



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

TÄTIGKEITSBERICHT 2020
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2020



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

TÄTIGKEITSBERICHT 2020
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2020
CONSIGLIERA DI PARITÀ

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
39100 Bolzano | Via Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
info@gleichstellungsraetin-bz.org | info@consiglieradiparita-bz.org
<http://www.gleichstellungsraetin-bz.org>
<http://www.consiglieradiparita-bz.org>
PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

März 2021
Marzo 2021

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2020

Kapitel IV, Artikel 12-20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006 und Artikel 28-32 des Landesgesetzes Nr. 11/2020

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2020 war Michela Morandini.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione sull'attività svolta nel 2020

Articoli 12-20 del capo IV del decreto legislativo n. 198/2006 e articoli 28-32 della legge provinciale n. 11/2020

Nel 2020 la funzione di Consigliera di parità è stata svolta da Michela Morandini.

INHALT INDICE

	S/Pag.	
Vorwort	7	Introduzione
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	9	1. La Consigliera di parità
1.1 Gesetzliche Grundlagen des Amtes der Gleichstellungsrätin	9	1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità
1.2 Gesetzliche Neuregelungen des Amtes der Gleichstellungsrätin	10	1.2 Nuova disciplina di legge della figura della Consigliera di parità
1.3 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin	11	1.3 Ambiti di competenza della Consigliera di parità
1.4 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	12	1.4 La squadra della Consigliera di parità
1.5 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin im Jahr der Corona-Pandemie 2020	13	1.5 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità nella pandemia di coronavirus del 2020
2. Beratungen, Informationen, Mediationen 2020: Zahlen, Daten, Fakten	15	2. Consulenze, informazioni, mediazioni nel 2020: cifre, dati e fatti
2.1 Ablauf des Beratungsprozesses	15	2.1 Come si svolge il lavoro di consulenza
2.2 Art der Dienstleistungen	16	2.2 Prestazioni
2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen	18	2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso
2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft	19	2.4 Amministrazione pubblica e settore privato

6

2.5	Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen	20	2.5	Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni
2.6	Beispiele von Beratungsfällen	24	2.6	Esempi di consulenze effettuate
3.	Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen	28	3.	Commissioni, comitati e gruppi di lavoro
4.	Beratungen für Institutionen und Netzwerkarbeit	29	4.	Consulenze per istituzioni e lavoro di rete
5.	Gleichstellungspläne der Landesverwaltung	31	5.	Piani di parità dell'amministrazione provinciale
6.	Sensibilisierungs- und Referentinnen-tätigkeit	32	6.	Attività di sensibilizzazione e di formazione
7.	Öffentlichkeitsarbeit	35	7.	Pubbliche relazioni e comunicazione
8.	Ausblick und Themenschwerpunkte Gleichstellungsrätin 2021	45	8.	Prospettive e priorità della Consigliera di parità per il 2021
9.	Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	46	9.	Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità
9.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen	46	9.1	Quadro legislativo
9.2	Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses	47	9.2	Compiti e composizione dell'Osservatorio provinciale
9.3	Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2020	49	9.3	Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2020
9.4	Ausblick und Themenschwerpunkte des Südtiroler Monitoringausschusses 2021	65	9.4	Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale nel 2021
Anlagen		69	Allegati	

VORWORT

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

*Artikel 23,
Charta der Grundrechte der
Europäischen Union*

2020 wird als das Jahr der Corona-Pandemie eingehen. Während dieser Bericht verfasst wird, befinden wir uns noch mittendrin.

Neben der sanitären Notlage hat uns auch eine wirtschaftliche Krise erreicht und wird uns, laut Expertinnen und Experten, in den nächsten Jahren begleiten.

Die Corona-Pandemie hat bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten verstärkt. Dies gilt auch für alle Themenbereiche, die die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin betreut und für die wir Anlaufstelle sind.

Die geschlechterbasierte Ungleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz wurde durch die Krise verstärkt und die bereits vor der Pandemie weit entfernte Gleichstellung der Geschlechter ist noch weiter in die Ferne gerückt. Der Gender Gap Report 2020 des Weltwirtschaftsforums berechnet die vollständige Schließung der Geschlechterkluft mit 99,5 Jahren. Darunter wird die völlige Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Arbeit und Politik verstanden. Weltweit ist Italien auf Platz 76 von 153 Ländern. Besonders im Bereich Arbeit muss Italien laut Bericht aufholen. Frauen waren bereits vor Corona vermehrt von prekären Arbeitsverhältnissen, ungleicher Verteilung der Familienarbeit und einem hohen Anteil an Präsenz in jenen Berufen, die von der Krise besonders betroffen sind, gekennzeichnet.

Die Corona-Pandemie hat auch das Leben vieler Menschen mit Behinderungen stark beeinflusst. Als Geschäftsstelle des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen erhielten wir durch unsere Mitglieder Rückmeldungen zur Situation in Südtirol. Vor allem die Aussetzung existentieller Dienste für Menschen

INTRODUZIONE

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione."

*Articolo 23,
della Carta dei diritti fondamentali
dell'Unione europea*

Il 2020 passerà alla storia come l'anno della pandemia di coronavirus che, mentre si elabora la presente relazione, è ancora in corso.

Oltre all'emergenza sanitaria abbiamo una crisi economica, che secondo le esperte e gli esperti proseguirà nei prossimi anni.

La pandemia ha rafforzato le disuguaglianze sociali esistenti. Ciò vale anche per tutte le questioni di cui si occupa la Consigliera di parità e per le quali siamo il punto di riferimento.

La crisi ha esacerbato la disuguaglianza nel lavoro a danno delle donne. L'uguaglianza di genere, già una prospettiva lontana prima della pandemia, è così divenuta ancora più remota. Secondo il *Gender Gap Report 2020* del Forum economico mondiale, per arrivare alla piena uguaglianza fra uomini e donne ci vorranno ancora 99,5 anni. Si tratta dell'uguaglianza tra i sessi negli ambiti salute, istruzione, lavoro e politica. A livello mondiale l'Italia è al 76° posto fra 153 Paesi. Secondo il rapporto l'Italia ha bisogno di migliorare soprattutto nell'ambito del lavoro. Anche prima della pandemia la situazione delle donne era caratterizzata da condizioni di lavoro più precarie, dalla distribuzione ineguale del lavoro familiare e da un'alta percentuale di presenza nelle professioni particolarmente colpite dalla crisi.

La pandemia ha anche fortemente influenzato la vita di molte persone con disabilità. Come sede dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, abbiamo ricevuto dai nostri componenti informazioni e reazioni sulla situazione in Alto Adige. In particolare, la sospensione in certe fasi di servizi essenziali per le persone con disabi-

mit Behinderungen in bestimmten Phasen, brachten diese und ihre Familien in große Bedrängnis. Der Monitoringausschuss ist 2020 vermehrt in Situationen der kollektiven Benachteiligung eingeschritten.

In diesem Sinne war das Jahr 2020 kein „normales“ Jahr. Die Art der durchgeführten Dienstleistungen hat sich etwas verändert, Netzwerkarbeit ist definitiv in den Vordergrund gerückt. Es galt und es gilt die Stimme für Jene zu erheben, die besonders von der Krise gezeichnet wurden.

Was die Entwicklung der Ombudsstellen insgesamt betrifft, wurden die Bedingungen dieser mit dem Landesgesetz Nr. 11 vom 9. Oktober 2020 zu den Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen in weiten Teilen angeglichen. Dies ist als positiver Schritt zu werten.

Der vorliegende Bericht enthält eine Übersicht über die im Jahr 2020 durchgeführten Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin und des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Immer wieder werden diese Darstellungen mit den Herausforderungen in diesem Corona-Jahr in Zusammenhang gebracht. Denn diese wird wesentlich unsere Arbeit im Jahr 2021 prägen.

An dieser Stelle möchte ich allen Partnerinnen und Partnern danken: für ihre Unterstützung, für die zahlreichen Gespräche, die gemeinsamen Offensiven und die gemeinsam getragene Priorität, für die Anliegen unserer Klientinnen und Klienten einzustehen. Ein besonderer Dank gilt meinen Mitarbeiterinnen und meinem Mitarbeiter.

lità ha causato gravi difficoltà a queste persone e alle loro famiglie. Nel 2020 l'Osservatorio ha dovuto intensificare gli interventi per situazioni di discriminazione collettiva.

In tal senso il 2020 non è stato un anno “normale”. Il tipo di servizi svolti è un po' cambiato, e certamente il lavoro di rete è ora al primo posto. Era, ed è, necessario dare una voce a chi è stato particolarmente colpito dalla crisi.

Riguardo allo sviluppo degli organismi di garanzia nel loro insieme, la legge provinciale 9 ottobre 2020, n. 11, ne ha ampiamente uniformato le condizioni a quelle degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale. Si tratta di un passo positivo.

La presente relazione fornisce una panoramica delle attività svolte nel 2020 dalla Consigliera di parità e dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Tali attività vengono sempre descritte in rapporto alle sfide poste durante l'anno dalla pandemia, perché queste sfide saranno essenziali per il nostro lavoro nel 2021.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti i/le partner per il loro sostegno, i numerosi colloqui, le azioni congiunte e la priorità nell'impegnarsi per le esigenze di chi si rivolge a noi. Un ringraziamento particolare va alle mie collaboratrici e al mio collaboratore.



Michela Morandini

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano

Presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità

1. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

1.1 Gesetzliche Grundlagen des Amtes der Gleichstellungsrätin

Auf nationaler Ebene findet das Amt der Gleichstellungsrätin seine gesetzliche Grundlage vor allem im gesetzvertretenden Dekret Nr. 198/2006 und im Landesgesetz Nr. 11/2020. Die Gleichstellungsrätin ist, neben dem Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro, eine der drei Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, im Falle der Gleichstellungsrätin von Frauen und Männern.

Dabei legt das GvD Nr. 198/2006 unter dem Artikel 13/2 fest, dass die Gleichstellungsrätin vor allem für die Förderung und die Kontrolle der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz zuständig ist. Sie ist öffentliche Beamtin und hat die Pflicht, Straftaten und Missbräuche zu melden.

Das GvD Nr. 198/2006, der sog. Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, legt Folgendes fest:

- das Diskriminierungsverbot zwischen Frauen und Männern
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des Beirates für Chancengleichheit für Frauen und Männer
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des nationalen Komitees zur Umsetzung der Prinzipien der Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer der Ermittlungskommission in Bezug auf die Beseitigung von Diskriminierungen
- die Aktivitäten des Komitees für das weibliche Unternehmertum und
- die Aufgaben und Amtsdauer der nationalen und regionalen Gleichstellungsrätinnen und -räte.

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità

A livello nazionale i presupposti giuridici si trovano in particolare nel decreto legislativo n. 198/2006 e nella legge provinciale n. 11/2020. Assieme alla Commissione provinciale per le pari opportunità e al Servizio donna, la Consigliera di parità costituisce una delle tre strutture che promuovono la parificazione delle donne e, nel caso della Consigliera di parità, le pari opportunità tra donne e uomini.

Il decreto legislativo n. 198/2006 stabilisce, al comma 2 dell'art. 13, che la Consigliera di parità "svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro". È un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare i reati e gli abusi di cui viene a conoscenza.

Il decreto legislativo n. 198/2006, noto anche come codice delle pari opportunità tra uomo e donna, prevede quanto segue:

- divieto di discriminazione tra donne e uomini
- composizione, compiti e durata in carica della Commissione per le pari opportunità per le donne
- composizione, compiti e durata in carica del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici
- composizione, compiti e durata in carica del Collegio istruttorio relativamente alla rimozione delle discriminazioni
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile e
- compiti e durata in carica delle Consigliere e dei Consiglieri di parità nazionali e regionali.

Das Dekret verbietet jegliche Form von Diskriminierung im:

- Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz
- Zugang zu allen Formen der Sozialfürsorge
- Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen und Ämtern
- Zugang zu Heeresberufen, bei der Finanzwache oder militärischen Berufen und
- bei der Karriereentwicklung.

Darüber hinaus werden im genannten Gesetzesdekret Formen der Finanzierung zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt.

Mit dem neuen Landesgesetz Nr. 11 aus dem Jahre 2020 wurden die Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen geregelt. Details dazu unter Punkt 1.2.

1.2 Gesetzliche Neuregelungen des Amtes der Gleichstellungsrätin

Die Gleichstellungsrätin, die Volksanwaltschaft, die Kinder- und Jugendanwaltschaft und der Beirat für das Kommunikationswesen sind die vier Ombudsstellen, die beim Südtiroler Landtag angesiedelt sind, an die sich Bürgerinnen und Bürger aller drei Sprachgruppen wenden können.

Mit Landesgesetz Nr. 11 vom 9. Oktober 2020 wurden die Bedingungen der vier Ombudsstellen in weiten Teilen angeglichen. Die Zuständigkeiten der Gleichstellungsrätin sind dabei in den Artikeln 18–31 geregelt, jene vom Monitoringausschuss im Artikel 32. Die Zuständigkeiten der Gleichstellungsrätin haben sich durch das neue Landesgesetz nicht verändert. Wohl aber ist die wichtige Aufgabe der Mediationstätigkeit, die die Gleichstellungsrätin bereits in Vergangenheit durchgeführt hat, nun auch gesetzlich verankert.

Il decreto vieta qualsiasi forma di discriminazione per quanto riguarda:

- l'accesso al mercato del lavoro e al posto di lavoro
- l'accesso a tutte le forme di previdenza sociale
- l'accesso ai posti pubblici e alle cariche pubbliche
- l'accesso a professioni nell'Esercito, nella Guardia di finanza e nelle Forze armate in generale
- la carriera professionale.

Nel suddetto decreto legislativo sono stabilite anche forme di finanziamento per la realizzazione della parità di genere.

La legge provinciale n. 11/2020 disciplina la parificazione tra uomini e donne e la funzione della Consigliera di parità. Per maggiori dettagli si veda il punto 1.2.

1.2 Nuova disciplina di legge della figura della Consigliera di parità

La Consigliera di parità, la Difesa civica, la Garante per l'infanzia e l'adolescenza e il Comitato provinciale per le comunicazioni sono gli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale, ai quali possono rivolgersi cittadine e cittadini di tutti e tre i gruppi linguistici.

La legge provinciale 9 ottobre 2020, n. 11, ha ampiamente uniformato le condizioni dei quattro organismi di garanzia: le competenze della Consigliera di parità sono definite dagli articoli 18-31; quelle dell'Osservatorio provinciale dall'articolo 32. La nuova legge non ha cambiato le competenze della Consigliera di parità, ma l'importante compito della mediazione, che la Consigliera di parità già svolgeva in passato, è ora sancito anche per legge.

1.3 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin

Das Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin ist sehr vielfältig und ergibt sich aus den Aufgaben laut IV. Abschnitt, Artikel 28 des Landesgesetzes Nr. 11/2020 und jenen des GvD Nr. 198/2006.

Die Gleichstellungsrätin:

- hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken
- ist Anlaufstelle für jede Art von direkter oder indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes; Sie führt Informations-, Beratungsgespräche und Mediationen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts sowie Maßnahmen der Prävention derselben durch
- ist Rechtsvertreterin von diskriminierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten und berechtigt, vor Gericht zu klagen, indem sie Fälle von Diskriminierung beim Arbeitsgericht anzeigt
- begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und schlägt Änderungen vor
- begutachtet die periodischen Berichte über die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Betrieben mit über 100 Beschäftigten
- ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit und vertritt den Aspekt der Chancengleichheit in den Begleitausschüssen der EU-Strukturfondsprogramme
- hat alle restlichen Befugnisse inne, die im GvD Nr. 198/2006 vorgesehen sind:
 - Feststellung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten
 - Durchführung von Projekten mit positiven Aktionen
 - Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik
 - Unterstützung von arbeitspolitischen Maßnahmen, inklusive Bildungsmaßnahmen

1.3 Ambiti di competenza della Consigliera di parità

Il profilo di attività della Consigliera di parità è variegato e corrisponde alle funzioni di cui all'art. 28 della legge provinciale n. 11/2020 nonché a quelle di cui al decreto legislativo n. 198/2006.

La Consigliera di parità:

- ha il compito di contrastare le discriminazioni di genere sul posto di lavoro e di proporre misure atte a realizzare la parità fra uomini e donne nell'ambito del lavoro
- è la persona a cui rivolgersi per qualsiasi tipo di discriminazione diretta o indiretta sul posto di lavoro basata sul sesso; svolge attività d'informazione, consulenza e mediazione sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e adotta misure per prevenirle
- è rappresentante legale in giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori discriminati o nelle controversie di lavoro, ed è legittimata ad agire in giudizio, promuovendo una causa davanti al giudice del lavoro in caso di discriminazioni
- esprime un parere sui piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale, e può proporre modifiche ai piani stessi
- esprime un parere sulle relazioni periodicamente elaborate riguardo alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di 100 addetti
- è componente della Commissione provinciale per l'impiego e della Commissione provinciale per le pari opportunità; inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza dei programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea
- esercita tutte le restanti competenze di cui al decreto legislativo n. 198/2006:
 - rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere
 - attuazione di progetti di azioni positive
 - promozione di programmi di sviluppo territoriale
 - sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative

- Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik von öffentlichen und privaten Akteuren und Akteurinnen, die am Arbeitsmarkt tätig sind
- Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit mit dem Ziel, effiziente Maßnahmen zum Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz sowie Bildungspakete auszuarbeiten
- Austausch und Verbreitung von Best-Practice-Beispielen
- Zusammenarbeit mit lokalen Trägern und Trägerinnen.
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- collaborazione con la ripartizione lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di pari opportunità, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi
- scambio di buone pratiche e diffusione della loro conoscenza
- collaborazione con gli organismi responsabili a livello locale.

1.4 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin

Aufgrund der wachsenden Anzahl an Anfragen und Kompetenzen wurde eine Aufstockung des Personals notwendig. Spätestens 2017 bei Ansiedlung der Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses bei der Gleichstellungsrätin war das Pensum nicht mehr zu schaffen. Von 2014 bis Juni 2017 agierte die Gleichstellungsrätin ohne zusätzliche personelle Ressourcen.

2017 wurden ein Jurist in Vollzeit und eine Verwaltungsassistentin in Teilzeit angestellt, 2018 eine weitere Verwaltungsassistentin in Teilzeit.

2020 kam zum Team eine Sozialwissenschaftlerin in Vollzeit dazu.

Zurzeit sind somit verschiedene Kompetenzen aus verschiedenen Disziplinen im Team vertreten.

Dies trägt der Komplexität der Fälle Rechnung. Personen mit Diskriminierungserfahrung, die sich an die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin wenden, erhalten Informationen zur rechtlichen Situation. Eine sozialwissenschaftliche und systemische Perspektive sind bei der Lösungsfindung wichtig.

Die Gleichstellungsrätin bringt, wie vom Gesetz vorgesehen, fachspezifische Ausbildungen und Wissen zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung ein.

1.4 La squadra della Consigliera di parità

Il crescente numero di richieste e le nuove competenze hanno reso necessario un aumento del personale. Già nel 2017, con l'insediamento dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità presso la Consigliera di parità, il carico di lavoro era diventato troppo oneroso. Dal 2014 fino a giugno 2017 la Consigliera di parità ha operato senza risorse di personale.

Nel 2017 sono stati assunti un giurista e un'assistente amministrativa a tempo parziale e nel 2018 un'ulteriore assistente amministrativa a tempo parziale.

Nel 2020 è entrata a far parte dell'ufficio, a tempo pieno, un'esperta in scienze sociali.

Così vi sono attualmente presenti varie competenze di diverse discipline.

Ciò permette di affrontare meglio la complessità dei casi. Le persone con esperienza di discriminazione che si rivolgono alla Consigliera di parità vengono informate sulla situazione giuridica. Nell'affrontare i problemi è importante avere una prospettiva sociologica e sistemica.

Come previsto dalla legge, la Consigliera di parità ha aggiunto nuove competenze specifiche sui temi della parità e dell'antidiscriminazione.

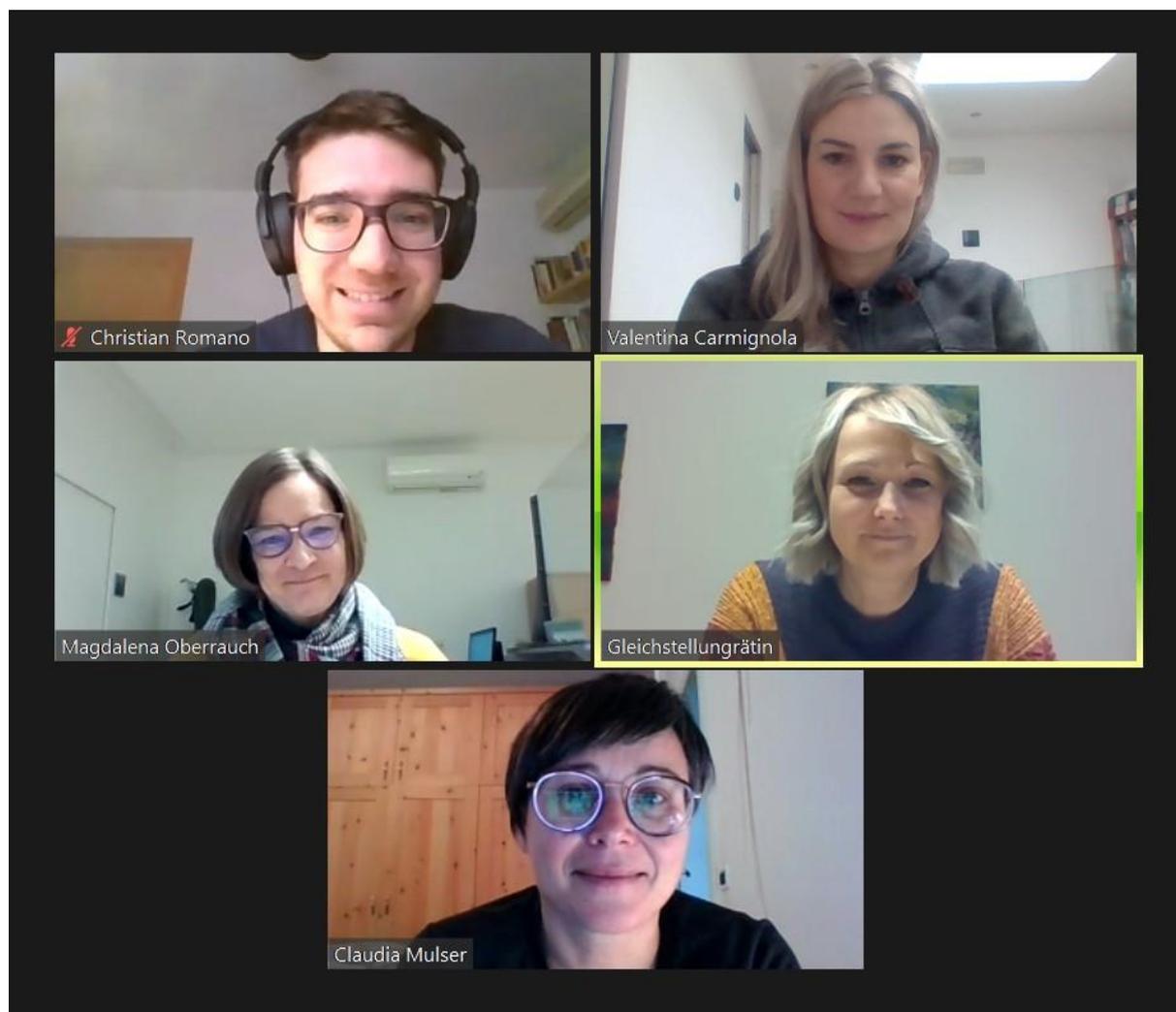


Abb.: Jurist Christian Romano, Verwaltungsmitarbeiterin Valentina Carmignola, Sozialwissenschaftlerin Magdalena Oberrauch, Gleichstellungsrätin Michela Morandini und Verwaltungsmitarbeiterin Claudia Mulser

Fig.: giurista Christian Romano, collaboratrice amministrativa Valentina Carmignola, esperta in scienze sociali Magdalena Oberrauch, Consigliera di parità Michela Morandini e collaboratrice amministrativa Claudia Mulser

1.5 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin im Jahr der Corona-Pandemie 2020

Seit Ansiedelung der Gleichstellungsrätin beim Südtiroler Landtag im Jahr 2014 sind die Zahlen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen stetig angestiegen. Neue Dienstleistungen haben sich aufgrund der Notwendigkeiten und Anfragen der Klientinnen und Klienten entwickelt. Die Geschäftsstelle des Monitoringausschusses wurde im Jahr 2017 bei der Gleichstellungsrätin angesiedelt. Diese Entwicklungen wurden bereits in den Tätigkeitsberichten der letzten Jahre festgehalten.

1.5 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità conseguenti alla pandemia di coronavirus del 2020

Dal 2014, anno in cui la Consigliera di parità è stata insediata presso il Consiglio provinciale, il numero di colloqui informativi, consultazioni e mediazioni è costantemente aumentato. Nuovi servizi si sono sviluppati in base alle esigenze e alle richieste dell'utenza. Nel 2017 l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità è stato insediato presso la Consigliera di parità. Di tali sviluppi si è già riferito nelle relazioni sull'attività degli ultimi anni.

2020 hat sich die Tendenz der letzten Jahre grundsätzlich bestätigt, allerdings konnten einige Dienstleistungen nur in eingeschränktem Maße aufgrund der Sicherheitsbestimmungen durchgeführt werden. Als Beispiele seien hier persönliche Beratungen und Mediationen genannt. Eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Mediation ist die Schaffung einer Vertrauensbasis. Ab März 2020 mussten viele Dienstleistungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin online angeboten werden. Die erste Kontaktaufnahme und eben die Schaffung einer Vertrauensbasis im virtuellen Raum hat sich dabei in manchen Situationen als etwas schwieriger erwiesen. Einige Mediationen wurden über Online-Plattformen gemacht. Dies hat uns die Möglichkeit gegeben, viel dazuzulernen, aber auch unseren Horizont zu erweitern und technische Kompetenz dazuzugewinnen. Nichtsdestotrotz haben die Mediationen, die online durchgeführt wurden, aufgezeigt, wie wichtig persönlicher Kontakt ist. Auf die spezifischen Dienstleistungen wird in Abschnitt 2 näher eingegangen.

Hohe Flexibilität forderten auch Beratungen mit Klientinnen und Klienten, die nicht in der Lage oder nicht gewohnt waren, Beratungen via Online-Plattformen zu machen. Einige hat es abgeschreckt, sodass, vor der eigentlichen Beratung, eine Hilfestellung in Bezug auf die technischen Hilfsmittel zur Durchführung derselben nötig war. Dies hat nicht selten viel Zeit in Anspruch genommen.

Was die Umstellung bürointerner Abläufe betrifft, gab es keine größeren Schwierigkeiten. Innerhalb weniger Stunden konnte am 10. März auf Homeoffice umgestellt werden. Erwähnt muss an dieser Stelle werden, dass trotz regelmäßiger Teamsitzungen, der persönliche Kontakt nicht ersetzt werden konnte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus organisatorischer Sicht im Jahr 2020 viele Dienstleistungen online angeboten werden mussten. Die Art der Dienstleistungen veränderte sich. Darüber hinaus sind Interventionen für kollektive Anliegen stark angestiegen. Diese wurden mit Zusammenarbeitspartnerinnen und -partnern durchgeführt.

Nel 2020 la tendenza degli ultimi anni si è sostanzialmente confermata, anche se alcuni servizi hanno dovuto essere limitati a causa delle norme di sicurezza, p. es. consulenze individuali e mediazioni. Un prerequisito fondamentale per una mediazione di successo è creare una base di fiducia. Da marzo 2020 molti servizi della Consigliera di parità hanno dovuto svolgersi via internet. Nello spazio virtuale, in alcune situazioni stabilire il primo contatto e creare una base di fiducia si è rivelato un po' più difficile. Alcune mediazioni sono avvenute su piattaforme informatiche. Questo ci ha dato l'opportunità d'imparare molto, ampliare i nostri orizzonti e acquisire competenze tecniche. Tuttavia, le mediazioni via internet hanno dimostrato l'importanza del contatto personale. I servizi specifici sono illustrati dettagliatamente nella sezione 2.

Un alto grado di flessibilità è stato necessario anche per le consulenze con persone non tecnicamente capaci – o non abituate – a servirsi per questo delle piattaforme informatiche. Alcune ne erano intimorite. Prima della consulenza vera e propria abbiamo dunque dovuto aiutarle riguardo agli strumenti tecnici, impiegando a volte molto tempo.

Nell'adeguare i processi interni all'ufficio non abbiamo avuto grandi difficoltà. Il 10 marzo, nel giro di poche ore, si è passati al lavoro da remoto. Al riguardo va detto che nonostante le regolari riunioni di ufficio, non si è potuto sostituire il contatto personale.

In sintesi, riguardo all'organizzazione, nel 2020 molti servizi hanno dovuto essere offerti per via telematica. La natura dei servizi è cambiata. Inoltre, sono aumentati notevolmente gli interventi per questioni collettive, effettuati in collaborazione con diversi partner.

Insgesamt war das Tätigkeitsjahr 2020 aus organisatorischer Sicht in Zusammenhang mit den angebotenen Dienstleistungen sehr lehrreich. Know-How, das in den nächsten Jahren wesentlich ist.

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die erbrachten Dienstleistungen gegeben.

Dal punto di vista organizzativo, il 2020 è stato complessivamente molto istruttivo riguardo ai servizi offerti. Si tratta di abilità e competenze essenziali per gli anni a venire.

Il seguente capitolo dà una panoramica dei servizi forniti.

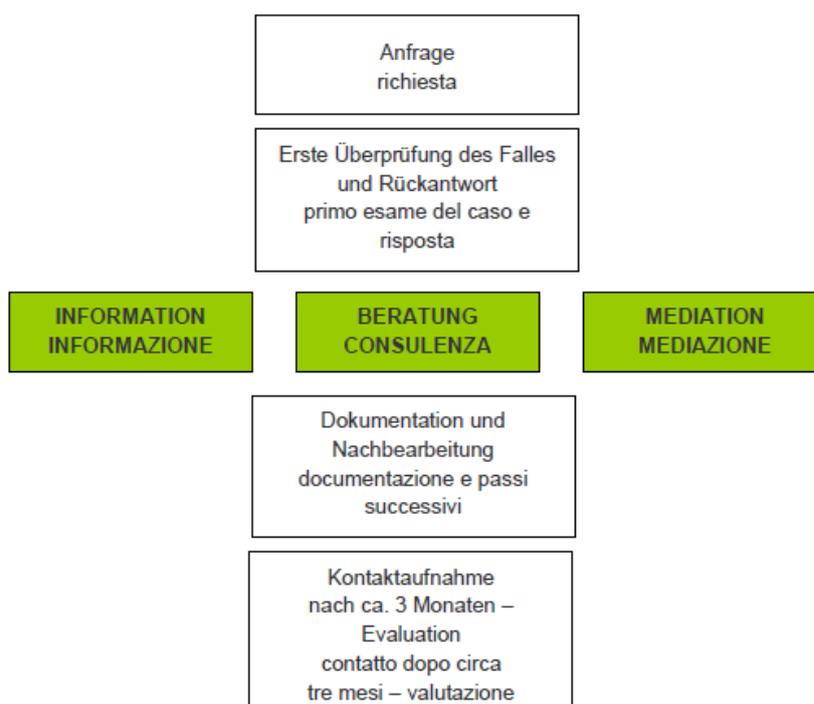
2. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2020: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

2.1 Ablauf des Beratungsprozesses

Der Beratungsprozess läuft nach klaren Qualitätsstandards ab. Die wichtigsten dabei sind:

- Rückantwort maximal innerhalb fünf Tagen ab der Kontaktaufnahme
- persönliche Sprechstunde innerhalb maximal zwei Wochen
- schriftliche Rückmeldungen auf jegliche Anfrage
- Protokollieren und Dokumentieren jeder Intervention.

Der Standardablauf einer Beratung sieht dabei wie folgt aus:



2. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2020: CIFRE, DATI, FATTI

2.1 Come si svolge il lavoro di consulenza

Il lavoro di consulenza si svolge secondo chiari criteri qualitativi, i più importanti dei quali sono:

- risposta al massimo entro cinque giorni dal primo contatto
- colloquio personale al massimo entro due settimane
- risposta scritta a qualsiasi richiesta
- protocollazione e documentazione di tutti gli interventi.

Normalmente in una consulenza viene seguita la seguente procedura:

2.2 Art der Dienstleistungen

Die Daten von 2020 sind nur bedingt mit jenen des Vorjahres vergleichbar. Die verschiedenen Phasen der Pandemie haben die Beratungen und direkte Kontakte eingeschränkt. So hat es zum Beispiel bei den Mediationen einen leichten Rückgang gegeben. Einige Klientinnen und Klienten lehnten Mediationen in Videokonferenz ab, da es für sie ungewohnt war. Zudem ist der Rückgang von Mediationen auch durch den Umstand erklärbar, dass bis März 2021 ein Kündigungsschutz besteht und die Präsenz in den Büros durch den Home-office-Modus stark eingeschränkt wurde, sodass Konfliktpotential geschmälert wurde. Dies, gepaart mit anderen Abfederungsinstrumenten, haben wohl dazu geführt, dass weniger Nachfrage nach dieser Art der Dienstleistungen vorhanden war.

Was hingegen stark zugenommen haben, sind die Interventionen der Gleichstellungsrätin für kollektive Anliegen und Diskriminierungen, oftmals auch mit Netzwerkpartnerinnen. Die Corona-Pandemie hat Ungleichheiten in der weiblichen Erwerbstätigkeit verstärkt. Denken wir nur an das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Schließung von Betreuungs- und Bildungsstätten in verschiedenen Phasen der Pandemie hat viele Familien vor großen Herausforderungen gestellt. Auf dieses Thema wird später genauer eingegangen.

Im Tätigkeitsjahr 2020 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 570 Fälle bearbeitet und davon 120 kollektive Interventionen durchgeführt. Was die Fälle angeht, teilen diese sich wie folgt auf:

- 190 Beratungen
- 130 Informationsgespräche
- 85 Mediationen
- 45 Weiterleitungen nach Erstinformation
- 120 Gemeinsame Interventionen zum Kollektivinteresse mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern

Beratungen sind dabei durch eine Dauer von mehr als einer Stunde gekennzeichnet und werden nur mit der oder dem direkt Betroffenen geführt.

2.2 Prestazioni

I dati del 2020 sono confrontabili solo parzialmente con quelli dell'anno precedente. Le diverse fasi della pandemia hanno limitato le consulenze e i contatti diretti. Per esempio, c'è stata una leggera diminuzione delle mediazioni. Alcune persone hanno rifiutato le mediazioni in videoconferenza perché la modalità era per loro inconsueta. Il calo delle mediazioni può essere spiegato anche dal fatto che fino a marzo 2021 vige il blocco dei licenziamenti. Inoltre, il home-office ha fortemente limitato le presenze negli uffici. In tale situazione il potenziale di conflitto è dunque ridotto. Ciò, insieme ad altri strumenti di mitigazione, ha probabilmente portato a una minore domanda per questo tipo di servizio.

Sono invece aumentati considerevolmente gli interventi della Consigliera di parità per questioni collettive e discriminazioni, spesso in collaborazione con partner di rete. La pandemia ha aumentato le disuguaglianze nell'occupazione femminile. Basti pensare alla conciliabilità fra famiglia e lavoro. Nelle diverse fasi della pandemia, la chiusura delle strutture educative e di assistenza ha posto grandi sfide a molte famiglie. Questo argomento sarà approfondito in seguito.

Nel 2020 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 570 casi, di cui 120 interventi collettivi. I diversi casi si suddividono come segue:

- 190 consulenze
- 130 colloqui informativi
- 85 mediazioni
- 45 casi inoltrati dopo prima informazione
- 120 interventi congiunti su interessi collettivi con partner di rete

In genere le consulenze hanno una durata di più di un'ora e si svolgono solo con la diretta interessata o il diretto interessato.

Bei den Mediationen werden Gespräche mit allen Beteiligten durchgeführt, um gemeinsam zu einer Lösung zu kommen. Der Zeitaufwand war dabei immer höher als 3,5 Stunden. Bei den Informationsgesprächen ging es vor allem um die Weitergabe von Informationen mit einem Zeitaufwand unter einer Stunde. Letztere fanden entweder via E-Mail, telefonisch oder persönlich statt.

In Zahlen:

- 600 Beratungsstunden
- 260 Informationsstunden
- 300 Mediationsstunden
- 3176 bearbeitete E-Mails
- 2900 Telefonate
- 1113 Telefonate Sekretariat

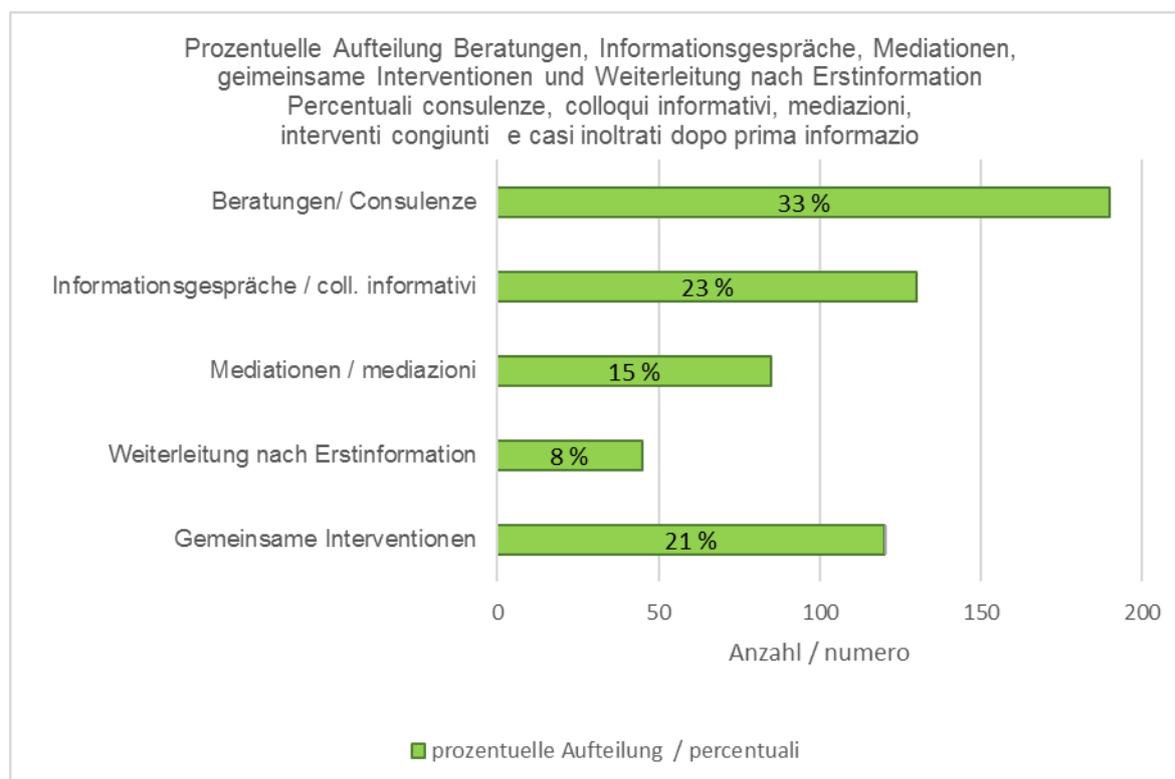
Nelle mediazioni si organizzano incontri con tutte le parti in causa nell'intento di trovare insieme una soluzione. Il tempo necessario ha sempre superato le 3,5 ore. Nei colloqui ci si è limitati a fornire informazioni, con un dispendio di tempo inferiore a un'ora per colloquio. Questi colloqui sono avvenuti per posta elettronica, per telefono o di persona.

In cifre:

- 600 ore di consulenza
- 260 ore d'informazione
- 300 ore di mediazione
- 3176 messaggi di posta elettronica evasi
- 2900 telefonate
- 1113 telefonate alla segreteria

Grafisch stellt es sich wie folgt dar:

Di seguito il grafico:



Grafik 1: Anzahl und prozentuelle Aufteilung Informationsgespräche, Beratungen, Mediationen
Grafico 1: Numeri e percentuali di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind,

- 305 der deutschen Muttersprache (68 %)
- 105 der italienischen Muttersprache (24 %)
- 20 der ladinischen Muttersprache (4 %) zugehörig und
- 20 Personen gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an (4 %).

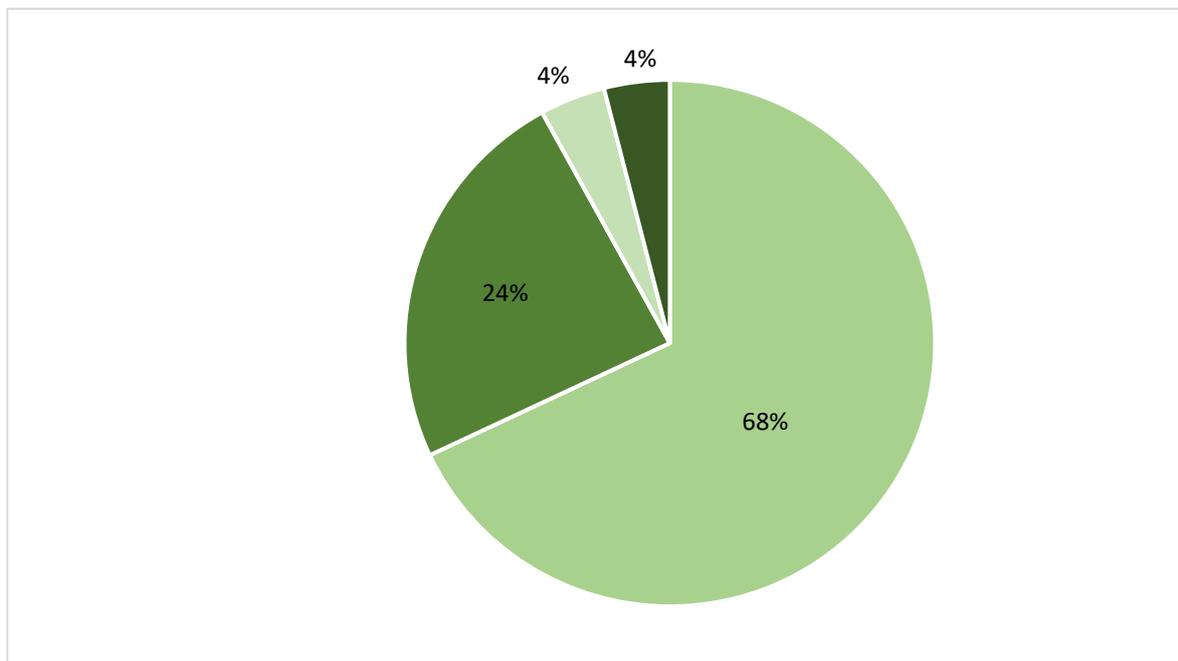
2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 305 erano di madrelingua tedesca (68 %)
- 105 di madrelingua italiana (24 %)
- 20 di madrelingua ladina (4 %) e
- 20 persone di altri gruppi linguistici (4 %).

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 2: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit / Grafico 2: Percentuali per gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2020 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 225 Personen (50 %)
- Überetsch/Unterland 135 Personen (30 %)
- Burggrafenamt 31 Personen (7 %)
- Eisacktal/Wipptal 22 Personen (5 %)
- Salten-Schlern 15 Personen (3 %)
- Pustertal 13 Personen (3 %)
- Vinschgau 9 Personen (2 %)

Le persone che nel 2020 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

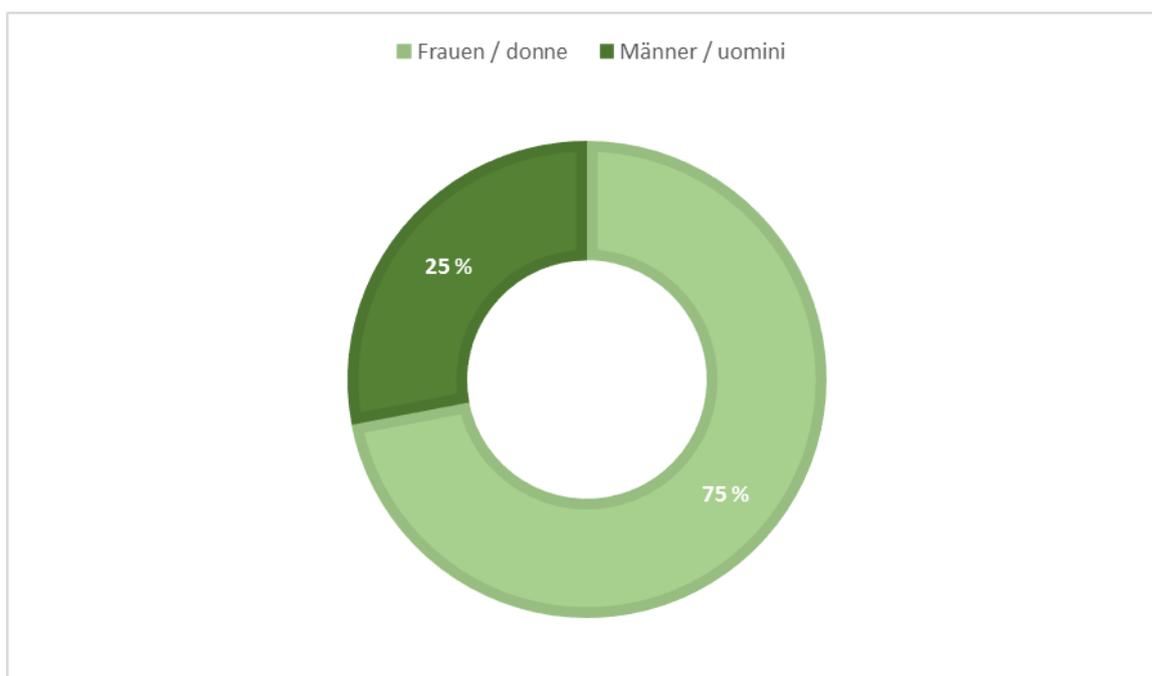
- Bolzano 225 persone (50 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 135 persone (30 %)
- Burggraviato 31 persone (7 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 22 persone (5 %)
- Salto-Sciliar 15 persone (3 %)
- Val Pusteria 13 persone (3 %)
- Val Venosta 9 persone (2 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 450 Einzelpersonen 337 weiblich und 113 männlich.

Si tratta di 450 persone singole in totale, di cui 337 donne e 113 uomini.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 3: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht / Grafico 3: Percentuale genere

2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

Die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des privaten Bereiches. 46 Prozent arbeiten in der öffentlichen Verwaltung. Darunter werden alle öffentlichen Strukturen verstanden, wie z. B. der Südtiroler Sanitätsbetrieb oder andere öffentliche Ämter. Wobei feststellbar ist, dass insgesamt die Anzahl der öffentlichen Bediensteten, die sich an die Gleichstellungsrätin wandten, abgenommen hat. Es gibt einen leichten Anstieg bei den Angestellten des Privatsektors.

In absoluten Zahlen sind von den insgesamt 450 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden, 207 Arbeitnehmer/-innen (46 %) aus dem öffentlichen Bereich, 108 (24 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 63 (14 %) aus dem

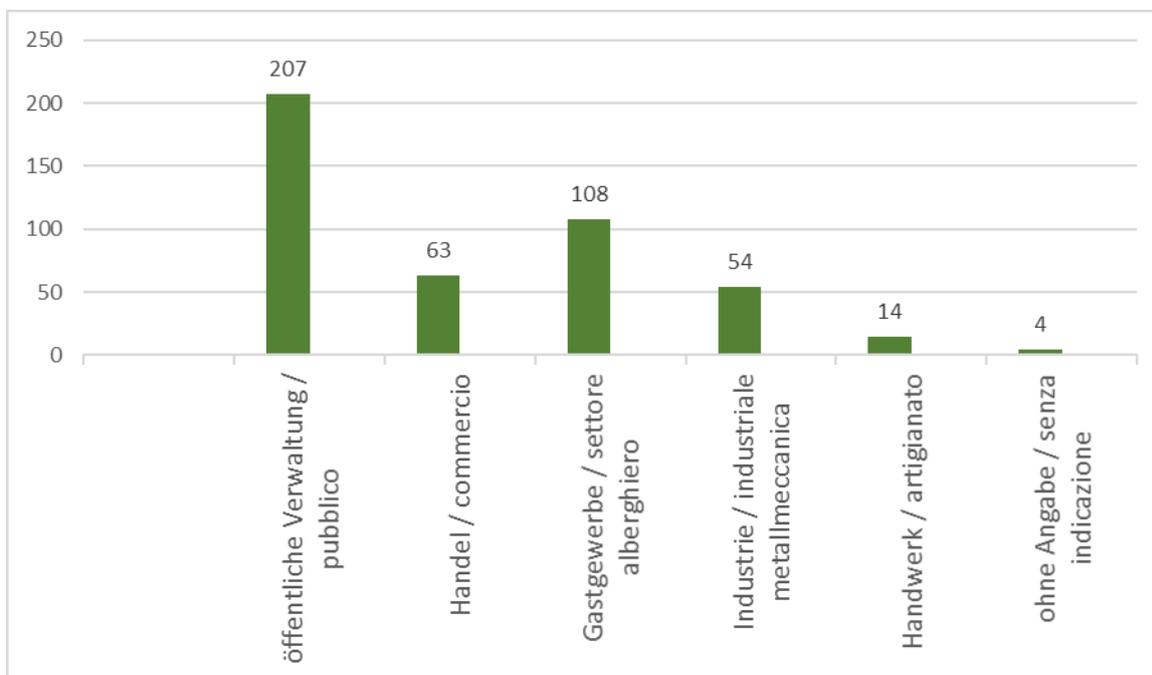
2.4 Amministrazione pubblica e settore privato

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore privato. Il 46 per cento di essi lavora nell'amministrazione provinciale. Parlando di amministrazione provinciale intendiamo qui tutte le strutture pubbliche, compresa l'Azienda sanitaria o altri uffici pubblici. Al riguardo si constata una diminuzione complessiva del numero dei/delle dipendenti pubblici che si sono rivolte/rivolti alla Consigliera di parità. Si registra un lieve aumento dei dipendenti del settore privato.

In cifre assolute, delle complessivamente 450 persone che si sono avvalse della consulenza, 207 sono dipendenti (46 %) del settore pubblico, 108 (24 %) del settore ricettivo, 63 (14 %) dell'ambito del commercio, 54 (12 %) dell'industria e 14

Bereich Handel, 54 (12 %) aus dem Bereich Industrie, 14 (3 %) aus dem Bereich Handwerk und 4 (1 %) haben nur angegeben, aus der Privatwirtschaft zu kommen.

(3 %) dell'artigianato, 5 persone (1 %) hanno solo dichiarato di lavorare nel settore privato.



Grafik 4: Bereiche / Grafico 4: Aree

2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Auch im Tätigkeitsjahr 2020 waren die Themen, mit denen sich die Klienten und Klientinnen an die Gleichstellungsrätin wandten, sehr vielfältig.

Folgend angeführt ist die Kategorisierung der Themenbereiche:

2.5 Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

Anche nel 2020, alla Consigliera di parità si sono rivolte persone per motivi e con finalità molto diversi.

Di seguito le categorie in cui si possono riassumere i vari ambiti.

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro (p.es. aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) Teilzeitarbeitsverhältnisse / lavoro a tempo parziale	170	29,82
Multiple Diskriminierungen / Mobbing discriminazioni multiple/mobbing	130	22,80

Abbruch Arbeitsverhältnis (z. B. Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (p.es. licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo il parto)	45	7,89
Veränderung des Aufgabenprofils Demansionamento	30	5,26
Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	20	3,50
Karriereentwicklung progressione di carriera	18	3,15
Versetzungen Trasferimenti	15	2,63
Gehalt Retribuzione	12	2,10
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	10	1,75
Gemeinsame Interventionen zum Kollektivinteresse mit Netzwerkpartnerinnen interventi congiunti su interessi collettivi con partner di rete	120	21,05

Wie aus der Tabelle hervorgeht, war das Thema, mit denen sich die Klientinnen und Klienten im Tätigkeitsjahr 2020 am häufigsten an die Gleichstellungsärztin gewandt haben, die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits die Schließung der Betreuungs- und Bildungseinrichtungen im März, April und teilweise Mai 2020, während des Lockdowns, hat Eltern vor großen Herausforderungen gestellt. In dieser „ersten“ Phase wandten sich Mütter und Väter mit konkreten Fragen in Bezug auf verschiedene Freistellungen und ihre Rechte als Eltern an die Gleichstellungsärztin. Gekennzeichnet war diese erste Phase von großer Unsicherheit. Die Haupttätigkeit bestand darin, Informationen zu geben bzw. als Brücke zu anderen Dienstleistern zu fungieren. In manchen Fällen ging es darum, den Personen Sicherheit in einem Moment der Unsicherheit zu geben und sie in ein Helfernetzwerk einzubinden. Darüber hinaus waren Fragen in Bezug auf die Regelung von Homeoffice häufig. Dabei stellten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer Fragen nach den Kriterien in Bezug auf das Thema. Jene, die sich an die Gleichstellungsärztin wandten, hatten dabei das Gefühl in irgendeiner Form benachteiligt zu werden.

Nach dieser ersten Phase war sicherlich das

Come risulta dalla tabella, il motivo per cui le persone si sono più frequentemente rivolte alla Consigliera di parità nel 2020 è stata la difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro. Già la chiusura delle strutture educative e di assistenza in marzo, aprile e parte di maggio 2020, durante il lockdown, ha posto ai genitori gravi difficoltà. In questa prima fase, madri e padri si sono rivolti alla Consigliera di parità con domande concrete sui diversi congedi e sui propri diritti in quanto genitori. Questa fase è stata caratterizzata da grande insicurezza. L'attività principale era dare informazioni ovvero far da ponte con altri fornitori di servizi. In certi casi si trattava di dare sicurezza alle persone in un momento d'incertezza e integrarle in una rete di assistenza composta da diversi operatori. Sono state molto frequenti anche le domande sulla normativa per il homeoffice. Molti/molte dipendenti hanno chiesto chiarimenti sui criteri per accedere a tale modalità. Le persone che si sono rivolte alla Consigliera di parità si sentivano oggetto di una qualche discriminazione.

Per queste persone, dopo la prima fase della

Thema der Sommerbetreuung jenes, das den Personen, die sich an die Ombudsstelle wandten, am meisten unter den Nägeln brannte. Dabei muss angemerkt werden, dass es ausschließlich Frauen/Mütter waren. Sie waren in großer Sorge, da sie nicht wussten, wie Beruf und Familie zu vereinbaren sind. In dieser Phase war die Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern äußerst wichtig. Neben möglichen Lösungen für Einzelfälle wurde auch auf politischer Ebene agiert, im Interesse der betroffenen Personen. Das Problem der Vereinbarkeit dauert bis zum heutigen Zeitpunkt an und ist für Eltern immer noch eines der wichtigsten Themen. Dies ist nicht überraschend. Es hat uns als Gesellschaft gezeigt, auf welch wackligen Beinen die weibliche Erwerbstätigkeit und überhaupt die Gleichstellung der Geschlechter steht. Brechen Betreuungs- und Bildungssysteme weg, hat dies einen wesentlichen negativen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frauen, da sie immer noch die Hauptlast der unbezahlten Familienarbeit tragen. Die Situation ist auch das Ergebnis einer fehlenden interdisziplinären Gleichstellungspolitik, die jahrelang, auch auf europäischer Ebene, die Erhöhung der weiblichen Erwerbsquote als erstes Ziel angestrebt hat – ohne parallel an Betreuungsstrukturen und Abbau von Geschlechterstereotypen zu arbeiten.

An zweiter Stelle der Anliegen und Themen waren multiple Diskriminierungen, das sogenannte Mobbing. In den vorigen Jahren waren es nicht selten junge Mütter, die sich an die Gleichstellungsrätin wandten, da sie über einen längeren Zeitraum Opfer von verschiedenen Formen von Diskriminierungen geworden sind. Dies wurde auch im Jahr 2020 bestätigt. Neben Frauen waren es jedoch auch viele Männer, die sich zum Thema an die Gleichstellungsrätin wandten. Viele von ihnen gaben an, Opfer von Mobbing aufgrund der Situation zu werden, die sich durch die Corona-Pandemie ergeben hat. Die Situation am Arbeitsmarkt verschärft sich zusehends. Viele von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich bei der Gleichstellungsrätin gemeldet haben, gaben an, unter Druck gesetzt zu werden mit dem Ziel, von sich aus zu kündigen. Bei Aufhebung des Kündigungsschutzes, voraussichtlich im März 2021, muss ein besonderes Augenmerk und Schutzmaßnahmen implementiert werden. Denn

pandemia il punto più urgente è stato certamente quello dell'assistenza estiva. Va notato che si trattava esclusivamente di donne/madri in grande preoccupazione perché non riuscivano a conciliare lavoro e famiglia. In questa fase la collaborazione con i/le partner di rete è stata essenziale. Oltre alle possibili soluzioni per casi individuali si è operato anche a livello politico, nell'interesse delle persone coinvolte. Il problema della conciliazione fra lavoro e famiglia è ancora irrisolto e resta fra i più importanti per i genitori. Ciò non sorprende: ci ha mostrato, come società, su quale terreno instabile poggiano l'occupazione femminile e la stessa parità di genere. Se vengono a mancare i sistemi educativi e di assistenza, l'occupazione femminile ne risente fortemente, poiché le donne continuano a svolgere gran parte del lavoro familiare non retribuito. Questo è anche dovuto alla mancanza di una politica interdisciplinare per la parità di genere. Per anni, anche a livello europeo, il primo obiettivo è stato aumentare il tasso di occupazione femminile – senza lavorare in parallelo sulle strutture di assistenza e per superare gli stereotipi di genere.

Al secondo posto fra preoccupazioni e problemi ci sono le discriminazioni multiple, il cosiddetto mobbing. Negli anni scorsi, non era raro che giovani madri si rivolgessero alla Consigliera di parità perché erano state a lungo vittime di varie forme di discriminazione. Così è stato anche nel 2020. Tuttavia, oltre alle donne, anche molti uomini si sono rivolti alla Consigliera di parità su questo argomento. Molte persone hanno detto di essere state vittime di mobbing in seguito ai cambiamenti causati dalla pandemia. La situazione sul mercato del lavoro peggiora a vista d'occhio. Molti lavoratori e lavoratrici hanno riferito alla Consigliera di parità di aver subito pressioni affinché presentassero le dimissioni. Quando il blocco dei licenziamenti sarà revocato, probabilmente nel marzo 2021, bisognerà concentrarsi su adeguate misure di tutela. Bisognerà tener conto del fatto che la pandemia ha aumentato le disuguaglianze sul mercato del lavoro a svantaggio dei gruppi vulnerabili.

auch hier gilt, dass die Corona-Pandemie die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verstärkt hat, zu Ungunsten vulnerabler Gruppen.

Weiteres wichtiges Thema, an dritter Stelle, ist jenes der Arbeitsabbrüche während der Schwangerschaft oder nach der Mutterschaft. Letzteres spiegelt die Realität auf provinzieller und nationaler Ebene wieder. Auch für Südtirol bestätigt sich das gängige Bild. Im Jahr 2020 haben nach Angabe des Arbeitsinspektorates insgesamt 965 Personen innerhalb des 3. Lebensjahres des Kindes gekündigt, davon sind 800 Frauen und 165 Männer. 15 Frauen haben während der Schwangerschaft gekündigt, fast alle Frauen und Männer haben die Kündigung innerhalb des 1. Lebensjahres eingereicht. Zum Vergleich waren es 2019 847 Frauen gegenüber 225 Männern. Die hohe Anzahl an Kündigungen bleibt somit bestehen. Neben dem hohen numerischen Unterschied gaben im Jahr 2020 die Männer als Grund für die Kündigung an, bereits ein anderes Arbeitsverhältnis zu haben („Betriebswechsel“ 51 %). Frauen gaben die Unmöglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. „Arbeitsorganisation/-bedingungen mit Kinderpflege unvereinbar“ 35,15 %, „Arbeitsplatz zu weit entfernt“ 16,5 %, „hohe Kosten für Babysitter/Kinderhort“ 15,25 %, „Keine helfenden Familienangehörigen“ 8,25 %) an. Betriebswechsel“ gaben nur 5,25 % der Frauen an. Festzustellen ist auch, dass seit 2012 die Anzahl der Mütter, die innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes und während der Schwangerschaft kündigen, stetig steigt. 2012 waren es 619 Frauen und 20 Männer. Der Zuwachs ist folglich signifikant. Angesichts der bereits bestehenden schwierigen Situation müssen Abfederungsmaßnahmen geplant und langfristige Strategien entwickelt werden, um die Folgen dieser kollektiven geschlechterbasierten Diskriminierung zu beseitigen.

In Bezug auf die weiteren Anliegen, mit denen sich Klientinnen und Klienten an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, gaben 5,26 % an, dass ihnen unfreiwillig das Aufgabenprofil in der Zeit der Corona-Pandemie geändert wurde.

3,51 % der Frauen kamen aufgrund eines sexuellen Übergriffes zur Gleichstellungsrätin. Was auf den ersten Blick als geringe Zahl einzuschätzen

Un'altra questione importante, al terzo posto, è quella delle interruzioni del lavoro durante la gravidanza o dopo la maternità. In quest'ultimo punto la situazione provinciale rispecchia quella a livello nazionale. Il quadro comune è confermato anche per l'Alto Adige. Secondo l'ispettorato del lavoro, nel 2020 complessivamente 965 persone si sono dimesse entro il terzo anno di vita del bambino, di cui 800 donne e 165 uomini. Di queste persone, 15 donne si sono licenziate durante la gravidanza. Quasi tutti gli uomini e le donne hanno rassegnato le dimissioni entro il primo anno di vita del bambino. Per confronto, nel 2019 erano 847 donne e 225 uomini. Rimane quindi un alto numero di dimissioni. Oltre all'elevata differenza numerica, nel 2020 gli uomini hanno motivato le dimissioni anche col fatto di aver già un altro rapporto di lavoro (passaggio ad altra azienda, 51 %). Le donne hanno indicato l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia (p. es. organizzazione/condizioni di lavoro incompatibili con la cura dei figli, 35,15 %; sede di lavoro troppo lontana, 16,5 %; elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (baby-sitter/asilo nido), 15,25 %; mancanza di aiuto da parte dei familiari, 8,25 %). Solo il 5,25 % delle donne ha indicato il passaggio ad altra azienda. C'è poi da notare che dal 2012 è in costante aumento il numero delle madri che si dimettono durante la gravidanza ed entro il primo anno di vita del bambino. Nel 2012 erano 619 donne rispetto a 20 uomini. Si tratta dunque di un aumento significativo. Vista la situazione già difficile, si devono pianificare misure di ammortizzazione e sviluppare strategie di lungo termine per eliminare le conseguenze di tale discriminazione collettiva di genere.

Riguardo agli altri problemi per cui le persone si sono rivolte alla Consigliera di parità, il 5,26 % ha riferito che nel periodo della pandemia è stato loro imposto un cambio di mansioni.

Il 3,51 % delle donne si è rivolto alla Consigliera in seguito ad aggressioni sessuali. A prima vista la cifra sembrerebbe bassa, ma non va sottovaluta-

ist, darf nicht unterschätzt werden. Es ist bekannt, dass die Dunkelziffer der denunzierten Übergriffe am Arbeitsplatz höher ist. Aus Scham oder Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, schweigen die Betroffenen. Aus diesem Grund ist die stetig ansteigende Zahl an denunzierten Fällen als Erfolg zu sehen. Viele der Frauen, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, gaben an, von einer oder einem Bekannten von der Ombudsstelle erfahren zu haben. Bei den Workshops in Schulen oder an Lehrgängen in Universitäten waren sexuelle Übergriffe immer wieder ein Thema. Diesem Thema muss und wird in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet.

Die Analyse der bearbeiteten Fälle zeigt gleichzeitig die zukünftigen Interventionsfelder auf.

2.6 Beispiele von Beratungsfällen

Im folgenden Abschnitt werden Beispiele an Informations-, Beratungs- und Mediationsdienstleistungen angeführt.

2.6.1 Rückkehr aus Mutterschaft

Eine junge Mutter, die im Moment der Beratung in Elternzeit war, wandte sich an die Gleichstellungsrätin. Sie gab an, sich frühzeitig mit ihrem Arbeitgeber in Verbindung gesetzt zu haben, um ihre Rückkehr aus der Elternzeit zu planen, für sich und den Betrieb. „Ich teile mir die Betreuungsaufgaben unseres Kindes mit meinem Partner, auch meine Eltern springen gerne ein“, gab sie an. Trotzdem sei es für sie wichtig gewesen, alles gut zu planen, damit der Einstieg gut laufe. Sie gab an, sich auf die Rückkehr in den Dienst zu freuen.

Im Gespräch mit dem Arbeitgeber erfuhr sie, dass ihre Arbeitsstelle nicht mehr verfügbar ist und bereits von einem Kollegen besetzt wird.

Man wies ihr stattdessen eine komplett neue Aufgabe zu. Dabei handelte es sich um einen Bereich, der mit der vorherigen Tätigkeit nichts zu tun hat und eigentlich auch eine niedrigere Qualifikation voraussetzte, als die Arbeitnehmerin mitbrachte.

tata. È noto che spesso queste aggressioni sul lavoro non vengono denunciate: le vittime tacciono per vergogna o paura di perdere il lavoro. Pertanto il numero sempre crescente di casi denunciati è da considerare un successo. Molte donne che si sono rivolte alla Consigliera di parità hanno riferito di aver saputo dell'esistenza di questo organismo di garanzia da un/una conoscente. In seminari nelle scuole o in corsi universitari si è spesso parlato di aggressioni sessuali. In futuro a questo tema dev'essere, e sarà, prestata maggiore attenzione.

Dall'analisi dei casi trattati risultano anche i futuri ambiti d'intervento.

2.6 Esempi di consulenze effettuate

Di seguito si riportano alcuni esempi del lavoro d'informazione, consulenza e mediazione.

2.6.1 Rientro dopo la maternità

Una giovane madre, in congedo parentale al momento della consulenza, si rivolge alla Consigliera di parità. Spiega di essersi messa per tempo in contatto col datore di lavoro, per pianificare il rientro dal congedo parentale – nel proprio interesse e in quello dell'azienda. Racconta: "Condivido col mio compagno i compiti della cura del bambino, e anche i miei genitori sono felici di aiutarci". Ciononostante, per lei era importante pianificare tutto affinché il rientro riuscisse bene. Era contenta di tornare.

In un colloquio il capo le ha detto che il suo posto di lavoro non è più disponibile ed è già stato occupato da un collega.

A lei è stata invece assegnata una funzione completamente nuova. Si tratta di un ambito che non ha nulla a che fare col lavoro precedente e richiede un livello di qualificazione inferiore al suo.

Die Gleichstellungsrätin klärte die junge Mutter auf, dass es zu diesem Thema eine klare gesetzliche Regelung gibt:



Das GvD 151/2001 zur Wahrung der Rechte der Mutter- und Vaterschaft (Testo unico sulla maternità e paternità) regelt das Recht zum Wiedereinstieg und Bewahrung des Arbeitsplatzes: Die Arbeitnehmerin hat während der Abwesenheit das Recht, ihren Arbeitsplatz zu bewahren, bzw. nach Ihrer Rückkehr die gleichen oder äquivalente Aufgaben übertragen zu bekommen, wie vor ihrer Abwesenheit.

Lesen Sie darüber mehr auf unserer Homepage:
www.gleichstellungsraetin-bz.org



Il decreto legislativo n. 151/2001, "Testo unico sulla maternità e paternità", regola il diritto al rientro e al mantenimento del posto di lavoro. Durante l'assenza la lavoratrice ha il diritto di mantenere il suo posto di lavoro e, al suo ritorno, di essere assegnata alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti a quelle precedenti l'assenza.

Maggiori informazioni sul nostro sito:
www.consiglieradiparita-bz.org

Die Arbeitnehmerin war vom Verhalten des Arbeitgebers sehr enttäuscht, wollte aber in keinem Fall im Konflikt mit Arbeitgeber und Vorgesetzten an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Auf Vorschlag der Gleichstellungsrätin wurde eine Mediation in die Wege geleitet.

Im Zuge der Mediation, konnte für die Arbeitnehmerin eine freie Stelle innerhalb des Betriebes gefunden werden, die Qualifikation und Berufserfahrung der jungen Frau entspricht.

La dipendente è molto delusa dalla condotta del datore di lavoro, ma non vuole assolutamente riprendere a lavorare in conflitto con lui e con i superiori.

Su proposta della Consigliera di parità si dà inizio a una mediazione.

S'individua così un posto vacante nell'azienda, corrispondente alla qualificazione e all'esperienza professionale della giovane.



WUSSTEN SIE SCHON?

Nicht alle Arbeitnehmer wissen, dass sie Anspruch auf einen obligatorischen Vaterschaftsurlaub haben:

im Jahr 2020 wurde er auf 10 Tage erhöht.

Weitere Informationen unter
www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/familie/kleinkinder/mutterschaft-vaterschaft-elternzeit.asp



LO SAPEVATE?

Non tutti i dipendenti sanno di aver diritto a un congedo paternità obbligatorio:

nel anno 2020 è stato aumentato a 10 giorni.

Per ulteriori informazioni
www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/prima-infanzia/maternita-paternita-congedo-parentale.asp

2.6.2 Mobbing

Frau L. wandte sich aufgrund von Mobbing an die Gleichstellungsrätin. Es gab ein erstes Beratungsgespräch, bei dem auch ein Vertreter der Gewerkschaft anwesend war. Frau L. war während des Gesprächs sehr emotional und erzählte, dass sie die Ereignisse des letzten Jahres stark mitgenommen hatten.

Alles begann mit dem neuen Direktor der Einrichtung, in der sie tätig war. Von Anfang an gab es zwischen ihm und Teilen der Belegschaft Konflikte. „Ich hatte gerade einen neuen Aufgabenbe-

2.6.2 Mobbing

La signora L. si rivolge alla Consigliera di parità perché vittima di mobbing. A un primo colloquio di consulenza è presente anche un rappresentante del sindacato. La signora L. è fortemente emozionata durante il colloquio e spiega che gli eventi dell'ultimo anno l'hanno molto provata.

Tutto è iniziato col nuovo direttore della struttura in cui lavora. Da subito ci sono stati conflitti tra lui e parte del personale. La dipendente racconta: "Avevo appena assunto un nuovo ambito di fun-

reich übernommen, das Arbeitsklima war immer positiv und ich ging gerne zur Arbeit," erzählte sie. Immer öfter kam es vor, dass der neue Direktor mit ihrer Leistung nicht zufrieden war. Er stellte sie vor Kolleginnen und Kunden bloß, indem er die Stimme erhob und betonte, dass sie am falschen Platz war. Dazu kamen Kommentare und Bemerkungen über ihren Körper und ihren Kleidungsstil, sodass sie sich immer öfter bloßgestellt und beschämt fühlte.

Gleichzeitig entzog ihr der neue Vorgesetzte Aufgaben und begann jede ihrer Tätigkeiten penibel zu kontrollieren.

In einer Zeit, in der Frau L. bereits sehr niedergeschlagen und müde von der Situation am Arbeitsplatz war, kam es zur Eskalation. Während eines Vieraugengesprächs, verlor der Vorgesetzte die Kontrolle und attackierte die Arbeitnehmerin verbal und sprach Drohungen aus. „Die Situation hat mir große Angst gemacht, ich stand auf und wollte den Raum schnell verlassen, aber er hat den Ausgang blockiert, sodass ich nicht rauskam“, schildert Frau L.

Diese Situation war für die Frau so belastend, dass sie sich für den nächsten Tag krankmelden musste.

zioni, l'atmosfera era sempre positiva e mi piaceva andare al lavoro." Sempre più spesso, però, il nuovo direttore è insoddisfatto delle sue prestazioni. Le fa fare cattiva figura davanti a colleghe e clienti, alzando la voce e dicendo che lei è al posto sbagliato. Fa anche commenti e osservazioni sul suo corpo e sul suo modo di vestire, così che lei si sente sempre più esposta e si vergogna.

Il nuovo capo l'ha inoltre rimossa da certe funzioni e ha iniziato a controllare meticolosamente ogni sua attività.

In un momento in cui la signora L. era già molto abbattuta e stanca della situazione al lavoro, la situazione si è aggravata. Durante una conversazione a tu per tu il capo ha perso il controllo, l'ha aggredita verbalmente e minacciata: "La situazione mi ha spaventato molto. Mi sono alzata e volevo andarmene subito, ma lui ha bloccato l'uscita e me l'ha impedito".

Questa situazione è stata così stressante per lei che ha dovuto farsi mettere in malattia per il giorno successivo.



Beleidigungen, üble Nachrede, Bedrohungen oder systematisches Ignorieren:

MOBBING hat viele Gesichter.

Es ist wichtig, dass Mobbingopfer Hilfe in Anspruch nehmen und gegebenenfalls Anzeige erstatten.

Informationen über Mobbing am Arbeitsplatz finden sie auf unserer Homepage www.gleichstellungsraetin-bz.org/mobbing.asp



Insulti, diffamazione, minacce, o un sistematico ignorare:

il MOBBING ha molte facce.

È importante che le vittime di mobbing cerchino aiuto e se necessario sporgano denuncia.

Per informazioni sul mobbing al lavoro consultare il nostro sito www.consiglieradiparita-bz.org/mobbing.asp

Die Gleichstellungsrätin führte mit der Arbeitnehmerin mehrere Gespräche durch, in denen diese über die rechtliche Situation aufgeklärt wurde und emotional gestützt wurde. Die Arbeitnehmerin entschied sich das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen und bat die Gleichstellungsrätin eine Mediation einzuleiten. Rechtliche Schritte behielt sie sich vor.

La Consigliera di parità svolge quindi diversi colloqui con la dipendente, in cui la dipendente viene informata della situazione giuridica e riceve un appoggio emotivo. La donna decide di parlare con il capo e chiede alla Consigliera di avviare una mediazione. Si riserva comunque la possibilità d'intraprendere un'azione legale.

2.6.3 Arbeitnehmerinnen zwischen Smartworking und Unterricht auf Distanz

Die Corona-Pandemie war erwartungsgemäß auch in der Beratungs- und Mediationstätigkeit allgegenwärtig. Besonders in den Monaten März, April und Mai haben sich die Kontaktaufnahmen und Anfragen im Büro der Gleichstellungsrätin gehäuft.

Zahlreiche Elterngruppen und Einzelpersonen haben sich an die Gleichstellungsrätin gewandt, um auf die äußerst prekäre Situation während des Lockdowns hinzuweisen. Die Kombination von Homeoffice und geschlossenen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen hat viele Eltern, in besonderem Maße Mütter, an die Grenzen der Belastbarkeit gebracht.

Die Gleichstellungsrätin hat die Anfragen und Stellungnahmen aufgenommen und die Entwicklungen genau beobachtet. In zahlreichen Netzwerken in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Sozialverbänden und Arbeitgeberverbänden wurden Lösungsvorschläge erarbeitet und an die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger herangetragen.

Zudem gab es vermehrt Anfragen in Bezug auf diskriminierende Handlungen bei der Gewährung von Smartworking für berufstätige Mütter oder die Versetzung in die Lohnausgleichskasse:

Als die Schulen schlossen, hat z. B. Frau P., alleinerziehende Mutter, angesucht, von zu Hause aus zu arbeiten. Die Anfrage wurde nach längerem Zögern genehmigt, war aber begleitet von zahlreichen Kontrollanrufen, von der Pflicht, jeden Tag einen ausführlichen Bericht zu schreiben, sowie der peniblen Einhaltung der Arbeitszeiten.

Frau S. hingegen hatte keine Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Die gesamte Belegschaft wurde in Lohnausgleich versetzt. Als sich die Lage nach dem Lockdown wieder entspannte, konnte ein Großteil der männlichen Belegschaft wieder zurück in den Dienst, während Frau S. weiterhin im Lohnausgleich blieb. Nach mehrmaligem Nachfragen erklärte ihr der Arbeitgeber, er wäre davon ausgegangen, dass sie als Mutter lieber noch zu Hause bliebe, solange die Schule geschlossen war.

2.6.3 Le dipendenti tra lavoro agile e insegnamento a distanza

Com'era prevedibile, la pandemia di coronavirus ha influenzato profondamente anche le attività di consulenza e mediazione. Soprattutto nei mesi di marzo, aprile e maggio è aumentato il numero di contatti e di richieste all'ufficio della Consigliera di parità.

Molti gruppi di genitori e singole persone hanno preso contatto con la Consigliera per segnalare la situazione estremamente precaria durante il lockdown. Il lavoro a domicilio con la contemporanea chiusura delle strutture educative e di assistenza ha spinto al limite della sopportazione molti genitori, specialmente le madri.

La Consigliera di parità ha preso nota di richieste e commenti e ha seguito attentamente l'andamento della situazione. In collaborazione con i sindacati, le associazioni sociali e quelle dei datori di lavoro, in numerose reti sono state elaborate e presentate ai responsabili diverse proposte di soluzione.

Sono inoltre aumentate le richieste riguardanti discriminazioni nella concessione del lavoro agile a madri lavoratrici ovvero il collocamento in cassa integrazione.

Per esempio, quando le scuole hanno chiuso, la signora P, una madre singola, ha chiesto di lavorare da casa. La richiesta è stata approvata dopo lunga esitazione, ma la donna è poi stata sottoposta a numerosi controlli telefonici e obbligata a scrivere ogni giorno un rapporto dettagliato.

La signora S, invece, non ha avuto la possibilità di lavorare da casa. Tutto il personale è stato collocato in cassa integrazione. Quando dopo il lockdown la situazione è migliorata, gran parte dei dipendenti uomini ha potuto tornare in servizio mentre la signora S. è rimasta in cassa integrazione. Dopo ripetute richieste di spiegazione, il datore di lavoro le ha detto di aver pensato che, come madre, preferisse restare a casa finché le scuole erano chiuse.

Der Beratungsbedarf, der sich aus der Ausnahmesituation ergeben hat, stellte eine besondere Herausforderung dar.

Die ständig veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen waren für alle Beteiligten neu und nicht immer leicht verständlich. Es galt, sich ständig auf den neuesten Stand zu bringen und verlässliche Informationen einzuholen, um diese weitergeben zu können.

Die Gleichstellungsrätin hat zudem immer wieder das persönliche Gespräch mit Netzwerkpartnern und Arbeitgebern gesucht, um für die Arbeitnehmerinnen schnelle und unbürokratische Lösungen zu finden und die Krisensituation gut zu überbrücken. Diese Tätigkeiten waren oft sehr zeitaufwendig und durch die Unmöglichkeit eines persönlichen Treffens erschwert.

3. KOMMISSIONEN, AUSSCHÜSSE UND ARBEITSGRUPPEN

Die Gleichstellungsrätin ist in zahlreichen Ausschüssen, Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten, um den Aspekt der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Gesetzlich ist die Gleichstellungsrätin in folgenden Arbeitsgruppen und Kommissionen vertreten:

- Landesarbeitskommission und Arbeitsgruppen (z. B. 50 +)
- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Arbeitsgruppen (Frau und Politik, Frau und Arbeit)
- Begleit- und Lenkungsausschüsse der EFRE-Strukturprogramme
- Begleit- und Lenkungsausschüsse der ESF-Strukturprogramme

Bereits 2019 wurde in der Landesarbeitskommission mit dem Verfassen des Mehrjahresplanes für Arbeitsmarktpolitik begonnen. Dabei wurde die Gleichstellungsrätin mit der Koordination des Bereiches Chancengleichheit beauftragt. Am

La grande richiesta di consulenze in questa situazione eccezionale ha costituito una sfida particolare.

Le norme di legge in continuo cambiamento erano nuove per tutte le parti coinvolte, e non sempre facili da capire. Per poter informare, ci si è dovuti costantemente aggiornare ricorrendo a fonti affidabili.

La Consigliera di parità ha anche ripetutamente cercato il contatto personale con partner di rete e datori di lavoro, al fine d'individuare soluzioni rapide e non burocratiche per le lavoratrici e superare bene il momento di crisi. Spesso queste attività hanno richiesto molto tempo e sono state rese più complicate dall'impossibilità d'incontrarsi di persona.

3. COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

La Consigliera di parità fa parte di molti comitati, commissioni e gruppi di lavoro, per garantire l'aspetto delle pari opportunità, della non discriminazione e della parità fra uomini e donne.

Ai sensi di legge la Consigliera di parità siede nei seguenti gruppi di lavoro e commissioni:

- commissione provinciale per l'impiego, e gruppi di lavoro (per esempio 50 +)
- commissione provinciale per le pari opportunità, e gruppi di lavoro (donne e politica, donne e lavoro)
- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FESR
- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FSE

Già nel 2019 la Commissione provinciale per l'impiego ha iniziato a elaborare il piano pluriennale per le politiche del lavoro, e la Consigliera di parità è stata incaricata di coordinare l'ambito pari opportunità. Il 18 gennaio 2021 è stato pre-

18. Jänner 2021 wurde das Strategiedokument „Aktive Arbeitsmarktpolitik 2020 – 2024“, das die strategischen Zielsetzungen der Südtiroler Arbeitsmarktpolitik, wie sie von den Sozialpartnern, der Südtiroler Landesregierung und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren, beinhaltet, bei einer Pressekonferenz vorgestellt.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsrätin Mitglied in den Begleit- und Lenkungsausschüssen der EFRE- und ESF-Strukturprogramme und bewertet alle Projekte in Bezug auf die Themen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung der Geschlechter und vulnerabler Gruppen. Jedes Jahr werden somit hunderte von Projekten bewertet.

Die Gleichstellungsrätin ist überdies in vielen weiteren Ausschüssen und Arbeitsgruppen. Beispielsweise werden hier genannt:

- Beirat audit familieundberuf
- Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen Trient und Bozen
- Arbeitsgruppe AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein Bozen)
- Arbeitsgruppe Gewalt

In unregelmäßigen Abständen arbeitet die Gleichstellungsrätin in circa 20 weiteren Arbeitsgruppen mit.

4. BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

Der Trend der vergangenen Jahre hat sich 2020 fortgesetzt. Durch die intensive Zusammenarbeit mit Verbänden und Institutionen ergaben sich die verschiedensten Projekte. Darüber hinaus hat die Anzahl der Beratungen für Unternehmen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit Familie und Beruf weiterhin zugenommen. Auf Anfrage, vor allem nach erfolgreich abgeschlossener Mediation, hat die Gleichstellungsrätin Erstinformationen gegeben und anschließend an Organisationsberaterinnen und -berater weitergeleitet. Diese „Brückenfunktion“ der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin ist wichtig,

sentato in una conferenza stampa il documento "Politica attiva del mercato del lavoro 2020-2024", che contiene gli obiettivi strategici della politica altoatesina del mercato del lavoro, definiti dalle parti sociali, dalla Giunta provinciale e da altri attori della politica del lavoro.

Oltre alla sua presenza nei comitati di monitoraggio e di pilotaggio dei programmi strutturali del FESR e del FSE, va ricordato che la Consigliera di parità valuta tutti i progetti riguardanti le pari opportunità, la non discriminazione tra i sessi e la non discriminazione di categorie svantaggiate. Pertanto ogni anno si valutano centinaia di progetti.

La Consigliera di parità siede anche in molti altri comitati e gruppi di lavoro. A titolo di esempio citiamo i seguenti:

- comitato audit famigliaelavoro
- Alleanza regionale per le pari opportunità delle due Province di Trento e Bolzano
- Gruppo di lavoro AFB (Associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione Bolzano)
- Gruppo di lavoro violenza

A intervalli irregolari la Consigliera di parità ha partecipato a circa 20 gruppi di lavoro.

4. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

La tendenza degli anni passati è proseguita nel 2020. L'intensa collaborazione con associazioni e istituzioni ha portato a una grande varietà di progetti. Inoltre, è ulteriormente aumentato il numero di consulenze alle aziende in materia di discriminazioni sul lavoro e di conciliabilità tra famiglia e lavoro. Soprattutto dopo una mediazione conclusasi positivamente la Consigliera di parità ha fornito, su richiesta, prime informazioni, che ha quindi inoltrato ai/alle consulenti organizzative. Questa funzione di "ponte" della Consigliera di parità è importante, perché spesso le aziende esitano a servirsi dell'offerta di consu-

denn Unternehmen scheuen sich oft, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Häufig herrscht noch die Einstellung vor, dass nach erfolgreicher Mediation „der Fall gelöst“ ist. Dem ist sehr häufig nicht so. Kommen Fälle von Diskriminierungen im Unternehmen vor, hat das immer auch mit der vorherrschenden Unternehmenskultur zu tun. Diese gilt es zu reflektieren und präventive Maßnahmen zu setzen. Aus diesem Grund berät die Gleichstellungsrätin in diesem Sinne und arbeitet mit verschiedenen Verbänden von Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches und Organisationsberaterinnen und -beratern zusammen.

Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Unternehmen ihre Verantwortung nach erfolgter Diskriminierung bzw. Mobbing übernehmen. Gleichzeitig wird dem präventiven Aspekt Rechnung getragen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Arbeit der Gleichstellungsrätin ist jener der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die intensive Zusammenarbeit der Vorjahre hat auch im Jahr 2020 ihre Früchte getragen. Nach Jahren ist die Zusammen- und Netzwerkarbeit konsolidiert. Eine hohe Anzahl der Mediationen kommt auf Anfrage oder Anstoß der Gewerkschaften zustande.

All dies weist darauf hin, dass die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin als solche wahrgenommen und anerkannt wird und dass eine klare Bereitschaft besteht, arbeitsrechtliche Konflikte zum Thema der geschlechterbasierten Diskriminierung mediatorisch zu lösen. Diese Entwicklung ist als sehr positiv zu beurteilen, da es eine der Kernaufgaben einer Ombudsstelle ist.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsrätin auch

- Beratungen für Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter zu Themen der geschlechterspezifischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz
- Referentinentätigkeit bei Veranstaltungen von Gewerkschaften durchgeführt.

Wie in den vergangenen Jahren war die Zusammenarbeit mit den Beiräten für Chancengleichheit auf Gemeindeebene, den Einheitlichen Garantiekomitees des Sanitätsbetriebes, der Gemeinden Bozen, der Autonomen Provinz Bozen und der

lenza. Spesso prevale ancora l'idea che con una mediazione conclusasi bene "il caso è risolto". Molte volte però non è così. Se in un'azienda ci sono casi di discriminazione, ciò ha sempre a che fare con la cultura imprenditoriale dominante. Su tale cultura bisogna dunque riflettere e prendere misure preventive. Perciò la Consigliera di parità offre consulenze in questo senso e collabora con diverse associazioni di supervisor, istruttori (coach) e consulenti organizzativi.

Così si tiene conto del fatto che le aziende, in seguito a episodi di discriminazione ovvero di mobbing, si prendono le proprie responsabilità. Allo stesso tempo si lavora sul piano della prevenzione.

Un ulteriore ed essenziale aspetto del lavoro della Consigliera di parità è la collaborazione coi sindacati. L'intensa collaborazione degli anni passati ha dato i suoi frutti anche nel 2020. In questi anni la collaborazione e il lavoro di rete si sono consolidati. Molte mediazioni avvengono su richiesta o per iniziativa dei sindacati.

Tutto ciò indica che l'ufficio della Consigliera viene percepito e riconosciuto come organismo di garanzia, e che c'è una chiara disponibilità a risolvere con la mediazione conflitti sul lavoro riguardanti le discriminazioni di genere. È una tendenza da valutare molto positivamente, perché si tratta di uno dei compiti principali dell'ufficio.

La Consigliera di parità ha inoltre

- svolto consulenze per rappresentanti sindacali su temi relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro
- ed è intervenuta come relatrice nel quadro d'iniziative indette dai sindacati.

Come negli anni passati c'è stata intensa collaborazione con le commissioni comunali pari opportunità, i comitati unici di garanzia dell'Azienda sanitaria, il Comune di Bolzano, la Provincia autonoma di Bolzano e la Libera Università di

Freien Universität Bozen intensiv. Die Gleichstellungsrätin nahm in regelmäßigen Abständen an ihren gemeinsamen Sitzungen teil.

Die Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Meran und Bozen und des Südtiroler Sanitätsbetriebes, Frau Dr. Marcella Pirrone, wurde 2020 fortgeführt. Die Vertrauensrätin fungiert dabei als primäre Ansprechperson für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es wurde an konkreten Fällen gearbeitet, zudem fanden kollegiale Supervisionen statt.

Die Gleichstellungsrätin pflegt eine intensive Zusammenarbeit mit allen Gleichstellungsrätinnen der italienischen Provinzen und Regionen. Hervorzuheben ist dabei sicher jene mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient Univ.-Prof. Matteo Borzaga.

Auf nationaler Ebene hat sich die Zusammenarbeit mit der nationalen Gleichstellungsrätin, Francesca Bagni Cipriani, bewährt.

Eine intensive Zusammenarbeit gab es auch mit dem Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen.

Die eben genannten Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner stehen stellvertretend für eine Reihe von weiteren Zusammenarbeitspartnern. Eine Garantiestelle kann nur mit einem starken Netz an Partnerinnen und Partnern funktionieren.

5. GLEICHSTELLUNGSPÄNE DER LANDESVERWALTUNG

Laut Artikel 27, Absatz 3 des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol begutachtet die Gleichstellungsrätin die von der Landesverwaltung erstellten Gleichstellungspläne. In Vergangenheit ist die Erstellung der Pläne in enger Zusammenarbeit mit dem Organisationsamt und der Generaldirektion der Landesverwaltung gemacht worden.

Bolzano. La Consigliera di parità ha partecipato a intervalli regolari alle sedute comuni.

La collaborazione con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Merano e di Bolzano e dell'Azienda sanitaria, dott.ssa Marcella Pirrone, è proseguita nel 2020. La Consigliera di fiducia è la persona di riferimento per collaboratrici e collaboratori della pubblica amministrazione. Si è lavorato su casi concreti e si sono tenute supervisioni collegiali.

La Consigliera di parità collabora intensamente con le colleghe di tutte le Province e Regioni italiane. Al riguardo è da sottolineare la collaborazione col consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, il professore universitario Matteo Borzaga.

A livello nazionale si è dimostrata valida la collaborazione con la Consigliera nazionale di parità, Francesca Bagni Cipriani.

Una intensa collaborazione si è anche avuta col servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano e con la commissione provinciale per le pari opportunità.

I partner appena citati sono solo alcuni esempi di una più vasta gamma di collaborazioni. Un organo di garanzia può funzionare solo se inserito in una forte rete di partner.

5. I PIANI PER LA PARITÀ DELL' AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

Ai sensi dell'articolo 27, comma 3, della legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e la promozione delle donne, "La Consigliera di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale". In passato i piani erano concepiti in stretta collaborazione con l'ufficio organizzazione e la direzione generale dell'amministrazione provinciale.

Für den Bericht zu den Daten 2019 wurde eine Zusammenarbeit zwischen dem Einheitlichen Garantiekomitee der Landesverwaltung und der Gleichstellungsrätin begonnen. In der ersten Jahreshälfte 2020 wurde intensiv an der Erarbeitung eines Maßnahmenplans gearbeitet. Im Sommer 2020 wurden die Daten und die Maßnahmenpläne zur Förderung der Gleichstellung in der Landesverwaltung vom Generaldirektor der Landesverwaltung Dr. Steiner, vom Präsidenten des Einheitlichen Garantiekomitees der Landesverwaltung Dr. Mair und von der Gleichstellungsrätin bei einer Pressekonferenz vorgestellt. Die Vorschläge wurden vom Amt für Personalentwicklung in den Performanceplan der Landesverwaltung eingearbeitet. Dies garantiert die Nachhaltigkeit.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Wie in den Jahren zuvor referierte die Gleichstellungsrätin bei verschiedenen Gelegenheiten zu Themen der geschlechterbasierten Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Anbei ein kleiner Auszug der gehaltenen Vorträge:

- Zusammenarbeit Equal Pension Day, Aktionstage Frauen und Vorsorge
- „Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz“, Vortrag an verschiedenen Berufs- und Oberschulen Südtirols
- Mehrere Vorträge über die „Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen am Arbeitsplatz“ an der Freien Universität Bozen – Außenstelle Brixen
- Vortrag über die „Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Studiengang für Hebammen an der Claudiana
- Vortrag in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft SGB-CISL im Rahmen der alljährlichen Tagung des AFB (Bildungs- und Energieforum)

Per la relazione sui dati del 2019 si è iniziata una collaborazione fra comitato unico di garanzia dell'amministrazione provinciale e Consigliera di parità. Nella prima metà del 2020 si è lavorato intensamente per elaborare un piano d'azione. Nell'estate del 2020 i dati e i piani d'azione per promuovere la parità nell'amministrazione provinciale sono stati presentati in una conferenza stampa dal direttore generale di detta amministrazione, dott. Steiner, dal presidente del comitato unico di garanzia dell'amministrazione stessa, dott. Mair, e dalla Consigliera di parità. L'ufficio sviluppo personale ha inserito queste proposte nel piano della performance dell'amministrazione provinciale. Ciò ne garantisce gli effetti a lungo termine.

6. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Come negli anni precedenti la Consigliera di parità ha presentato, in diverse occasioni, relazioni su temi riguardanti le discriminazioni di genere sul posto di lavoro.

Ecco una sintetica elencazione delle conferenze tenute:

- collaborazione all'Equal Pension Day e alle Giornate della previdenza al femminile
- “Discriminazioni e mobbing sul posto di lavoro”, conferenza presso diverse scuole professionali e superiori altoatesine
- diverse conferenze sul “Punto focale per la discriminazione basata sul genere nei luoghi di lavoro” presso la Libera Università di Bolzano, sede distaccata di Bressanone
- “Garante contro le discriminazioni di genere e molestie sessuali sul posto di lavoro”, conferenza al corso di ostetricia della Claudiana
- intervento in collaborazione con il sindacato CISL/SGB nell'ambito della conferenza annuale dell'AFB (Bildungs- und Energieforum, centro per l'educazione e l'energia)

2020 wurde ein Schwerpunkt auf die Sensibilisierungsarbeit an Schulen und an der Freien Universität Bozen gelegt. Hinzu kamen auch Vorträge an der Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“ und an der Landesfachschule für Gesundheitsberufe Claudiana Studienrichtung Hebamme.

Die Sensibilisierungsarbeit wurde durch zahlreiche Stellungnahmen und Presseaussendungen in den Printmedien gestärkt

Anbei eine kleine Auswahl:

Un punto prioritario nel 2020 è stato il lavoro di sensibilizzazione nelle scuole e presso la Libera Università di Bolzano. Si sono inoltre tenute conferenze alla scuola professionale provinciale per le professioni sociali Hannah Arendt e alla scuola provinciale superiore di sanità Claudiana (corso di ostetricia).

Inoltre, si è continuato nell'attività di sensibilizzazione nei Comuni, che oltre a numerose conferenze ha visto anche prese di posizione sulla stampa.

Eccone una selezione:



Abb.: Luis Zuegg Schule Meran am 24. Jänner 2020 / Fig.: Scuola Luis Zuegg Merano il 24 gennaio 2020


Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunites

05.05.2020


Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AM ARBEITSPLATZ UND RECHTE VON
MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN ZEITEN DER CORONA-KRISE
BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN



PARI OPPORTUNITÀ LAVORATIVA E DIRITTI DI PERSONE CON DISABILITÀ
DURANTE LA CRISI DEL CORONAVIRUS
RAPPORTO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ


Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Abb.: Südtiroler Landtag am 5. Mai 2020 / Fig.: Consiglio provinciale il 5 maggio 2020


Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

21.10.2020


Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunites

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AM ARBEITSPLATZ
UND RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN
DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN



PARI OPPORTUNITÀ LAVORATIVA
E I DIRITTI DI PERSONE CON DISABILITÀ
L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ


Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Abb.: Handelskammer am 21. Oktober 2020 / Fig.: Camera di commercio il 21 ottobre 2020

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2020 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz informiert.

Anbei die Liste der erschienenen Presseberichte.

8. PUBLISCHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2020 l'opinione pubblica è stata informata sul tema delle discriminazioni sul lavoro, soprattutto con relazioni, conferenze e interventi sui mezzi d'informazione.

Qui di seguito un elenco degli interventi e articoli pubblicati.

Thema Tema	Zeitung / giornale TV / Radio	Datum Data	Seite/n Pagina/e
Der Weinstein- Effekt	Südtiroler Tageszeitung	17.01.20	4-5
Discriminazione nel corso di un tirocinio	Alto Adige	19.01.20	12
Pregiudizi sulle donne, stereotipi di genere	NBC Radio	20.01.20	Radio
"Gender-Fragen. Was Gesetze bringen."	www.suedtirolnews.it	29.01.20	Web
Giornata internazionale delle ragazze e delle donne nella scienza: più opportunità donne nella ricerca in ambito scientifico	NBC Radio	10.02.20	Radio
Do it like Marie	www.salto.bz	10.02.20	Web
Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft: „Forschungspotential der Frauen geht verloren“	www.suedtirolnews.it	11.02.20	Web
Più opportunità per le donne nella ricerca in ambito scientifico	NBC Radio	11.02.20	Radio
"Forschungspotenzial der Frauen geht verloren"	Dolomiten	11.02.20	16
Poco «rosa» negli istituti di tecnologia	Corriere del Trentino	11.02.20	8
Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft	Antenne	11.02.20	Radio
Gleichstellungsrätin: Die Wissenschaft braucht mehr Frauen	Südtirol1	11.02.20	Radio
Bolzano, cambio mansione per docenti in gravidanza: Incontro UIL e Commissione Pari Opportunità	BZ News 24	12.02.20	Web
Frauen in der Wissenschaft: Preis für Forschungsarbeit ausgeschrieben	Antenne	13.02.20	Radio
Docenti in gravidanza e pari opportunità	Alto Adige	17.02.20	10
„Das ist unterste Schiene“	Südtiroler Tageszeitung	19.02.20	9
Das Präzedenzurteil	Südtiroler Tageszeitung	26.02.20	4-5
Für eine faire Entlohnung und Wertschätzung Equal Care Day weist auf Ungleichheit bei Pflege und Betreuung hin	www.suedtirolnews.it	28.02.20	Web
"Fürsorge und Pflege auf beide Geschlechter verteilen"	Dolomiten	29.02.20	18
„...und beide Geschlechter sind unzufrieden“	Dolomiten	03.06.20	16
Dem Schaffen von Frauen Sichtbarkeit geben	www.stol.it	06.03.20	Web
Tag der Frau	Antenne Radio 2000	06.03.20	Radio

Grüne Frauen zum 8. März: Jeder Tag ist Frauentag	www.suedtirolnews.it	06.03.20	Web
Männlich geprägte Parteistrukturen	Südtiroler Tageszeitung	07.03.20	9
Zum Tag der Frau	Dolomiten	08.03.20	19
„Wir haben als Gesellschaft versagt“	Dolomiten	11.03.20	24
Eppan Gleichstellungsrätin fordert strengere Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen	Die Antenne	11.03.20	Radio
Landtag: Büro der Gleichstellungsrätin geschlossen	www.suedtirolnews.it	12.03.20	Web
Eine Aktion der „Dolomiten“ mit den Frauenorganisationen in Südtirol	Dolomiten	13.03.20	17
Morandini e Costanzo: „Ora serve più flessibilità“	Alto Adige	17.03.20	29
„Applaus müssen Taten folgen“	Dolomiten	15.04.20	10
„Lavoro, grazie alle donne“	Alto Adige	15.04.20	18
Südtirol: Covid 19, Morandini fordert Aufwertung	Rai Südtirol Video	15.04.20	Radio
Rassegna Stampa	Video 33	15.04.20	TV
Berufliche Chancengleichheit in Pandemiezeiten	www.suedtirolnews.it	15.04.20	Web
Gutes tun für Körper, Geist und Seele	Dolomiten Magazin	24.04.20	18
Interview: Vereinbarkeit Familie und Beruf in der Corona-Zeit	Rai Südtirol Radio	28.04.20	Radio
Gleichstellungsrätin: Beratungen um 73 Prozent gestiegen	Rai Südtirol Radio	28.04.20	Radio
Ohr an der Bevölkerung, Südtiroler holen sich Hilfe	RAI	28.04.20	TV
Consigliera di parità Bolzano: mobbing e conciliazione famiglia e lavoro problemi più affrontati	Radio NBC	30.04.20	Radio
Zurück an den Herd	FF Magazin	30.04.20	22
Gleichstellungsrätin: Mobbing auch 2019 Topthema	www.stol.it	30.04.20	Web
Gleichstellungsrätin: Beratungen um 73 Prozent gestiegen	www.suedtirolnews.it	30.04.20	Web
Temi affrontati dalla Consigliera di parità di Bolzano: mobbing e conciliazione famiglia lavoro	Rai Südtirol Radio	30.04.20	Radio
Gleichstellung: 73 Prozent mehr Beratungen	Rai Südtirol Radio	30.04.20	Radio
Michela Morandini: "Kein Vorzeigemodell"	Rai Südtirol Radio	30.04.20	Radio
Gleichstellung: Mobbing war 2019 Hauptanliegen	Dolomiten	05.05.20	16
„Es ist noch ein weiter Weg“	FIS – Familie in Südtirol	Mai 2020	14-15
Mobbing ist Hauptproblem	Die Südtiroler Frau	Mai 2020	5
„Lohnausgleich“ zwischen Ombudsfrauen	Dolomiten	25.05.20	7
Nogglers Reform	Südtiroler Tageszeitung	26.05.20	10
Kompatscher trifft Landesbeirat für Chancengleichheit. Gleichstellung und Frauenförderung der Zeit anpassen	www.suedtirolnews.it	05.06.20	Web
La crisi del virus ha portato le donne indietro di decenni	Alto Adige	07.06.20	20

Frauen: Gleichstellungsrätin Michela Morandini prangert einen Rückschritt an	Dolomiten	08.06.20	1
Leben mit dem Coronavirus „Frauen trifft die Krise härter“	Dolomiten	08.06.20	13
Corona und Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Frauen trifft die Krise härter	Antenne Radio	08.06.20	Radio
Smart working? Attenti, non sia una prigioniera per donne	Alto Adige	14.06.20	22
Kein Land für berufstätige Mütter	www.suedtirolnews.it	26.06.20	Web
Situazione allarmante sul lavoro familiare	Radio Dolomiti	26.06.20	Radio
O i figli o il lavoro?	www.salto.bz	26.06.20	Web
Lavoratrici madri: Morandini: lavoro, donne penalizzate	Alto Adige	27.06.20	21
Warum insbesondere Frauen im Herbst ihren Job verlieren könnten	RAI Südtirol Radio	27.06.20	Radio
Gleichstellungsrätin: Kein Land für berufstätige Mütter	Dolomiten	27.06.20	13
Eine Anhörung zum Ombudsstellen-Gesetz	Dolomiten	28.06.20	16
Auswirkungen der Corona-Krise auf die Lage von Frauen	RAI Südtirol Video	28.06.20	Video
Berufliche Chancengleichheit: Verkürzte Bildungs- und Betreuungsangebote haben weitreichende Folgen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Die Antenne	06.07.20	Radio
Morandini: Verkürzte Schule im Herbst nicht zu Lasten der Frauen	Südtirol1	06.07.20	Radio
Verkürzte Bildungs- und Betreuungsangebote benachteiligen vor allem Frauen	Rai Südtirol Radio	06.07.20	Radio
Geringere Betreuungsangebote benachteiligen Frauen	Rai Südtirol Radio	06.07.20	Radio
Verkürzte Bildungs- und Betreuungsangebote mit weitreichenden Folgen	www.suedtirolnews.it	06.07.20	Web
"...dann wankt das gesamte System"	www.salto.bz	06.07.20	Web
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – (K)ein Rücktritt	Kompass	07.07.20	9
"Vor allem Frauen tragen Folgen am Arbeitsmarkt"	Dolomiten	07.07.20	11
„Völlig inakzeptabel“	Wirtschaftszeitung	10.07.20	6
Lavoro e politica: allarme quote rosa	Video Bolzano 33	16.07.20	TV
Corona Krise hat viele Frauen an ihre Grenzen gebracht	SDF	18.07.20	TV
Anhörung im Landtag	Dolomiten	23.07.20	14
Treffen mit der Wirtschaft: Zusammen gestärkt aus der Krise	www.stol.it	23.07.20	Web
La Provincia alle imprese: insieme fuori dalla crisi	Alto Adige	24.07.20	18
Zusammen gestärkt aus der Krise	www.suedtirolnews.it	24.07.20	Web
Ombudsstellen werden neu geordnet	Dolomiten	24.07.20	10
Streit ums Geld	Südtiroler Tageszeitung	24.07.20	2

Neuordnung der Ombudsstellen	www.suedtirolnews.it	23.07.20	Web
Die neue dF - das Frauenmagazin Titelthema: Krisen verstärken Ungleichheiten	Rai Südtirol	27.07.20	Video
Frauen werden unsichtbar	Südtiroler Tageszeitung	28.07.20	8-9
BZ: Presentato il rapporto sulla parità di genere	Rai Südtirol Radio	30.07.20	Radio
Bericht zur Gleichberechtigung	Rai Südtirol Radio	30.07.20	Radio
Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung	www.suedtirolnews.it	30.07.20	Web
Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung	www.stol.it	30.07.20	Web
Mehr Frauen in die Chefsessel	Dolomiten	31.07.20	15
Mehr Smart Working	Südtiroler Tageszeitung	31.07.20	5
Dirigenti, donne poco rappresentate	Corriere dell'Alto Adige	31.07.20	3
Poche donne in un carico dirigenziale	Alto Adige TV	31.07.20	Video
Gleichstellungsrätin Morandini stellt erstmals Maßnahmenkatalog vor	ORF 1	30.07.20	Video
Rapporto parità di genere. Poche donne in posizioni dirigenziali	Radio NBC	31.07.20	Radio
Bericht zur Gleichstellung in Südtirol	Rai Südtirol Radio	30.07.20	Radio
Presentato il rapporto sulla parità di genere	Rai Südtirol Radio	30.07.20	Video
Genderbericht der Landesverwaltung	Rai Südtirol Radio	30.07.20	Video
70 % dipendenti dell'amministrazione provinciale donne ma più della metà lavora part-time	Rai 3 Trentino Alto Adige	30.07.20	Video
70 % dipendenti dell'amministrazione provinciale donne ma più della metà lavora part-time	RTTR	30.07.20	Video
Interview mit Michela Morandini	SDF	30.07.20	Video
Rapporto parità di genere: 70 % dipendenti amministrazione provinciale donne, ma più della metà lavora part-time	Videobolzano 33	30.07.20	Video
Poche donne in posizione dirigenziale	Radio NBC	30.07.20	Radio
Aus fünf mach vier	Wirtschaftszeitung	03.09.20	5
Gesetz zu den Ombudsstellen des Landtages	www.suedtirolnews.it	17.09.20	Web
Gleichstellungsrätin Michela Morandini	Dolomiten	18.09.20	16
Nicht nur Krisenmanagerin sein	Dolomiten	18.09.20	16
Weiter smart und von zu Hause	Dolomiten	18.09.20	13
Gesetz zu den Ombudsstellen im Landtag verabschiedet	www.suedtirolnews.it	18.09.20	Web
Gesetz zu den Ombudsstellen des Landtags	Südtirol 1	18.09.20	Radio
Frauenerwerbsquote in Südtirol auf historischem Tief. Covid-19-Krise trifft Frauen hart	www.suedtirolnews.it	18.09.20	Web
Südtirol erhält Sprachrohr gegen Diskriminierung	Dolomiten	19.09.20	14
Lavoro e crisi Covid, colpite 11.700 donne	Alto Adige	19.09.20	15
Covid: il prezzo più alto lo pagano le donne	RAI Südtirol Radio	19.09.20	Radio

Gleichstellungsrätin beklagt einen drastischen Rückgang der Frauenerwerbsquote in Südtirol	Die Antenne	19.09.20	Radio
Gleichstellungsrätin Morandini beklagt drastischen Rückgang der Frauenerwerbsquote	Südtirol 1	19.09.20	Radio
Emergenza covid, le donne pagano il prezzo più alto nel mondo del lavoro	Radio NBC	19.09.20	Radio
Greenwich parte 1: gli effetti del lockdown sui ruoli femminili	Rai Südtirol Radio	03.10.20	Radio
Il punto sull'occupazione femminile in Alto Adige	Radio NBC	09.10.20	Radio
Come le donne sono ancora discriminate	www.salto.bz	09.10.20	Web
Internationaler Mädchentag: Gleichberechtigung?	www.suedtirolnews.it	10.10.20	Web
Gegen die Ungleichbehandlung	Dolomiten	12.10.20	8
Der Fall Caritas	Wochenmagazin FF	15.10.20	15
Caritas, il caso delle mail anonime	Corriere dell'Alto Adige	16.10.20	5
Der Beistand für jede Lebenslang	Dolomiten	16.10.20	9
In 3500 a sostegno dei più fragili	Alto Adige	16.10.20	23
Neuer Vorstand gewählt. Verein für Sachwalterschaft: Werner Teutsch als Präsident gewählt	www.suedtirolnews.it	15.10.20	Web
„Hier fehlt der Druck“	Wochenmagazin FF	22.10.20	26
Equal pension day "Pensioni, parità ancora lontana"	www.salto.bz	26.10.20	Web
Pensioni e gender gap, donne penalizzate	NBC	26.10.20	Radio
Pensioni e gender gap, donne penalizzate	Alto Adige TV	26.10.20	Video
Pensioni e gender gap, donne penalizzate	Video 33	26.10.20	Video
Südtirol: Ein geringer Lohn führt Frauen in die Altersarmut	Rai Südtirol Video	26.10.20	Video
Sechster Equal Pension Day "Zusatzrente ist für Frauen ein Muss"	www.suedtirolnews.it	26.10.20	Web
Equal Pension Day	RADIO NBC	27.10.20	Radio
Equal Pension Day	Trentino TV	28.10.20	TV
Tagungsprogramm: Corona, Väter und die Kinderbetreuung	Dolomiten	11.10.20	12
La maternità obbligatoria e il posto di lavoro	Alto Adige	15.11.20	11
Appell: "Öffnet die Schulen"	Dolomiten	19.11.20	15
Am Dienstag zurück in die Schulbank	Dolomiten	19.11.20	15
Donne, appello per le scuole	Alto Adige	19.11.20	23
Gleichstellungsrätin Michela Morandini macht aufmerksam. "Gewalt an Frauen manifestiert sich in allen Lebensbereichen"	www.suedtirolnews.it	23.11.20	Web
25 novembre- Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne	Radio NBC	24.11.20	Radio
„Nein“ zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen	Dolomiten	25.11.20	15
#gegengewalt-Aktion-gegen-Gewalt-an-Frauen-am-Arbeitsplatz	www.stol.it	25.11.20	Web

In Alto Adige la giornata contro la violenza alle donne, focus sull'ambiente di lavoro	Radio NBC	25.11.20	Radio
Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz: Hilfe suchen	Südtirol 1	25.11.20	Radio
La Consigliera di parità Morandini sui social con iniziativa -#controlaviolenza	Alto Adige	25.11.20	21
Violenza sulle donne, fenomeno in crescita	Video 33	25.11.20	TV
Die Köpfe der Krise. Das sind die einflussreichsten Südtiroler in der Pandemie	FF	17.12.20	42
Anlaufstellen geschlossen	www.suedtirolnews.it	21.12.20	Web

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una selezione:

Uil-Scuola

Docenti in gravidanza e pari opportunità

BOLZANO. "Il cambio di mansione per le docenti in gravidanza deve essere una possibilità anche per le donne in Alto Adige". Il sindacato regionale della Uil Scuola insiste nella sua battaglia in un incontro dedicato al tema in Provincia. Assieme a Marco Pugliese, segretario regionale della Uil Scuola, presenti la consigliera di parità Michela Morandini e la referente Uil per le pari opportunità Paola Antonietta Orlandini. "Abbiamo voluto informare la commissione provinciale di questo gap normativo presente in Alto Adige rispetto all'Italia" spiega Pugliese. "Sen-



• Da sinistra Paola Antonietta Orlandini, Marco Pugliese e Michela Morandini

za la possibilità di applicare i cambi di mansione si costringono molte docenti, di fatto, a restare a casa per mancanza di alternative. Spesso potrebbero e vorrebbero lavorare ma non possono. Un diritto che viene loro negato in spiegabilmente. Dobbiamo risolvere la mancata applicazione della legge nazionale nelle scuole dell'infanzia, statali e provinciali". Durante l'incontro la Uil ha incassato l'interesse e l'appoggio della consigliera di parità. Il prossimo passo, dunque, sarà ancora più nel dettaglio verso una soluzione concreta.

Abb.: Alto Adige vom 17. Februar 2020 / Fig.: Alto Adige del 17 febbraio 2020



Für eine faire Entlohnung und Wertschätzung

Equal Care Day weist auf Ungleichheit bei Pflege und Betreuung hin



Bozen – Der 29. Februar, der „unsichtbare“ Tag, der nur alle vier Jahre im Kalender steht, weist auf das Verhältnis von 1:4 bei der Verteilung der Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen hin. Gleichstellungsrätin Michela Morandini: „Für eine gerechte Verteilung braucht es arbeitsrechtliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.“ Der Equal Care Day, der heuer am 29. Februar stattfindet, weist auf die mangelnde Wertschätzung und unfaire Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern hin. Ob als Privatperson, ehrenamtlich oder beruflich, Fürsorge und Pflege werden auch in Südtirol größtenteils von Frauen geleistet. Diese Arbeit bleibt jedoch meist unsichtbar und oft schlecht oder gar unbezahlt. Sinnbildlich ist daher auch das Datum, an dem dieser Aktionstag begangen wird: So wie der 29. Februar als Schalttag nur alle vier Jahre stattfindet und damit gewissermaßen in den anderen Jahren übergangen wird, so bleiben auch Fürsorge und Pflege oft unsichtbar. Der Tag symbolisiert außerdem das Verhältnis von 4:1 bei der Verteilung von Care-Arbeit und ruft in Erinnerung, dass Männer rechnerisch etwa vier Jahre bräuchten, um so viel private, berufliche und ehrenamtliche Fürsorgetätigkeiten zu erbringen wie Frauen in einem Jahr. Außerhalb der Schaltjahre wird der Equal Care Day übrigens am 1. März abgehalten. Ins Leben gerufen wurde der Equal Care Day im Jahr 2016, und zwar in Anlehnung an den Equal Pay Day. Dieser macht auf den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern aufmerksam. In Südtirol liegt dieser laut ASTAT derzeit in der Privatwirtschaft bei 16,9 Prozent. Einer der Gründe für diese Lohnschere ist die zusätzliche unbezahlte Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit, die Frauen verrichten. Diese Ungleichbehandlung führt größtenteils auf noch vorherrschenden Geschlechterstereotypen und hat für die Frauen weitreichende ökonomische und oftmals auch gesundheitliche Folgen. „Fürsorge und Pflege müssen gleichermaßen auf beide Geschlechter verteilt und aufgewertet werden. Dafür müssen die entsprechenden arbeitsrechtlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen gesetzt werden“, erklärt Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

Abb.: www.suedtirolnews.it vom 28. Februar 2020
Fig.: www.suedtirolnews.it del 28 febbraio 2020

45 %

der Frauen arbeiten in Teilzeit (Stand 2018) und verdienen entsprechend weniger, bei den Männern tun dies nur 4 Prozent.

735 Euro

beträgt die durchschnittliche Altersrente einer Frau in der Region Trentino-Südtirol. Das ist die Hälfte der Männer-Rente.

Weibliche Vorbilder sichtbar machen

BOZEN. Eine Woche lang werden auf der Webseite der Gleichstellungsrätin **Michela Morandini** Frauen in oder aus Südtirol vorgestellt, die durch ihre Arbeit Vorbildcharakter haben: „Vorbilder sind wichtig, dienen als Motivatorinnen, als Antreiberinnen, als Ratgeberinnen“, erklärt die Gleichstellungsrätin dazu. Auf die Notwendigkeit solcher Vorbilder wurde Morandini durch ihre Arbeit in Schulklassen und Universitäten aufmerksam: „Schülerinnen und Studentinnen fehlen weitgehend weibliche Vorbilder, vor allen aus oder in Südtirol“, weiß sie daher. Aus

diesem Grund widmet sie die Woche des 8. März weiblichen Südtiroler Vorbildern in der Arbeitswelt. Unter dem Hashtag #rolemodelsatwork werden jeden Tag Frauen aus Südtirol oder die in Südtirol tätig sind, porträtiert. „Die Wahl wurde schließlich zufällig getroffen“, erklärt Morandini, denn Südtirol habe viele Frauen, die durch ihr berufliches Schaffen ein Vorbild für junge Frauen sind. Morandini macht den Anfang, doch jede/r der möchte, kann auf der Facebookseite der Gleichstellungsrätin eine Frau posten, die durch ihr berufliches Schaffen ein „Modell“ ist. ©



Gleichstellung: Mobbing war 2019 Hauptanliegen

BOZEN. Auf ein arbeitsreiches Jahr 2019 blickt Gleichstellungsrätin **Michela Morandini** (Bild) zurück. „Mobbing und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben die Hauptanliegen“, zieht sie in ihrem Tätigkeitsbericht Bilanz. Die Beratungen sind gegenüber 2018 um 73 Prozent gestiegen, im Vergleich zum Jahr 2014, als die Anlaufstelle beim Landtag angesiedelt wurde, um mehr als 400 Prozent. Die Gleichstellungsrätin hatte über 2500 Kontakte. 560 Fälle wurden bearbeitet, davon waren 529 konkrete Beratungsprozesse. Mobbing bleibt mit 30 Prozent das „Topthema“, gefolgt von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (22 Prozent) und das Thema der Kündigung von Müttern innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes (18 Prozent), weiters Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz, Abbruch von Arbeitsverhältnissen, Gehalt, Veränderungen des Aufgabenprofils, Karriereentwicklung, Versetzungen und Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. „Die Themen spiegeln die Realität in der Arbeitswelt wider“, so Morandini. ©

Abb.: Dolomiten vom 7. März 2020 / Fig.: Dolomiten del 7 marzo 2020

Abb.: Dolomiten vom 5. Mai 2020
Fig.: Dolomiten del 5 maggio 2020

Gleichstellungsrätin **Michela Morandini** liebt Bewegung in der Natur - von Skitouren über Mountainbikerunden und Wanderungen bis zum Standup-Paddeln.



ZUR PERSON

Michela Morandini, Jahrgang 1976, ist in Gossensaß und Sterzing aufgewachsen, wohnt in Bozen, hat Psychologie und Politikwissenschaften studiert, ein Masterstudium in Coaching, Unternehmensberatung und Organisationsentwicklung absolviert und zunächst als Lehrerin, danach hauptsächlich als Psychologin gearbeitet. Seit 2014 ist sie Gleichstellungsrätin und leitet zudem das Büro des Monitoringausschusses für Behinderterrechte. Das Thema Diskriminierung und Gleichstellung am Arbeitsplatz ist in Zeiten der Coronakrise hochaktuell: „Viele müssen Eltern, Lehrer und Vollzeitangestellte zugleich sein. Vorallem Mütter sind sehr gefordert.“ Der Bedarf nach Beratung und Aufklärung ist daher groß.

Gutes tun für **Körper,**
Geist und **Seele**

Abb.: Dolomiten Magazin vom 24. April 2020 / Fig.: Dolomiten Magazin del 24 aprile 2020

„Vor allem Frauen tragen Folgen am Arbeitsmarkt“



BOZEN. Verkürzte Bildungs- und Betreuungsangebote haben weitreichende Folgen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie – darauf weist Gleichstellungs- und Betreuungsbeauftragte **Michela Morandini** (Bild) hin. Für berufstätige Eltern sei die mögliche Streichung von Unterricht am Nachmittag und Mensadienst im Herbst besorgniserregend. Besonders prekär sei die Lage für Alleinerziehende und Personen ohne soziales Netzwerk, das die Betreuung übernehmen kann. „Solange Familienarbeit und Kinderbetreuung von Frauen übernommen werden, tragen diese auch die Folgen am Arbeitsmarkt“, sagt Morandini. Ein weiteres Problem sei der Mangel an Lehrkräften und ausgebildetem Personal, was wohl u. a. mit der Attraktivität des Berufes zusammenhänge. Dem werde man sich stellen müssen. ©

Abb.: Dolomiten vom 27. Juni 2020
Fig.: Dolomiten del 27 giugno 2020

Abb.: Tageszeitung vom 31. Juli 2020
Fig.: Tageszeitung del 31 luglio 2020

Mehr Smart-Working

Das Land will mit einem **Aktionsplan** etwas für die **Gleichstellung** der männlichen und weiblichen Bediensteten tun.



Die Vorstellung des Genderberichts

von Mathilde Galli

Eines sind die Zahlen, das andere, welche Schlüsse man aus ihnen zieht. Gestern wurde im Landhaus I der jährliche Genderbericht vorgestellt. Auf dessen Grundlage Gleichstellungs- und Betreuungsbeauftragte Michela Morandini und das Einheitliche Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen gemeinsam mit dem Amt für Personalentwicklung ein Maßnahmenpaket ausgearbeitet, welches die Gleichstellung der weiblichen und

hungsgründe zurückzuführen ist. Ganze 97,8 Prozent der Abwesenheiten von Frauen werden aus diesem Grund in Anspruch genommen.

Der gestern vorgestellte Plan beinhaltet Maßnahmen betreffend die Interventionsfelder der flexiblen Arbeitszeitmodelle, das Thema des Smart Workings, die Reduzierung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse, die Unterrepräsentation eines Geschlechtes in einem Beruf (die sogenannte Berufssegregation), die Unterrepräsentation weiblicher Führungskräfte, die ungleiche Altersverteilung und die Abwesenheiten aus familiären Gründen.

70 Prozent der Landesbediensteten sind Frauen, sie besetzen aber lediglich 35,5 Prozent der Führungspositionen.

männlichen Bediensteten in der Landesverwaltung zusätzlich fördern soll.

Es gibt nämlich einige Berufsfelder, in denen fast ausschließlich Männer bzw. Frauen beschäftigt sind. Etwa 90 Prozent der Beschäftigten in Kindergärten und Schulsekretariaten sind weiblich und umgekehrt: Fahrer und Straßenwärter sind fast ausschließlich Männer.

Außerdem geht aus dem Genderbericht der Landesverwaltung hervor, dass 70 Prozent der Landesbediensteten Frauen sind, mehr als die Hälfte davon arbeitet in Teilzeit. Trotz des hohen Anteils an Frauen in der Landesverwaltung, besetzten Frauen lediglich 35,5 Prozent der Führungspositionen. Die Daten bestätigen zudem, dass fast jede Abwesenheit von Frauen am Arbeitsplatz auf Erzie-

„Der Ausbau von Smart- und Co-Working Modellen, sowie die Unterstützung in der Kleinkinderbetreuung sollen angeregt werden“, erklärt Gerhard Mair, Präsident des Einheitlichen Garantiekomitees. Diese Maßnahmen sollen die unfreiwillige Teilzeitarbeit verringern bzw. diese besser auf die Geschlechter aufzuteilen.

Der Generaldirektor Alexander Steiner betont, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen im Rahmen eines dreijährigen Aktionsplans durchgesetzt werden sollen. Die Corona-Pandemie sei in dieser Hinsicht auch eine Chance gewesen, um den Prozess zur Umgestaltung der Arbeitsmodelle zu beschleunigen. „Die gewonnenen Erfahrungen sind wichtig, auch für die Kollektivverträge und den Dialog mit den Gewerkschaften“, sagt Steiner.

L'INTERVISTA

MICHELA MORANDINI

Smart working? Attenti, non sia una prigione per le donne

La rivoluzione. La consigliera di parità mette in guardia circa i rischi della nuova modalità di lavoro: «Quanto successo negli ultimi mesi ha riportato indietro di decenni soprattutto le mamme lavoratrici»

ANTONELLA MATTIOLI

BOLZANO. «Lo smart-working è uno strumento validissimo di lavoro e lo si è visto in particolare durante il lockdown. Attenzione però che - adesso che siamo nella fase 3 - dobbiamo capire come usarlo in maniera corretta. Non vorrei che diventasse un ulteriore strumento di discriminazione nei confronti delle donne». A lanciare l'allarme è Michela Morandini, consigliera di parità, che guarda con una certa preoccupazione alle conseguenze che un'applicabile potrebbe avere in particolare sulle donne e ancora di più sulle mamme-lavoratrici.

Concretamente quale sarebbe il rischio?

Il rischio è che si usi lo smart working come unico strumento di conciliazione, per cui con la scusa che sta a casa invece che andare in ufficio, la donna

« Che non succeda come col part time che alla fine lo fanno quasi solo le donne

« Lavorando da casa la donna rischia di diventare trasparente



• Michela Morandini

si troverebbe a fare più di quello che già fa. Oltre al lavoro avrebbe sulle spalle il peso della gestione totale dei figli, della casa, dei familiari anziani. Tutto concentrato dentro le quattro mura domestiche che - alla lunga - diventano come una prigione. Senza più spazi di socialità.

Scusi, ma perché i padri non ci sono mai nel quadro che lei descrive?

Ci sono. Ma dobbiamo stare attenti che non succeda come con il part time.

Che lo richiedono soprattutto le donne.

Appunto. Per potersi occupare anche della gestione della famiglia. Col risultato che le donne hanno stipendi e quindi pensioni mediamente più bassi dei maschi. Oltre a minori possibilità di fare carriera.

Stabilito che lo smart working sarà una modalità di lavoro che rimarrà, almeno in parte, anche quando sarà finita l'emergenza virus: lei cosa propone per ridurre i rischi?

Dobbiamo fare in modo che questa modalità flessibile di lavoro la usino anche i padri e non solo le madri. Perché sia qual è un ulteriore pericolo?

Quale?

Che le donne diventino trasparenti.

In che senso scusi?

Che la donna non va più in ufficio, se non sporadicamente, e non partecipa più alla vita sociale. Il risultato è che ci si dimentica piano piano di lei. E magari si scopre che si può anche fare a meno di quella collaboratrice che non si vede mai, perché lavora da casa.

Lavoro e socialità sono interconnesse.

Pur arrivando magari trafelate dopo aver portato un bambino al nido; l'altro alla scuola materna e aver fatto un salto al supermercato, al lavoro la donna



• Donne in smart working: opportunità e rischi del lavoro flessibile (Foto Daniele Fiorentino)

si realizza. O comunque per molte rappresenta l'unico momento di socialità. C'è la pausa caffè; le quattro chiacchiere con i colleghi; il ritrovarsi qualche volta la sera per una pizza. E poi c'è il piacere di curarsi prima di uscire per andare in ufficio che invece, restando a casa, rischia di venire meno. La tuta da ginnastica credo che sia stata la divisa di tutte nel lockdown. Non vorrei diventasse la regola con lo smart working.

Al suo ufficio sono già arrivate le prime segnalazioni di discriminazione?

Sì, ci sono già i primi casi. C'è la madre con due bimbi piccoli che aveva chiesto di rientrare in ufficio almeno qualche giorno in settimana, sperando in una rotazione con il collega. Le è stato detto di no: dovrà continuare a fare smart working. Altre donne sono state invece obbligate a prendere ferie, con la scusa che non sono sufficientemente pratiche con le nuove

tecnologie.

Prima della pandemia quante erano le donne che lavoravano in Alto Adige?

Il 67,9% delle donne e il 79,3% uomini. Un recente rapporto dell'Osservatorio sul mercato del lavoro conferma però che sono loro le più colpite dalle conseguenze della pandemia: da novembre 2019 ad aprile di quest'anno, la quota delle lavoratrici è calata del 1% (-953) rispetto all'anno precedente. Il calo si deve all'andamento negativo degli ultimi due mesi nelle strutture ricettive, legato agli effetti della diffusione del virus. Di conseguenza, l'occupazione a tempo determinato delle donne è calata del 13,3%, mentre è aumentata la quota di donne impegnate part time (-101) ed è diminuito il numero di donne con un'occupazione a tempo pieno (-1.054). Purtroppo, quanto successo, ha riportato le donne indietro di decenni. (continua-4)

Abb.: Alto Adige vom 15. Juni 2020 / Fig.: Alto Adige del 15 giugno 2020

Gleichstellungsrätin: Kein Land für berufstätige Mütter

ANALYSE: Zahl der Frauen, die aufgrund der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf kündigen, steigt weiter an – Gefragt sind Politik, Unternehmen und Paare selbst

BOZEN. Im ersten Lebensjahr des Kindes haben 2019 in Südtirol 947 Mütter und 225 Väter ihre Stelle gekündigt; 2012 waren es 619 Mütter und 20 Väter. Darauf macht Gleichstellungsrätin Michela Morandini in einer Aussendung aufmerksam. Als häufigsten Grund für die „freiwillige“ Kündigung geben die Frauen Unvereinbarkeit von Familie und Beruf an, die Männer einen Betriebswech-

sel. Diese Zahlen entsprechen ganz dem gesamtstaatlichen Trend, so Morandini. Italienweit haben 2019 genau 37.611 Frauen gekündigt, im Vorjahr 35.963 Frauen. Die Anzahl der Väter liegt bei 13.947. Diese Zahlen seien „ermüthend und besorgniserregend“, so die Gleichstellungsrätin. Es seien, laut den Angaben der Mütter, fehlende Betreuungsstrukturen, zu hohe Kosten für

Babysitting und fehlende soziale Unterstützung, z. B. durch Großeltern, die zur Entscheidung führen. „Die Daten weisen erneut auf eine alarmierende Situation hin: Familienarbeit, auch als Pflegearbeit für Familienangehörige verstanden, lastet größtenteils auf den Schultern von Müttern, und allzu oft wird dies zum Ausschlusskriterium auf dem Arbeitsmarkt. Mit fatalen Folgen für

die Frauen“, so Morandini. „Fehlende Rentenbeiträge, monetäre Abhängigkeit, zunehmender Ausschluss am Arbeitsmarkt ist ein hoher Preis, den viele Frauen zahlen.“ Interventionen auf 3 Ebenen seien nötig, so Morandini. Zum einen müsse die Politik die nötigen Rahmenbedingungen wie Betreuungseinrichtungen schaffen. Zum zweiten müssten Unternehmen, wenn sie sich

qualifizierte Arbeitskräfte sichern wollen, mit flexiblen und lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen reagieren. Zum dritten sei auch auf Ebene der Paarbeziehung eine bewusste Auseinandersetzung über die Verteilung von Familien- und Assistenzarbeit nötig. „Denn in den Familien werden gesellschaftliche Geschlechterstereotype übernommen und gelebt.“



© die tageszeitung Michela Morandini

Abb.: Dolomiten vom 7. Juli 2020 / Fig.: Dolomiten del 7 luglio 2020

Lavoro e crisi Covid, colpite 11.700 donne

I dati. Da aprile a giugno l'occupazione femminile calata dal 66,5% al 61,9%

BOLZANO. La crisi da Covid ha rafforzato le disuguaglianze esistenti, e non fanno eccezione le pari opportunità sul posto di lavoro. Esperti hanno avvisato già dall'inizio della crisi che essa avrebbe colpito le donne. La consigliera di parità Michela Morandini conferma: «Con la scomparsa delle strutture di assistenza e formazione, sono per lo più le donne a pagarne le conseguenze dal punto di vista lavorativo». Lo confer-

mano molto chiaramente le cifre recentemente pubblicate dall'Istituto provinciale di Statistica - Astat. Nel complesso gli effetti dell'emergenza Covid sul mercato del lavoro si sono visti chiaramente, nel periodo da aprile a giugno 2020, e le donne ne sono state maggiormente colpite: le persone occupate sono calate di 13.000 unità rispetto al trimestre precedente e di esse 11.700 erano donne. Il tasso di occupazione femminile è sceso clamorosamente al 61,9%, a fronte di un 66,5% nello stesso periodo dell'anno precedente: una perdita del 5%, a fronte di un -1% in campo maschile. E l'Alto Adige non rappre-

senta certo un'eccezione: secondo l'Istituto di statistica europeo, il tasso di disoccupazione femminile è aumentato dal 6,9% di aprile al 7,9% di giugno, mentre quello maschile è rimasto invariato al 7%.

«Si tratta di numeri che confermano i timori già venuti a galla durante il lockdown. L'aumentata necessità di lavoro familiare non retribuito a causa della chiusura di scuole e istituzioni di assistenza è stata colmata quasi esclusivamente da donne. Questo ha aumentato l'insicurezza del datore di lavoro e il rischio di non attrattività delle donne sul mercato del lavoro». Inoltre dice Moran-

dini molte donne a causa dell'attuale situazione di insicurezza hanno rimandato il lavoro attivo a favore di quello familiare.

«Si tratta solo dei primi concreti effetti di una serie di conseguenze negative per le donne lavoratrici o in cerca di lavoro». Morandini lancia dunque un appello affinché sia data in questo momento molto dedicato particolare attenzione agli sforzi e alle misure di rafforzamento della conciliazione famiglia-lavoro per contrastare conseguenze negative sul lungo periodo: tutti i settori, dall'economia alla formazione, devono impegnarsi per misure comuni.



La consigliera di parità Michela Morandini

Abb.: Alto Adige vom 19. September 2020 / Fig.: Alto Adige del 19 settembre 2020

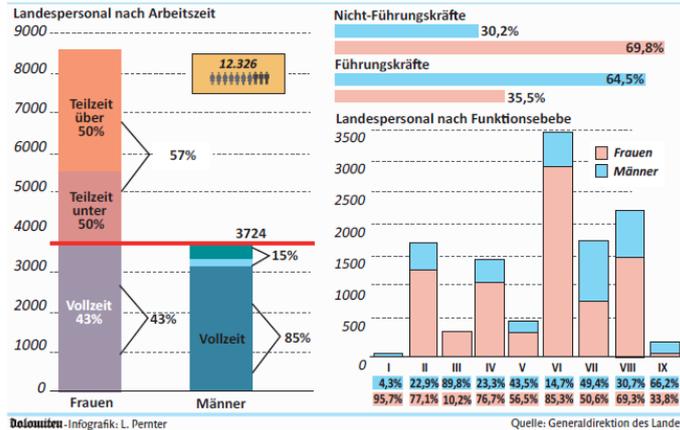
Mehr Frauen in die Chefsessel

GENDERBERICHT: 70 Prozent Frauen in Landesverwaltung – Vielfach in Teilzeit – Erstmals auch Maßnahmenplan für mehr Gleichstellung

BOZEN (em). Zwar besser als noch vor 20 Jahren, aber noch weit von einer Gleichbehandlung entfernt: So sieht sich der Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung, der gestern vorgestellt wurde. Um nachzubessern, wurde erstmals ein Plan mit konkreten Maßnahmen erarbeitet. „Und der ist nicht für die Schublade, sondern wird umgesetzt“, verspricht Generaldirektor Alexander Steiner.

Auf 16,2 Prozent der Chefsessel der Landesverwaltung saßen im Jahr 2000 Frauen. Heute beträgt der Anteil der weiblichen Führungskräfte beim Land 35,5 Prozent. Zwar erfreulich, aber noch nicht das Ziel. „Wir haben den angepeilten Qualitätssprung auf 50:50 noch nicht geschafft“, betonte Landeshauptmann Arno Kompatscher. Dabei ist das Problem vor allem bei den Führungskräften ein altes bekanntes: Je höher es auf der Karriereleiter geht, um so schwieriger ist es, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. So verwundert es wenig, dass die Schieflage zwischen Mann und Frau größer wird, je weiter es nach oben geht. „Ist es auf Ebene der Amtsdirektoren noch einigermaßen ausgeglichen,

Genderbericht 2019: Landespersonal nach Geschlechtern



Dolomiten-Infografik: L. Pernter

Quelle: Generaldirektion des Landes

so haben wir bei den Abteilungsleitenden 24 Männer und 13 Frauen, auf Ressortebene ist das Verhältnis gar 9:2“, sagt Gerhard Maier, Präsident des Einheitlichen Garantiekomitees. Dass sich dieses Ungleichgewicht einpendeln dürfte, davon geht Alexander Steiner, Generaldirektor des Landes, aus. „In der achten Funktionsebene, die das

Reservoir für künftige Führungskräfte ist, sind 70 Prozent Frauen“, ist er zuversichtlich. Ohne Anstrengungen dürfte eine Angleichung zwischen männlichen und weiblichen Angestellten aber nicht vor sich gehen. Dabei ist die Landesverwaltung mehrheitlich weiblich. „70 Prozent der Landesbediensteten sind Frauen, davon arbeitet mehr

als die Hälfte in Teilzeit“, weiß Michela Zambiasi, Koordinatorin der Dienststelle für Controlling, die die Daten vorgestellt hat. Aus der Datenanalyse geht hervor, dass 57,3 Prozent der weiblichen Landesbediensteten in Teilzeit arbeiten (siehe Grafik). Noch drastischer fällt der Unterschied bei der Abwesenheit aus Erziehungs- oder Pflegegrün-

den aus. Mit 97,8 Prozent sind es fast ausschließlich die Frauen, die sich für die Familie von der Arbeit freistellen lassen. „Und Corona hat diese Ungleichheiten wie durch eine Lupe vergrößert“, unterstreicht Gleichstellungsrätin Michela Morandini. So waren es gerade Frauen gewesen, die im Lockdown Arbeit, Schule und Haushalt gestemmt haben.

Gemeinsam will man das Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau in der Landesverwaltung nun ausgleichen. Etwa bei der Teilzeit. „Diese ist an sich nichts Schlimmes, aber neben dem Nachteil durch weniger Einkünfte haben die Frauen vor allem auch weniger Pension“, so Morandini. Eine der Zauberformeln auf dem Weg zu mehr Gleichheit sind „lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“. „Bedürfnisse und Bedarf ändern sich je nach Lebensphase, müssen angepasst werden können“, so Morandini. Generaldirektor Steiner setzt dabei stark auf Smart Working. Das habe sich im Lockdown bewährt und soll unbedingt in der Zeit nach Corona beibehalten werden. „Allerdings klar definiert“, so Morandini. Sonst seien wieder die Frauen die Verliererinnen.

© Alle Rechte vorbehalten



Abb.: Dolomiten vom 31. Juli 2020 / Fig.: Dolomiten del 31 luglio 2020

Gegen die Ungleichbehandlung

MÄDCHENTAG: Immer noch geringere Chancen, ungleiche Behandlung von Mädchen – Gewalt ausgesetzt

BOZEN. Der gestrige 11. Oktober war der internationale Mädchentag. Die UN-Kinderrechtskonvention legt fest, dass Mädchen und Jungen dieselben Rechte haben. „Die Realität sieht jedoch anders aus: Mädchen werden im Verhältnis häufiger diskriminiert und an ihrer freien, selbstbestimmten Entfaltung gehindert“, erklärt Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

Der Welt-Mädchentag rücke die Probleme und Bedürfnisse von Mädchen in den Vorder-

grund. So wird international ein Anstoß gegeben, die Situation von Mädchen zu verbessern. In Südtirol zeige sich, dass sich mit Einstieg ins Arbeitsleben „die Chancen von Mädchen trotz höherer Ausbildung verringern. Hier braucht es auch eine bessere Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern“, fordert Morandini.

Zum Mädchentag hat der Landesbeirat für Chancengleichheit die Informationsbroschüre für Mädchen und junge Frauen „Si-

cherheitstipps für Gitschn“ überarbeitet. Sie soll junge Frauen sensibilisieren, Übergriffe und Gewalt nicht zu akzeptieren, Grenzen zu setzen und auch in problematischen Situationen selbstsicher aufzutreten. „In der Überarbeitung haben wir auch die neuesten Entwicklungen der Gewaltausbildung im Internet – wie auf Social-Media-Kanälen – und das Erkennen von Gewalt-situationen in Beziehungen aufgenommen“, erläutert die Koordinatorin der Arbeitsgruppe Frau &

Gewalt im Landesbeirat, Anna Wieser. Die Broschüre bildet ein Kernstück des didaktischen Materials für das Schulprojekt „Ich sag nein“, das der Beirat Mittel- und Oberschulen anbietet.

Auf die digitale Gewalt, der Mädchen häufig ausgesetzt seien, verweist die SVP-Landtagsabgeordnete Magdalena Amhof. Sie ruft auf, gemeinsam – Social-Media-Unternehmen, Gesetzgeber, Zivilgesellschaft und Nutzer und Nutzerinnen – gegen diese Gewalt vorzugehen.“ © Alle Rechte vorbehalten



Mädchen und Frauen stärken: Immer noch werden ihnen Chancen verweigert, immer noch sind sie Gewalt ausgesetzt. shutterstock

Abb.: Dolomiten vom 12. Oktober 2020 / Fig.: Dolomiten del 12 ottobre 2020

8. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN 2021

Die weibliche Erwerbstätigkeit und damit zusammenhängende mögliche Diskriminierungen sind Kernthemen der Gleichstellungsrätin. Bereits 2020 waren die Folgen der Corona-Pandemie auf dem Arbeitsmarkt klar spürbar. Erste Studien und Analysen legen nahe, dass Frauen, stärker als Männer, vom Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Folglich werden all jene Tätigkeiten und Interventionen der Gleichstellungsrätin, die mit der Krise der weiblichen Erwerbstätigkeit und dem damit zusammenhängenden Thema der Vereinbarkeit Familie und Beruf, Priorität haben.

Darüber hinaus wird ein Schwerpunkt auf den Ausbau folgender Leistungen gelegt:

- 1) Flächendeckendes Angebot der Sprechstunden der Gleichstellungsrätin
- 2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz
- 3) Schwerpunkt auf das Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz

1) Flächendeckendes Angebot der Sprechstunden der Gleichstellungsrätin

2020 wurde der Personalstand um eine/einen Sozialwissenschaftlerin/Sozialwissenschaftler erhöht. Demnach kann die Gleichstellungsrätin südtirolweite Sprechstunden anbieten.

2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Die verschiedenen Medien (Print, Digital) werden genutzt, um zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz, besonders des Mobbing, die breite Bevölkerung zu informieren und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

3) Schwerpunkt auf das Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Aufgrund der ständig ansteigenden Anzahl der Fälle und Nachfragen wird 2021 ein Schwerpunkt auf das Thema Mobbing gelegt.

2021 wird eine Informationsbroschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgearbeitet.

8. PROSPETTIVE E PRIORITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PER IL 2021

L'occupazione femminile e le relative possibili discriminazioni sono temi centrali per la Consigliera di parità. Nel 2020 già si percepiva l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro. Stando ai primi studi e analisi, le donne perdono il lavoro più facilmente degli uomini. Sarà pertanto data priorità a tutti gli interventi e le attività della Consigliera di parità riguardanti la crisi dell'occupazione femminile e la conciliabilità fra famiglia e lavoro.

Inoltre, si porrà l'accento sul potenziamento dei seguenti campi d'azione:

- 1) offerta di colloqui con la Consigliera di parità in tutto il territorio
- 2) sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul lavoro
- 3) interventi contro le discriminazioni multiple sul posto di lavoro

1) Offerta di colloqui con la Consigliera di parità in tutto il territorio

Nel 2020 l'organico sarà aumentato di un esperto/un'esperta in scienze sociali. La Consigliera di parità potrà così tenere colloqui in tutta la provincia.

2) Sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul lavoro

I diversi mezzi d'informazione (cartacei e telematici) saranno utilizzati per accrescere nell'opinione pubblica la conoscenza e la consapevolezza delle discriminazioni sul posto di lavoro, e specialmente degli atteggiamenti persecutori (mobbing).

3) Discriminazioni multiple sul posto di lavoro - tema essenziale

In considerazione del numero sempre crescente di casi e richieste, nel 2021 il mobbing sarà uno dei temi prioritari.

Nel 2021 sarà elaborato un opuscolo informativo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro.

9. JAHRESBERICHT DES SÜDTIROLER MONITORINGAUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

9.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Grundlagen des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch "Die UN-Behindertenrechtskonvention" oder "Die UN-Konvention") und der Art. 32 des Landesgesetzes vom 9. Oktober 2020, Nr. 11 betreffend die Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen. Darüber hinaus überwacht der Monitoringausschuss die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen gemäß Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 über die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie allen weiteren Landesgesetzen.

Ziel der UN-Konvention sind die Förderung, der Schutz und die Gewährleistung eines vollen und gleichberechtigten Genusses aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für Menschen mit Behinderungen. Ebenso soll die Achtung der ihnen innewohnenden Würde gefördert werden (Artikel 1, Absatz 1).

Um dieses Ziel zu erreichen, legt die UN-Konvention einige Grundsätze fest und schreibt eine Reihe von Verpflichtungen vor, welchen die Vertragsstaaten bei der Umsetzung der in der UN-Konvention verankerten Rechte gerecht werden müssen.

Außerdem sieht die UN-Konvention vor, dass die Vertragsstaaten interne Anlaufstellen in Zusammenhang mit der Durchführung der Konvention vorsehen müssen. In Italien wurde dieser Verpflichtung durch die Einrichtung eines nationalen Monitoringausschusses über die Situation von Menschen mit Behinderungen nachgekommen. Auch in Südtirol wurde mit Landesgesetz vom 14. Juli 2015 Nr. 7 ein Monitoringausschuss eingerichtet, der nun durch das Landesgesetz vom 9. Oktober 2020 Nr. 11 geregelt ist.

9. RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

9.1 Quadro legislativo

Le basi giuridiche dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità sono la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (di seguito "Convenzione" o "Convenzione ONU") e l'articolo 32 della legge provinciale 9 ottobre 2020 n. 11 sugli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale.

L'Osservatorio vigila inoltre sull'osservanza dei diritti delle persone con disabilità ai sensi della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità" nonché di tutte le altre leggi provinciali.

Scopo della Convenzione ONU è "promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità" (articolo 1, comma 1).

Al fine di raggiungere tale obiettivo la Convenzione stabilisce alcuni principi e una serie di obblighi per gli Stati contraenti.

Inoltre, la Convenzione ONU impegna gli Stati contraenti a istituire sportelli per la cittadinanza per le questioni relative all'attuazione della Convenzione stessa. L'Italia ha adempiuto a quest'obbligo istituendo l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità. Anche la Provincia autonoma di Bolzano ha istituito con legge provinciale 14 luglio 2015 n. 7 un osservatorio che ora è regolato dalla legge provinciale 9 ottobre 2020 n. 11.

9.2 Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses

Aufgabe des Südtiroler Monitoringausschusses ist es in erster Linie, über die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Südtirol zu wachen und diese zu fördern (Artikel 32, Absatz 1, Landesgesetz Nr. 11/2020).

Zu den Aufgaben des Monitoringausschusses gehören weiters:

- die Abgabe von Gutachten und Empfehlungen
- der Vorschlag von „Studien und Forschungen zur Ausrichtung von Aktionen und Maßnahmen“, die Rechte von Menschen mit Behinderungen fördern sollen
- die Information an die Bevölkerung über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Anhörungen
- die Verfassung eines Jahresberichtes für den Südtiroler Landtag über den „Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen“ (Artikel 32, Absatz 2).

Im Monitoringausschuss sitzen insgesamt sieben Mitglieder (Artikel 32, Absatz 3): fünf Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter mit unterschiedlichen Formen von Behinderungen, eine Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion und eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Die Mitglieder werden von fünf weiteren Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern und einer Fachperson unterstützt.

Die Mitglieder der Legislaturperiode 2018–2023 sind:

- Michela Morandini als Vorsitzende und Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung
- Marion Hartmann als Selbstvertreterin
- Dorothea Passler Mair als Selbstvertreterin
- Leonidas Sarti als Selbstvertreter
- Antonio Endrizzi als Selbstvertreter
- Max Silbernagl (bis 11. September 2020) als

9.2 Compiti e composizione dell'Osservatorio provinciale

Compito principale dell'Osservatorio è promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige (articolo 32, comma 1, legge provinciale n. 11/2020).

L'Osservatorio ha poi anche altre funzioni:

- esprime pareri e raccomandazioni
- propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi al fine di promuovere i diritti delle persone con disabilità
- informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità tramite audizioni pubbliche
- redige una relazione annuale per il Consiglio provinciale sullo stato di attuazione della Convenzione ONU in Alto Adige e delle norme provinciali che prevedono misure e servizi specifici per le persone con disabilità (articolo 32, comma 2).

L'Osservatorio è composto da sette membri (articolo 31, comma 3): cinque persone con disabilità in rappresentanza delle diverse forme di disabilità, un esperto/un'esperta nella ricerca scientifica in materia di disabilità e inclusione, e da un esperto/un'esperta in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

I componenti sono assistiti da altri cinque auto-rappresentanti e da un esperto o un'esperta.

Nella legislatura 2018-2023 i/le componenti sono:

- Michela Morandini, presidente ed esperta di pari opportunità e antidiscriminazione
- Marion Hartmann, autorappresentante
- Dorothea Passler Mair, autorappresentante
- Leonidas Sarti, autorappresentante
- Antonio Endrizzi, autorappresentante
- Max Silbernagl (fino all'11 settembre 2020),

Selbstvertreter

Heidi Ulm als Selbstvertreterin, seit 12. September 2020 anstelle von Max Silbernagl

- Sascha Plangger als Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion
- Eva Rabanser als Selbstvertreterin
- Thomas Karlegger als Selbstvertreter
- Camilla Larcher als Selbstvertreterin
- Benedikt Gasser als Selbstvertreter
- Magda Simone als Selbstvertreterin
- Renate Maria Heissl als Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion

autorappresentante

Heidi Ulm, autorappresentante al posto di Max Silbernagl dal 12 settembre 2020

- Sascha Plangger, ricercatore su disabilità e inclusione
- Eva Rabanser, autorappresentante
- Thomas Karlegger, autorappresentante
- Camilla Larcher, autorappresentante
- Benedikt Gasser, autorappresentante
- Magda Simone, autorappresentante
- Renate Maria Heissl, ricercatrice su disabilità e inclusione



Abb.: von links nach rechts / Fig.: da sinistra a destra: Max Silbernagl, Thomas Karlegger, Renate Maria Heissl, Camilla Larcher, Benedikt Gasser, Antonio Endrizzi, Dorothea Passler, Michela Morandini, Marion Hartmann, Leonidas Sarti, Christian Romano, Magda Simone. Es fehlen / sono assenti: Eva Rabanser, Heidi Ulm, Sascha Plangger (Foto: Südtiroler Landtag / Consiglio provinciale)

Die Mitglieder werden vom Südtiroler Landtag für die Dauer der Legislaturperiode ernannt.

Bei seiner Arbeit ist der Südtiroler Monitoringausschuss dem Südtiroler Landtag gegenüber unabhängig. Den Mitgliedern steht eine Rückerstattung der im Rahmen ihrer Tätigkeit bestrittenen Kosten zu, inklusive der eventuell für persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen vorgesehenen Spesen (Artikel 32, Absatz 6). Darüber hinaus erhalten die Mitglieder eine Vergütung für die Teilnahme an den Sitzungen (Artikel 32, Absatz 7).

I componenti sono nominati per la durata della legislatura dal Consiglio provinciale.

L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia rispetto al Consiglio provinciale. I/Le componenti "ricevono un rimborso delle spese sostenute, eventualmente anche per l'assistenza personale e per il sostegno alla comunicazione nelle attività collegate all'Osservatorio" (articolo 32, comma 6). I/Le componenti ricevono inoltre un'indennità per la partecipazione alle sedute (articolo 32, comma 7).

Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses ist das Büro der Gleichstellungsrätin. Das Büro ist für die gesamte Organisation des Ausschusses zuständig.

L'Osservatorio è insediato presso l'ufficio della Consigliera di parità, a cui compete l'intera attività organizzativa.

9.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2020

9.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2020

9.3.1 Jahresthemen 2020

9.3.1 Temi annuali 2020

Jährlich wählen die Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses ein bis zwei Jahresthemen, die im Laufe des Tätigkeitsjahres schwerpunktmäßig behandelt werden. Im Jahr 2020 ist die Wahl auf die Themen „Freizeitgestaltung für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ und „Menschen mit Behinderungen in der Corona Pandemie“ gefallen.

Ogni anno i/le componenti dell'Osservatorio scelgono uno o due temi da trattare approfonditamente. Per il 2020 sono stati scelti i temi “Persone con disabilità e tempo libero” e “Persone con disabilità durante la pandemia di coronavirus”.

Die Mitglieder haben sich für das Thema Freizeitgestaltung entschieden, da dieses als aktuell und brisant empfunden wurde und in ihren Augen einen Bereich darstellt, in dem es besonders wichtig ist, Menschen mit Behinderungen eine Inklusion und Teilhabe zu ermöglichen.

I/Le componenti hanno scelto l'argomento del tempo libero perché lo sentono di scottante attualità, e perché secondo loro in tale ambito l'inclusione e la partecipazione delle persone con disabilità sono particolarmente importanti.

Das Thema Corona Pandemie wurde aus aktuellem Anlass gewählt, weil es den Mitgliedern wichtig war zur Situation von Menschen mit Behinderungen in dieser Zeit Stellung zu nehmen.

Il tema della pandemia è stato scelto perché per i/le componenti era importante prendere posizione sulla situazione delle persone con disabilità in tale contesto.

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die beiden Jahresthemen gegeben.

Segue una breve sintesi su entrambi i temi annuali.

Freizeitgestaltung für Menschen mit Behinderungen

Tempo libero e persone con disabilità

In diesem Bereich war es dem Monitoringausschuss wichtig zu analysieren, wie die Freizeitgestaltung im Sinne der Inklusion verbessert werden könnte und entsprechende Handlungsempfehlungen auszuarbeiten.

In questo ambito, era importante per l'Osservatorio studiare come migliorare le attività ricreative in termini d'inclusione ed elaborare raccomandazioni a tal fine.

In diesem Sinne wurden eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen in Südtirol und eine Bedarfserhebung zu den Angeboten durchgeführt. Letztere fand coronabedingt nicht wie geplant bei der öffentlichen Sitzung im NOI Techpark in Bozen statt, sondern online mittels einer Umfrage.

Per questo si è fatto un inventario delle attuali attività svolte nel tempo libero dalle persone con disabilità in Alto Adige, e sono stati valutati i bisogni in rapporto alle offerte. A causa della pandemia, tale valutazione non è avvenuta come previsto in occasione della seduta pubblica presso il NOI Techpark di Bolzano, ma con un sondaggio via internet.

Ziel der Umfrage war es, aus Sicht von Betroffenen sowie von Freizeitanbieterinnen und Freizeit Anbietern in Erfahrung zu bringen, wie das aktuelle Freizeitangebot für Menschen mit Behinderungen in Südtirol empfunden wird, welche Schwierigkeiten es in der Nutzung bzw. Organisation von Freizeitangeboten gibt, wie die Digitalisierung diese verbessern könnte und welcher Bedarf in Südtirol in diesem Bereich noch besteht.

Die Ergebnisse zeigen, dass auf 121 Betroffene insgesamt 42 (35 %) mit dem aktuellen Freizeitangebot nicht zufrieden sind. Ebenso sind zwei von sechs Anbieterinnen und Anbieter der Meinung, dass das aktuelle Freizeitangebot in Südtirol nicht ausreichend ist. In den Augen der Betroffenen bräuchte es mehr Assistenz und Betreuungsangebote sowie mehr Offenheit, Sensibilität und architektonische und kommunikative Barrierefreiheit. Aus Sicht der Anbieterinnen und Anbieter sind vor allem eine bessere Vernetzung mit den Nutzerinnen und Nutzern, eine vermehrte Inanspruchnahme von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und eine Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Nutzung digitaler Hilfsmittel nötig.

Auf dieser Basis wurden Handlungsfelder eruiert und in folgende Handlungsempfehlungen umgewandelt:

- Mehr inklusive Freizeitangebote schaffen
- Barrierefreie Information und Kommunikation in der Organisation und Durchführung der Freizeitangebote gewährleisten
- Vereine bei der Einstellung von persönlichen Assistentinnen und Assistenten für die Freizeitgestaltung fördern und bürokratische Hürden beim Ansuchen um die persönliche Assistenz für Betroffene abbauen
- Erreichbarkeit und architektonische Barrierefreiheit der Veranstaltungsorte gewährleisten
- Differenzierte Freizeitangebote schaffen
- Nutzung digitaler Technologien zur Verbesserung des bestehenden Freizeitangebotes.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung sowie die Handlungsempfehlungen können im Detail in einem Bericht nachgelesen werden, der voraussichtlich im April erscheinen und auf der Homepage der Gleichstellungs-rätin veröffentlicht wird.

Scopo del sondaggio era capire come le persone interessate nonché gli operatori e le operatrici del tempo libero percepiscono l'attuale offerta di attività ricreative per persone con disabilità in Alto Adige, quali difficoltà ci sono nell'utilizzo ovvero nell'organizzazione di tale offerta, come l'informatizzazione potrebbe migliorarle, e quali ulteriori esigenze esistono ancora in Alto Adige in questo ambito.

I risultati mostrano che di 121 persone interessate, complessivamente 42 (35 %) non sono soddisfatte dell'attuale offerta ricreativa. Similmente, due operatori su sei trovano insufficiente l'attuale offerta di attività per il tempo libero in Alto Adige. Secondo le persone interessate servirebbero più servizi di assistenza e cura, inoltre più apertura, sensibilità e maggior libertà dalle barriere architettoniche e comunicative. Dal punto di vista di operatori e operatrici serve soprattutto un miglior collegamento con gli/le utenti, un maggiore coinvolgimento di volontari e volontarie nonché una formazione del personale all'uso degli strumenti informatici.

Su questa base sono stati identificati i diversi campi di azione ed elaborate le seguenti raccomandazioni:

- creare più offerte inclusive per il tempo libero
- garantire un'informazione e comunicazione accessibile nell'organizzazione e nello svolgimento delle iniziative per il tempo libero
- incoraggiare le associazioni ad assumere assistenti personali per le attività ricreative e ridurre gli ostacoli burocratici nella richiesta di assistenza personale
- garantire che i luoghi, in cui si svolgono le iniziative, siano raggiungibili e senza barriere
- creare offerte differenziate per il tempo libero
- utilizzare le tecnologie informatiche per migliorare l'attuale offerta ricreativa.

I risultati dell'inventario e della valutazione dei bisogni nonché le raccomandazioni sono integralmente contenuti in una relazione che dovrebbe essere pubblicata ad aprile e sarà disponibile sul sito della Consigliera di parità.

Menschen mit Behinderungen und Corona Pandemie

Zum Thema Corona Pandemie wurden die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen während des Lockdowns erhoben, mit dem Ziel, daraus Forderungen für die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger abzuleiten.

Neben einer Analyse der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie in Bezug auf Menschen mit Behinderungen wurde eine Bedarfserhebung mittels Online Umfrage durchgeführt. Ziel der Umfrage war es in Erfahrung zu bringen, auf welche Schwierigkeiten Betroffene während des Lockdowns gestoßen sind. Dies geschah in Zusammenhang mit der Umfrage zu den Freizeitangeboten, die bereits im vorgehenden Abschnitt „Freizeitgestaltung für Menschen mit Behinderungen“ beschrieben wurde.

An der Umfrage haben sich 121 Betroffene aus allen Altersgruppen und mit verschiedenen Behinderungsformen sowie sechs Vereine beteiligt. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Schwierigkeiten für Betroffene vor allem durch einen Mangel an Assistenz- und Rehabilitationsangeboten, sowie durch einen fehlenden Zugang zu Informationen gegeben sind. In diesen Bereichen besteht in den Augen der Betroffenen gemeinsam mit einem Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Teilhabe und sozialen Kontakten auch der größte Bedarf.

Aus Sicht der befragten Anbieterinnen und Anbieter sind in der Corona Zeit vor allem eine Planungssicherheit und eine finanzielle Grundsicherung nötig. Weiters braucht es Lösungen, um Aktivitäten in Präsenz unter Einhaltung der nötigen Sicherheitsvorkehrungen und damit soziale Kontakte für Betroffene zu ermöglichen.

Die Ergebnisse im Detail sind Teil eines Berichtes mit Handlungsempfehlungen, der voraussichtlich im April erscheinen wird.

Neben den beiden Jahresthemen hat sich eine interne Arbeitsgruppe im Monitoringausschuss mit dem Thema Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf die Corona Pandemie befasst. Zum Thema wurde ein Presseartikel verfasst, in der die Förderung einer digitalen Teilhabe und Inklusion

Le persone con disabilità nella pandemia di coronavirus

Durante il lockdown per la pandemia sono stati analizzati i bisogni delle persone con disabilità, al fine d'individuare delle richieste da rivolgere ai responsabili politici.

Oltre a un'analisi delle misure di contenimento della pandemia con riferimento alle persone con disabilità, sono stati rilevati i loro bisogni attraverso un sondaggio via internet. Il fine del sondaggio era individuare le difficoltà causate agli interessati dal lockdown. Tale sondaggio si è svolto insieme a quello sull'offerta ricreativa, già descritta nella precedente sezione "Tempo libero e persone con disabilità".

Vi hanno partecipato 121 persone di tutte le età, con varie forme di disabilità, nonché sei associazioni.

I primi risultati mostrano che le difficoltà sono dovute principalmente alla scarsità dei servizi di assistenza e riabilitazione e al difficile accesso alle informazioni. Secondo i diretti interessati sono questi gli ambiti in cui c'è il maggior bisogno, insieme al desiderio di una maggiore partecipazione e di contatti sociali.

Dal punto di vista degli operatori e delle operatrici intervistati, nel periodo della pandemia sono necessarie soprattutto delle certezze che permettano una pianificazione, e una sicurezza finanziaria di base. C'è poi bisogno di soluzioni che permettano – con le necessarie precauzioni di sicurezza – attività in presenza e quindi contatti sociali.

I risultati dettagliati fanno parte di una relazione con raccomandazioni operative che dovrebbe essere pubblicata ad aprile.

Oltre ai due temi annuali, un gruppo di lavoro interno all'Osservatorio ha affrontato il tema della digitalizzazione e del suo impatto sulla pandemia di coronavirus. Sul tema è stato redatto un articolo di stampa in cui si chiede di promuovere la partecipazione e l'inclusione delle persone con disabili-

von Menschen mit Behinderungen insbesondere in Krisensituationen wie der Corona-Pandemie gefordert wurde.

tà anche nell'ambito dei mezzi informatici, specialmente in situazioni di crisi come appunto la pandemia.

„Es braucht barrierefreie Technologien“

MONITORING: Digitalisierung große Chance für Menschen mit Behinderungen – Gleichberechtigter Zugang

BOZEN. Digitale Teilhabe bringt Chancen und Risiken mit sich, die sich besonders auf vulnerable Personengruppen wie Menschen mit Behinderungen auswirken. Mit diesem Thema hat sich auch eine interne Arbeitsgruppe des Südtiroler Monitoringausschusses auseinandergesetzt und ihre Ergebnisse nun vorgestellt.

Den Mitgliedern Magda Simone, Dorothea Passler, Marion Hartmann, Benedikt Gasser, Thomas Karlegger und Max Silbernağl ist es einerseits ein Anliegen, auf die Chancen hinzuweisen, welche die Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen mit sich bringt, und andererseits aufzuzeigen, welche möglichen Herausforderungen und Hürden mit der Digitalisierung verbunden sind.

So kam die Arbeitsgruppe z.B. zum Schluss, dass in Zeiten der Isolation Telefonie, Videochats und Internet ein Segen waren. Dank Smartphone und Internet war es möglich mit Personen in Kontakt zu treten. Das sei in der Coronazeit vermehrt genutzt worden, weil viele Personen viel Zeit dazu hatten und das nahezu die einzige Möglichkeit zum Kontakthalten war. Was war aber mit



Menschen mit einer Beeinträchtigung haben auch in Sachen Digitalisierung besondere Bedürfnisse. Diese gilt es zu berücksichtigen. shutterstock

Personen, die spezielle Bedürfnisse haben? Personen, die auf spezielle Software angewiesen waren? Speziell diese Personengruppe wurde auf eine harte Probe gestellt, meint der Ausschuss.

Denn einiges rund um die Digitalisierung habe sich auch als schwierig erwiesen. Eine funktionierende Digitalisierung wäre daher eine große Chance für Menschen mit Behinderungen. Für die Mitglieder des Monitoringausschusses hat sich im Zusammenhang mit der digitalen Teil-

habe in der Corona-Zeit auch die Frage gestellt, ob es möglich gewesen wäre, der manchmal unkontrollierten Beschleunigung der Digitalisierung auszuweichen. War es in den ersten Wochen diesbezüglich noch ruhig, so hätten sich nach und nach die Anfragen für Videokonferenzen mit verschiedenen Programmen gehäuft.

Das habe vielfach zu einer digitalen Überforderung geführt, die nicht selten mit Angst, Unsicherheit und Stress verbunden gewe-

sen sei und das, obwohl die Digitalisierung ja das Leben erleichtern und nicht unnötig erschweren sollte.

Das Thema der digitalen Teilhabe wird für Menschen mit Behinderungen an Wichtigkeit zunehmen. Aus diesem Grunde fordert die Arbeitsgruppe, Menschen mit Behinderungen durch geeignete Maßnahmen einen gleichberechtigten Zugang zu Information und Kommunikation sowie zu Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen zu gewähren, so wie in der UN-Konvention vorgesehen. Das heißt, wichtige Bereiche des täglichen Lebens durch digitale Technologien barrierefrei zu gestalten. Dabei sollte ein einheitlicher benutzerfreundlicher Standard für Personen mit Behinderung eingeführt werden.

Die Programme sollten für alle Personen mit Behinderung anwendbar sein. Diesen Aspekt sollten auch private Anbieter (z.B. Banken oder Versicherungen) bei der Programmierung und Bereitstellung von digitalen Diensten für Kunden berücksichtigen. Menschen mit Behinderungen sollten bereits im frühen Schulalter durch Schulungen und Kurse an digitale Medien und Technologien herangeführt werden, um ihnen die digitale Teilhabe zu erleichtern, so die Arbeitsgruppe.

Abb.: Dolomiten vom 14. Oktober 2020 / Fig. Dolomiten del 14 ottobre 2020

Handlungsempfehlungen Thema Mobilität und Zugänglichkeit

Im Jahr 2020 wurden die Handlungsempfehlungen zum Jahresthema 2019 „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ ausgearbeitet und veröffentlicht. Sie wurden dem Landesrat für Mobilität, Daniel Alfreider im Rahmen eines Treffens vorgestellt, bei dem auch die weiteren Schritte zur Umsetzung der Empfehlungen besprochen wurden.

Im Bereich „Mobilität“ fordert der Monitoringausschuss in erster Linie ein barrierefreies Konzept, welches den Abbau aller architektonischen Barrieren sowie die Zugänglichkeit von Mobilitätsdiensten- und Informationen für alle Menschen mit Behinderungen vorsieht.

Raccomandazioni operative su mobilità e accessibilità

Nel 2020 sono state elaborate e pubblicate le raccomandazioni operative sul tema annuale 2019, “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”, presentate quindi all'assessore provinciale alla mobilità, Daniel Alfreider, in un incontro in cui si sono discussi anche i successivi passi per attuare le raccomandazioni.

Riguardo alla mobilità, l'Osservatorio chiede innanzitutto un piano per rimuovere ogni barriera architettonica e rendere accessibili a tutte le persone con disabilità i servizi di mobilità e le relative informazioni.

Weitere Forderungen sind:

- eine stärkere Miteinbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in der Planung und Ausführung von Projekten
- die Bereitstellung der für die Anpassung von Bahnhöfen, Haltestellen sowie öffentlicher Transportmittel an die Anforderungen der Barrierefreiheit notwendigen Ressourcen
- die Gewährleistung der Erreichbarkeit und Zugänglichkeit öffentlicher Orte für Menschen mit Behinderungen
- eine stärkere Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema der barrierefreien Mobilität und zur Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme
- die Vorsehung von Maßnahmen zur Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache.

Ulteriori richieste sono:

- coinvolgere maggiormente le persone con disabilità come esperte ed esperti nella pianificazione e realizzazione di progetti
- mettere a disposizione le risorse necessarie per rimuovere le barriere alla mobilità nelle stazioni ferroviarie, alle fermate dell'autobus e nei mezzi del trasporto pubblico
- garantire che i luoghi pubblici siano raggiungibili e accessibili per le persone con disabilità
- sensibilizzare maggiormente al problema della mobilità senza barriere e all'uso dei moderni sistemi d'informazione e comunicazione
- prevedere misure per promuovere e diffondere la lingua dei segni.



Abb.: Treffen mit Landesrat Alfreider / Fig.: Incontro con l'assessore Alfreider (Foto Ingo Dejaco)

9.3.2 Stellungnahmen und Interventionen

Bei Auftreten von Situationen, in denen die Rechte der Menschen mit Behinderungen laut UN-Konvention nicht oder nicht ausreichend gewährleistet werden, kann der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Form von Stellungnahmen oder Interventionen eingreifen und zur Einhaltung der Rechte aufrufen. Der Impuls kann dabei auf Anregung von Betroffenen, Mitgliedern des Monitoringausschusses oder auf Eigeninitiative erfolgen.

9.3.2 Prese di posizione e interventi

In situazioni problematiche nelle quali i diritti delle persone con disabilità definiti dalla Convenzione ONU non sono garantiti o non a sufficienza, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità può intervenire con prese di posizione o segnalazioni e chiedere il rispetto di questi diritti. L'iniziativa in tal senso può essere presa su proposta delle persone interessate, dei/delle componenti dell'Osservatorio o anche da singole persone.

Im Jahr 2020 hat der Südtiroler Monitoringausschuss zu folgenden Situationen und Problematiken Stellung genommen:

- Unzureichende Barrierefreiheit einer Bushaltestelle in Bozen
- Gewährleistung des Zutrittes von Assistenzhunden in öffentlichen Verkehrsmitteln und Einrichtungen
- Richtigstellung in der Bezeichnung der Nutznießerinnen und Nutznießer mit Hörbeeinträchtigung in den derzeit auf Landesebene geltenden Befreiungscodes
- Gewährleistung der sprachlichen Barrierefreiheit durch die Vorsehung einer Übersetzung in Gebärdensprache der Landesmedienkonferenzen zur Corona-Pandemie
- Landeshaushalt 2021 und Kürzungen im Sozialbereich
- Missstände in Bezug auf den von einem Unternehmen durchgeführten Behindertentransport in Südtirol
- Zugänglichkeit der Bus- und Bahnfahrpläne.

Nel 2020 l'Osservatorio ha preso posizione sulle seguenti situazioni e problematiche:

- insufficiente accessibilità di una fermata d'autobus a Bolzano
- accesso dei cani di assistenza ai mezzi di trasporto e strutture pubbliche
- rettifica nella denominazione di beneficiarie e beneficiari con disabilità uditiva nei codici di esenzione attualmente vigenti a livello provinciale
- rimozione delle barriere linguistiche mediante traduzione in lingua dei segni delle conferenze stampa della Provincia sulla pandemia di coronavirus
- bilancio provinciale 2021 e tagli al sociale
- disservizi nel trasporto di persone disabili da parte di un'azienda in Alto Adige
- accessibilità degli orari di autobus e treni.

9.3.3 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerktätigkeit

Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit in Zahlen

- 22 Treffen mit verschiedenen lokalen Netzwerkpartnern
- Videotreffen Netzwerk Monitoringausschüsse Tirol, Salzburg, Südtirol
- Sensibilisierungskampagne „#gegengewalt – Gegen Gewalt an Frauen mit Behinderungen“: 10 Facebook Beiträge
- Sensibilisierungskampagne „#gemeinsamdurchdiekrise: Inklusion leben – Rechte garantieren“: 18 Facebook Beiträge
- 110 weitere Facebook Beiträge zu verschiedenen Themen, 238 Seitenabonnenten
- 23 Presseberichte
- 12 Texte in Leichter Sprache

9.3.3 Lavoro di sensibilizzazione e lavoro di rete

Pubbliche relazioni e lavoro di rete in cifre

- 22 incontri con diversi partner locali di rete
- videoconferenza della rete composta dall'Osservatorio della Provincia autonoma di Bolzano e dagli organi omologhi dei Länder Tirolo e Salisburgo
- campagna di sensibilizzazione “#controlviolenza – Contro la violenza sulle donne con disabilità”: 10 interventi su Facebook
- campagna di sensibilizzazione “#insiemeattraversolacrisi: Vivere inclusione – garantire diritti”: 18 interventi su Facebook
- 110 ulteriori interventi su Facebook su diversi temi, 238 utenti registrati
- 23 comunicati stampa
- 12 testi in lingua facile



Abb.: Texte des Monitoringausschusses in Leichter Sprache / Fig.: Testi dell'Osservatorio provinciale in lingua facile

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerktätigkeit sind eine Kerntätigkeit des Südtiroler Monitoringausschusses.

Der Monitoringausschuss veröffentlicht regelmäßig Presseberichte und Beiträge in den sozialen Medien, um die Bevölkerung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen zu informieren.

Anbei die Liste der erschienenen Presseberichte.

Pubbliche relazioni

Le pubbliche relazioni e il lavoro di rete sono attività essenziali dell'Osservatorio.

L'Osservatorio pubblica regolarmente comunicati e contributi sulle reti sociali, per informare il pubblico sui diritti delle persone con disabilità.

Di seguito l'elenco dei comunicati stampa pubblicati.

Thema Tema	Zeitung / giornale TV / Radio	Datum Data	Seite/n Pagina/e
Besuch bei der Sozialgenossenschaft independent L. Digitale Barrierefreiheit als Weg zu einem selbstbestimmten Leben	www.suedtirolnews.it	22.01.20	Web
Monitoringausschuss im "i-LAB"	Dolomiten	23.01.20	14
Disabilità, Osservatorio in visita a Merano	Alto Adige	23.01.20	29
Wenn das Soziale fehlt	FF	21.05.20	34-36
Zutritt von Assistenzhunden in öffentlichen Verkehrsmitteln garantieren	www.stol.it	21.07.20	Web
Zutritt von Assistenzhunden in öffentlichen Verkehrsmitteln garantieren	Dolomiten	04.08.20	12

Pandemie hat Menschen mit Behinderungen schwer getroffen	www.suedtirolnews.it	11.09.20	Web
Osservatorio dei diritti delle persone con disabilità è tornato a riunirsi	Alto Adige TV	12.09.20	Video
Pandemie hat Menschen mit Behinderungen schwer getroffen	www.stol.it	12.09.20	Web
Chance e rischi della digitalizzazione per le persone con disabilità	Alto Adige	13.09.20	22
Pandemie hat Menschen mit Behinderungen schwer getroffen	SDF	14.09.20	Video
Internationaler Tag der Gebärdensprache	www.suedtirolnews.it	22.09.20	Web
Recht auf Kommunikation fördern	Dolomiten	23.09.20	50
Digitale Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern	www.stol.it	05.10.20	Web
Menschen mit Behinderung. Digitale Teilhabe und Inklusion	www.suedtirolnews.it	05.10.20	Web
Seit dem Jahr 2016	Dolomiten	14.10.20	20
Es braucht barrierefreie Technologien	Dolomiten	14.10.20	20
Südtiroler Monitoringausschuss: Öffentliche Sitzung abgesagt	www.suedtirolnews.it	30.10.20	Web
Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen. Monitoringausschuss: "Tabu der Gewalt an Frauen mit Behinderungen brechen"	www.suedtirolnews.it	24.11.20	Web

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una selezione:



Diritti dei disabili, incontro fra Deeg e Morandini

Le persone disabili devono essere in grado di condurre, anche in Alto Adige, una vita autonoma. Questo diritto, che è previsto anche dalla convenzione delle Nazioni Unite ed i progetti futuri in quest'ambito, sono stati al centro del recente incontro dell'assessore provinciale alle politiche sociali, Wal-

traud Deeg, con la presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, Michela Morandini. Nel corso del 2018 l'Osservatorio si è molto impegnato sulla tematica dell'abitare autonomo ed a tale proposito ha elaborato sei raccomandazioni operative.

Alto Adige vom 21. März 2020
Alto Adige del 21 marzo 2020

Giornata dell'autismo: diritto all'inclusione

L'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità: sensibilizzazione per la diagnosi precoce e una vita indipendente

BOLZANO. La Giornata internazionale dell'autismo si celebra ogni anno, dal 2008, il 2 aprile, allo scopo di promuovere la consapevolezza in merito ai disturbi dello spettro autistico e l'accettazione sociale delle persone che ne soffrono. Il messaggio che si vuole trasmettere è che una diagnosi precoce e misure adeguate di ricerca e interventi nei confronti delle persone colpite sono di importanza decisiva.

La Giornata internazionale dell'autismo 2020, indetta dalle Nazioni Unite, intende far riflettere su questioni collegate al passaggio dall'età adulta, quali per esempio l'importanza della partecipazione alla cultura giovanile, l'autodeterminazione, l'accesso alla formazione e all'occupazione e il diritto a una vita indipendente. «La Convenzione ONU garantisce pari trattamento, inclusione e partecipazione alle persone con disabilità, e quindi anche a quelle con disturbi dello spettro autistico, ma la realtà è molto diversa», sostiene la presidente dell'Osservatorio **Michela Morandini**.

Negli ultimi mesi, è capitato sempre più spesso che genitori di bambini e giovani con disturbi dello spettro autistico si rivolgessero all'Osservatorio, lamentando che non veniva garantito il diritto dei loro figli a terapie onnicomprensive regolari e adeguate alle loro esigenze. Inoltre, i genitori chiedevano che fosse all'opera un numero maggiore di esperti ed esperte, al fine di garantire una diagnosi precoce e un ampio accompagnamento, anche dei genitori. Si tratta di requisiti necessari per l'inclusione e l'autodeterminazione.

La scarsa conoscenza sull'autismo è ben diffusa, e quel poco che si conosce è spesso ricavato da qualche film. Tuttavia, si tratta di un disturbo dello sviluppo neurologico complesso e multi-faccettato.

Spesso, autismo e disturbi dello spettro autistico vengono definiti come disturbi



• La presidente dell'Osservatorio Michela Morandini

• **È indispensabile** che le persone autistiche abbiano opportunità terapeutiche

• **Maggiore sostegno** alle famiglie. Cura e assistenza uniformi nei servizi nei distretti

• **In aumento** le persone con disturbi dello spettro autistico anche in Alto Adige

dell'elaborazione dell'informazione e della percezione. Queste si riflettono anche sull'interazione sociale, la comunicazione e il repertorio comportamentale.

«È importante - osserva ancora la presidente dell'Osservatorio Morandini - che le persone affette da disturbi dello spettro autistico abbiano adeguate opportunità terapeutiche, altrimenti resteranno isolate, e con esse le loro famiglie».

In quanto ai numeri, in Italia, secondo l'Osservatorio Nazionale per il monitoraggio dei disturbi dello spettro autistico (dati 2019) un bambino su 77 tra i 7 e i 9 anni mostra un

disturbo dello spettro autistico, che statisticamente colpisce più i maschi che le femmine. Anche in Alto Adige sono molte le persone affette da questi disturbi: secondo un comunicato dell'Ufficio stampa della Provincia autonoma di Bolzano del 23 luglio 2019, si tratta di 407 individui, anche se esperte ed esperti ritengono che ci siano molti altri casi non diagnosticati.

In Italia, la legge 134 del 2015 mira a rispondere alle esigenze delle persone interessate e delle loro famiglie, regolando tra il resto diagnosi, terapia e assistenza di individui con disturbi dello spettro autistico. Essa è stata recepita in provincia di Bolzano con delibera 638/2019 della Giunta provinciale: il documento contiene una serie di disposizioni relative all'assistenza di persone con autismo che offrono a persone affette e a familiari maggiore sostegno, migliorano assistenza e cura e uniformano i servizi nei quattro distretti sanitari.

Ora si tratta di applicare su tutto il territorio questo piano provinciale, per rispondere alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico e offrire loro inclusione e partecipazione come previsto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

OSSESSORIO REGIONALE



Waren beim Treffen dabei (von rechts): Gleichstellungsrätin Michela Morandini, Abteilungsleiterin Michela Trentini und Amtsdirektorin Ute Gebert Mantinger.

Selbstständiges Wohnen

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG: Erster Entwurf

BOZEN (LPA). Landesrätin Waltraud Deeg hat gestern dem Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung den ersten Entwurf der Richtlinien für Wohndienste und -leistungen für Menschen mit Behinderungen und Maßnahmen zur Förderung des selbständigen Wohnens vorgelegt.

Dabei ging es unter anderem um einen Vergleich des Entwurfs mit den Empfehlungen zum selbstbestimmten Leben in Südtirol, die der Monitoringausschuss im Vorjahr erstellt hat, um eventuelle Anpassungen vorzunehmen. „Das Ziel ist die volle Umsetzung der UN-Konvention zu den Rechten der Menschen mit Behinderung, wobei man vor allem auf die Unterstützung für selbstständiges Wohnen setzt, das ganz etwas anderes ist als die Unterbringung in Heimen“, betonte Michela Trentini, Direktorin der Landesabteilung für So-

ziales. Die Mitglieder des Monitoringausschusses teilten diese Ausrichtung. Sie empfahlen, in den Richtlinien auch das „peer counseling“ vorzusehen, d.h. die Beratung durch Personen mit ähnlicher Lebenserfahrung, sowie die Fokussierung auf Wohnmöglichkeiten in belebten Ortskernen statt in der Peripherie.

Bei einem anschließenden Treffen mit Angelika Stampfl, der Präsidentin des Arbeitskreises Eltern Behinderter (AEB), erläuterte diese die Aufgaben und Tätigkeiten der Vereinigung, „die 1979 entstanden ist, um die Umsetzung der Inklusion in der Schule zu unterstützen, und die sich nun, mit Zweigstellen in allen Bezirken, um die Inklusion in allen Lebensbereichen bemüht“.

Dabei wurden auch Erfahrungen und Sichtweisen ausgetauscht sowie eine künftige Zusammenarbeit angesprochen.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb.: Dolomiten vom 1. Februar 2020
Fig.: Dolomiten del 1 febbraio 2020

L'OSSERVATORIO

Chance e rischi della digitalizzazione per le persone con disabilità

• L'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità è tornato a riunirsi, nei giorni scorsi, per la prima volta dall'emergenza Coronavirus.

• Alla seduta interna, svoltasi nella sala di rappresentanza del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, hanno partecipato, oltre alla presidente Michela Morandini e ai collaboratori dell'Osservatorio, i componenti e le componenti Dorothea Passler, Max Silbernagl, Leonidas Sarti e Benedikt Gasser.

• Durante il lockdown, che ha visto l'organo di autorappresentanza riunirsi regolarmente in videoconferenza, alle persone con disabilità si sono presentati nuovi bisogni ed esigenze, causati dalle limitazioni introdotte. Nel confronto in

merito, ampio spazio è stato dato al tema della digitalizzazione quale chance e rischio in tempo di coronavirus: alcuni componenti hanno presentato a questo proposito alcuni testi da essi redatti. I risultati dell'analisi in questione saranno presentati alle rappresentanti e ai rappresentanti politici.

• Lo stesso argomento è stato oggetto del colloquio con l'ospite della seduta, la direttrice del Centro Tutela Consumatori e Utenti dell'Alto Adige Gundel Baurocher, la quale ha presentato il progetto "All e-nclusive: Tecnologie - Disabilità - Povertà". Obiettivo del progetto: avvicinare le persone con disabilità, oltre a quelle svantaggiate, alle nuove tecnologie, sostenendole nel momento dell'utilizzo.

Abb.: Alto Adige vom 2. April 2020
Fig.: Alto Adige del 2 aprile 2020

Abb.: Alto Adige vom 13. September 2020
Fig.: Alto Adige del 13 settembre 2020

Der Monitoringausschuss in sozialen Netzwerken und Internet

Der Südtiroler Monitoring Ausschuss ist regelmäßig auf seiner Facebookseite aktiv, informiert über aktuelle Themen und die Neuigkeiten seiner Arbeit und des Netzwerkes. Ziel der Beiträge ist es, schnelle Informations- und Kommunikationswege mit Betroffenen und Interessierten zu ermöglichen.

Im Jahr 2020 wurden auf der Facebookseite des Monitoringausschusses zwei Sensibilisierungskampagnen veröffentlicht. Anlässlich des internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen wurden vom 25. November bis 10. Dezember unter dem Motto **#gegengewaltanfrauenmitBehinderungen** Zahlen, Daten und Fakten sowie Links zu Videos und Dokumente geteilt, die mit dem Tabuthema Gewalt an Frauen mit Behinderungen brechen und dazu aufklären wollten.

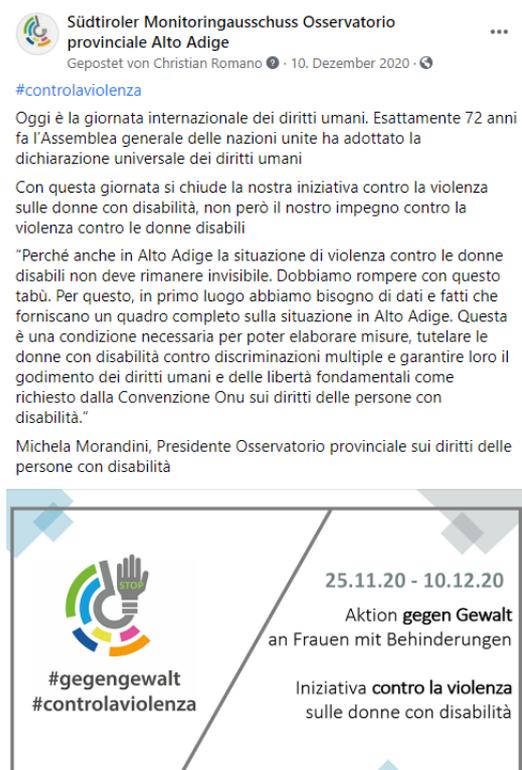


Zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember hat sich der Monitoringausschuss gemeinsam mit lokalen

L'Osservatorio nelle reti sociali e su internet

L'Osservatorio è regolarmente attivo sulla sua pagina Facebook, dove informa su temi di attualità, sulle novità del proprio lavoro e della propria rete. Con questi contributi s'intende costituire rapidi canali d'informazione e comunicazione con le persone direttamente coinvolte o desiderose d'informarsi.

Nel 2020 due campagne di sensibilizzazione sono apparse sulla pagina Facebook dell'Osservatorio. In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal 25 novembre al 10 dicembre, con il motto **#controlaviolezasulledoncondisabilità** sono stati condivisi dati, cifre e fatti, nonché collegamenti a video e documenti per rompere il tabù della violenza contro le donne con disabilità e informare sul tema.



In occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità del 3 dicembre l'Osservatorio ha partecipato, con ulteriori attori locali,

Stakeholdern an der Online Kampagne „#gemeinsamdurchdiekrise Inklusion leben – Rechte garantieren“ beteiligt. Veröffentlicht wurden Fotos, Plakate und kurze Videospots, um darauf aufmerksam zu machen, dass gerade in Krisenzeiten an der Verwirklichung von Inklusion und der Gewährleistung der Menschenrechte weitergearbeitet werden muss und diese nicht vernachlässigt werden dürfen.



alla campagna internet #insiemeattraversolacrisi: Vivere inclusione – garantire diritti. Sono state pubblicate foto, poster e brevi video per sottolineare la necessità di proseguire il lavoro per l'inclusione e per i diritti umani, soprattutto in tempi di crisi, e di far in modo che tali temi non vengano trascurati.



Abb.: Banner Online Kampagne / Fig.: banner campagna internet

Netzwerkarbeit

Die Corona-Krise hat vor allem die Modalitäten der Netzwerkarbeit beeinflusst. War diese bisher großteils durch eine Teilnahme vor Ort an Tagungen, Konferenzen, Sitzungen und weiteren Treffen geprägt, so wurden diese ab März 2020 großteils durch virtuelle Veranstaltungen und Treffen ersetzt.

Im Folgenden eine Auswahl der Treffen mit Netzwerkpartnern:

Die Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini und die stellvertretende Direktorin des Amtes für Menschen mit Behinderungen Ute Gebert stellten dem Monitoringausschuss im Jänner die erste Fassung der Richtlinien für Wohndienste und -leistungen für Menschen mit Behinderungen und Maßnahmen zur Förderung des selbstständigen Wohnens“ vor. Der Monitoringausschuss hatte 2018 zu diesem Thema einen Bericht verfasst und darin Handlungsempfehlungen vorgelegt, die in den Richtlinien aufgenommen und berücksichtigt wurden.

Lavoro di rete (networking)

La crisi causata dal coronavirus ha cambiato soprattutto le modalità del lavoro di rete. Esso consisteva in gran parte nel partecipare in loco a convegni, conferenze, sedute e altri incontri. Dal marzo 2020 questa modalità è stata ampiamente sostituita da iniziative e incontri virtuali.

Di seguito una selezione degli incontri con partner di rete:

In gennaio la direttrice della ripartizione politiche sociali, Michela Trentini, e la direttrice sostituta dell'ufficio persone con disabilità, Ute Gebert, hanno presentato all'Osservatorio la prima redazione dei "Criteri dei servizi e delle prestazioni abitative per persone con disabilità e misure per la promozione della vita autonoma". Nel 2018 l'Osservatorio aveva elaborato una relazione sull'argomento, in cui presentava raccomandazioni operative che sono state accettate e recepite nei criteri.



Abb.: Treffen mit der Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini und mit der stellvertretenden Direktorin des Amtes für Menschen mit Behinderungen Ute Gebert (Foto Landtag Werth)

Fig.: Incontro con la direttrice della ripartizione sociale Michela Trentini e con la direttrice sostituta dell'ufficio persone con disabilità Ute Gebert (Foto Consiglio Werth)

Ebenfalls im Jänner stellte die Vorsitzende des AEB Arbeitskreis Eltern Behinderter, Angelika Stampfl, dem Monitoringausschuss die Tätigkeiten des Verbandes vor. Besprochen wurden auch mögliche Formen der Zusammenarbeit zu gemeinsamen Themen.

Sempre a gennaio la presidente dell'AEB (Associazione genitori di persone in situazioni di handicap), Angelika Stampfl, ha presentato all'Osservatorio le attività di detta associazione. Sono state discusse anche possibili forme di cooperazione su questioni comuni.



Abb.: Treffen mit der Vorsitzenden Angelika Stampfl des AEB (Foto Landtag Werth)

Fig.: Incontro con la presidente Angelika Stampfl dell'AEB (Foto Consiglio Werth)



Abb.: Angelika Stampfl (AEB) und Michela Morandini (Foto Landtag Werth)
Fig.: Angelika Stampfl (AEB) e Michela Morandini (Foto Consiglio Werth)

Ende Februar war der Südtiroler Monitoringausschuss zu Besuch im Sitz von independent L. in Meran. Im Rahmen des Treffens wurden den Mitgliedern des Ausschusses die vielseitigen Tätigkeiten der Sozialgenossenschaft vorgestellt. Höhepunkt des Treffens war eine Führung durch das im Sitz von independent L. eingerichtete i-LAB - Laboratorium für Domotik und assistierende Hilfsmitteltechnologien. Dieses bezweckt die Durchführung von Schulungen für Gesundheits- und Sozialpersonal sowie das Testen und die Beratung zu domotischen Hilfsmitteln für potenzielle Kunden.

Alla fine di febbraio l'Osservatorio ha visitato la sede della cooperativa sociale independent L. a Merano. Nell'incontro i/le componenti dell'Osservatorio sono stati introdotti alle molteplici attività della cooperativa. Punto saliente dell'incontro è stata la visita guidata all'i-lab, il laboratorio di domotica e tecnologie assistive allestito nella sede della cooperativa per formare il personale sanitario e di assistenza sociale, testare gli ausili domestici e offrire consulenza ai potenziali clienti.



Abb.: Zu Besuch beim i-LAB - Laboratorium der Sozialgenossenschaft independent L. (Foto Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: In visita all' i-Lab – Laboratorio della cooperativa sociale independent L. (Foto Ufficio Consigliera di parità)

Zum Welttag des Hörens am 3. März organisierte der Elternverband hörgeschädigter Kinder im Eingangsbereich des Landeskrankenhauses Bozen einen Informationsstand. Der Südtiroler Monitoringausschuss unterstützte die Aktion und besuchte den Informationsstand.

In occasione della giornata mondiale dell'udito (3 marzo), l'Osservatorio ha visitato il tavolo informativo organizzato sul tema dall'Elternverband hörgeschädigter Kinder (associazione dei genitori di bambini audiolesi) nell'area d'ingresso dell'ospedale di Bolzano.



Abb.: Besuch Informationsstand des Elternverbandes hörgeschädigter Kinder EhK (Foto Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: Visita tavolo informativo dell'Associazione genitori bambini audiolesi EhK (Foto Ufficio Consigliera di parità)

Im Mai 2020 fand ein Online-Netzwerktreffen zwischen dem Südtiroler Monitoringausschuss und den Monitoringausschüssen der österreichischen Bundesländer Tirol und Salzburg statt, um eine Zusammenarbeit aufzubauen.

Nel maggio 2020 si è tenuto un incontro via internet tra l'Osservatorio altoatesino e i suoi omologhi del Länder austriaci Tirolo e Salisburgo per costituire una rete di collaborazione.



Abb.: Netzwerktreffen Monitoringausschüsse Südtirol, Tirol und Salzburg (Foto Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: Incontro di rete Osservatori dell'Alto Adige, Tirolo e Salisburgo (Foto Ufficio Consigliera di parità)

Im September fand ein Treffen mit der Geschäftsführerin der Verbraucherzentrale Südtirol Frau Gunde Bauhofer statt. Sie stellte ein Projekt der Verbraucherzentrale in Bezug auf Menschen mit Behinderungen vor. Das Treffen bot auch die Gelegenheit über eine mögliche künftige Zusammenarbeit zu sprechen.

In settembre ha avuto luogo un incontro con la direttrice del Centro tutela consumatori utenti, Gunde Bauhofer, che ha presentato un progetto del Centro stesso per le persone con disabilità. L'incontro ha anche fornito l'occasione per parlare di un'eventuale futura cooperazione.



Abb.: Treffen mit der Direktorin der Verbraucherzentrale Südtirol (Foto Landtag Werth)
Fig.: Incontro con la direttrice del centro tutela consumatori utenti (Foto Consiglio Werth)

Im Oktober nahm der Monitoringausschuss an der öffentlichen Sitzung des Tiroler Monitoringausschusses zum Thema „Menschen mit Behinderungen im Krisen- und Katastrophenfall“ sowie an der Jahresvollversammlung des AEB-Arbeitskreis Eltern Behinderter teil.

In ottobre l'Osservatorio ha partecipato alla seduta pubblica dell'omologo organo del Land Tirol sul tema "Menschen mit Behinderungen im Krisen- und Katastrophenfall" (Persone con disabilità in situazioni di crisi e catastrofi), nonché all'assemblea annuale dell'AEB (Associazione genitori di persone in situazione di handicap).

Im November traf der Monitoringausschuss mit dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich der Universität Bozen zusammen, um den Grundstein für einen aktiven Austausch im Bereich Wissenschaft, Forschung und Inklusion zu legen.

In novembre l'Osservatorio ha incontrato il Centro di competenza per l'inclusione scolastica dell'Università di Bolzano, per porre le basi di un interscambio nell'ambito della scienza, della ricerca e dell'inclusione.



Abb.: Austausch mit dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich der Universität Bozen (Foto Gleichstellungsraetin)
 Fig.: Incontro con il centro di competenza per l'inclusione scolastica dell'Università di Bolzano (Foto Consigliera di parità)

2020 wurde in Zusammenarbeit mit dem Büro der Kinder- und Jugendanwaltschaft mit der Ausarbeitung einer Informationsbroschüre zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen begonnen.

Die Broschüre enthält eine Auswahl der wichtigsten Grundrechte und Freiheiten, die diesen Menschen laut UN-Kinderrechtskonvention und UN-Behindertenrechtskonvention zustehen. Zu jedem Recht wird auch ein Beispiel aus der Praxis gebracht. Damit sollen vor allem junge Menschen mit und ohne Behinderungen, aber auch die Bevölkerung allgemein zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen informiert und sensibilisiert werden.

Die Broschüre wird voraussichtlich im Frühjahr 2021 erscheinen und sowohl in Papierformat als digital verfügbar sein. Geplant sind zwei Versionen, eine in Kinder- und Jugendsprache sowie eine Version in Leichter Sprache. Die Broschüre wird voraussichtlich in Schulen vorgestellt und verteilt werden.

9.3.4 Sitzungen und Tagungen

Fanden die internen Sitzungen bisher immer in Präsenz statt, so stellte die Organisation von Videokonferenzsitzungen während des Lockdowns eine neue Herausforderung dar. Schließlich galt es den Mitgliedern eine soweit als möglich barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen. Dies

Nel 2020 è iniziata una collaborazione con l'ufficio della Garante per l'infanzia e l'adolescenza, per elaborare un opuscolo informativo sui diritti di bambini e giovani con disabilità.

L'opuscolo contiene una selezione dei più importanti fra i diritti e le libertà fondamentali a loro spettanti ai sensi della convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, e della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Per ogni diritto si porta anche un esempio pratico. Il fine è informare e sensibilizzare soprattutto i giovani con e senza disabilità, ma anche il pubblico in generale, sui diritti dei bambini e dei giovani con disabilità.

L'opuscolo dovrebbe essere pubblicato nella primavera 2021 ed essere disponibile sia in formato cartaceo che su internet. Ne sono previste due versioni, una in linguaggio per bambini e giovani e una in lingua facile. Sarà probabilmente presentato e distribuito nelle scuole.

9.3.4 Sedute e convegni

Fino alla pandemia le sedute interne si erano sempre svolte in presenza. Durante il lockdown, organizzarle in videoconferenza ha costituito una nuova sfida. Era importante permettere ai/alle componenti di parteciparvi senza barriere, per quanto possibile. Per questo bisognava in primo

erforderte in erster Linie ein Kennntnis im Umgang mit digitalen Technologien, die von allen Mitgliedern mitgebracht wurde. Darüber hinaus war es dem Monitoringausschuss wichtig bestehende Kommunikationsbarrieren abzubauen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, nahmen an den Videokonferenzen mit den Mitgliedern immer auch zwei Simultanübersetzerinnen, zwei Gebärdensprachdolmetscherinnen sowie eine Unterstützerin teil. Die Videokonferenz wurde dabei so eingerichtet, dass die Mitglieder je nach Barriere den zugeschalteten Dolmetscherinnen und Übersetzerinnen auf verschiedenen Kanälen folgen konnten. Zusätzlich wurde über den Chatroom des Videokonferenzprogramms eine Simultanübersetzung der Inhalte angeboten.

Gegenstand der internen Sitzungen war die Behandlung der beiden Jahresthemen. Darüber hinaus stellten die internen Sitzungen für die Mitglieder und für die Geschäftsstelle die Möglichkeit dar, über aktuelle Themen und Problemstellungen in Bezug auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu informieren und darüber abzustimmen, ob und wie der Monitoringausschuss dazu Stellung nehmen sollte.

Im Rahmen zweier interner Sitzungen fanden drei Treffen mit lokalen Netzwerkpartnern statt.

Im Oktober 2020 war die jährliche öffentliche Sitzung des Monitoringausschuss zu den beiden Jahresthemen geplant. Diese musste aber aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Ebenfalls abgesagt wurde eine Tagung zum Thema „Sexualität und Beeinträchtigung“, an deren Organisation der Monitoringausschuss im Rahmen einer Arbeitsgruppe mitgewirkt hatte.

9.4 Ausblick und Themenschwerpunkte des Südtiroler Monitoringausschusses 2021

Im Tätigkeitsjahr 2021 wird der Südtiroler Monitoringausschuss den Fokus auf folgende Tätigkeiten legen:

- 1) Schwerpunktthemen „Psychosoziale Unterstützung von Menschen mit Behinderungen“, „Menschen mit Behinderungen und Gewalt“, „Forschung und Inklusion“

luogo essere capaci di usare le tecnologie informatiche, e tutti lo erano. Inoltre per l'Osservatorio era importante eliminare le barriere esistenti nella comunicazione. A questo fine, alle videoconferenze hanno sempre partecipato due traduttrici simultanee, due interpreti della lingua dei segni e un'assistente. Le videoconferenze sono state impostate in modo che i/le componenti potessero seguire traduttrici simultanee ed interpreti su canali diversi a seconda della rispettiva barriera. Inoltre nella chat room del programma di videoconferenza è stata fornita la traduzione simultanea dei contenuti.

Oggetto delle sedute interne era l'esame dei due temi annuali. Ma le sedute interne hanno anche permesso ai/alle componenti e all'ufficio di fornire informazioni su temi e problemi attuali relativi ai diritti delle persone con disabilità, nonché di votare per decidere se e come l'Osservatorio dovesse prendere posizione su questi temi.

Nell'ambito di due sedute interne si sono svolti tre incontri con partner di rete locali.

Per l'ottobre 2020 era prevista la seduta pubblica annuale dell'Osservatorio, avente per oggetto i due temi annuali. Essa ha però dovuto essere annullata a causa della pandemia.

Anche un convegno su "Sessualità e disabilità", che l'Osservatorio aveva contribuito a organizzare nell'ambito di un gruppo di lavoro, è stato annullato.

9.4 Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale per il 2021

Per il 2021 l'Osservatorio considera prioritarie le seguenti attività:

- 1) temi "assistenza psicosociale alle persone con disabilità", "violenza sulle persone con disabilità", "ricerca e inclusione"

- 2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen
- 3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen
- 4) Netzwerkfähigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

1) Schwerpunktthemen „Psychosoziale Unterstützung von Menschen mit Behinderungen“, „Menschen mit Behinderungen und Gewalt“, „Forschung und Inklusion“

Zum Jahresthema „Psychosoziale Unterstützung von Menschen mit Behinderungen“ sind eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation in Südtirol sowie Gespräche mit Fachexpertinnen und Fachexperten geplant. Das Thema wird auch Gegenstand der öffentlichen Sitzung sein, die im Herbst geplant ist. Im Monitoringausschuss wird dazu eine interne Arbeitsgruppe gebildet, die einen Vorschlag für den Ablauf und die Themenschwerpunkte der öffentlichen Sitzung ausarbeiten wird. Geplant ist weiter ein Bericht mit Handlungsempfehlungen zum Jahresthema, der den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zur Umsetzung vorgelegt werden wird.

Mit dem Thema „Gewalt an Menschen mit Behinderungen“ wird sich eine interne Arbeitsgruppe im Monitoringausschuss befassen. Besprochen werden Modalitäten und Inhalte, um zum Thema zu informieren und zu sensibilisieren. Geplant ist in diesem Zusammenhang auch eine Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten.

2021 wird weiter ein Schwerpunkt auf das Thema „Forschung und Inklusion“ gesetzt. Im Monitoringausschuss wurde dazu eine interne Arbeitsgruppe gebildet. Sie wird Themenvorschläge für Studien und Forschungen zum Thema ausarbeiten, die sich an Forschungseinrichtungen richten. In diesem Zusammenhang hatte der Monitoringausschuss bereits Ende 2020 ein Treffen mit dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich der Universität Bozen. Dabei wurde über einen möglichen Austausch im Bereich Wissenschaft, Forschung und Inklusion im Jahr

- 2) prese di posizione e pareri su leggi
- 3) partecipazione a tavoli di discussione e gruppi di lavoro
- 4) lavoro di rete e pubbliche relazioni

1) Temi “assistenza psicosociale alle persone con disabilità”, “violenza sulle persone con disabilità”, “ricerca e inclusione”

Sul tema annuale “assistenza psicosociale alle persone con disabilità” sono previsti una rilevazione della situazione attuale in Alto Adige e colloqui con esperte/esperti del settore. Il tema sarà anche oggetto della seduta pubblica prevista per l'autunno. Su di esso sarà costituito un gruppo di lavoro interno all'Osservatorio, che elaborerà una proposta sullo svolgimento della seduta pubblica e sugli argomenti principali da affrontare.

È prevista anche una relazione con raccomandazioni operative sul tema annuale, che verrà presentata alle/ai responsabili politici per l'attuazione.

Del tema della “violenza sulle persone con disabilità” si occuperà un gruppo di lavoro interno all'Osservatorio. Saranno discussi modalità e contenuti per informare e sensibilizzare sul tema. È prevista al riguardo anche una collaborazione con esperte ed esperti.

Un ulteriore tema importante nel 2021 sarà “ricerca e inclusione”. All'interno dell'Osservatorio è stato costituito un gruppo di lavoro per elaborare proposte rivolte alle istituzioni di ricerca, concernenti studi e indagini in questo ambito. Al riguardo l'Osservatorio ha già avuto, alla fine del 2020, un incontro con il Centro di competenza per l'inclusione scolastica dell'Università di Bolzano. Si è anche discusso di una possibile collaborazione nell'ambito della scienza, della ricerca e dell'inclusione nel 2021.

2021 gesprochen.

Die Arbeitsgruppe wird sich weiter mit dem Thema der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Europaregion Tirol, Südtirol Trentino auseinandersetzen, wie im nachfolgenden Punkt 4) Netzwerk­­tätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit beschrieben ist.

2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen

Im Jahr 2021 wird der Monitoringausschuss mit Stellungnahmen oder Interventionen auf aktuelle Ereignisse und Problematiken rund um das Thema Menschen mit Behinderungen reagieren. Aus heutiger Sicht wird dabei die Corona Pandemie weiterhin Thema sein.

Falls erforderlich wird der Monitoringausschuss auch Gesetzesbegutachtungen durchführen.

3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen

Geplant ist auch die Teilnahme der Mitglieder des Monitoringausschusses an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen sowie an Vorträgen zu Themen die Menschen mit Behinderungen betreffen und in denen die Mitglieder ihre Expertise einbringen können.

2021 ist anlässlich des internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember wieder eine Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern der Arbeitsgruppe 3. Dezember zur Ausarbeitung einer gemeinsamen Sensibilisierungskampagne zum Aktionstag geplant.

Eine Tagung zum Thema „Sexualität und Beeinträchtigung in Zusammenarbeit mit verschiedenen Netzwerkpartnern musste 2020 abgesagt werden und wird 2021 nachgeholt. Der Monitoringausschuss wird sich an der Gestaltung beteiligen.

4) Netzwerk­­tätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Auch im Jahr 2021 wird der Monitoringausschuss einen Schwerpunkt auf die Netzwerkarbeit legen. In diesem Sinne wurde Ende 2020 eine Zusammenarbeit zwischen dem Tiroler Monitoring-

Il gruppo di lavoro continuerà a occuparsi dell'attuazione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, come descritto nel seguente punto 4) Lavoro di rete e pubbliche relazioni.

2) Prese di posizione e pareri su leggi

Nel 2021 l'Osservatorio risponderà, con prese di posizione o interventi, agli eventi e alle problematiche relative alle persone con disabilità. Prevedibilmente la pandemia di coronavirus continuerà a essere oggetto di discussione.

Se necessario, l'Osservatorio esprimerà anche pareri su leggi.

3) Partecipazione a tavoli di discussione e gruppi di lavoro

È anche previsto che i/le componenti dell'Osservatorio partecipino a discussioni, gruppi di lavoro e conferenze su temi riguardanti le persone con disabilità, occasioni nelle quali i/le componenti potranno apportare il loro contributo.

Nel 2021, in occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità del 3 dicembre, si prevede nuovamente una cooperazione con i partner di rete del gruppo di lavoro 3 dicembre per pianificare una comune campagna di sensibilizzazione.

Una conferenza su "Sessualità e disabilità" in collaborazione con vari partner di rete ha dovuto essere cancellata nel 2020 e avrà luogo nel 2021. L'Osservatorio parteciperà alla pianificazione.

4) Lavoro di rete e pubbliche relazioni

Anche nel 2021 l'Osservatorio darà grande importanza al lavoro di rete.

In questo senso a fine 2020, nell'ambito dell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, è stata

ausschuss, dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient und dem Südtiroler Monitoringausschuss im Rahmen der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino begründet. Auf dieser Ebene soll künftig die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention analysiert werden, woran sich auch die interne Arbeitsgruppe „Forschung und Inklusion“ beteiligen wird.

Darüber hinaus wird der Monitoringausschuss weiterhin einen Austausch mit den Monitoringausschüssen der Bundesländer Tirol und Salzburg pflegen.

Ebenso strebt der Südtiroler Monitoringausschuss eine verstärkte Vernetzung mit europäischen Netzwerken und Partnern an.

Mit den Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern auf lokaler Ebene wird der Monitoringausschuss die gute Zusammenarbeit weiter pflegen und festigen. Geplant ist in diesem Sinne die bereits oben genannt Zusammenarbeit in den Arbeitsgruppen zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen und zur Tagung „Sexualität und Beeinträchtigung“.

Durch Presseartikel, Beiträge und Sensibilisierungskampagnen in den sozialen Medien wird der Monitoringausschuss zu speziellen Themen informieren, die Menschen mit Behinderungen betreffen.

Zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen soll, wie bereits im Abschnitt 1.3.3 beschrieben durch eine Informationsbroschüre sensibilisiert und informiert werden.

Zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen wird der Monitoringausschuss auch über die jährliche öffentliche Sitzung zum Jahresthema informieren, mit deren Planung und Organisation bereits begonnen wurde.

istituita una cooperazione tra l'osservatorio del Land Tirolo, il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento e l'Osservatorio altoatesino. In futuro l'attuazione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità sarà analizzata a questo livello, anche con la partecipazione del gruppo di lavoro interno "Ricerca e inclusione".

L'Osservatorio continuerà a mantenere i contatti con gli omologhi organi dei Länder Tirolo e Salisburgo.

L'Osservatorio altoatesino intende inoltre creare più ampie sinergie con partner europei.

Esso continuerà a mantenere e rafforzare la buona cooperazione con i partner di rete a livello locale. In questo senso è prevista la succitata cooperazione nei gruppi di lavoro per la giornata internazionale delle persone con disabilità e per la conferenza su "Sessualità e disabilità".

Attraverso articoli di stampa, contributi e campagne di sensibilizzazione sulle reti sociali, l'Osservatorio informerà su questioni specifiche riguardanti le persone con disabilità.

Come già spiegato nella sezione 1.3.3, sarà prodotto un opuscolo informativo per sensibilizzare e informare sui diritti di bambini e giovani con disabilità.

Riguardo ai diritti delle persone con disabilità, l'Osservatorio informerà anche sulla seduta pubblica annuale avente per oggetto il tema annuale, la cui pianificazione e organizzazione sono già iniziate.

ANLAGEN ALLEGATI

Anlage 1:

Landesgesetz Nr. 11/2020
Bestimmungen über die beim Landtag
angesiedelten Ombudsstellen

Anlage 2:

Landesgesetz Nr. 7/2015
Teilhabe und Inklusion von Menschen
mit Behinderungen

Allegato 1:

Legge provinciale n. 11/2020
Disciplina degli organismi di garanzia
insediati presso il Consiglio provinciale

Allegato 2:

Legge provinciale n. 7/2015
Partecipazione e inclusione delle persone
con disabilità

ANLAGE/ALLEGATO 1

Landesgesetz vom 9. Oktober 2020, Nr. 11

Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen

**ABSCHNITT I
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Art. 1 (Zielsetzungen und Anwendungsbereich)

(1) Gegenstand dieses Gesetzes ist die Regelung der beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen: Volksanwaltschaft, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und Landesbeirat für das Kommunikationswesen.

(2) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet bei unregelmäßigen Verhaltensweisen der öffentlichen Körperschaften ein und vermittelt zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der öffentlichen Verwaltung. Bei der Volksanwaltschaft ist die Antidiskriminierungsstelle angesiedelt.

(3) Die Kinder- und Jugendanwältin/Der Kinder- und Jugendanwalt – im Folgenden kurz: KJ-Anwältin/KJ-Anwalt – schützt die Rechte und Interessen der in Südtirol lebenden jungen Menschen.

(4) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat fördert und beaufsichtigt die Umsetzung der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Bei der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat ist zudem der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung angesiedelt.

(5) Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen – im Folgenden kurz: Landesbeirat – ist eine unabhängige Ombudsstelle, die im Bereich der lokalen Medien tätig ist. Er übt Aufsichts- und Kontrollfunktionen zum Schutz der Mediennutzer und Medienbetreiber aus und setzt sich für die Erhaltung und Verbesserung der Qualität sowie für die Vielfalt der Medienlandschaft in Südtirol ein. Der Landesbeirat besteht aus sechs Expertinnen und Experten in den Bereichen Kommunikation, Information, Telekommunikation und Multimedia.

(6) Die Dienste der Ombudsstellen können von allen Bürgerinnen und Bürgern kostenlos in Anspruch genommen werden.

(7) Den Bürgerinnen und Bürgern aller drei Sprachgruppen muss das Recht auf Gebrauch der Muttersprache gewährleistet werden.

Art. 2 (Zugangsvoraussetzungen)

(1) Die Bewerberinnen und Bewerber für das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes sowie der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates müssen folgende Zugangsvoraussetzungen erfüllen:

- a) Diplom eines mindestens vierjährigen Universitätsstudiums,
- b) Nachweis über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache, bezogen auf den Universitätsabschluss, sowie:
- c) für das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes: Erfahrung im Rechts- oder im Verwaltungsbereich in Form einer mindestens fünfjährigen Berufstätigkeit in einem dieser beiden Bereiche während der letzten zehn Jahre,
- d) für das Amt der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes: nachgewiesene Kompetenzen oder Berufserfahrung im Kinder- und Jugendbereich,
- e) für das Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates: nachgewiesene Fachkenntnisse im Bereich der Frauenbeschäftigung, des Arbeitsrechts sowie der Rechtslage im Bereich der Chancengleichheit.

(2) Die Bewerberinnen und Bewerber für das Amt eines Mitglieds des Landesbeirats müssen die dafür vorgesehenen Anforderungen an Kompetenz und Erfahrung auf dem Gebiet der Kommunikation in ihren kulturellen, rechtlichen, wirtschaftlichen und technologischen Aspekten erfüllen.

Art. 3 (Verfahren zur Wahl und Ernennung der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der Kinder- und Jugendanwältin/des Kinder- und Jugendanwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates)

(1) Das Verfahren zur Wahl der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates wird mit einer öffentlichen Bekanntmachung im Amtsblatt der Regi-

on eingeleitet, die von der Präsidentin/vom Präsidenten des Südtiroler Landtages innerhalb von 30 Tagen nach ihrer/seiner Wahl veranlasst wird und aus der Folgendes hervorgehen muss:

- a) die Absicht des Landtages, das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates zu besetzen,
- b) die Zugangsvoraussetzungen für die Stelle,
- c) die Besoldung,
- d) die Frist für die Einreichung der Bewerbungen beim Präsidium des Südtiroler Landtages – 30 Tage ab Veröffentlichung der öffentlichen Bekanntmachung.

(2) Vor der Wahl der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates werden die Bewerberinnen und Bewerber, welche die Voraussetzungen nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und b) erfüllen und dies anhand entsprechender Nachweise oder Eigenerklärungen belegen können, zu einer Anhörung im Landtag eingeladen. Im Rahmen dieser Anhörung, an der alle Landtagsabgeordneten teilnehmen können, legen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Kompetenzen bzw. Berufserfahrung in den jeweiligen Bereichen dar und beweisen damit, dass sie die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben c), d) und e) erfüllen. Bei dieser Gelegenheit können die Bewerberinnen und Bewerber auch ihre Vorstellungen über ihre künftigen Aufgabenschwerpunkte und über die Führung der Ombudsstellen vorbringen.

(3) Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt und die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat werden vom Landtag in geheimer Abstimmung unter jenen Bewerberinnen/Bewerber gewählt, die an der in Absatz 2 genannten Anhörung teilgenommen haben. Gewählt ist die Bewerberin oder der Bewerber, die/der die Stimmen von zwei Dritteln der Landtagsabgeordneten erhält.

(4) Die Ernennung erfolgt per Dekret des Landtagspräsidenten/der Landtagspräsidentin nach dem Ergebnis der Wahl im Landtag und nach Vorlage der Erklärung über das Fehlen von Gründen für die Unvereinbarkeit und für die Nichterteilbarkeit des Amtes gemäß Artikel 6 Absatz 1.

(5) Die Bestimmungen in Artikel 7 Absatz 2 sind hiervon unberührt.

Art. 4 (Verfahren zur Wahl und Ernennung der Mitglieder und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirates für das Kommunikationswesen)

(1) Die Mitglieder des Landesbeirats werden zu Beginn der Legislaturperiode vom Landtag in geheimer Abstimmung gewählt.

(2) Jede/Jeder Abgeordnete kann höchstens drei Vorzugsstimmen abgeben. Die Zusammensetzung des Landesbeirats muss dem Sprachgruppenverhältnis gemäß letzter allgemeiner Volkszählung entsprechen. Auf jeden Fall muss auch die Vertretung der ladinischen Sprachgruppe gewährleistet werden. Ein Mitglied des Landesbeirats wird auf Vorschlag der politischen Minderheit gewählt.

(3) Aus den Reihen der vom Landtag gewählten Mitglieder des Landesbeirats ernennt das Landtagspräsidium auf Vorschlag der Landtagspräsidentin/des Landtagspräsidenten die Präsidentin/den Präsidenten und die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten des Landesbeirats. Diese müssen verschiedenen Sprachgruppen angehören.

(4) Im Hinblick auf die Ernennung muss die Präsidentin/der Präsident und die Vizepräsidentin/der Vizepräsident des Landesbeirats schriftlich erklären, dass keine Gründe für eine Unvereinbarkeit oder Nichterteilbarkeit des Amtes im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 vorliegen.

(5) Die Bestimmungen in Artikel 7 Absatz 2 sind hiervon unberührt.

Art. 5 (Unvereinbarkeitsgründe)

(1) Unbeschadet der in Artikel 8 des Landesgesetzes vom 19. September 2017, Nr. 14, vorgesehenen Unwählbarkeitsgründe sind die Ämter der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes sowie der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates unvereinbar:

- a) mit dem Mandat eines Mitglieds des Europäischen Parlaments sowie des italienischen Parlaments oder der italienischen Regierung,
- b) mit dem Amt einer Bürgermeisterin/eines Bürgermeisters, einer Gemeinderreferentin/eines Gemeindererenten oder einer Gemeinderätin/eines Gemeinderates,
- c) mit der Ausübung jedweder selbständigen oder abhängigen Tätigkeit und jedweder Gewerbe- oder Berufstätigkeit, die keine Eintragung in eine Berufskammer erfordert und mit der Zielsetzung des Amtes im Widerspruch steht. Über die Ausübung jedweder selbständigen Tätigkeit sowie über gelegentliche Nebentätigkeit, die nur in beschränktem Ausmaß erfolgen kann und genehmigungspflichtig ist, entscheidet die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf begründeten Antrag hin.

(2) Unbeschadet der in Artikel 8 und Artikel 9 des Landesgesetzes vom 19. September 2017, Nr. 14, vorgesehenen Unwählbarkeits- und Unvereinbarkeitsgründe ist das Amt eines Mitglieds, des Präsidenten und des Vizepräsidenten des Landesbeirats unvereinbar:

a) mit folgenden politischen Ämtern:

- 1) mit dem Amt eines Mitglieds des Europäischen Parlaments sowie des italienischen Parlaments oder der italienischen Regierung,
- 2) mit dem Amt einer Bürgermeisterin/eines Bürgermeisters, einer Gemeindereferentin/eines Gemeindereferenten oder einer Gemeinderätin/eines Gemeinderates,
- 3) mit dem Amt eines von der Regierung, vom Parlament, von Regionalräten, Regionalregierungen, Landtagen, Landesregierungen, Gemeinderäten oder Gemeindeausschüssen ernannten Mitglieds des Vorsitzes oder der Direktion einer öffentlichen Körperschaft mit oder ohne Gewinnabsichten,
- 4) mit einem Wahl- oder Vertretungsmandat in einer politischen Partei,

b) mit folgenden Berufs- und Wirtschaftstätigkeiten:

- 1) Geschäftsführerin/Geschäftsführer oder Angestellte/Angestellter von öffentlichen oder privaten Unternehmen, die auf dem Gebiet des Rundfunkwesens, des Fernmeldewesens, der Werbung, des Verlagswesens – auch im multimedialen Bereich –, der Einschaltquotenmessung und der Überwachung der Programmgestaltung, sei es auf staatlicher, sei es auf lokaler Ebene, tätig ist; Landesbedienstete/Landesbediensteter,
- 2) aktive Mitarbeiterin oder Beraterin/aktiver Mitarbeiter oder Berater der unter Nr. 1) dieses Buchstabens genannten Rechtssubjekte.

(3) Während der Amtszeit dürfen die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats keine Ämter oder Funktionen in Parteien, Vereinigungen, Körperschaften oder Unternehmen ausüben, wobei ehrenamtliche Tätigkeiten für Vereinigungen oder Körperschaften sowie Beauftragungen in Körperschaften in Ausübung des gewählten Amtes ausgenommen sind.

(4) Wenn sie beabsichtigen, bei Kommunal-, Landes-, Parlaments- oder Europawahlen zu kandidieren, müssen die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats mindestens sechs Monate vor dem Wahltermin zurücktreten.

(5) Hiervon unberührt sind die Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 8. April 2013, Nr. 39, über die Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Ämtern in öffentlichen Verwaltungen.

Art. 6 (Verfahren zur Feststellung von Unvereinbarkeits- und Nichterteilbarkeitsgründen)

(1) Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, die Präsidentin/der Präsident und die Vizepräsidentin/der Vizepräsident des Landesbeirats sind verpflichtet, vor ihrer Ernennung der Landtagspräsidentin/dem Landtagspräsidenten mitzuteilen, welche Ämter, Funktionen und beruflichen Tätigkeiten sie ausüben und dass keine Gründe für die Nichterteilbarkeit oder Unvereinbarkeit des Amtes bestehen bzw. dass die im Artikel 5 genannten Unvereinbarkeitsgründe behoben wurden.

(2) Hat die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident dennoch Grund zur Annahme, dass ein Grund zur Unvereinbarkeit oder Unerteilbarkeit des Amtes besteht, teilt sie/er dies den Betroffenen schriftlich mit. Diese können innerhalb von fünfzehn Tagen ab Empfang der Mitteilung Gegenäußerungen in schriftlicher Form vorbringen oder den Unvereinbarkeitsgrund beseitigen. Im Laufe der nächsten Landtagssitzung informiert die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident den Landtag über die erfolgte Beseitigung des Unvereinbarkeitsgrundes. Ist die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident nach Empfang der Gegenäußerungen und nach gemeinsamer Erörterung des Sachverhaltes dennoch der Ansicht, dass ein Grund für die Unvereinbarkeit oder Nichterteilbarkeit des Amtes besteht, unterbreitet sie/er dem Landtag einen begründeten Bericht mit dem Vorschlag, entweder das Bestehen eines Unvereinbarkeitsgrundes oder die Nichtigkeit der Beauftragungsmaßnahme festzustellen. Auf das Verfahren im Landtag finden die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Südtiroler Landtages zur Wahlbestätigung Anwendung, sofern sie mit diesem Gesetz vereinbar sind. Falls der Landtag das Bestehen eines Unvereinbarkeitsgrundes oder die Nichtigkeit der Beauftragungsmaßnahme feststellt, verfügt er mit einem Beschluss den Amtsverlust.

(3) Falls sich im Laufe seiner/ihrer Amtszeit Änderungen in Bezug auf die gemäß Absatz 1 abgegebene Erklärung ergeben, muss die/der Betroffene diese innerhalb von 15 Tagen nach deren Eintreten der Landtagspräsidentin/dem Landtagspräsidenten mitteilen. Hat die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident Grund zur Annahme, dass damit ein Unvereinbarkeitsgrund eingetreten ist, wird gemäß Absatz 2 vorgegangen.

Art. 7 (Amtsdauer, Amtsenthebung und Bestimmungen über die Wahl des Nachfolgers/der Nachfolgerin)

(1) Die Amtszeit der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats entspricht der Legislaturperi-

ode des Landtages, in der sie/er gewählt wurde. Die Bestimmungen in Absatz 2 und in Artikel 6 sind hiervon unberührt. Die Volksanwältin/Der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats führt die Amtsgeschäfte vorläufig bis zum Amtsantritt der Nachfolgerin/des Nachfolgers weiter.

(2) Auf einen Beschluss des Landtags hin, der in geheimer Abstimmung mit der Stimmenmehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder gefasst wurde, kann die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident die Volksanwältin/den Volksanwalt, die KJ-Anwältin/den KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/den Gleichstellungsrat und die Präsidentin/den Präsidenten des Landesbeirats ihres Amtes entheben, wenn schwerwiegende Gründe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Amtsfunktionen vorliegen, außerdem bei Gesetzesübertretungen sowie bei nachgewiesener Ineffizienz.

(3) Falls die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat oder die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats das Amt verliert oder aus irgendeinem Grund vor dem normalen Ende der Amtszeit aus dem Amt scheidet, leitet die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident innerhalb von 30 Tagen das Verfahren gemäß Artikel 3 – bzw. Artikel 4 im Falle der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats – ein, sofern der Amtsverlust/das Ausscheiden nicht in den letzten 6 Monaten einer Legislaturperiode erfolgt. In diesem Fall ernannt die Landtagspräsidenten/der Landtagspräsident für die Übergangsphase bis zur ordentlichen Neubestellung einen Ersatz.

Art. 8 (Mandatsbeschränkung)

(1) Wer das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates oder der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats für drei Legislaturperioden oder jedenfalls für fünfzehn Jahre bekleidet hat, kann nicht unmittelbar für dasselbe Amt wiedergewählt werden. Als Legislaturperiode gilt ausschließlich zu diesem Zwecke eine Amtsausübung für mindestens 36 Monate.

Art. 9 (Wartestand)

(1) Öffentliche Bedienstete des Landes oder der örtlichen Körperschaften werden für den Zeitraum ihres Auftrages in den Wartestand aufgrund des politischen Mandats versetzt. **(2)** Öffentliche Bedienstete des Staates oder der Region werden für den Zeitraum ihres Auftrages in den Wartestand gemäß den geltenden Bestimmungen versetzt.

Art. 10 (Besoldung)

(1) Für die Dauer ihrer Amtszeit haben die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat Anspruch auf die wie folgt angeführte monatliche Bruttoaufwandsentschädigung, die alljährlich und automatisch auf Grundlage des in der Gemeinde Bozen erhobenen ISTAT-Indexes der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) aufgewertet wird:

- a) Volksanwältin/Volksanwalt: Entschädigung 8.500 Euro,
- b) KJ-Anwältin/KJ-Anwalt: Entschädigung 6.000 Euro,
- c) Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat: Entschädigung 6.000 Euro.

(2) Sofern die/der gewählte und ernannte Amtsinhaberin/Amtsinhaber nicht von Amtes wegen in den Wartestand wegen politischen Mandats oder in den Wartestand versetzt wurde bzw. nicht zur selbständigen Berufstätigkeit ermächtigt wurde und folglich die für diese Fälle geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen, erstattet der Südtiroler Landtag der Amtsinhaberin/dem Amtsinhaber zusätzlich zur in Absatz 1 genannten Bruttoaufwandsentschädigung die Sozial- und Vorsorgebeiträge, die von der Amtsinhaberin/vom Amtsinhaber mit Bezug auf die Vorsorgebemessungsgrundlage einbezahlt wurden, sobald diese/dieser die entsprechenden Einzahlungsbestätigungen vorlegt. Der Höchstbetrag der in Absatz 1 genannten Aufwandsentschädigungen wird gemäß den Bestimmungen berechnet, die der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge für die Bediensteten des Landtages zugrunde liegen.

(3) Die monatliche Bruttoaufwandsentschädigung nach Absatz 1 beinhaltet nicht den etwa anfallenden Zusatzbeitrag zur Vorsorgekasse der Berufskategorie.

(4) Den Mitgliedern des Landesbeirates steht für die Teilnahme an den Sitzungen das Doppelte jener Sitzungsgelder und Vergütungen zu Lasten des Landtagshaushaltes zu, die das Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6, in geltender Fassung, für die Mitglieder der Beiräte vorsieht, die eine selbstständige, nach außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für die Landesbediensteten unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

(5) Die Präsidentin/Der Präsident des Landesbeirats erhält das Zweifache jener monatlichen Vergütung, die im Artikel 1/bis des Landesgesetzes vom 19. März 1991, Nr. 6, in geltender Fassung, für die nicht der Landesverwal-

tung angehörenden Präsidenten der selbst verwalteten, von der Landesverwaltung abhängigen Betriebe, Anstalten und Einrichtungen festgelegt ist. Die Kosten gehen zu Lasten des Landtagshaushaltes.

Art. 11 (Spesenrückvergütung)

(1) Die Außendienstvergütung und die Vergütung der Reisekosten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Bediensteten des Südtiroler Landtages gelten. Die entsprechenden Ausgaben gehen zu Lasten des Haushaltes des Südtiroler Landtages.

(2) Die Rückvergütung der Spesen für die besuchten Fort- und Weiterbildungen stehen zu, sofern diese in Zusammenhang mit den Aufgaben und Obliegenheiten der jeweiligen Ombudsstellen stehen.

Art. 12 (Haftpflichtversicherung)

(1) Der Landtag schließt zugunsten der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirates eine auf die Dauer ihres/seines Amtes beschränkte Haftpflichtversicherung ab.

Art. 13 (Rechtsstatus und Zugangsrecht)

(1) Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben vollkommen unabhängig, an keine Weisungen gebunden und niemandem hierarchisch untergeordnet. Sie handeln auf entsprechenden Hinweis hin oder von Amts wegen.

(2) Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates sind an das Amtsgeheimnis gebunden.

(3) Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt und die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat haben das Recht, bei den Ämtern der Landesverwaltung, der Anwaltschaft des Landes und dem Rechtsamt des Südtiroler Landtages Gutachten in Auftrag zu geben. In besonderen Fällen können sie Gutachten auf dem Auftragswege an externe Sachverständige vergeben.

(4) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben haben die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates Recht auf Zugang zu allen Unterlagen der öffentlichen Verwaltungen sowie Anspruch darauf, unentgeltlich Kopien davon zu erhalten. Sie müssen auf jeden Fall die Datenschutzbestimmungen einhalten.

Art. 14 (Beziehungen der Ombudsstellen zueinander)

(1) Alle Ombudsstellen informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse und koordinieren ihre Tätigkeit im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten.

(2) Die Zusammenarbeit der Ombudsstellen, einschließlich des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung, der Antidiskriminierungsstelle und des Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, wird durch ein Einvernehmensprotokoll geregelt, wobei die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat die Koordination übernimmt.

II. ABSCHNITT VOLKSANWALTSCHAFT DES LANDES SÜDTIROL

Art. 15 (Aufgaben und Funktionen)

(1) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet auf formlosen Antrag der direkt Betroffenen oder von Amts wegen im Zusammenhang mit Maßnahmen, Akten, Fakten, Verzögerungen, Unterlassungen oder jedenfalls unregelmäßigen Verhaltensweisen seitens folgender Körperschaften oder Rechtspersonen ein:

- a) der Landesverwaltung,
- b) der Körperschaften, die von der Landesverwaltung abhängig sind oder deren Rechtsordnung in ihre auch delegierten Zuständigkeiten fällt,
- c) der Konzessionäre oder Betreiber öffentlicher Dienste des Landes.

(2) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet auch bei Beschwerden und Unregelmäßigkeiten gegenüber dem Südtiroler Sanitätsbetrieb ein, übt die Funktionen im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 8. März 2017, Nr. 24, aus und vertritt oder unterstützt die Patienten auch bei der Schlichtungsstelle in Arzthaftungsfragen gemäß Artikel 14 des Dekretes des Landeshauptmannes vom 18. Jänner 2007, Nr. 11.

(3) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters ein und weist auf Missbräuche, Fehlverhalten, Mängel und Verzögerungen der Gemeindeverwaltungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern hin, wenn diese eine Vereinbarung im Sinne von Artikel 17 des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2, mit der Südtiroler Volksanwaltschaft abgeschlossen haben.

(4) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters im Sinne von Artikel 16 des Gesetzes vom 15. Mai 1997, Nr. 127, zum Schutz aller Bürgerinnen und Bürger ein, die Beschwerden gegenüber den staatlichen Verwaltungen, die im Gebiet der Autonomen Provinz Bozen tätig sind, vorbringen.

(5) Seine/Ihre Aufgaben nimmt die Volksanwältin/der Volksanwalt durch Information, Beratung und Vermittlung bei Konflikten in Bezug auf Angelegenheiten oder Verfahren bei den Körperschaften oder Rechtspersonen laut Absatz 1 wahr.

(6) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters ein, um die Ausübung des Rechts auf Zugang zu Akten und Dokumenten der im Absatz 1 genannten Körperschaften und Rechtspersonen gemäß den einschlägigen Bestimmungen sicherzustellen. Diese Aufgabe wird gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 7. August 1990, Nr. 241, des gesetzesvertretenden Dekretes vom 14. März 2013, Nr. 33, und des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, ausgeübt.

Art. 16 (Vorgangsweise)

(1) Bürgerinnen und Bürger, die eine Angelegenheit bei den im Artikel 15 Absatz 1 genannten Körperschaften oder Rechtspersonen anhängig haben, sind berechtigt, sich bei diesen Stellen sowohl schriftlich als auch mündlich über den Stand der Angelegenheit zu erkundigen. Erhalten sie innerhalb von 20 Tagen nach der Anfrage keine Antwort oder ist diese nicht zufriedenstellend, so können sie die Hilfe der Volksanwältin/des Volksanwaltes beantragen.

(2) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt überprüft den Rechts- und Sachverhalt, verständigt die zuständige Stelle und ersucht die für den Dienst verantwortliche Bedienstete/den für den Dienst verantwortlichen Bediensteten um eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme innerhalb von fünf Tagen. Die Volksanwältin/Der Volksanwalt und die verantwortliche Bedienstete/der verantwortliche Bedienstete legen einvernehmlich den Zeitrahmen fest, innerhalb welchem der Sachverhalt, der zur Beschwerde Anlass gegeben hat, eventuell auch im Rahmen einer gemeinsamen Prüfung bereinigt werden kann. Sollte dieser Zeitrahmen über einen Monat hinausgehen, ist dies eigens zu begründen und der betroffenen Bürgerin/dem betroffenen Bürger mitzuteilen.

(3) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt macht die Landeshauptfrau/den Landeshauptmann und die gesetzlichen Vertreter der weiteren Körperschaften auf allfällige Verzögerungen, Unregelmäßigkeiten und Mängel sowie auf deren Ursachen aufmerksam, gibt eine Empfehlung ab und schlägt vor, wie solche Unregelmäßigkeiten behoben und in Zukunft vermieden werden können.

(4) In der Maßnahme, die infolge des Einschreitens der Volksanwältin/des Volksanwaltes erlassen wird, ist jedenfalls die Begründung anzuführen, weshalb die dargelegte Ansicht bzw. die Schlussfolgerungen, zu denen die Volksanwältin/der Volksanwalt gelangt ist, nicht geteilt werden.

(5) Eingeleitete Rekurse und Einsprüche auf dem Gerichts- oder dem Verwaltungswege schließen eine Befassung der Volksanwältin/des Volksanwaltes in derselben Sache nicht aus; auch kann die zuständige Stelle die Auskunft bzw. die Zusammenarbeit nicht verweigern.

(6) Erschwert das zuständige Personal die Arbeit der Volksanwältin/des Volksanwaltes durch Handlungen oder Unterlassungen, so kann diese/dieser die Angelegenheit beim zuständigen Disziplinarorgan zur Anzeige bringen. Dieses wiederum ist verpflichtet, der Volksanwältin/dem Volksanwalt die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

(7) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat Beschwerden, deren Prüfung nicht in seine/ihre Zuständigkeit fällt, an die zuständigen gleichartigen Einrichtungen weiterzuleiten. Sind solche nicht vorhanden, wird sie/er im Sinne der Zielsetzungen des Artikels 97 der Verfassung die eventuellen Missstände den betroffenen Stellen melden und die Zusammenarbeit mit ihnen suchen. In Angelegenheiten, die Verwaltungsstellen mit Sitz in Rom oder Brüssel betreffen, kann sich die Volksanwältin/der Volksanwalt der Dienste der Südtiroler Außenämter in Rom und Brüssel bzw. der öffentlichen EU-Dienste bedienen.

(8) Die öffentliche Verwaltung stellt der Volksanwaltschaft die notwendigen Räumlichkeiten für Sprechtage und für Informations- und Beratungsveranstaltungen zur Verfügung.

(9) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt kann bei der Führungskraft des von der Beschwerde betroffenen Dienstes mündlich und schriftlich eine Kopie von Unterlagen anfordern, die sie/er für die Durchführung ihrer/seiner Aufgaben für nützlich hält, und in alle die Angelegenheit betreffenden Akten ohne Einschränkung durch das Amtsgeheimnis Einsicht nehmen.

(10) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt ist verpflichtet auch außerhalb ihres/seines Amtssitzes Sprechtag abzuhalten. Dabei hat sie/er auf eine möglichst gleichmäßige Behandlung aller Landesteile Bedacht zu nehmen.

Art. 17 (Personal)

(1) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt nimmt zur Bewältigung der Aufgaben der Volksanwaltschaft und der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle die Mitarbeit des Personals in Anspruch, das ihr/ihm vom Südtiroler Landtag in Absprache mit ihr/ihm zugewiesen wird. Sie/Er hat diesem Personal gegenüber Leitungs- und Weisungsrecht, wobei das Personal der Volksanwaltschaft oder der Antidiskriminierungsstelle zugewiesen wird, die zusammenarbeiten.

(2) Für eine bessere Bewältigung der Aufgaben, die aufgrund der Vereinbarungen mit den Gemeinden auf die Volksanwaltschaft zukommen, können diese und ihre Interessensvertretungen der Volksanwaltschaft eigenes Personal zur Verfügung stellen. In einer eigenen Vereinbarung wird diese Zurverfügungstellung geregelt. Das Personal untersteht dem Leitungs- und Weisungsrecht der Volksanwältin/des Volksanwaltes.

(3) Das Präsidium des Südtiroler Landtages kann in Absprache mit den betroffenen Gemeinden, mit denen eine Vereinbarung abgeschlossen wurde, einen Spesenbeitrag festlegen, den letztere dem Südtiroler Landtag entrichten müssen, um die in diesem Zusammenhang anfallenden Mehrausgaben abzudecken.

(4) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten damit beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

Art. 18 (Planung der Tätigkeit)

(1) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt legt innerhalb 15. September eines jeden Jahres dem Präsidium des Südtiroler Landtages einen Tätigkeitsplan, der auch die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle umfasst, samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.

(2) Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb der Volksanwaltschaft erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

Art. 19 (Tätigkeitsbericht)

(1) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat dem Südtiroler Landtag jährlich einen Tätigkeitsbericht vorzulegen, in dem sie/er die Fälle fehlender oder mangelhafter Zusammenarbeit anführt und Vorschläge darüber macht, wie seine/ihre Tätigkeit wirksamer gestaltet und die Unparteilichkeit der Verwaltung und des Dienstes gewährleistet werden kann. Sie/er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.

(2) Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat eine Abschrift des im Absatz 1 erwähnten Berichtes der Landeshauptfrau/dem Landeshauptmann, den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, der Präsidentinnen/den Präsidenten der Bezirksgemeinschaften und den anderen betroffenen Körperschaften oder Rechtspersonen, wenn sie vom Einschreiten der Volksanwaltschaft im entsprechenden Jahr betroffen waren, sowie allen, die darum ansuchen, zu übermitteln.

(3) Der Bericht wird auf der Internetseite der Volksanwaltschaft veröffentlicht.

Art. 20 (Antidiskriminierungsstelle)

(1) Bei der Volksanwaltschaft wird als Dienst für alle Bürgerinnen und Bürger eine Stelle eingerichtet (in der Folge als „Antidiskriminierungsstelle“ bezeichnet), die den Opfern rassistischer, ethnischer, sprachlicher, kultureller und religiöser Diskriminierung, den Opfern von Diskriminierungen aufgrund von Homo-, Bi- und Transphobie, einer Behinderung, des Aussehens, des Alters, sowie auch den Opfern von Diskriminierung aufgrund der Herkunft und der Zugehörigkeit zu einer Nation oder der politischen Ansicht beisteht, sofern weder die Zuständigkeit der Volksanwaltschaft noch die Zuständigkeit der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates, des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen, des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen oder des Landesbeirates für das Kommunikationswesen vorliegt. Bei jeglichen Diskriminierungen von Minderjährigen ist immer die Kinder- und Jugendanwaltschaft zuständig. Diese verschiedenen Einrichtungen bilden gemeinsam ein Netzwerk, in welchem themenübergreifende Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Projekte verwirklicht werden. Details werden in einem Einvernehmensprotokoll zwischen den Einrichtungen vereinbart.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle hat im Rahmen der Zuständigkeiten gemäß Absatz 1 folgende Aufgaben:

- a) sie überwacht systematisch Diskriminierungen im Sinne von Absatz 1,
- b) sie gewährleistet die Möglichkeit, Fälle zu melden, die als diskriminierend empfunden werden, auch in Form von Hassreden und Hassverbrechen,

- c) sie leitet die Beschwerde an die zuständigen Ombudsstellen weiter, sofern die Formen der Diskriminierung nicht unter die im Absatz 1 vorgesehenen Zuständigkeiten fallen,
- d) sie bietet Diskriminierungsoffern über eine Beratungs- und Mediationsstelle direkten und indirekten Schutz in Konfliktsituationen,
- e) sie arbeitet mit dem Gesamtstaatlichen Amt gegen Diskriminierungen mit rassistischem Hintergrund (UNAR), mit anderen öffentlichen Einrichtungen auf lokaler, staatlicher, europäischer und internationaler Ebene sowie mit privaten Einrichtungen und Vereinigungen, die im Bereich der Bekämpfung der Diskriminierung tätig sind, zusammen,
- f) sie liefert auf Antrag der zuständigen Landes- und Gemeindestellen Vorschläge und Stellungnahmen zu Entwürfen für Rechts- und Verwaltungsakte, die das Thema Diskriminierung betreffen,
- g) sie wacht in Südtirol über die Anwendung der internationalen und europäischen Vereinbarungen zum Schutz der Opfer von Diskriminierungen und zur Gewährleistung der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinien Nr. 2000/78/EG und Nr. 2000/43/EG,
- h) sie fördert die Kenntnis und die Umsetzung der Menschenrechte und der gesellschaftlichen Gleichberechtigung,
- i) sie entwickelt Initiativen, um für die Gleichbehandlung und den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung zu sensibilisieren,
- j) sie sammelt Hinweise auf etwaige Zuwiderhandlungen und liefert Informationen über den Schutz und die Wahrung der Rechte,
- k) sie beteiligt sich an den Aktionen und Programmen auf lokaler, staatlicher und EU-Ebene zur Förderung der Gleichheitsrechte,
- l) sie arbeitet mit den anderen öffentlichen Institutionen auf lokaler, staatlicher, internationaler und EU-Ebene sowie mit den privaten Körperschaften zusammen, die sich für den Kampf gegen Diskriminierungen einsetzen und im Register der Vereinigungen und Körperschaften gemäß Artikel 6 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 9. Juli 2003, Nr. 215, eingetragen sind.

Art. 21 (Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle)

(1) Aus den Reihen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Landtages, die ein Hochschulstudium absolviert haben und im Besitz des entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweises sind, ernennt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf Vorschlag der Volksanwältin/des Volksanwaltes, die/der ihrerseits ein obligatorisches Gutachten für die Besetzung der genannten Position vom Beirat der Antidiskriminierungsstelle einholt, eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle für die gesamte Amtsdauer des Südtiroler Landtages. In Ermangelung von Geeigneten und/oder Interessierten ernennt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf Vorschlag der Volksanwältin/des Volksanwaltes, die/der ihrerseits ein obligatorisches Gutachten für die Besetzung der genannten Position vom Beirat der Antidiskriminierungsstelle einholt, eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle für die gesamte Amtsdauer des Südtiroler Landtages, wobei die Besetzung mittels Abordnung bzw. mittels befristeter Aufnahme erfolgt, sofern die/der Betreffende ein Hochschulstudium absolviert hat und im Besitz des entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweises ist. Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle besetzt während des Zeitraums der Beauftragung eine Stelle außerhalb des Stellenplans.

(2) Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle führt ihre/seine Aufgaben vorläufig bis Amtsantritt der Nachfolgerin/des Nachfolgers weiter.

(3) Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle übt ihre/seine Aufgaben selbständig und unabhängig unter der Organisation der Volksanwältin/des Volksanwaltes aus.

(4) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksanwaltschaft und die/der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle unterstützen und ergänzen sich gegenseitig bei ihrer Arbeit. Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle unterbreitet dem Landtag jährlich einen Tätigkeitsbericht und wird im Zuge dessen vom Landtag angehört.

(5) Der/Dem Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle steht eine monatliche Aufgabelulage im Ausmaß von 20 Prozent des monatlichen Anfangsgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu.

Art. 22 (Beirat der Antidiskriminierungsstelle)

(1) Ein für die gesamte Amtsdauer des Landtages eingesetzter Beirat hat beratende Funktionen hinsichtlich der Planung und Gestaltung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle. Mitglieder dieses Beirates sind:

- a) die Volksanwältin/der Volksanwalt,
- b) die/der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle,
- c) Vertreterinnen/Vertreter der Vereine und Verbände, die im sozialen Bereich und im Bereich der Antidiskriminierung tätig sind, deren Anzahl in der Geschäftsordnung gemäß Absatz 5 festgesetzt ist.

(2) Der Beirat ist bei seiner Arbeit unabhängig und wird von der/dem Verantwortlichen einberufen, der die Sitzungen führt.

(3) Auf Einladung der/des Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle nehmen die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats für das Kommunikationswesen bei Bedarf an den Sitzungen des Beirates der Antidiskriminierungsstelle teil.

(4) Den in Absatz 1 Buchstabe c) genannten Beiratsmitgliedern steht für die Teilnahme an den Sitzungen eine Vergütung zu, deren Höchstbetrag pro Sitzung höchstens dem Doppelten der im Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6, in geltender Fassung, vorgesehenen Stundenvergütung für die Mitglieder von Beiräten, die eine selbstständige, nach außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben, entspricht. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für Bedienstete der Landesverwaltung unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

(5) Die Modalitäten für die Ernennung und die Aufgaben des Beirates werden in einer mit Beschluss des Landtagspräsidiums genehmigten Geschäftsordnung geregelt.

III. ABSCHNITT KINDER- UND JUGENDANWALTSCHAFT

Art. 23 (Aufgaben und Funktionen)

(1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt schützt und garantiert die Rechte der jungen Menschen, die in der internationalen, staatlichen und regionalen Rechtsordnung sowie in der Rechtsordnung des Landes und insbesondere in folgenden Übereinkommen festgeschrieben sind: im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, abgeschlossen in New York am 20. November 1989, und in den diesbezüglichen Zusatzprotokollen, abgeschlossen in New York am 6. September 2000, sowie im Europäischen Übereinkommen über die Ausübung von Kinderrechten, abgeschlossen in Straßburg am 25. Jänner 1996, die von Italien mit den Gesetzen vom 27. Mai 1991, Nr. 176, vom 11. März 2002, Nr. 46, und vom 20. März 2003, Nr. 77, ratifiziert und in Kraft gesetzt wurden. In diesem Gesetz versteht man unter jungen Menschen minderjährige Kinder und Jugendliche.

(2) Im Einzelnen hat die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt folgende Aufgaben:

- a) sie/er wacht in Südtirol über die Anwendung der in Absatz 1 genannten Übereinkommen und der anderen völkerrechtlichen und europäischen Übereinkommen sowie über die Anwendung und Durchführung der Rechtsvorschriften des Staates, der Region und des Landes zum Schutz der Rechte junger Menschen,
- b) sie/er fördert die Kenntnis und die Bekräftigung der individuellen, sozialen und politischen Rechte junger Menschen und ergreift geeignete Initiativen im Hinblick auf die konkrete Umsetzung dieser Rechte,
- c) sie/er fördert auch in Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Körperschaften Initiativen zur Sensibilisierung der jungen Menschen, der Familien, der Fachkräfte im Jugendbereich und der Gesellschaft im Allgemeinen im Hinblick auf die Probleme und die Rechte der Kinder und Jugendlichen,
- d) sie/er berät junge Menschen in rechtlichen Fragen und vermittelt in Konfliktsituationen zwischen ihnen und ihren Eltern oder Erziehungsberechtigten,
- e) sie/er vermittelt bei Konflikten zwischen jungen Menschen und ihren Eltern oder Erziehungsberechtigten einerseits und öffentlichen Verwaltungen und Diensten andererseits,
- f) sie/er nimmt auch von Minderjährigen Anliegen, Ansuchen und Vorschläge zur Verbesserung der Lage der Kinder und Jugendlichen direkt und vertraulich entgegen,
- g) sie/er fördert die Zusammenarbeit zwischen den für Kinder- und Jugendschutz zuständigen öffentlichen Verwaltungen des Landes, den in diesem Bereich tätigen privaten Einrichtungen und den Gerichtsbehörden,
- h) sie/er nimmt Meldungen über allfällige Verletzungen der Rechte der jungen Menschen entgegen und informiert darüber, wie diese Rechte geschützt und ausgeübt werden können,
- i) sie/er meldet den Sozialdiensten oder der Gerichtsbehörde Situationen, die ein unmittelbares Eingreifen in rechtlicher oder in fürsorglicher Hinsicht zum Schutze der Minderjährigen erfordern,
- j) sie/er weist die zuständigen öffentlichen Verwaltungen auf Risiken oder Schäden hin, die sich für junge Menschen durch Lebensumstände ergeben, die in hygienischer und gesundheitlicher Hinsicht sowie in Bezug auf die Wohnverhältnisse und das Umfeld mangelhaft oder unangemessen sind,
- k) sie/er erarbeitet Vorschläge zur Verbesserung der Rechtsordnung, des Systems der Dienste, der Programme und der Maßnahmen im Kinder- und Jugendbereich,
- l) auf Anfrage der zuständigen Landes- und Gemeindeorgane oder auf eigene Initiative begutachtet sie/er Gesetzes- und Verordnungsentwürfe sowie Entwürfe von Verwaltungsakten, soweit auch die Interessen junger Menschen davon betroffen sind,
- m) sie/er arbeitet mit dem Landesbeirat für Kommunikationswesen bei der Überwachung der Tätigkeit der Medien zusammen,
- n) sie/er ist laut Gesetz vom 7. April 2017, Nr. 47, dafür zuständig, freiwillige Vormunde für in Südtirol lebende, nicht begleitete ausländische Minderjährige auszuwählen, auszubilden und zu begleiten.

(3) Es erfolgt eine Ausweitung der Zuständigkeit auf junge Erwachsene bis 21 immer dann, wenn es keine andere Einrichtung gibt, die zuständig ist.

Art. 24 (Tätigkeitsbericht)

(1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt übermittelt dem Südtiroler Landtag, der Landesregierung und dem Rat der Gemeinden jährlich einen Tätigkeitsbericht, der auch einen umfassenden Bericht über die Lebensbedingungen junger Menschen und allfällige normative und verwaltungstechnische Anregungen und Vorschläge enthält. Sie/er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.

(2) Der Bericht wird auf der Internetseite der Kinder- und Jugendanwaltschaft veröffentlicht.

Art. 25 (Beziehungen mit anderen Institutionen)

(1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt wird von den Landtagsausschüssen zu Problemen und Initiativen betreffend die Bedürfnisse, die Rechte und die Interessen junger Menschen angehört.

(2) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt arbeitet mit anderen auf regionaler, staatlicher und internationaler Ebene vergleichbaren öffentlichen Einrichtungen und mit Nichtregierungsorganisationen zusammen, die sich für den Schutz der Rechte der Kinder einsetzen.

Art. 26 (Personal)

(1) Der Südtiroler Landtag stellt der Kinder- und Jugendanwaltschaft den Sitz, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Personal und die entsprechenden Geldmittel zur Verfügung.

(2) Das Personal untersteht funktional der KJ-Anwältin/dem KJ-Anwalt.

(3) Die Landesverwaltung, die Bezirksgemeinschaften und die Gemeinden stellen der KJ-Anwältin/dem KJ-Anwalt die notwendigen Räumlichkeiten für Sprechtage sowie für Beratungs- und Informationstätigkeiten zur Verfügung.

(4) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

Art. 27 (Planung der Tätigkeit)

(1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt legt bis 15. September eines jeden Jahres dem Landtagspräsidium einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.

(2) Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb der KJ-Anwaltschaft erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

IV. ABSCHNITT GLEICHSTELLUNGSRÄTIN/GLEICHSTELLUNGSRAT

Art. 28 (Aufgaben und Funktionen)

(1) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken. Als öffentliche Amtsperson hat sie/er die Pflicht, Straftaten und Missbräuche, von denen sie/er erfährt, zu melden, und kann sich vor Gericht der Anwaltschaft der Autonomen Provinz Bozen bedienen.

(2) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat übt außerdem die im gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198, in geltender Fassung, vorgesehenen Befugnisse aus. Für alle Sachverhalte, die in diesem Gesetz nicht anders geregelt werden, gelten die Bestimmungen des besagten gesetzesvertretenden Dekretes.

(3) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und kann Änderungen vorschlagen.

(4) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen. Zudem verfolgt sie/er das Ziel der Chancengleichheit in den von den Strukturfondsprogrammen der Europäischen Union vorgesehenen Begleitausschüssen.

(5) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat führt Informations-, Beratungsgespräche und Mediationen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts sowie Maßnahmen zur Prävention derselben durch.

Art. 29 (Personal)

- (1) Der Landtag stellt der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat den Sitz, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Personal und die entsprechenden Geldmittel zur Verfügung.
- (2) Das Personal untersteht funktional der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat.
- (3) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

Art. 30 (Tätigkeitsbericht)

- (1) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat übermittelt dem Landtag, der Landesregierung sowie dem Landesbeirat für Chancengleichheit den Tätigkeitsbericht des Vorjahres. Sie/Er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.
- (2) Der Bericht wird auf der Internetseite der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates veröffentlicht.

Art. 31 (Planung der Tätigkeit)

- (1) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat legt bis 15. September eines jeden Jahres dem Landtagspräsidium einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.
- (2) Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

Art. 32 (Monitoringausschuss)

- (1) Beim Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates ist der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung angesiedelt, der die Umsetzung der von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 13. Dezember 2006 beschlossenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung fördert und überwacht. Die UN-Konvention wurde von Italien mit Gesetz vom 3. März 2009, Nr. 18, ratifiziert und in Kraft gesetzt.
- (2) Der Monitoringausschuss hat folgende Aufgaben:
 - a) er überwacht die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
 - b) er fasst einen Jahresbericht für den Landtag zum Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen,
 - c) er gibt Gutachten und Empfehlungen ab,
 - d) er schlägt Studien und Forschungen zur Ausrichtung von Aktionen und Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen vor,
 - e) er informiert die Bevölkerung durch öffentliche Beratungsveranstaltungen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- (3) Der Monitoringausschuss besteht aus folgenden sieben Mitgliedern:
 - a) fünf Personen mit Behinderungen stellvertretend für unterschiedliche Formen der Behinderung,
 - b) eine Fachperson im Bereich der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion,
 - c) eine Fachperson im Bereich der Chancengleichheit und Antidiskriminierung.
- (4) Die Mitglieder des Monitoringausschusses werden von fünf Selbstvertreterinnen/Selbstvertreter und zwei Fachexpertinnen/Fachexperten unterstützt.
- (5) Die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat ist Vorsitzende/Vorsitzender des Monitoringausschusses.
- (6) Die Mitglieder des Monitoringausschusses sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter werden vom Südtiroler Landtag für die Dauer der Legislaturperiode ernannt. Der Monitoringausschuss ist bei seiner Arbeit unabhängig. Den Mitgliedern sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter werden im Rahmen ihrer Tätigkeit im Monitoringausschuss jene bestrittenen Kosten erstattet, die im Zusammenhang mit der eigenen Behinderung stehen und für die Gewährleistung der Teilnahme an den Sitzungen, die persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen notwendig sind.
- (7) Den in Absatz 3 genannten Mitgliedern des Monitoringausschusses sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter steht für die Teilnahme an den Sitzungen eine Vergütung zu, deren Höchstbetrag pro Sitzung höchstens dem Doppelten der im Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6, in geltender Fassung, vorgesehenen Stundenvergütung für die Mitglieder von Beiräten, die eine selbstständige, nach

außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben, entspricht. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für Bedienstete der Landesverwaltung unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

(8) Die Modalitäten für die Ernennung und die Arbeitsweise des Monitoringausschusses und die Modalitäten für die Unterstützung seiner Tätigkeit werden in einer mit Beschluss des Landtagspräsidiums genehmigten Geschäftsordnung geregelt.

V. ABSCHNITT LANDESBEIRAT FÜR DAS KOMMUNIKATIONSWESEN

Art. 33 (Aufgaben und Funktionen)

(1) Dem Landesbeirat obliegen folgende Aufgaben und Funktionen:

- a) er berät das Land in allen Fragen des Kommunikationswesens,
- b) er gibt Gutachten über Maßnahmen ab, die das Land treffen möchte, um die privaten, lokalen Hörfunksender, die gemeinnützige Sendungen im Sinne des Gesetzes vom 6. August 1990, Nr. 223, ausstrahlen, zu fördern,
- c) er unterbreitet dem Verwaltungsrat der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt Vorschläge in Bezug auf die Ausstrahlung lokaler Sendungen,
- d) er regelt den Zugang zu den Sendungen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt auf Landesebene,
- e) er erarbeitet – auch auf der Grundlage von eigens dazu durchgeführten Studien, Forschungen und Beratungen – Vorschläge und Kriterien für die Inhalte der Vereinbarungen zwischen dem Land und der Außenstelle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt bzw. den privaten lokalen Rundfunksendern, mit besonderem Augenmerk auf die Sicherung eines störungsfreien Rundfunkempfangs, den unrechtmäßigen Frequenzgebrauch, unrechtmäßige Frequenzüberlagerungen und die objektive Erhebung der Einschaltquoten, und begleitet die Durchführung der genannten Vereinbarungen,
- f) er nimmt die in den Gesetze vom 6. August 1990, Nr. 223, und vom 31. Juli 1997, Nr. 249, vorgesehenen Aufgaben wahr und arbeitet auf Anfrage mit dem für das Kommunikationswesen zuständigen Minister, der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen sowie der parlamentarischen Kommission für die Rahmenrichtlinien und die Überwachung der Rundfunkdienste zusammen,
- g) er übt die in den Zuständigkeitsbereich der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen fallenden Funktionen aus, die ihm im Sinne von Artikel 1 Absatz 13 des Gesetzes vom 31. Juli 1997, Nr. 249, aufgrund entsprechender Vereinbarungen übertragen werden.
- h) er übt die in Artikel 10 Absatz 5 des Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6, vorgesehenen Funktionen aus.

(2) Die Landtagspräsidentin/Der Landtagspräsident kann den Landesbeirat dazu ermächtigen, neben der derzeit laufenden Vereinbarung mit der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen auch Vereinbarungen mit der Datenschutzbehörde zu schließen.

Art. 34 (Planung und Durchführung der Tätigkeit)

(1) Der Landesbeirat legt dem Landtagspräsidium und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen – beschränkt auf die von ihr delegierten Funktionen – bis 15. September eines jeden Jahres einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.

(2) Falls es die spezifische Natur der zu behandelnden Themen erfordert, können zu den Sitzungen des Landesbeirates auch Fachleute mit ausschließlich beratender Stimme geladen werden. Diesen stehen für die Teilnahme an den Sitzungen die gleichen Vergütungen zu, die für die Beiratsmitglieder vorgesehen sind.

(3) Für die Beschlussfähigkeit des Landesbeirates ist die Anwesenheit von zwei Dritteln der Mitglieder notwendig.

(4) Der Beirat gibt sich mit Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung.

(5) Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb des Landesbeirates erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

(6) Die Zuweisungen der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen für die Ausübung der gemäß Artikel 33 Absatz 1 Buchstabe g) übertragenen Befugnisse sind zweckgebunden und werden von der Landtagspräsidentin/vom Landtagspräsidenten in den Haushalt des Landtages zusammen mit den damit verbundenen Ausgaben eingetragen; die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident unterrichtet den Landtag über die entsprechend erfolgten Haushaltsänderungen.

Art. 35 (Personal)

(1) Zur Ausübung seiner Funktionen greift der Landesbeirat auf eine eigene, beim Südtiroler Landtag angesiedelte Organisationseinheit zurück, die nach Anhören des Landesbeirats und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen vom Landtagspräsidium bestimmt wird. Sie untersteht funktionell dem Landesbeirat und arbeitet unabhängig von der übrigen Organisations- und Führungsstruktur des Landtages. In die Organisationseinheit können in jedem Fall auch Landtagsämter ständig oder zeitweilig einbezogen werden. Für die Beratung bei besonders komplexen und spezifischen Aufgaben können ferner qualifizierte Fachleute oder sonstige Personen und Einrichtungen auf der Grundlage eigener Vereinbarungen herangezogen werden.

(2) Als Schriftführerin/Schriftführer fungiert eine Verwaltungsbeamtin/ein Verwaltungsbeamter des Südtiroler Landtages, der mindestens der sechsten Funktionsebene angehören muss.

Art. 36 (Tätigkeitsbericht)

(1) Der Landesbeirat legt dem Landtag und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres einen Tätigkeitsbericht über das vorhergehende Jahr sowie über das Kommunikationssystem auf Landesebene vor, der auch der Öffentlichkeit auf der Internetseite des Landesbeirates zugänglich gemacht wird.

VI. ABSCHNITT AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN – ÜBERGANGS- UND FINANZBESTIMMUNGEN

Art. 37 (Übergangsbestimmungen)

(1) Ab dem Tag, an dem dieses Gesetz in Kraft tritt, und bis zur ersten Ernennung der Ombudsstellen in der nächsten Legislaturperiode (XVII. Legislaturperiode) bleiben die folgenden Bestimmungen über die Aufwandsentschädigung, die Spesenrückvergütung und den Wartestand der verschiedenen Ombudsstellen in Kraft:

- a) die Absätze 4 und 5 von Artikel 2 des Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6,
- b) Artikel 8 des Landesgesetzes vom 26. Juni 2009, Nr. 3,
- c) Artikel 10 des Landesgesetzes vom 4. Februar 2010, Nr. 3,
- d) der Absatz 1 von Artikel 28 des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5.

Art. 38 (Aufhebung von Bestimmungen)

(1) Unbeschadet der Bestimmungen in Artikel 37 sind folgende Rechtsvorschriften aufgehoben:

- a) Artikel 2 bis 6 des Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6, in geltender Fassung,
- b) das Landesgesetz vom 26. Juni 2009, Nr. 3,
- c) das Landesgesetz vom 4. Februar 2010, Nr. 3, in geltender Fassung,
- d) Artikel 24 bis 31 des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5, in geltender Fassung,
- e) Artikel 5 des Landesgesetzes vom 28. Oktober 2011, Nr. 12, in geltender Fassung,
- f) das Dekret des Landeshauptmanns vom 15. November 2012, Nr. 36,
- g) Artikel 31 des Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7.

Art. 39 (Finanzbestimmungen)

(1) Die aus diesem Gesetz entstehenden Ausgaben gehen zu Lasten des Haushaltes des Südtiroler Landtages und werden in den Formen gemäß Artikel 34 des Landesgesetzes vom 29. Jänner 2002, Nr. 1, abgedeckt.

Art. 40 (Inkrafttreten)

(1) Unbeschadet der Bestimmung in Absatz 2 tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Kundmachung in Kraft.

(2) Artikel 9 und die Absätze 1, 4 und 5 von Artikel 10 dieses Gesetzes treten mit der Ersternennung der Ombudsstellen in der nächsten Legislaturperiode (XVII. Legislaturperiode) in Kraft.

Dieses Gesetz wird im Amtsblatt der Region kundgemacht. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.

Legge provinciale 9 ottobre 2020, n. 11**Disciplina degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale****CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1 (Finalità e ambito di applicazione)**

(1) La presente legge disciplina gli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale: l'Ufficio della Difesa civica, l'Ufficio della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza, l'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità nonché il Comitato provinciale per le comunicazioni.

(2) La Difensora civica/Il Difensore civico interviene in caso di condotte irregolari da parte degli enti pubblici e funge da mediatrice/mediatore tra le cittadine/i cittadini e la pubblica amministrazione. Presso la Difesa civica è insediato il Centro di tutela contro le discriminazioni.

(3) La/Il Garante per l'infanzia e l'adolescenza, di seguito denominata/o Garante, tutela i diritti e gli interessi delle/dei giovani presenti sul territorio provinciale.

(4) La Consigliera/Il Consigliere di parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Presso la Consigliera/il Consigliere di parità è insediato l'Osservatorio provinciale dei diritti delle persone con disabilità.

(5) Il Comitato provinciale per le comunicazioni, di seguito denominato Comitato, è un organo di garanzia indipendente che opera nel settore dei media a livello locale. Svolge funzioni di vigilanza e controllo per la tutela degli utenti e degli operatori del settore, adoperandosi per preservare e migliorare la qualità e il pluralismo del settore dei media in Alto Adige. Il Comitato è composto da sei esperte ed esperti nei settori della comunicazione, dell'informazione, delle telecomunicazioni e della multimedialità.

(6) I servizi degli organismi di garanzia sono gratuiti e chiunque può ricorrervi.

(7) Va garantito alle cittadine e ai cittadini di tutti e tre i gruppi linguistici il diritto all'uso della propria madrelingua.

Art. 2 (Requisiti)

(1) Le candidate/I candidati alla carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante e di Consigliera/Consigliere di parità devono possedere i seguenti requisiti:

- a) diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;
- b) attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea, nonché;
- c) in relazione all'esercizio delle funzioni di Difensora civica/Difensore civico, un'esperienza in campo giuridico o amministrativo basata su un'attività almeno quinquennale svolta in uno di questi due campi nei dieci anni precedenti;
- d) in relazione all'esercizio delle funzioni di Garante, una comprovata competenza o esperienza professionale in campo minorile e in materie concernenti l'età evolutiva;
- e) in relazione all'esercizio delle funzioni di Consigliera/Consigliere di parità, comprovate conoscenze specifiche riguardo all'attività lavorativa femminile e alla legislazione sul diritto del lavoro e sulle pari opportunità.

(2) Le candidate/I candidati alla carica di componente del Comitato devono essere in possesso dei necessari requisiti di competenze ed esperienza nel settore della comunicazione nei suoi aspetti culturali, giuridici, economici e tecnologici.

Art. 3 (Procedura per l'elezione e la nomina della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza, della Consigliera/del Consigliere di parità)

(1) La procedura per l'elezione della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità inizia con l'avviso sul Bollettino Ufficiale della Regione, disposto dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro 30 giorni dalla sua elezione, dal quale devono risultare:

- a) l'intenzione del Consiglio provinciale di procedere alla nomina della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità;
- b) i requisiti di accesso;
- c) il trattamento economico;
- d) il termine di 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso ufficiale per la presentazione delle candidature presso l'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

(2) Prima dell'elezione della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità, le candidate e i candidati che soddisfano i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b),

comprovati da attestati o autocertificazioni, sono invitate/invitati a un'audizione presso il Consiglio provinciale. Nell'ambito di quest'audizione, a cui possono partecipare tutte le consigliere e i consiglieri provinciali, le candidate/i candidati illustrano la propria esperienza nei rispettivi campi, dimostrando così di soddisfare i requisiti indicati rispettivamente all'articolo 2, comma 1, lettere c), d) ed e). In tale occasione le candidate/i candidati possono anche presentare le proprie idee sulle future priorità e sulla conduzione dei rispettivi uffici.

(3) La Difensora civica/Il Difensore civico, la/il Garante e la Consigliera/il Consigliere di parità sono elette/eletti dal Consiglio provinciale con votazione a scrutinio segreto, tra i candidati/le candidate che hanno partecipato all'audizione di cui al comma 2. È eletta la candidata/È eletto il candidato che ottiene il voto dei due terzi delle consigliere/dei consiglieri provinciali.

(4) La nomina è effettuata con decreto della/del presidente del Consiglio provinciale, a seguito dell'esito dell'elezione in Consiglio, e dopo la presentazione della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e di inconfiribilità di cui all'articolo 6, comma 1.

(5) È fatto comunque salvo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

Art. 4 (Procedura per l'elezione e la nomina dei componenti e della presidenza del Comitato provinciale per le comunicazioni)

(1) Le/I componenti del Comitato sono eletti dal Consiglio provinciale, a scrutinio segreto, all'inizio della legislatura.

(2) Ogni consigliera/e può esprimere un massimo di tre preferenze. La composizione del Comitato deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici, quale risulta dall'ultimo censimento generale della popolazione. Deve essere comunque garantita anche la rappresentanza del gruppo linguistico ladino. Una/un componente del Comitato è eletta/o su proposta della minoranza politica.

(3) Su proposta della/del presidente del Consiglio provinciale, l'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale nomina, tra i componenti del Comitato eletti dal Consiglio, la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato, i quali devono appartenere a gruppi linguistici diversi.

(4) Ai fini della nomina la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato deve presentare la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità o di inconfiribilità dell'incarico di cui all'articolo 6, comma 1.

(5) È fatto comunque salvo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

Art. 5 (Cause di incompatibilità)

(1) Fatte salve le cause di ineleggibilità previste all'articolo 8 della legge provinciale 19 settembre 2017, n. 14, la carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante, di Consigliera/Consigliere di parità è incompatibile:

- a) con la carica di componente del Parlamento europeo, del Parlamento o del Governo;
- b) con la carica di sindaca/sindaco, di assessora/assessore comunale o consigliera/consigliere comunale;
- c) con l'esercizio di qualsiasi attività di lavoro autonomo o dipendente e di qualsiasi attività di commercio o professione non ordinistica che si ponga in contrasto con la finalità dell'Ufficio. La/Il presidente del Consiglio provinciale, su richiesta motivata, decide in merito all'esercizio di qualsiasi attività di lavoro autonomo e delle attività extraservizio occasionali, che possono essere svolte solo in misura limitata e sono soggette ad autorizzazione.

(2) Fatte salve le cause di ineleggibilità e di incompatibilità previste agli articoli 8 e 9 della legge provinciale 19 settembre 2017, n. 14, la carica di componente, di presidente e di vicepresidente del Comitato è incompatibile con le seguenti cariche:

- a) politiche:
 - 1) con la carica di componente del Parlamento europeo, del Parlamento o del Governo;
 - 2) con la carica di sindaca/sindaco, di assessora/assessore comunale o consigliera/consigliere comunale;
 - 3) componente – di nomina governativa, parlamentare, dei consigli o delle giunte regionali, provinciali e comunali – della presidenza o direzione di enti pubblici economici e non;
 - 4) detentore di incarichi elettivi o di rappresentanza in partiti politici;
- b) economico-professionali:
 - 1) amministratore o dipendente di imprese pubbliche o private operanti nel settore radiotelevisivo o delle telecomunicazioni, della pubblicità, dell'editoria, anche multimediale, della rilevazione dell'ascolto e del monitoraggio della programmazione, a livello sia nazionale sia locale; dipendente provinciale;
 - 2) titolare di rapporti di collaborazione o consulenza attivi con soggetti di cui al numero 1) della presente lettera.

(3) Nel periodo in cui è in carica, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente del Comitato non possono ricoprire nessuna carica o funzione all'interno di partiti, asso-

ciazioni, enti o imprese, ad eccezione delle attività di volontariato per associazioni o enti nonché degli incarichi svolti presso enti nell'esercizio della carica rivestita.

(4) Qualora intenda candidarsi alle elezioni comunali, provinciali, nazionali o europee la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato sono tenuti a rassegnare le proprie dimissioni almeno sei mesi prima della scadenza elettorale.

(5) Sono fatte salve le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Art. 6 (Procedura per l'accertamento di cause di incompatibilità e inconferibilità)

(1) Prima della sua nomina, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato sono tenuti/tenute a dichiarare alla/al presidente del Consiglio provinciale quali cariche, funzioni e attività professionali ella/egli eserciti, e che non sussistono cause di inconferibilità dell'incarico o cause di incompatibilità ovvero che sono cessate le cause di incompatibilità di cui all'articolo 5.

(2) Se tuttavia la/il presidente del Consiglio provinciale ha ragione di supporre che sussista una causa d'incompatibilità o di inconferibilità dell'incarico, ne dà comunicazione scritta agli interessati. Questi possono, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, presentare le proprie controdeduzioni per iscritto o eliminare la causa di incompatibilità. Nella successiva seduta consiliare, la/il presidente del Consiglio provinciale comunica al Consiglio stesso l'avvenuta eliminazione della causa di incompatibilità. Se la/il presidente del Consiglio provinciale, ricevute le controdeduzioni e in seguito a un esame congiunto della fattispecie, resta comunque dell'opinione che sussista una causa di incompatibilità o di inconferibilità, presenta al Consiglio una relazione motivata proponendo l'accertamento della causa di incompatibilità o l'accertamento della nullità dell'atto di conferimento dell'incarico. Alla procedura in Consiglio si applicano le disposizioni del regolamento interno del Consiglio provinciale riguardanti la convalida degli eletti, in quanto compatibili con la presente legge. Se il Consiglio provinciale constata l'esistenza di una causa di incompatibilità o accerta la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico, delibera la decadenza dalla carica.

(3) Se nel periodo di carica si verificano modifiche riguardo alla dichiarazione resa ai sensi del comma 1, l'interessata/interessato deve darne comunicazione alla/al presidente del Consiglio provinciale entro 15 giorni dal verificarsi di tali circostanze. Se la/il presidente del Consiglio provinciale ha motivo di supporre che sussista una causa di incompatibilità sopravvenuta, si procede ai sensi del comma 2.

Art. 7 (Durata in carica, destituzione e disposizioni per la nuova elezione)

(1) La durata in carica della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante, della Consigliera/del Consigliere di parità e della/del presidente del Comitato coincide con la durata della legislatura del Consiglio provinciale dalla quale è stata eletta/stato eletto, fatto salvo quanto disposto dal successivo comma 2 e dall'articolo 6. La Difensora civica/Il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato continuano a svolgere in via provvisoria le funzioni d'ufficio fino all'insediamento della successora/del successore.

(2) La/Il presidente del Consiglio provinciale, previa deliberazione del Consiglio assunta a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti e a scrutinio segreto, può destituire dall'incarico la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato per gravi motivi connessi all'esercizio delle sue funzioni, per violazioni di legge e per accertata inefficienza.

(3) Qualora la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità o la/il presidente del Comitato decada o cessa dalla carica per qualunque motivo diverso dalla naturale scadenza, la/il presidente del Consiglio provinciale avvia entro 30 giorni la procedura ai sensi dell'articolo 3 o, nel caso della/del presidente del Comitato, la procedura ai sensi dell'articolo 4, sempre che la decadenza o la cessazione dalla carica non avvenga entro gli ultimi sei mesi della legislatura. In quest'ultimo caso il presidente del Consiglio provinciale nomina una sostituta/un sostituto per il periodo di transizione fino alla regolare nuova nomina.

Art. 8 (Limite dei mandati)

(1) Chi ha espletato la carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante, di Consigliera/Consigliere di parità o di presidente del Comitato per tre legislature o comunque per 15 anni non può essere immediatamente rieletto per la stessa carica. Esclusivamente a tal fine si considera legislatura l'espletamento della carica per almeno 36 mesi.

Art. 9 (Aspettativa)

(1) I dipendenti pubblici della Provincia o degli enti locali sono collocati in aspettativa per mandato politico per la durata del loro incarico.

(2) I dipendenti pubblici dello Stato o della Regione sono collocati in aspettativa per la durata del loro incarico in conformità alle normative vigenti.

Art. 10 (Trattamento economico)

(1) Per la durata del loro mandato, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità hanno diritto alla seguente indennità lorda mensile, che viene rivalutata annualmente e automaticamente in base all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), rilevato nel Comune di Bolzano:

- a) Difensora civica/Difensore civico: indennità 8.500 euro;
- b) Garante: indennità 6.000 euro;
- c) Consigliera/Consigliere di parità: indennità 6.000 euro.

(2) Qualora la titolare della carica eletta e nominata/il titolare della carica eletto e nominato non sia collocata/collocato d'ufficio in aspettativa per mandato politico ovvero in aspettativa oppure non sia stata autorizzata/stato autorizzato a esercitare attività di lavoro autonomo e si applichino pertanto le disposizioni vigenti per tali fattispecie, il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano rimborserà alla/al titolare della carica, oltre all'indennità lorda di cui al comma 1, i contributi previdenziali e assistenziali da quest'ultima/quest'ultimo versati, riferiti all'imponibile previdenziale scaturito dall'indennità lorda, dietro presentazione delle relative ricevute di pagamento. L'importo massimo delle indennità di cui al comma 1 è calcolato in conformità alle norme che disciplinano il calcolo dei contributi a carico del datore di lavoro per il personale del Consiglio provinciale.

(3) L'indennità lorda mensile di cui al comma 1 è da considerare non comprensiva dell'eventuale contributo integrativo alla cassa previdenziale di categoria.

(4) Alle/Ai componenti del Comitato è corrisposto, a carico del bilancio del Consiglio provinciale, per la partecipazione alle sedute, il doppio delle indennità previste dalla legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6, e successive modifiche, per le/i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

(5) Alla/Al presidente del Comitato è corrisposto, a carico del bilancio del Consiglio provinciale, il doppio del compenso mensile previsto dall'articolo 1-bis della legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6, e successive modifiche, per le/i presidenti, esterni all'amministrazione provinciale, degli enti, degli istituti e delle aziende ad ordinamento autonomo dipendenti dall'amministrazione provinciale.

Art. 11 (Rimborso spese)

(1) L'indennità di missione e il rimborso delle spese di viaggio sono disciplinati dalle norme vigenti per il personale del Consiglio provinciale. La relativa spesa è a carico del bilancio del Consiglio provinciale.

(2) È possibile il rimborso delle spese per i corsi di formazione e di aggiornamento frequentati, a condizione che siano in relazione con i compiti e le funzioni dei rispettivi organismi di garanzia.

Art. 12 (Polizza assicurativa)

(1) Il Consiglio provinciale stipula a favore della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante, della Consigliera/del Consigliere di parità e della/del presidente del Comitato, limitatamente alla durata dell'incarico, una polizza assicurativa di responsabilità civile.

Art. 13 (Posizione giuridica e diritto di accesso)

(1) La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato esercitano le proprie funzioni in piena indipendenza e non sono sottoposti ad alcuna forma di controllo gerarchico o funzionale. Esse/Essi agiscono su segnalazione o d'ufficio.

(2) La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato sono vincolati al segreto d'ufficio.

(3) La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità hanno il diritto di richiedere pareri agli uffici dell'amministrazione provinciale nonché all'Avvocatura della Provincia e all'ufficio legale del Consiglio provinciale. In casi particolari, esse/essi possono richiedere pareri mediante incarico ad esperte ed esperti esterni.

(4) Nell'esercizio delle loro funzioni, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente del Comitato hanno diritto di accedere a tutti gli atti delle pubbliche amministrazioni e di ottenerne gratuitamente copia. Sono in ogni caso tenuti ad osservare le disposizioni sulla tutela della privacy.

Art. 14 (Rapporti reciproci tra gli organismi di garanzia)

(1) Tutti gli organismi di garanzia si informano reciprocamente sulle questioni di interesse comune e coordinano le loro attività nell'ambito dei rispettivi settori di competenza.

(2) La collaborazione tra gli organismi di garanzia, inclusi l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, il Centro di tutela contro le discriminazioni e la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne è disciplinata da un protocollo d'intesa, e la Consigliera di parità/il Consigliere di parità ne assume il coordinamento.

CAPO I DIFESA CIVICA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Art. 15 (Compiti e funzioni)

(1) La Difensora civica/Il Difensore civico interviene su richiesta informale dei diretti interessati o d'ufficio riguardo a provvedimenti, atti, fatti, ritardi, omissioni o comportamenti comunque irregolari da parte dei seguenti enti o delle seguenti persone giuridiche:

- a) amministrazione provinciale;
- b) enti dipendenti dall'amministrazione provinciale o il cui ordinamento rientri nelle sue competenze, anche delegate;
- c) concessionari o gestori di servizi pubblici della Provincia.

(2) La Difensora civica/il Difensore civico interviene anche in caso di reclami e segnalazioni di irregolarità nei confronti dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, svolge le funzioni di cui all'articolo 2 della legge 8 marzo 2017, n. 24, e rappresenta o assiste le/i pazienti anche dinanzi alla commissione conciliativa per le questioni inerenti alla responsabilità civile dei medici di cui all'articolo 14 del decreto del presidente della Provincia 18 gennaio 2007, n. 11.

(3) La Difensora civica/il Difensore civico interviene inoltre e segnala gli abusi, i comportamenti scorretti, le carenze e i ritardi delle amministrazioni comunali nei confronti delle cittadine e dei cittadini, qualora tali amministrazioni abbiano stipulato una convenzione con la Difesa civica della Provincia autonoma di Bolzano ai sensi dell'articolo 17 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2.

(4) La Difensora civica/il Difensore civico interviene inoltre, ai sensi dell'articolo 16 della legge 15 maggio 1997, n. 127, a tutela di tutte le cittadine/tutti i cittadini e che presentano reclami nei confronti delle amministrazioni statali operanti nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano.

(5) La Difensora civica/Il Difensore civico svolge i propri compiti mediante attività di informazione, consulenza e mediazione in caso di conflitti riguardanti questioni o procedimenti presso gli enti o le persone giuridiche di cui al comma 1.

(6) La Difensora civica/Il Difensore civico interviene inoltre per garantire l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti degli enti e delle persone giuridiche di cui al comma 1, in conformità alle disposizioni vigenti in materia. Tale funzione è svolta in conformità alle disposizioni della legge 7 agosto 1990, n. 241, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e della legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17.

Art. 16 (Modalità e procedure)

(1) Le cittadine e i cittadini che abbiano in corso una pratica presso gli enti o le persone giuridiche di cui all'articolo 15, comma 1, hanno diritto di richiedere agli stessi, sia per iscritto sia oralmente, notizie sullo stato della pratica. Decorsi 20 giorni dalla richiesta senza che abbiano ottenuto risposta o in caso di risposta insoddisfacente, esse/essi possono chiedere l'intervento della Difensora civica/del Difensore civico.

(2) La Difensora civica/Il Difensore civico, previa verifica del quadro giuridico e delle circostanze di fatto, informa l'ufficio competente e chiede all'impiegata/all'impiegato responsabile del servizio una presa di posizione orale o scritta entro cinque giorni. La Difensora civica/Il Difensore civico e l'impiegata/l'impiegato responsabile stabiliscono di comune accordo il termine entro il quale può essere risolta la questione che ha originato il reclamo, con eventuale esame congiunto. Se detto termine dovesse essere superiore a un mese, dev'esserne data espressa motivazione che deve essere comunicata all'interessata/all'interessato.

(3) La Difensora civica/Il Difensore civico segnala alla/al presidente della Provincia e ai rappresentanti legali degli altri enti eventuali ritardi, irregolarità e carenze nonché le loro cause, formula una raccomandazione e propone soluzioni volte a rimuovere tali irregolarità e ad evitarle in futuro.

(4) Nel provvedimento disposto in seguito all'intervento della Difensora civica/del Difensore civico deve essere comunque indicata la motivazione per cui non si condividono il punto di vista ovvero le conclusioni cui è pervenuta la Difensora civica/pervenuto il Difensore civico.

(5) La presentazione di un ricorso o di un'opposizione in via giurisdizionale o amministrativa non esclude l'intervento della Difensora civica/del Difensore civico e non autorizza l'ufficio competente a negare informazioni o a rifiutarsi di collaborare.

(6) Qualora il personale preposto ostacoli con atti od omissioni l'attività della Difensora civica/del Difensore civico, quest'ultima/quest'ultimo può denunciare il fatto all'organo disciplinare competente. Quest'ultimo è a sua volta tenuto a comunicare alla Difensora civica/al Difensore civico i provvedimenti adottati.

(7) La Difensora civica/Il Difensore civico è tenuta/tenuto a trasmettere ad istituzioni aventi analoghe funzioni i reclami che non rientrano nelle sue competenze. In assenza di simili istituzioni ella/egli, conformemente alle finalità dell'articolo 97 della Costituzione, comunica le eventuali disfunzioni agli uffici interessati chiedendo la loro collaborazione. Per questioni concernenti gli uffici amministrativi con sede a Roma o a Bruxelles, può avvalersi dei servizi degli uffici della Provincia a Roma e a Bruxelles ovvero dei servizi pubblici dell'Unione europea.

(8) L'amministrazione provinciale mette a disposizione della Difesa civica i locali necessari per gli incontri con il pubblico e per le iniziative di informazione e di consulenza.

(9) La Difensora civica/Il Difensore civico può richiedere verbalmente e per iscritto alla/al dirigente del servizio interessato dal reclamo copia degli atti o dei provvedimenti che ritenga utili per lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali e può consultare tutti gli atti attinenti la pratica, senza limitazioni dovute al segreto d'ufficio.

(10) La Difensora civica/Il Difensore civico è inoltre tenuta/tenuto a svolgere incontri con il pubblico anche al di fuori della propria sede. Tale attività fuori sede dovrà coprire il più uniformemente possibile tutte le zone della provincia.

Art. 17 (Personale)

(1) Per l'espletamento dei compiti propri della Difesa Civica e del Centro di tutela contro le discriminazioni la Difensora civica/il Difensore Civico si avvale del personale assegnatole/assegnatogli dal Consiglio provinciale d'intesa con la Difesa civica. Detto personale opera alle dipendenze funzionali e gerarchiche della Difensora civica/del Difensore civico e viene assegnato alla Difesa civica o al Centro di tutela contro le discriminazioni, che collaborano.

(2) Per un migliore svolgimento dei compiti spettanti alla Difesa civica in base alle convenzioni stipulate con i Comuni, questi ultimi e le loro organizzazioni rappresentative possono mettere del proprio personale a disposizione della Difesa civica. Tale messa a disposizione di personale è disciplinata da un'apposita convenzione. Detto personale opera alle dipendenze funzionali e gerarchiche della Difensora civica/del Difensore civico.

(3) L'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale può determinare, di concerto con i Comuni interessati con cui sia stata stipulata una convenzione, un contributo spese che i Comuni stessi devono corrispondere al Consiglio provinciale per i maggiori costi derivanti da tale convenzione.

(4) In caso di assenza o di impedimento, la Difensora civica/il Difensore civico può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

Art. 18 (Programmazione dell'attività)

(1) Entro il 15 settembre di ogni anno la Difensora civica/il Difensore civico presenta all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale, per l'approvazione, un piano programmatico delle sue attività e di quelle del Centro di tutela contro le discriminazioni, corredato della relativa previsione di spesa.

(2) La gestione delle spese connesse con il funzionamento della Difesa civica avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

Art. 19 (Relazione sull'attività)

(1) La Difensora civica/Il Difensore civico invia ogni anno al Consiglio provinciale una relazione sull'attività svolta, in cui segnala anche eventuali casi di mancata o insufficiente collaborazione e formula suggerimenti per un più efficace svolgimento della sua attività e per assicurare l'imparzialità dell'amministrazione e del servizio. Ella/Egli

presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.

(2) La Difensora civica/Il Difensore civico invia copia della relazione di cui al comma 1 alla/al presidente della Provincia, alle sindache/ai sindaci, alle/ai presidenti delle Comunità comprensoriali, agli altri enti o persone giuridiche, se interessati dall'azione della Difesa civica nell'anno di riferimento, nonché a tutte e tutti coloro che ne facciano richiesta.

(3) La relazione è pubblicata sul sito Internet della Difesa civica.

Art. 20 (Centro di tutela contro le discriminazioni)

(1) Presso la Difesa civica è insediata, al servizio di tutte le cittadine e di tutti i cittadini, una struttura (di seguito denominata "Centro di tutela contro le discriminazioni") che fornisce assistenza alle vittime di discriminazioni a sfondo razzista, su base etnica, linguistica, culturale, religiosa, basate su credenze omobitransfobiche, su una disabilità, sull'aspetto esteriore, sull'età, nonché alle vittime di discriminazioni fondate sull'origine e sull'appartenenza a una nazione o sulle opinioni politiche, laddove il caso non sia di competenza della Difesa civica, della Consigliera/del Consigliere di parità, della Commissione provinciale per le pari opportunità delle donne, dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità o del Comitato provinciale per le comunicazioni. I casi di discriminazione nei confronti dei minori sono sempre di competenza della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza. Questi diversi organismi formano insieme una rete con l'obiettivo di mettere in atto una collaborazione interdisciplinare, di sostenersi reciprocamente e di realizzare progetti congiunti. I dettagli verranno concordati in un protocollo d'intesa tra i vari organismi.

(2) Al Centro di tutela contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze di cui al comma 1, spettano i seguenti compiti:

- a) monitorare in modo sistematico le discriminazioni di cui al comma 1;
- b) garantire la possibilità di fare segnalazioni in merito a comportamenti ritenuti discriminatori anche sotto forma di incitamento all'odio e crimini generati dall'odio;
- c) inoltrare le segnalazioni all'organismo di garanzia competente, qualora le forme di discriminazione segnalate non rientrino nelle competenze di cui al comma 1;
- d) assistere in forma diretta o indiretta le vittime di atti discriminatori tramite un servizio di consulenza e mediazione delle situazioni di conflitto;
- e) collaborare con l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR), con le altre istituzioni pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali nonché con gli enti privati e le associazioni che svolgono attività di contrasto alle discriminazioni;
- f) formulare, su richiesta dei competenti organi provinciali e comunali, proposte e pareri in merito a progetti di atti normativi e amministrativi in materia di discriminazione;
- g) vigilare sull'applicazione nel territorio provinciale delle convenzioni internazionali ed europee a tutela delle vittime delle discriminazioni al fine di garantire la parità di trattamento, con particolare riferimento alle direttive n. 2000/78/CE e n. 2000/43/CE;
- h) promuovere la conoscenza e l'affermazione dei diritti umani e della pari dignità sociale;
- i) sviluppare iniziative di sensibilizzazione sul tema della parità di trattamento e sul principio di non discriminazione;
- j) raccogliere le segnalazioni di eventuali violazioni, fornendo informazioni sulle modalità di tutela e di esercizio dei diritti;
- k) partecipare alle azioni e ai programmi locali, nazionali e comunitari per la promozione del diritto all'uguaglianza;
- l) collaborare con le altre istituzioni pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali nonché con gli enti privati attivi nel campo del contrasto alle discriminazioni ed iscritti nel registro delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215.

Art. 21 (Responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni)

(1) La/Il presidente del Consiglio provinciale, su proposta della Difensora civica/del Difensore Civico, che a sua volta si basa su un relativo parere obbligatorio della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni, nomina per tutta la durata in carica del Consiglio provinciale una/un responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni scelta/scelto tra le/i dipendenti del Consiglio provinciale in possesso di un diploma di laurea e del corrispondente attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca. In mancanza di persone idonee e/o interessate, la/il presidente del Consiglio provinciale, su proposta della Difensora civica/del Difensore civico, che a sua volta si basa su un relativo parere obbligatorio della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni, nomina per tutta la durata in carica del Consiglio provinciale una/un responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni chiamata/chiamato mediante comando ovvero assunta/assunto con contratto a tempo determinato, a condizione che tale persona sia in possesso di un diploma di laurea e del corrispondente attestato di

conoscenza della lingua italiana e tedesca. Per la durata dell'incarico la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni occupa un posto non rientrante nella pianta organica.

(2) La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni continua a svolgere in via provvisoria i propri compiti fino all'insediamento della successora/del successore.

(3) La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni svolge i suoi compiti in piena autonomia e indipendenza con l'organizzazione della Difensora civica/del Difensore civico.

(4) Le collaboratrici e i collaboratori della Difesa civica e la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni si sostengono e si coadiuvano reciprocamente nel loro lavoro. La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni presenta annualmente al Consiglio provinciale una relazione sull'attività del Centro e riferisce in merito al Consiglio provinciale.

(5) Alla/Ai responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni spetta un'indennità di istituto mensile nella misura del 20 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 22 (Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni)

(1) Una Consulta, istituita per l'intero mandato del Consiglio provinciale, svolge funzioni consultive per quanto concerne la pianificazione e la gestione dell'attività del Centro per la tutela contro le discriminazioni. Della Consulta fanno parte:

- a) la Difensora civica/il Difensore civico;
- b) la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni;
- c) rappresentanti di associazioni e organizzazioni impegnate in ambito sociale e nel contrasto alle discriminazioni, in numero stabilito dal regolamento interno di cui al comma 5.

(2) La Consulta svolge la sua attività autonomamente e viene convocata dalla/dal responsabile, che presiede le sedute.

(3) Su invito della/del responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato provinciale per le comunicazioni prendono parte, se necessario, alle sedute della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni.

(4) Alle/Ai componenti della Consulta di cui al comma 1, lettera c), spetta, per la partecipazione alle sedute, un'indennità nella misura massima per seduta, pari al doppio dell'indennità oraria prevista dalla legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6, e successive modifiche, per i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

(5) Le modalità di nomina e i compiti della Consulta sono disciplinati da un regolamento interno approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

CAPO II GARANTE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Art. 23 (Compiti e funzioni)

(1) La/Il Garante salvaguarda e garantisce i diritti delle/dei giovani sanciti dall'ordinamento internazionale, nazionale, regionale e provinciale e, in particolare, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo, stipulata a New York il 20 novembre 1989, dai suoi protocolli opzionali, stipulati a New York il 6 settembre 2000, e dalla Convenzione europea sull'esercizio dei diritti del fanciullo, stipulata a Strasburgo il 25 gennaio 1996, ratificati e resi esecutivi dall'Italia rispettivamente con legge 27 maggio 1991, n. 176, con legge 11 marzo 2002, n. 46, e con legge 20 marzo 2003, n. 77. Ai fini della presente legge si intende per giovani le bambine, i bambini, le ragazze e i ragazzi che non hanno ancora raggiunto la maggiore età.

(2) In particolare, la/il Garante:

- a) vigila sull'applicazione nel territorio provinciale delle convenzioni di cui al comma 1 e delle altre convenzioni internazionali ed europee e sull'applicazione e l'attuazione della normativa statale, regionale e provinciale a tutela dei diritti delle/dei giovani;
- b) promuove la conoscenza e l'affermazione dei diritti individuali, sociali e politici delle/dei giovani, assumendo idonee iniziative finalizzate alla loro concreta realizzazione;
- c) promuove iniziative volte a sensibilizzare, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, le/i giovani, le famiglie, gli operatori e la società in generale verso i problemi dell'infanzia e dell'adolescenza e i diritti delle/dei giovani;

- d) fornisce consulenza alle/ai giovani su questioni giuridiche e funge da mediatrice o mediatore in situazioni conflittuali fra le/i giovani e i loro genitori o chi ne fa le veci;
- e) funge da mediatrice o mediatore in casi di conflitto che coinvolgono da un lato le/i giovani e i loro genitori o chi ne fa le veci e dall'altro le amministrazioni ed i servizi pubblici;
- f) riceve direttamente e confidenzialmente le richieste, istanze e proposte provenienti da persone anche di minore età e intese a migliorare la condizione dell'infanzia e dell'adolescenza;
- g) persegue sinergie tra le amministrazioni pubbliche della provincia competenti in materia di tutela dell'infanzia o dell'adolescenza, i soggetti privati impegnati nel settore e le autorità giudiziarie;
- h) raccoglie le segnalazioni di eventuali violazioni dei diritti delle/dei giovani, fornendo informazioni sulle modalità di tutela e di esercizio di tali diritti;
- i) segnala ai servizi sociali o all'autorità giudiziaria situazioni che richiedono un immediato intervento di carattere giudiziario o assistenziale a tutela dei minori;
- j) segnala alle competenti amministrazioni pubbliche fattori di rischio o di danno a cui sono soggetti le/i giovani, derivanti da situazioni ambientali carenti o inadeguate dal punto di vista igienico-sanitario, abitativo e urbanistico;
- k) formula proposte volte a migliorare l'ordinamento giuridico, il sistema dei servizi, i programmi e gli interventi a favore dell'infanzia e dell'adolescenza;
- l) esprime, su richiesta dei competenti organi provinciali e comunali o di propria iniziativa, pareri su progetti di atti normativi ed amministrativi che riguardino anche gli interessi dei giovani;
- m) collabora con il Comitato provinciale per le comunicazioni ai fini della vigilanza sull'attività dei mezzi di comunicazione;
- n) è incaricata/incaricato, ai sensi della legge 7 aprile 2017, n. 47, di selezionare, formare ed assistere i tutori volontari per i minori stranieri non accompagnati residenti in provincia di Bolzano.

(3) In tutti i casi in cui non vi siano altre istituzioni competenti, le funzioni della/del Garante sono estese alle persone di età fino ai 21 anni.

Art. 24 (Relazione sull'attività)

(1) La/Il Garante invia annualmente al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e al Consiglio dei Comuni una relazione sulla propria attività, che comprende anche una dettagliata relazione sulle condizioni di vita delle/dei giovani, con eventuali suggerimenti e proposte di carattere normativo e amministrativo. Ella/Egli presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.

(2) La relazione è pubblicata sul sito Internet della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza.

Art. 25 (Rapporti istituzionali)

(1) La/Il Garante viene sentita/o dalle commissioni consiliari in ordine ai problemi e alle iniziative inerenti i bisogni, i diritti e gli interessi dei giovani.

(2) La/Il Garante collabora con le altre istituzioni pubbliche equiparabili a livello regionale, nazionale e internazionale nonché con le organizzazioni non governative attive nel settore della tutela dei diritti dei fanciulli.

Art. 26 (Personale)

(1) Il Consiglio provinciale mette a disposizione dell'Ufficio della/del Garante la sede, il personale necessario e le risorse finanziarie necessarie per l'esercizio dell'attività.

(2) Il personale opera alle dipendenze funzionali della/del Garante.

(3) L'amministrazione provinciale, le Comunità comprensoriali e i Comuni mettono a disposizione della/del Garante i locali necessari per gli incontri con il pubblico e le iniziative di informazione e di consulenza.

(4) In caso di assenza o di impedimento, la/il Garante può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

Art. 27 (Programmazione dell'attività)

(1) La/Il Garante presenta entro il 15 settembre di ogni anno all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale un progetto programmatico delle sue attività, corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.

(2) La gestione delle spese connesse con il funzionamento dell'Ufficio della/del Garante avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

CAPO IV CONSIGLIERA DI PARITÀ/CONSIGLIERE DI PARITÀ

Art. 28 (Compiti e funzioni)

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità ha il compito di contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i generi nell'ambito del lavoro. In qualità di pubblico ufficiale ha l'obbligo di segnalare i reati e gli abusi di cui viene a conoscenza e, in sede processuale, può servirsi dell'Avvocatura della Provincia autonoma di Bolzano.
- (2)** La Consigliera/Il Consigliere di parità esercita inoltre le funzioni previste dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modifiche. Fatte salve disposizioni diverse contenute nella presente legge, valgono le disposizioni del citato decreto legislativo.
- (3)** La Consigliera/Il Consigliere di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale e può proporre modifiche ai piani stessi.
- (4)** La Consigliera/Il Consigliere di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità per le donne. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea.
- (5)** La Consigliera/il Consigliere di parità svolge attività di informazione, consulenza e mediazione sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e adotta misure per prevenirla.

Art. 29 (Personale)

- (1)** Il Consiglio provinciale mette a disposizione della Consigliera/del Consigliere di parità la sede, il personale necessario e le risorse finanziarie necessarie per l'esercizio dell'attività.
- (2)** Il personale opera alle dipendenze funzionali della Consigliera/del Consigliere di parità.
- (3)** In caso di assenza o di impedimento, la Consigliera/il Consigliere di parità può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

Art. 30 (Relazione sull'attività)

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità fa pervenire al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e alla commissione provinciale per le pari opportunità la relazione sull'attività dell'anno precedente. Presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali e alla commissione provinciale per le pari opportunità per le donne alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.
- (2)** La relazione è pubblicata sul sito Internet della/del Consigliere di parità.

Art. 31 (Programmazione dell'attività)

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità presenta entro il 15 settembre di ogni anno all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale un progetto programmatico delle sue attività, corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.
- (2)** La gestione delle spese connesse con il funzionamento dell'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

Art. 32 (Osservatorio provinciale)

- (1)** L'Osservatorio provinciale che promuove e monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge del 3 marzo 2009, n. 18, è insediato presso l'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità.
- (2)** L'Osservatorio ha i seguenti compiti:
 - a) monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
 - b) redige una relazione annuale per il Consiglio provinciale sullo stato di attuazione della Convenzione ONU in Alto Adige e della normativa provinciale, che prevede misure e servizi specifici per le persone con disabilità;
 - c) esprime pareri e raccomandazioni;
 - d) propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità;
 - e) informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità, tramite consultazioni aperte al pubblico.
- (3)** L'Osservatorio è composto dalle/dai seguenti sette componenti:

- a) cinque persone con disabilità in rappresentanza delle diverse forme di disabilità;
- b) un'esperta/un esperto in ricerca scientifica in materia di disabilità ed inclusione;
- c) un'esperta/un esperto in materia di pari opportunità e di antidiscriminazione.

(4) Le/I componenti dell'Osservatorio sono assistite/i da cinque autorappresentanti e da due esperte/esperti del settore.

(5) La Consiglieria/Il Consigliere di parità presiede l'Osservatorio.

(6) Le/ I componenti dell'Osservatorio nonché le/gli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, sono nominati per la durata della legislatura dal Consiglio provinciale. L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia. Le/I componenti e le/gli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, percepiscono un rimborso delle spese sostenute, in relazione alla propria disabilità, nell'esercizio delle attività presso l'Osservatorio e necessarie a garantire la partecipazione alle sedute, all'assistenza personale e per interventi di sostegno alla comunicazione.

(7) Alle/Ai componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3 e alle/agli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, spetta, per la partecipazione alle sedute, un'indennità nella misura massima per seduta, pari al doppio dell'indennità oraria prevista dalla legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6, e successive modifiche, per i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

(8) Le modalità di nomina nonché le modalità di funzionamento e di supporto all'attività dell'Osservatorio sono disciplinati da un regolamento interno approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

CAPO V COMITATO PROVINCIALE PER LE COMUNICAZIONI

Art. 33 (Compiti e funzioni)

(1) Il Comitato ha i seguenti compiti e funzioni:

- a) è organo consultivo della Provincia in materia di comunicazioni;
- b) esprime pareri sui provvedimenti che la Provincia intende assumere per disporre agevolazioni a favore delle emittenti radiofoniche private locali che trasmettono programmi di pubblica utilità ai sensi della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- c) formula proposte al consiglio di amministrazione della concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo in merito alla trasmissione di programmi locali;
- d) regola l'accesso alle trasmissioni provinciali programmate dalla concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo;
- e) elabora proposte e suggerisce criteri, anche sulla base di studi, ricerche e consulenze a tal fine effettuate, per i contenuti delle convenzioni tra la Provincia e la sede periferica della concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo, nonché le emittenti radiotelevisive private in ambito locale, in particolare per ciò che concerne la sicurezza della ricezione indisturbata della radiodiffusione ovvero l'uso e la sovrapposizione delle frequenze in violazione della legge ed il rilevamento obiettivo degli indici d'ascolto, e segue l'attuazione delle convenzioni stesse;
- f) assolve ai compiti previsti dalle leggi 6 agosto 1990, n. 223, e 31 luglio 1997, n. 249, e collabora, su richiesta, con il Ministro competente per le comunicazioni, con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni e con la Commissione parlamentare per l'indirizzo generale e la vigilanza dei servizi radiotelevisivi;
- g) esercita le funzioni di competenza dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, ad esso delegate dalla stessa ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della legge 31 luglio 1997, n. 249, mediante la stipula di apposite convenzioni.
- h) esercita le funzioni previste dall'articolo 10, comma 5, della legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6.

(2) La/Il presidente del Consiglio provinciale può autorizzare il Comitato a stipulare, in aggiunta alla vigente convenzione con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, anche convenzioni con il Garante per la protezione dei dati personali.

Art. 34 (Programmazione e svolgimento dell'attività)

(1) Il Comitato presenta entro il 15 settembre di ogni anno alla Presidenza del Consiglio provinciale e all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, limitatamente alle funzioni da essa delegate, un progetto programmatico delle sue attività corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.

(2) In relazione alla specifica natura degli argomenti trattati, alle sedute del Comitato possono essere invitati anche esperte ed esperti con voto esclusivamente consultivo. A questi spettano per la partecipazione alle sedute le stesse indennità previste in favore dei componenti del Comitato.

(3) Per la validità delle sedute del Comitato è necessaria la presenza di due terzi dei suoi componenti.

(4) Il Comitato adotta il proprio regolamento a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti.

(5) La gestione delle spese connesse con il funzionamento del Comitato avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

(6) Le assegnazioni dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni per l'esercizio delle funzioni delegate ai sensi dell'Art. 33, comma 1, lettera g), hanno vincolo di destinazione e sono iscritte nel bilancio del Consiglio provinciale, unitamente alle spese correlate, dalla presidente/dal presidente del Consiglio stesso, che dà comunicazione al Consiglio provinciale delle relative variazioni apportate al bilancio.

Art. 35 (Personale)

(1) Per l'esercizio delle sue funzioni il Comitato si avvale di una apposita struttura di supporto, istituita presso il Consiglio provinciale e individuata dall'Ufficio di presidenza del Consiglio, sentiti il Comitato e l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni. Tale struttura è posta alle dipendenze funzionali del Comitato e opera in autonomia rispetto alla restante struttura organizzativa e dirigenziale del Consiglio provinciale. La struttura può essere comunque integrata dall'apporto permanente o temporaneo degli uffici del Consiglio provinciale e, per lo svolgimento di compiti particolarmente complessi e delicati, può avvalersi della consulenza di esperti ed esperte e della collaborazione di altri soggetti od organismi qualificati, previa stipula di apposite convenzioni.

(2) Svolge le funzioni di segretaria/segretario del Comitato un'impiegata/un impiegato del Consiglio provinciale, di qualifica funzionale non inferiore alla sesta.

Art. 36 (Relazione sull'attività)

(1) Il Comitato presenta entro i primi cinque mesi di ogni anno al Consiglio provinciale ed all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul sistema delle comunicazioni in ambito provinciale, che è accessibile anche al pubblico sul sito internet del Comitato.

CAPO VI ABROGAZIONI, DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINANZIARIE

Art. 37 (Disposizioni transitorie)

(1) A far data dall'entrata in vigore della presente legge e fino alla prima nomina degli organismi di garanzia nella prossima legislatura (XVII legislatura) rimangono in vigore le seguenti disposizioni che disciplinano l'indennità, il rimborso spese e l'aspettativa dei vari organismi di garanzia:

- a) i commi 4 e 5 dell'articolo 2 della legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6;
- b) l'articolo 8 della legge provinciale 26 giugno 2009, n. 3;
- c) l'articolo 10 della legge provinciale 4 febbraio 2010, n. 3;
- d) il comma 1 dell'articolo 28 della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5.

Art. 38 (Abrogazione di norme)

(1) Fatto salvo quanto previsto all'Art. 37, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli da 2 a 6 della legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6, e successive modifiche;
- b) la legge provinciale 26 giugno 2009, n. 3;
- c) la legge provinciale 4 febbraio 2010, n. 3;
- d) gli articoli da 24 a 31 della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, e successive modifiche;
- e) l'articolo 5 della legge provinciale 28 ottobre 2011, n. 12, e successive modifiche;
- f) il decreto del presidente della Provincia 15 novembre 2012, n. 36;
- g) l'articolo 31 della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7.

Art. 39 (Disposizioni finanziarie)

(1) Le spese derivanti dalla presente legge sono a carico del bilancio del Consiglio provinciale e al loro finanziamento si provvede con le modalità stabilite dall'articolo 34 della legge provinciale 29 gennaio 2002, n. 1.

Art. 40 (Entrata in vigore)

(1) Fatto salvo quanto previsto al comma 2, la presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

(2) L'Art. 9 e i commi 1, 4 e 5 dell'articolo 10 della presente legge entrano in vigore all'atto della prima nomina degli organismi di garanzia nella prossima legislatura (XVII legislatura).La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione.

È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

ANLAGE/ALLEGATO 2

Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7

Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

**1. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Art. 1 (Ziele)

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens zu fördern und zu gewährleisten.

(2) Mit diesem Gesetz gewährleistet die Autonome Provinz Bozen, in der Folge als Land bezeichnet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Befugnisse und in Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen, und unter Beachtung der geltenden staatlichen und europäischen Bestimmungen, allen Menschen mit Behinderungen:

- a) die volle Achtung der menschlichen Würde, der individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie deren Unabhängigkeit,
- b) die Nichtdiskriminierung,
- c) die Inklusion in die Gesellschaft und die volle und wirksame Teilhabe daran,
- d) die Chancengleichheit,
- e) die Zugänglichkeit,
- f) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und deren Akzeptanz als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit.

Art. 2 (Zielgruppe)

(1) Dieses Gesetz richtet sich an Menschen mit dauerhaften körperlichen, kognitiven oder sensorischen Beeinträchtigungen, die sie, in Wechselwirkung mit Barrieren unterschiedlicher Art, an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Als dauerhaft gilt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

(2) Dieses Gesetz richtet sich auch an Menschen mit psychischen Erkrankungen und Abhängigkeitserkrankungen, falls notwendig und wenn ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft behindert wird.

(3) In diesem Gesetz sind „Menschen mit Behinderungen“ alle Menschen, die zur Zielgruppe laut den Absätzen 1 und 2 gehören.

Art. 3 (Allgemeine Grundsätze)

(1) Die Maßnahmen dieses Gesetzes sind so zu gestalten, dass sie:

- a) die Selbstbestimmung und die Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen stärken,
- b) dem individuellen Unterstützungsbedarf der Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen und ihre Vorstellungen berücksichtigen,
- c) die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im familiären und gesellschaftlichen Umfeld gewährleisten und jedweder Form der Stigmatisierung entgegenwirken,
- d) unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen und Forschungsergebnisse in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen,
- e) aufeinander abgestimmt und auf die Umsetzung der individuellen Lebensprojekte der betreffenden Personen ausgerichtet sind.

(2) Das Lebensprojekt und die damit verbundenen Maßnahmen werden mit personenbezogenen Methoden erarbeitet und umgesetzt.

(3) Die zuständigen öffentlichen und privaten Körperschaften garantieren die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch, insbesondere bei Übergängen von einem Dienst zum anderen.

Beschluss vom 20. Juni 2017, Nr. 692 - Aufteilung der Kosten für die Zahlung des Tagesatzes für Menschen mit Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen und mit Abhängigkeitserkrankungen in sozio-sanitären Einrichtungen

Beschluss vom 27. August 2012, Nr. 1283 - Familienbegleitung und pädagogische Frühförderung von Kindern mit Beeinträchtigungen: Genehmigung der Leitlinien

Beschluss Nr. 3148 vom 30.08.2004 - Kriterien für die Aufteilung der Spesen für sozio-sanitäre Leistungen bei Aufnahme von Minderjährigen mit psychischen bzw. psychiatrischen Problemen in einer stationären und nicht-konventionierten Einrichtung im In- und Ausland

Beschluss Nr. 2053 vom 10.06.2002 - Festlegung von Richtlinien für die Trägerkörperschaften der Sozialdienste: Neufestlegung der Kriterien für die Organisation, Führung und Finanzierung von Ferienaufhalten, welche von den Sozialdiensten, Körperschaften und Vereinigungen zugunsten von Menschen mit Behinderung und psychisch kranker durchgeführt werden - Widerruf des Beschlusses Nr. 1178 vom 10.4.2000

Beschluss Nr. 464 vom 21.02.2000 - Richtlinie für die Organisation von Ferienaufhalten für Personen mit bestimmten Krankheitsbildern

2. ABSCHNITT FAMILIE

Art. 4 (Maßnahmen zur Stärkung und Unterstützung der Familien)

- (1) Die Betreuung von Menschen mit Behinderungen und die Unterstützung ihrer Familien beginnt so früh wie möglich; sie beruht auf einer multidisziplinären Bewertung der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten.
- (2) Das Land fördert Initiativen zur Sensibilisierung, Information, Bildung, Begleitung und Beratung, sowie Selbsthilfeinitiativen für werdende Eltern und Familien.
- (3) Das Land unterstützt die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, um deren Recht auf eine selbstbestimmte Gestaltung ihrer Sexualität, auf Familiengründung und Elternschaft zu fördern.
- (4) Das Land fördert:
 - a) ambulante Leistungen und Dienste zur Unterstützung und Begleitung von Familien sowie die pädagogische Frühförderung von Kindern mit Behinderungen,
 - b) Dienste zur Entlastung in Form von Kurzzeit- und Wochenendaufnahmen sowie die Aufnahme in Gastfamilien,
 - c) bei Gefährdung des Kindeswohls die Aufnahme in stationären und teilstationären Diensten für Minderjährige,
 - d) Betreuungs- und Begleitungsangebote, die den individuellen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderungen und ihren Familien im Sinne von Artikel 10 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, entsprechen,
 - e) Erholungsangebote für die ganze Familie,
 - f) die ständige, inklusionsspezifische Aus- und Weiterbildung all jener, die Familien beraten und begleiten,
 - g) Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt im Sinne von Artikel 8 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, welche die besonderen Bedürfnisse von Personen berücksichtigen, die Familienmitglieder mit Behinderungen pflegen und betreuen.

Art. 5 (Änderung des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8 „Förderung und Unterstützung der Familien in Südtirol“)

- (1) Artikel 17 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, erhält folgende Fassung:

„2. Um bei den Diensten laut den Artikeln 14, 15 und 16 die Aufnahme von Kindern mit Behinderungen zu ermöglichen, gewährleistet das Land die Finanzierung des erforderlichen Fachpersonals samt inklusionsspezifischer Aus- und Weiterbildung desselben. Die Aufgaben und Verfahrensweisen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit werden im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 des Landesgesetzes über die Teilhabe und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen geregelt.“

3. ABSCHNITT SCHULE UND BILDUNG

Art. 6 (Recht auf ein inklusives Bildungssystem)

- (1) Alle Kinder sowie Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen haben das Recht auf den Besuch eines Kindergartens und einer Schule, die das Prinzip der Inklusion zu verwirklichen haben. Um dies zu erreichen, gewährleistet das Land ein Bildungssystem, das sich folgendermaßen auszeichnet:
 - a) es betrachtet die Vielfalt und individuelle Unterschiede aller Kinder, Schülerinnen und Schüler als Normalität und Ressource,
 - b) es sichert allen das Recht auf einen gemeinsamen und chancengerechten Bildungsweg von hoher Qualität,
 - c) es ermöglicht allen die volle Teilhabe am Leben und Lernen in Kindergarten und Schule,
 - d) es berücksichtigt die vielfältigen Bedürfnisse, Lernmöglichkeiten, Interessen und Begabungen der Kinder, Schülerinnen und Schüler und verwirklicht spezifische, auf die einzelne Person abgestimmte Maßnahmen und Bildungsangebote,
 - e) es ermöglicht die Entwicklung von Wissen und Kompetenzen, die die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in der Familie, in der Arbeitswelt und in der Freizeit fördern sowie die Teilhabe am öffentlichen Leben,
 - f) es beseitigt Barrieren in Bildung und Ausbildung,
 - g) es sichert allen auf der Grundlage des individuellen Lebensprojekts und der allgemeinen Bestimmungen zur Einschreibung die Wahlfreiheit bei der Einschreibung in die Kindergärten und die Schulen sowie die Teilnahme an etwaigen Aufnahmeverfahren zu.

(2) Die Schul- und Bildungspflicht und die entsprechenden Rechte gelten gleichermaßen auch für Kinder sowie Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen. Das Land gewährleistet die dafür notwendigen Unterstützungsmaßnahmen.

Art. 7 (Unterstützungsmaßnahmen auf Landesebene)

(1) Das Land und, sofern mit entsprechender Vereinbarung vorgesehen, die Gemeinden, garantieren ein inklusives Bildungssystem durch:

- a) eine einzige institutionsübergreifende Arbeitsgruppe auf Landesebene, welche die Maßnahmen zur Umsetzung der Inklusion koordiniert; zu dieser Arbeitsgruppe gehören auch Personen in Vertretung der Betroffenenorganisationen,
- b) ein Kompetenzzentrum für Inklusion in jedem Bildungsressort; es umfasst unter anderem die Beratungsdienste sowie eine Stelle für den Verleih von individuell angepasstem, spezifischem Lehr- und Lernmaterial sowie individuell angepassten, spezifischen Ausstattungsgegenständen für Kindergärten und Schulen,
- c) eine inklusionsorientierte Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte des Kindergartens, der Lehrpersonen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration,
- d) die Zuweisung von Personal mit spezifischen Kompetenzen,
- e) ständige inklusionsspezifische Fortbildungsmaßnahmen für das gesamte Personal,
- f) Lern- und Lebensräume in Kindergärten und Schulen, welche Teilhabe und Inklusion unterstützen,
- g) die finanzielle Unterstützung der Kindergärten und Schulen für den direkten Ankauf von spezifischen Lehr- und Lernmaterialien und individuell angepassten Ausstattungsgegenständen, sofern diese nicht über eine zentrale Stelle angekauft oder als Leihgabe vom Kompetenzzentrum laut Buchstabe b) zur Verfügung gestellt werden,
- h) frühzeitige Maßnahmen zur Lebens-, Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitsorientierung, daran ausgerichtete Bildungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsteilnahme innerhalb eines geeigneten Umfelds.

(2) Auf der Grundlage der Vorschläge der im Absatz 1 Buchstabe a) genannten institutionsübergreifenden Arbeitsgruppe legt das Land die Aufgaben und Verfahrensweisen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit bei der Verwirklichung der Teilhabe und Inklusion im Bildungswesen zwischen den Bildungsressorts, dem Gesundheitswesen, den Sozialdiensten, den Betroffenenverbänden sowie – falls für notwendig erachtet – mit weiteren öffentlichen oder privaten Partnern fest.

(3) Das Land gewährleistet im Hinblick auf das Recht auf Bildung:

- a) Unterstützung für den gleichberechtigten Zugang zu Schüler- und Studentenheimen,
- b) Betreuungsleistungen für Studierende der Universitäten und Fachhochschulen, unabhängig davon, ob die Personen in den Heimen leben oder nicht.

Beschluss vom 12. November 2019, Nr. 925 - Genehmigung der Richtlinien für die Zuweisung von Geldmitteln an die Landesberufs- und Fachschulen

Beschluss vom 11. Dezember 2018, Nr. 1324 - Regelung der institutionsübergreifenden Arbeitsgruppe Inklusion des Landes (IAIL) für die Koordination der Maßnahmen zur Inklusion im Bildungsbereich von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen

Beschluss vom 6. Februar 2018, Nr. 100 - Richtlinien für die Gewährung von Kostenrückvergütungen zu Gunsten Studierender mit Behinderungen

Art. 8 (Maßnahmen der Kindergärten und Schulen)

(1) Die Kindergärten und Schulen treffen folgende Maßnahmen:

- a) Analyse und Einschätzung der Fähigkeiten und Lern- und Bildungsbedürfnisse der einzelnen Kinder beziehungsweise Schülerinnen und Schüler auf der Grundlage einer inklusiven Sichtweise,
- b) Ermittlung der Risikofaktoren, um Problemen durch rechtzeitige Fördermaßnahmen vorzubeugen,
- c) Erstellen von individuellen Bildungsplänen unter Einbeziehung der Eltern und Erziehungsberechtigten und, falls möglich, auch der direkt Betroffenen,
- d) Maßnahmen zur Unterstützung differenzierter Prüfungen bei den Staatsprüfungen nach Ende der Unterstufe beziehungsweise der Oberstufe und zum Erwerb von Teilqualifikationen, falls dies aufgrund der Behinderung unerlässlich ist,
- e) Umsetzung einer inklusiven Didaktik in der täglichen Bildungs- und Unterrichtstätigkeit,
- f) Finanzierung von Maßnahmen zur Umsetzung der Inklusion,
- g) Umsetzen von individualisierten und personalisierten Lebens- und Berufsorientierungsprojekten und daran ausgerichtete Bildungs- und Ausbildungswege, auch in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern.

Beschluss vom 12. November 2019, Nr. 925 - Genehmigung der Richtlinien für die Zuweisung von Geldmitteln an die Landesberufs- und Fachschulen

Art. 9 (Qualitätskriterien und Evaluation)

(1) Die einzelnen Kindergärten und Schulen erheben die Qualität der Inklusion aufgrund international anerkannter Indikatoren und verankern diese im Evaluationskonzept oder in den Schulprogrammen. In diesem Zusammenhang berücksichtigen sie:

- a) die Gestaltung einer solidarischen Kindergarten- oder Schulgemeinschaft,
- b) eine auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Didaktik mit vielfältigen Angeboten für gemeinsames Arbeiten und Lernen auf verschiedenen Niveaus,
- c) die gezielte Nutzung materieller und personeller Ressourcen für die Gestaltung inklusiver Bildungstätigkeiten, auch in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern,
- d) die Einbeziehung der Eltern oder Erziehungsberechtigten sowie der Schülerinnen und Schüler bei der Planung und Umsetzung inklusionsrelevanter Initiativen.

Art.10 (Gleichgestellte und anerkannte Kindergärten und Schulen des Landes)

(1) Im Sinne von Artikel 20/bis des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, sind auch die gleichgestellten und anerkannten Kindergärten und Schulen des Landes verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem im Sinne dieses Gesetzes zu gewährleisten.

(2) Das Land unterstützt die gleichgestellten und anerkannten Kindergärten und Schulen des Landes bei der Umsetzung der Maßnahmen für die Inklusion, indem es Ausgaben direkt übernimmt oder Beiträge gewährt.

Beschluss vom 25. Juli 2017, Nr. 815- Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen zur Unterstützung der gleichgestellten und anerkannten Schulen deutscher und italienischer Unterrichtssprache bei der Umsetzung von Maßnahmen für die Teilhabe und Inklusion

Art. 11 (Umsetzung von Staatsgesetzen)

(1) Das Land setzt die Grundsätze der staatlichen Bestimmungen im Bereich der schulischen Inklusion um.

Beschluss vom 24. Mai 2016, Nr. 542 - Bestimmungen gemäß Artikel 1 Absatz 189 des Gesetzes vom 13. Juli 2015, Nr. 107, zu den Spezialisierungslehrgängen zur Integration von Kindern, Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen gemäß Artikel 13 des Ministerialdekrets Nr. 249/2010 und des Ministerialdekrets vom 30.09.2011

Art. 12 (Bildungsmaßnahmen nach erfüllter Schul- und Bildungspflicht)

(1) Zur Förderung der Inklusion in die Arbeitswelt, der beruflichen Rehabilitation und des lebensbegleitenden Lernens ergreift das Land folgende Maßnahmen:

- a) individualisierte und differenzierte Maßnahmen zur beruflichen Abklärung und Orientierung, Umschulung, Aus- und Weiterbildung,
- b) koordinierte und differenzierte, gruppenbezogene Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten internen und externen Akteure,
- c) Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und pädagogischen Einrichtungen im In- und Ausland.

Art. 13 (Kooperation mit der Freien Universität Bozen)

(1) Das Land regelt mit einem Abkommen mit der Freien Universität Bozen die Rahmenbedingungen für die Errichtung eines universitären Kompetenzzentrums für Inklusion, das folgende Aufgaben hat:

- a) Ausarbeitung eines Ausbildungskonzepts für Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie Lehrpersonen, das Kompetenzen vermittelt, die den Bildungsbedürfnissen aller Kinder, Schülerinnen und Schüler entsprechen,
- b) spezifische Forschung zur Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem,
- c) wissenschaftlicher Austausch mit anderen in diesem Bereich tätigen Institutionen,
- d) Ausarbeitung einer Verordnung, die Studierenden mit Behinderungen oder mit anderen besonderen Bildungsbedürfnissen die notwendigen spezifischen Unterstützungsmaßnahmen zusichert.

(2) Die Umsetzung des Abkommens zwischen dem Land und der Freien Universität Bozen laut Absatz 1 wird regelmäßig überprüft.

4. ABSCHNITT TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

Art. 14 (Fördermaßnahmen)

(1) Das Land betrachtet die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen als Grundrecht und ergreift, ergänzend zu den entsprechenden staatlichen und europäischen Bestimmungen, folgende Maßnahmen:

- a) Initiativen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber für das Thema der Arbeit und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen,

- b) Durchführung und Finanzierung von Studien und Forschungen sowie Erprobung innovativer Formen von Arbeitsbeschäftigung und Arbeit,
- c) Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung in die Arbeitswelt sowie des Wiedereinstiegs bei Arbeitslosigkeit durch personenbezogene Beratungs- und Betreuungsangebote,
- d) Durchführung von Projekten zum Einstieg oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt samt sozialpädagogischer Beratung und Begleitung. Die Projekte zielen auf den Erwerb geeigneter sozialer Kompetenzen und Arbeitsfertigkeiten ab. Sie haben in der Regel eine Gesamtdauer von maximal fünf Jahren, auch mit dem Ziel, nach Ablauf des Projektes die Anstellung durch die Arbeitgeber zu fördern. Die Projekte werden auf der Grundlage eines Gutachtens der zuständigen Gesundheitsdienste durchgeführt,
- e) Zusammenarbeit und Informationsaustausch der zuständigen Dienste mit dem Ziel, die Übergänge zwischen dem Bildungssystem, der Beschäftigungs- und Arbeitswelt zu erleichtern.

Beschluss vom 27. Oktober 2020, Nr. 832 - Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung mit Lehrvertrag - Authentische Auslegung des Artikels 8 Absatz 2 des Beschlusses der Landesregierung vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077

Beschluss vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077 - Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen für die Anstellung von Menschen mit Behinderung (siehe auch Beschluss Nr. 832 vom 27.10.2020)

Beschluss vom 19. Dezember 2017, Nr. 1441 - Wiedereröffnung der Frist zur Einreichung der Anträge um Gewährung der Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung

Beschluss vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458 - Genehmigung der "Richtlinien für die Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen" - Widerruf des Beschlusses vom 21.06.2004, Nr. 2169 (abgeändert mit Beschluss Nr. 541 vom 05.06.2018 und Beschluss Nr. 1421 vom 18.12.2018)

Beschluss vom 11. Februar 2013, Nr. 210 - Preis für Arbeitsintegration - 2013 - Kriterien für die Ausschreibung

Beschluss Nr. 1484 vom 13.09.2010 - Richtlinien und Muster für das Abkommen um die Anstellung von Personen mit schwerer Behinderung zu begünstigen

Beschluss Nr. 703 vom 03.03.2008 - Taschengeld für Menschen mit Behinderung, psychisch kranke und suchtabhängige Personen - Neufestlegung der Höchstbeträge

Art. 15 (Arbeitsintegration)

(1) Die Anstellung von Menschen mit Behinderungen mit abhängigem Arbeitsverhältnis im Sinne der gültigen staatlichen Gesetze wird durch folgende Maßnahmen gefördert:

- a) Beiträge an die Arbeitgeber für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen,
- b) Beiträge für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Person mit Behinderung und für den Ankauf der notwendigen Arbeitsausstattung; dieser Beitrag wird Arbeitgebern für die bestrittenen Mehrkosten gewährt,
- c) Unterstützung, Begleitung und Beratung der Arbeitgeber, der Angestellten und der Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld; dies erfolgt durch Job-Coaching und persönliche Betreuung am Arbeitsplatz,
- d) Förderung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Sozialgenossenschaften zur Arbeitseingliederung durch direkte Aufträge, durch Sozialklauseln in den Ausschreibungen für Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen und durch die Gewährung von Beiträgen,
- e) Beiträge an Inhaber von Betrieben für die Beschäftigung von mitarbeitenden Familienmitgliedern mit Behinderung.

(2) Auf der Grundlage ihrer Interessen und Fähigkeiten und unter möglichst breiter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Vorstellungen, sowie nach einer Einschätzung der Fachdienste, wird der Person mit Behinderungen ein abhängiges Arbeitsverhältnis vorgeschlagen oder, alternativ dazu, die Aufnahme in einen anderen Dienst.

Beschluss vom 27. Oktober 2020, Nr. 832 - Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung mit Lehrvertrag - Authentische Auslegung des Artikels 8 Absatz 2 des Beschlusses der Landesregierung vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077

Beschluss vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077 - Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen für die Anstellung von Menschen mit Behinderung (siehe auch Beschluss Nr. 832 vom 27.10.2020)

Beschluss vom 19. Dezember 2017, Nr. 1441 - Wiedereröffnung der Frist zur Einreichung der Anträge um Gewährung der Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung

Beschluss vom 31. Mai 2016, Nr. 615 - Kriterien für die Gewährung von Beiträgen für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Personen mit Behinderung und für den Ankauf der notwendigen Arbeitsausstattung

Art. 16 (Arbeitsbeschäftigung)

(1) Um allen Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben auf der Grundlage ihrer Interessen und Fähigkeiten zu gewährleisten, und immer mit dem Ziel der Arbeitsrehabilitation im Hinblick auf eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt, bieten die Sozialdienste laut Artikel 1 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, folgende Möglichkeiten an:

- a) individuelle Vereinbarungen mit Privatbetrieben und öffentlichen Körperschaften, Vereinigungen und Sozialgenossenschaften,
- b) eigene Einrichtungen, in denen Produkte hergestellt und Dienstleistungen erbracht werden, auch mit dem Ziel der Arbeitsrehabilitation,
- c) Dienstleistungen außerhalb der Einrichtungen laut Buchstabe b) im Auftrag Dritter.

(2) Für die Tätigkeiten laut Absatz 1 erhalten Menschen mit Behinderungen sozialpädagogische und pflegerische Begleitung und Betreuung; die Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld werden entsprechend beraten.

(3) Für die in den Einrichtungen laut Absatz 1 Buchstabe b) hergestellten Produkte ist keine Handelsbewilligung für den Verkauf im Einzel- oder im Großhandel erforderlich. Die Einrichtungen sind außerdem befugt, im Auftrag Dritter Arbeiten und Dienstleistungen zu übernehmen.

Beschluss vom 4. September 2018, Nr. 883 - Richtlinien für die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung und die sozialpädagogische Tagesbegleitung der Sozialdienste

Art. 17 (Entgelt und Versicherungsschutz)

(1) Die Begünstigten der Maßnahmen laut Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe d) und Artikel 16 Absatz 1 erhalten ein Entgelt; außerdem wird für ihre Tätigkeit eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle sowie eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen.

(2) Den Personen, die in öffentlichen Körperschaften laut Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe d) und Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a) angegliedert sind, wird von der jeweiligen Körperschaft ein Beitrag für die Verpflegungsausgaben gewährt.

5. ABSCHNITT SOZIALPÄDAGOGISCHE DIENSTE ZUR TEILHABE AM GESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

Art. 18 (Maßnahmen zur sozialpädagogischen Tagesbegleitung)

(1) Die Sozialdienste fördern die Inklusion und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Behinderungen und gewährleisten ihnen sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung sowie Betreuung durch folgende Maßnahmen:

- a) Beratung und Information über Möglichkeiten der sozialen Inklusion, der Alltagsgestaltung sowie Unterstützung bei der Erstellung des Lebensprojektes,
- b) eigene Einrichtungen zur Förderung sozialer Kontakte und der Eigenständigkeit von Menschen mit Behinderungen sowie zur Verbesserung ihrer Lebensqualität.

Beschluss vom 4. September 2018, Nr. 883 - Richtlinien für die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung und die sozialpädagogische Tagesbegleitung der Sozialdienste

6. ABSCHNITT WOHNEN

Art. 19 (Recht auf Zugang und Auswahl)

(1) Menschen mit Behinderungen wählen, gleichberechtigt mit anderen Menschen, wo und mit wem sie wohnen wollen.

(2) Menschen mit Behinderungen haben Zugang zu allen Diensten und Einrichtungen, die an die gesamte Bevölkerung gerichtet sind.

(3) Das Land fördert den Prozess der Deinstitutionalisierung und die Entwicklung inklusiver Wohnmodelle, die einen selbstbestimmten Lebensstil und die Integration in die Gesellschaft ermöglichen.

Art. 20 (Wohndienste und -leistungen)

(1) Das Land fördert Dienste und Leistungen im Bereich Wohnen, welche den individuellen Bedürfnissen an Unterstützung, Pflege und Betreuung sowie den Ressourcen der Personen selbst und ihrer Familien, jenen des umgebenden Sozialraums und der territorialen Dienste Rechnung tragen.

(2) Die Sozialdienste gewährleisten folgende Dienste und Leistungen:

- a) Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung des persönlichen Wohnprojekts,
- b) Angebote zur Stärkung der Fertigkeiten zum eigenständigen Wohnen,
- c) sozialpädagogische Wohnbegleitung und qualifizierte ambulante Hauspflege,
- d) in das soziale Umfeld integrierte und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ausgerichtete Wohneinrichtungen,
- e) Aufnahme und Begleitung von älteren Menschen mit Behinderungen in die Dienste für Senioren, mit professioneller Begleitung, auch in Form von Wohngemeinschaften,

- f) Aufnahme in Gastfamilien,
- g) finanzielle Leistungen zur Deckung der Kosten für Assistenz, die bei einem eigenständigen Leben außerhalb der Herkunftsfamilie anfallen.

(3) Für Menschen mit Behinderungen mit einem hohen Bedarf an Gesundheitsleistungen werden eigene soziosanitätäre Wohneinrichtungen angeboten.

(4) Das Land fördert die Entwicklung innovativer Wohnformen im öffentlichen und privaten Sektor.

Beschluss vom 12. Juni 2018, Nr. 566 - Leitlinien zur Familienanvertrauung von Erwachsenen - Widerruf des Beschlusses der Landesregierung Nr. 226 vom 08.02.2010

Beschluss vom 18. Juli 2017, Nr. 795 - Richtlinien für die Ermächtigung und Akkreditierung der Sozialdienste für Menschen mit Behinderungen

Beschluss vom 21. Februar 2017, Nr. 213 - Genehmigung der "Leitlinien zur Gewährung von finanziellen Leistungen für Personen mit Behinderungen und für Kriegs- und Dienstinvaliden" - Widerruf des Beschlusses Nr. 873 vom 10.03.2013 "Richtlinien zu den finanziellen Leistungen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, Anlage A" und des Beschlusses Nr. 1469 vom 26.09.2011 "Kriterien zur Vergabe der Leistung Selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe im Sinne des Art. 25 des DLH vom 11. August 2000 Nr. 30 in geltender Fassung"

Art. 21 (Wohnungsbau und sozialer Wohnbau)

(1) Menschen mit Behinderungen wird auf der Grundlage der geltenden Landesbestimmungen Zugang zu den Programmen des sozialen Wohnbaus gewährleistet.

(2) Der Wohnungsbau berücksichtigt die Wohnbedürfnisse von Menschen mit Behinderungen.

(3) Um das eigenständige Wohnen von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, arbeiten die Dienste des Wohnungsbaus und des sozialen Wohnbaus mit den zuständigen Sozialdiensten, den privaten, nicht gewinnorientierten Organisationen und der Landesabteilung Soziales zusammen, von der Planung der Sozialwohnungen über die Ausarbeitung der diesbezüglichen Zuweisungskriterien bis hin zur Organisation der Begleitung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in die Eigenständigkeit und die Erhaltung derselben.

7. ABSCHNITT GESUNDHEIT

Art. 22 (Leistungen)

(1) Der Landesgesundheitsdienst gewährleistet auf Sprengel- und auf Krankenhausebene die Umsetzung fachübergreifender Maßnahmen. Zum Schutz der Gesundheit der Menschen mit Behinderungen fördert er einheitliche, aufeinander abgestimmte Betreuungs- und Rehabilitationsabläufe und erbringt angemessene medizinische und rehabilitative Leistungen. Er fördert die Übermittlung von Informationen durch das Gesundheitspersonal direkt an Menschen mit Behinderungen mittels Formen der Kommunikation, welche den unterschiedlichen Arten von Behinderungen Rechnung tragen.

(2) In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk der territorialen soziosanitären Dienste gewährleistet der Südtiroler Sanitätsbetrieb, in der Folge „Sanitätsbetrieb“ genannt, weiterhin die derzeit geltenden wesentlichen Betreuungsstandards (WBS) auf staatlicher Ebene und auf Landesebene.

(3) Durch die Betreuungskontinuität soll, unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse, ein angemessenes Niveau an Gesundheit und Eigenständigkeit der Menschen mit Behinderungen im Verhältnis zu ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten erreicht werden.

Art. 23 (Zuständigkeit des Sanitätsbetriebs)

(1) Der Sanitätsbetrieb ergreift Maßnahmen der medizinischen Prävention, welche die Gesundheit fördern und das Auftreten von Risikoverhalten verhindern.

(2) Der Sanitätsbetrieb:

- a) sorgt für Betreuungsabläufe, die den Zugang zu personalisierten Behandlungen und Leistungen erleichtern, indem in jedem Gesundheitsbezirk mindestens eine Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen eingerichtet wird,
- b) implementiert vernetzte Organisations- und Führungsmodelle, welche die Betreuungskontinuität zwischen Krankenhaus- und integrierter Hausbetreuung umsetzen,
- c) sorgt für Frühdiagnosen, um Therapie- und Rehabilitationsabläufe zu gewährleisten, die wiederum dazu beitragen, schwerere Formen der Behinderung zu vermeiden;
- d) sorgt, auf der Grundlage der einschlägigen Gesetzgebung des Staates und des Landes, für eine auch innovative und hochtechnologische prothetische Betreuung, sowie für die Lieferung klinisch angemessener prothetischer Hilfsmittel,

- e) gewährleistet Menschen mit Behinderungen die notwendige Gesundheitsbetreuung in den sozialen Diensten und Einrichtungen.

Beschluss vom 23. Juli 2019, Nr. 638 - Betreuung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in Südtirol

Art. 24 (Durchführung)

(1) Die Vorsorge-, Diagnose-, Therapie-, und Rehabilitationsleistungen, welche die Einrichtungen des Landesgesundheitsdienstes für Menschen mit Behinderungen erbringen, müssen, unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Person in allen Lebensphasen, innerhalb eines angemessenen Zeitraums erfolgen.

(2) Die Leistungen laut Absatz 1 werden im Einklang mit den Gesetzes-, Ausrichtungs- und Planungsbestimmungen des Staates und des Landes durch Einvernehmensprotokolle zwischen den betroffenen Körperschaften und öffentlichen sowie nicht gewinnorientierten privaten Diensten geregelt.

Art. 25 (Ausbildung)

(1) In Zusammenarbeit mit der Landesverwaltung, den auf Landesebene tätigen öffentlichen und privaten vertragsgebundenen Körperschaften und unter Einhaltung der jeweiligen Zuständigkeit:

- a) plant und organisiert der Sanitätsbetrieb Aus und Weiterbildungsveranstaltungen für die Ärztinnen und Ärzte für Allgemeinmedizin, die Kinderärztinnen und Kinderärzte freier Wahl sowie für das eigene Gesundheitspersonal mit dem Ziel, die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen zu fördern, ihrer sozialen Ausgrenzung entgegenzuwirken und über die verschiedenen Formen der barrierefreien Kommunikation zu informieren,
- b) gewährleistet der Sanitätsbetrieb die Information und Ausbildung von Familienangehörigen und anderen, die Menschen mit Behinderungen bei ihrer klinischen Betreuung begleiten.

Art. 26 (Abkommen)

(1) Der Sanitätsbetrieb kann zur Durchführung der Maßnahmen laut Artikel 22 Abkommen mit den auf Landesebene tätigen öffentlichen und vertragsgebundenen privaten Körperschaften schließen.

Art. 27 (Überwachung)

(1) Damit die Leistungen laut Artikel 22 korrekt und transparent erbracht werden können, werden zeitnah ausführliche Informationen über ergriffene Maßnahmen sowie über Maßnahmen, die im Fall neuer Anforderungen zum Schutz der Gesundheit der Menschen anzuwenden sind, zwischen den für die soziosanitäre Betreuung von Menschen mit Behinderungen zuständigen Diensten ausgetauscht.

8. ABSCHNITT KULTUR, FREIZEIT, SPORT UND TOURISMUS

Art. 28 (Teilnahme an den Initiativen und Zugang)

(1) Menschen mit Behinderungen nehmen gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben sowie an Initiativen in den Bereichen Erholung, Sport und Tourismus teil.

(2) Die privaten und öffentlichen Körperschaften, die Initiativen in den Bereichen Kultur, Erholung, Sport und Tourismus organisieren, fördern durch spezifische Maßnahmen die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen und gewährleisten den Zugang zu den Veranstaltungsorten.

(3) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit unterstützen die öffentlichen Körperschaften die Umsetzung der Ziele laut Absatz 2 folgendermaßen:

- a) sie organisieren Sensibilisierungs- und Informationsinitiativen sowie Aus- und Fortbildungen zur Förderung der Inklusion, auch durch den Ausbau des Ehrenamts;
- b) sie berücksichtigen die oben genannten Ziele bei der Gewährung von Beiträgen an Körperschaften, die Initiativen in den Bereichen Kultur, Erholung, Sport und Tourismus vorantreiben und organisieren.

9. ABSCHNITT ZUGÄNGLICHKEIT UND MOBILITÄT

Art. 29 (Zugänglichkeit)

(1) Menschen mit Behinderungen wird die Zugänglichkeit zu ihrem physischen Umfeld, zu Transportmitteln, zu Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, im Einklang mit den geltenden EU-, Staats- und Landesbestimmungen gewährleistet.

(2) Die öffentlichen und privaten Körperschaften, welche öffentliche Dienste anbieten, machen die Informationen zugänglich und erleichtern die Kommunikation, indem sie für Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung Unterstützung anbieten und geeignete Technologien zur Verfügung stellen.

(3) Das Land fördert im Sinne von Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe d) im Rahmen seiner Zuständigkeiten den Zugang zu neuen Technologien und zu Informations- und Kommunikationssystemen.

(4) Das Land fördert die Sensibilisierung und Ausbildung des Personals sowie von Menschen mit Behinderungen und ihrer Angehörigen im Bereich der Zugänglichkeit und der leicht verständlichen Kommunikation sowie der Verwendung von Hilfsmitteln verschiedener Art.

(5) Gesetze und weitere offizielle Dokumente, die Menschen mit Behinderungen besonders betreffen, werden auch in Leichter Sprache verfasst.

(6) Die Inklusion der gehörlosen und taubblinden Menschen wird auch durch die Unterstützung, Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache und der taktilen Gebärdensprachen anerkannt.

Art. 30 (Mobilität)

(1) Das Land trifft wirksame Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen persönliche Mobilität mit maximaler Inklusion und Eigenständigkeit zu gewährleisten, insbesondere durch:

- a) Zugang zu den Technologien und Hilfsmitteln im Sinne von Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe d),
- b) barrierefreien Zugang zu den öffentlichen Verkehrsmitteln gemäß den geltenden EU-, Staats- und Landesbestimmungen,
- c) finanzielle Leistungen für den Ankauf und den Umbau von Privatkraftfahrzeugen,
- d) finanzielle Leistungen für die Beförderung und die Begleitung von Menschen mit Behinderungen,
- e) Schulungen der Fahrerinnen und Fahrer, der Begleitpersonen und der Menschen mit Behinderungen selbst über Mobilitätstechniken,
- f) Förderung von innovativen Projekten und von Mobilitätstraining, welche die Inklusion, die Eigenständigkeit und das selbstbestimmte Leben von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Mobilität vorantreiben.

(2) Menschen mit Behinderungen werden von ihrem Wohnort zu den Kindergärten und Schulen laut Artikel 6 Absatz 1 im Einklang mit den geltenden Landesbestimmungen folgendermaßen befördert und begleitet:

- a) mit öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern diese für die betreffende Person zugänglich sind, gegebenenfalls auch mit Begleitedienst,
- b) durch Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler oder eigene, barrierefreie Beförderungsdienste, gegebenenfalls auch mit Begleitedienst,
- c) durch die Familie, die im Rahmen der finanziellen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe d) ein Kilometergeld beantragen kann.

(3) Menschen mit Behinderungen erreichen die teilstationären Sozialdienste selbstständig; sind sie nicht dazu in der Lage, erhalten sie ein spezifisches Training, das sie entsprechend vorbereitet. Sind sie auch danach nicht in der Lage, die Dienste selbstständig zu erreichen, so sorgen Familienangehörige für die Beförderung und Begleitung und können dafür im Rahmen der finanziellen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe d) ein Kilometergeld in Anspruch nehmen. Kann die Familie nach Vorlage einer entsprechenden Begründung nicht die Beförderung und die Begleitung übernehmen, sorgen die Sozialdienste dafür:

- a) durch Begleitedienst in den öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern diese für die betreffende Person zugänglich sind,
- b) durch die bestehenden Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler laut Absatz 2 Buchstabe b), sofern Plätze verfügbar sind,
- c) durch eigene, barrierefreie Beförderungsdienste, die von den Trägerkörperschaften der Sozialdienste organisiert werden, bei Bedarf auch mit Begleitedienst.

(4) Für den Beförderungsdienst laut den Absätzen 2 und 3, der von geeigneten privaten, nicht gewinnorientierten Körperschaften durchgeführt wird, ist keine Ermächtigung zur Ausübung eines Mietwagendienstes mit Fahrer erforderlich.

10. ABSCHNITT MITBESTIMMUNG UND KOORDINATION

Art. 31

Art. 31 wurde aufgehoben durch Art. 38 Absatz 1 Buchstabe g) des L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11

Art. 32 (Einbeziehung)

(1) Das Land gewährleistet die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und der Organisationen, die sie vertreten:

- a) in den Phasen der Planung, Umsetzung und Bewertung der Maßnahmen und Dienste, die sie betreffen,
- b) bei der Planung und Umsetzung innovativer Maßnahmen und Dienste.

(2) Das Land fördert die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und von Organisationen, die sie vertreten in beratenden Gremien der Landesregierung bestehend aus mindestens fünf Mitgliedern, wenn diese Themen behandeln, die Menschen mit Behinderungen direkt betreffen.

Art. 33 (Koordinierung und Sammlung der Daten)

(1) Zur effizienten Koordinierung von Maßnahmen und Diensten für Menschen mit Behinderungen sammelt die Abteilung Soziales des Landes bei den verschiedenen zuständigen Ämtern die Daten im Bereich Behinderungen und organisiert regelmäßige Treffen der Landesabteilungen.

**11. ABSCHNITT
PERSONAL****Art. 34 (Zuweisung von Personal)**

(1) Die Dienste, die Beratung, sozialpädagogische Begleitung, Betreuung und Pflege für Menschen mit Behinderungen anbieten, müssen über qualifiziertes Personal mit Fachkompetenz in den Bereichen Betreuung, Erziehung und Sozialpädagogik verfügen. In den von öffentlichen Körperschaften geführten Sozialdiensten gemäß Artikel 1 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, welche dem bereichsübergreifenden Landeskollektivvertrag unterliegen, ist die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

(2) Steht in den geltenden Rangordnungen kein qualifiziertes Personal zur Verfügung, kann mittels öffentlichem Auswahlverfahren und für maximal 36 Monate auch Personal mit einer mit dem gesuchten Berufsbild ähnlichen Qualifikation beauftragt werden, damit der Betrieb in den Diensten ohne Unterbrechung gewährleistet ist.

(3) Für das Personal laut Absatz 1 gilt die selbe wöchentliche Arbeitszeit wie für Landesbedienstete mit Verwaltungsfunktionen; im Rahmen der Kollektivverträge wird festgelegt, wie viel Arbeitszeit Beratungen, Planungs-, Vorbereitungs- und Dokumentationstätigkeiten sowie der Aus- und Weiterbildung vorzubehalten ist, in jedem Fall mindestens ein Achtel der wöchentlichen Arbeitszeit.

(4) Für das den Schulen und Kindergärten zugewiesene Personal, für Supplenzen oder bei besonderem Bedarf, können in Reihenfolge der Rangordnung auch Aufträge für kürzere Zeiträume als ein Schuljahr erteilt werden.

(5) Das Personal laut Absatz 4 arbeitet in den Schulen und Kindergärten, in welchen der Unterricht in ihrer Muttersprache erteilt wird.

(6) Die Bestimmungen der Absätze 3 und 4 können durch die Kollektivverträge ergänzt werden.

**12. ABSCHNITT
SCHLUSSBESTIMMUNGEN****Art. 35 (Übergangsbestimmungen)**

(1) Die Leistungen und Maßnahmen laut diesem Gesetz werden vom Land selbst, von den delegierten Körperschaften oder anderen öffentlichen oder privaten Körperschaften auf der Grundlage der jeweiligen institutionellen Zuständigkeiten sowie von Vereinbarungen erbracht, die nach den geltenden Rechtsnormen geschlossen werden. Die in Artikel 10 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, in geltender Fassung, enthaltenen Verweise auf das Landesgesetz vom 30. Juni 1983, Nr. 20, das durch Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehoben wird, sind auf die entsprechenden, von diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben zu beziehen.

(2) Für die Umsetzung der in diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen sorgt die Landesregierung durch den Erlass von Verordnungen und anderen Verwaltungsakten im Einklang mit der staatlichen Gesetzgebung.

(3) Die Sozialhilfeleistungen zugunsten der Kriegs- und der Dienstversehrten werden von den Trägern der sozialen Dienste nach den Kriterien und Modalitäten gewährt, die in der Durchführungsverordnung zu Artikel 7/bis des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, festgelegt sind.

(4) Artikel 22 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 18. August 1988, Nr. 33, in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:

„1. Die Ausgaben im Bereich der ärztlichen Behandlung, der Krankenpflege, der Rehabilitation und der pharmazeutischen Versorgung werden bei der Berechnung des Tagessatzes nicht berücksichtigt. Sie werden, falls nicht direkt vom Sanitätsbetrieb gewährleistet, den Einrichtungen aufgrund der von der Landesregierung festgelegten Kriterien rückvergütet. Die Ausgaben für die Leitung und Koordination des Pflegebereiches werden über den Tagessatz abgedeckt. Die Landesregierung legt die Berufsbilder fest, welche die Funktion der Pflegedienstleitung ausüben können.“

(5) In Artikel 22 Absatz 4 des Landesgesetzes vom 18. August 1988, nr. 33, in geltender Fassung, werden in der italienischen Fassung die Wörter „ai lungodegenti“ durch die Wörter „agli ospiti“ ersetzt.

Beschluss vom 21. Februar 2017, Nr. 213 - Genehmigung der "Leitlinien zur Gewährung von finanziellen Leistungen für Personen mit Behinderungen und für Kriegs- und Dienstinvaliden" - Widerruf des Beschlusses Nr. 873 vom 10.03.2013 "Richtlinien zu den finanziellen Leistungen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, Anlage A" und des Beschlusses Nr. 1469 vom 26.09.2011 "Kriterien zur Vergabe der Leistung Selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe im Sinne des Art. 25 des DLH vom 11. August 2000 Nr. 30 in geltender Fassung"

Art. 36 (Schlussbestimmungen)

(1) Die Landesregierung genehmigt den Wortlaut dieses Gesetzes auch in Leichter Sprache sowie ein Glossar zum Gesetz.

Beschluss vom 25. August 2015, Nr. 990 - Genehmigung der Übersetzung des Gesetzes vom 14.07.2015, Nr. 7, "Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen", in die "Leichte Sprache"

Art. 37 (Aufhebungen)

(1) Das Landesgesetz vom 30. Juni 1983, Nr. 20, in geltender Fassung, ist aufgehoben.

13. ABSCHNITT FINANZBESTIMMUNGEN

Art. 38 (Finanzbestimmungen)

(1) Die Tarife der Sozialdienste, die zu Lasten der Nutzer und ihrer Familiengemeinschaft gehen, werden auf der Grundlage von Artikel 7 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, in geltender Fassung, festgesetzt.

(2) Die Deckung der Ausgaben, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in Höhe von geschätzten jährlichen 3.425.000 Euro, erfolgt durch die Kürzung der Ausgabenermächtigung auf der Haushaltsgrundeinheit 09100 gemäß Landesgesetz vom 23. Dezember 2014, Nr. 11, um einen Betrag in Höhe von 1.200.000 Euro und durch die Ausgabenbereitstellungen des Landeshaushaltes, welche schon zu Lasten des Haushaltsjahres 2015 auf den Haushaltsgrundeinheiten 04105, 04115, 05100, 05105, 09105 und 11100 bestimmt wurden und für die Maßnahmen des durch Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehobenen Landesgesetzes vom 30. Juni 1983, Nr. 20, in geltender Fassung, autorisiert waren.

(3) Die Ausgaben zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre werden mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

Dieses Gesetz ist im Amtsblatt der Region kundzumachen. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.

Legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7**Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità****CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1 (Finalità)**

(1) La presente legge ha la finalità di promuovere e garantire alle persone con disabilità pari opportunità in tutti gli ambiti della vita.

(2) Con la presente legge la Provincia autonoma di Bolzano, di seguito denominata Provincia, nell'ambito dei propri poteri e delle proprie competenze, in attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e nel rispetto delle disposizioni statali ed europee, garantisce alle persone con disabilità:

- a) il pieno rispetto della dignità umana e dell'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte e l'indipendenza delle persone;
- b) la non discriminazione;
- c) la piena ed effettiva partecipazione ed inclusione nella società;
- d) le pari opportunità;
- e) l'accessibilità;
- f) il rispetto della differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa.

Art. 2 (Destinatari)

(1) La presente legge si rivolge a persone con durature menomazioni fisiche, cognitive o sensoriali, le quali, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione, su base di uguaglianza, nella società. Per duraturo s'intende un periodo più lungo di sei mesi.

(2) La presente legge si rivolge anche alle persone affette da malattie psichiche e alle persone affette da dipendenze, se necessario e qualora ne sia ostacolata la piena ed effettiva partecipazione, su base di uguaglianza, nella società.

(3) Nella presente legge per "persone con disabilità" si intendono i destinatari di cui ai commi 1 e 2.

Art. 3 (Principi generali)

(1) Le misure previste nella presente legge sono realizzate in modo da:

- a) promuovere nelle persone con disabilità l'autodeterminazione e l'esercizio della propria responsabilità;
- b) rispondere al bisogno individuale di sostegno delle persone con disabilità e tenere conto delle loro aspirazioni;
- c) garantire l'inclusione delle persone con disabilità in ambito familiare e sociale, contrastando qualsiasi fenomeno di stigmatizzazione;
- d) essere proporzionate al risultato desiderato, tenuto conto degli sviluppi sociali e dei progressi della ricerca scientifica;
- e) essere coordinate tra loro e orientate alla realizzazione dei progetti individuali di vita.

(2) Il progetto di vita e le relative misure sono elaborati e attuati in modo centrato sulla persona.

(3) Gli enti competenti, pubblici e privati, garantiscono la collaborazione e lo scambio informativo, in particolare nelle fasi di passaggio da un servizio all'altro.

Delibera 20 giugno 2017, n. 692 - Ripartizione dei costi per il pagamento della retta di persone con disabilità, con malattia psichica e affette da dipendenza, ammesse in strutture socio-sanitarie

Delibera 27 agosto 2012, n. 1283 - Sostegno familiare e intervento pedagogico precoce per bambini con disabilità: approvazione delle linee guida

Delibera N. 3148 del 30.08.2004 - Criteri per la ripartizione delle spese per prestazione socio-sanitarie di assistenza residenziale di minori con problematiche psichiche rispettivamente psichiatriche in strutture non concensionate in Italia ed all'estero

Delibera N. 2053 del 10.06.2002 - Determinazione delle disposizioni di massima per gli enti gestori dei servizi sociali: Rideterminazione dei criteri per l'organizzazione, la gestione ed il finanziamento dei soggiorni fuori sede gestiti dai servizi sociali e da enti ed associazioni in favore di persone in situazione di handicap e malati psichici - Revoca della deliberazione n. 1178 del 10.4.2000

Delibera N. 464 del 21.02.2000 - Direttiva concernente l'organizzazione di soggiorni climatici per persone con determinate patologie

CAPO II FAMIGLIA

Art. 4 (Misure di sostegno alle famiglie)

(1) L'assistenza alle persone con disabilità e il sostegno alle loro famiglie iniziano il prima possibile e si basano sulla valutazione multidisciplinare dei bisogni e delle abilità individuali.

(2) La Provincia promuove iniziative di sensibilizzazione, informazione, formazione, accompagnamento e consulenza, nonché di auto mutuo aiuto per i futuri genitori e le famiglie.

(3) La Provincia sostiene la consulenza e l'accompagnamento delle persone con disabilità per promuovere il loro diritto di determinare autonomamente la propria vita sessuale, di costituire una famiglia propria ed esercitare la genitorialità.

(4) La Provincia promuove:

- a) prestazioni e servizi domiciliari per il sostegno e l'accompagnamento delle famiglie ed interventi pedagogici precoci per bambini e bambine con disabilità;
- b) servizi di sollievo in forma di ammissioni temporanee e nei fine settimana, nonché di accoglienza in famiglie affidatarie;
- c) l'accoglienza presso i servizi residenziali e semiresidenziali per minori, in caso di situazioni che rechino pregiudizio al benessere del o della minore;
- d) offerte di assistenza ed accompagnamento rispondenti alle esigenze individuali dei bambini e delle bambine con disabilità, nonché delle loro famiglie, ai sensi dell'articolo 10 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8;
- e) offerte ricreative per tutta la famiglia;
- f) formazione e aggiornamento continui sul tema dell'inclusione, rivolti a tutti coloro che offrono consulenza ed accompagnamento alle famiglie;
- g) misure per favorire, ai sensi dell'articolo 8 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, la conciliabilità tra famiglia e lavoro e il reinserimento nel mondo del lavoro, tenendo conto delle particolari esigenze di coloro che curano ed assistono familiari con disabilità.

Art. 5 (Modifica della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, recante "Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige")

(1) Il comma 2 dell'articolo 17 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, è così sostituito:

"2. Per consentire l'accoglienza dei bambini e delle bambine con disabilità nei servizi di cui agli articoli 14, 15 e 16, la Provincia garantisce il finanziamento del necessario personale qualificato ed una sua formazione ed aggiornamento continui sul tema dell'inclusione. I compiti e le procedure per una collaborazione partecipativa sono regolamentati ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge provinciale sulla partecipazione e inclusione delle persone con disabilità."

CAPO III SCUOLA E FORMAZIONE

Art. 6 (Diritto a un sistema educativo inclusivo)

(1) Tutti i bambini e bambine, alunni e alunne con disabilità hanno il diritto di frequentare scuole dell'infanzia e scuole fondate sull'inclusione. A tal fine la Provincia garantisce un sistema educativo di istruzione e formazione che si contraddistingue per le seguenti caratteristiche:

- a) considera la varietà e le diversità individuali di bambini e bambine, alunni e alunne come normalità e risorsa;
- b) assicura a tutti il diritto ad un percorso educativo e formativo comune di alta qualità, che garantisca pari opportunità;
- c) rende possibile a tutti la piena partecipazione alla vita e al processo di apprendimento nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole;
- d) tiene conto delle diverse esigenze, possibilità di apprendimento, interessi e propensioni di bambini e bambine, alunni e alunne, e attua misure e offerte formative specifiche e personalizzate;
- e) consente lo sviluppo di conoscenze e competenze che favoriscono l'accesso alla vita sociale in famiglia, al lavoro e nel tempo libero, nonché alla vita pubblica;
- f) elimina le barriere all'educazione, all'istruzione e alla formazione;
- g) assicura a tutti, in base al progetto di vita individuale e alle disposizioni generali per le iscrizioni, la libertà di scelta d'iscrizione alle scuole dell'infanzia e alle scuole, nonché la partecipazione alle eventuali procedure di ammissione.

(2) L'obbligo scolastico e formativo nonché il diritto all'istruzione e alla formazione riguardano anche bambini e bambine, alunni e alunne con disabilità. La Provincia garantisce tutte le misure di sostegno necessarie a tal fine.

Art. 7 (Misure di sostegno a livello provinciale)

(1) La Provincia e, dove previsto con specifica convenzione, i comuni, garantiscono un sistema educativo di istruzione e formazione inclusivo tramite:

- a) un unico gruppo di lavoro interistituzionale che, a livello provinciale, coordini le misure finalizzate all'inclusione; di questo gruppo fanno parte anche rappresentanti delle organizzazioni interessate;
- b) un centro di competenza per l'inclusione in ciascun Dipartimento Istruzione e Formazione, che comprenda anche servizi di consulenza e un centro per il prestito alle scuole dell'infanzia e alle scuole di specifici materiali didattici e pedagogici nonché di specifici arredi personalizzati;
- c) un percorso di formazione specifica, improntato all'inclusione, per il personale pedagogico delle scuole dell'infanzia, per tutti gli e le insegnanti, nonché per i collaboratori e le collaboratrici all'integrazione;
- d) l'assegnazione di personale con competenze specifiche;
- e) iniziative di formazione continua in materia di inclusione per tutto il personale;
- f) la predisposizione, nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole, di ambienti di studio e di spazi che favoriscano la partecipazione e l'inclusione;
- g) il sostegno finanziario alle scuole dell'infanzia e alle scuole per l'acquisto di specifici materiali didattici ed educativi, nonché di specifici arredi personalizzati, salvo che gli stessi non vengano acquistati da una sede centrale o messi a disposizione dal centro di competenza di cui alla lettera b);
- h) misure di orientamento precoce a livello personale, scolastico, formativo, professionale e lavorativo, nonché misure formative mirate e altre misure che promuovano la partecipazione al lavoro all'interno di contesti appropriati.

(2) Sulla base delle proposte del gruppo di lavoro interistituzionale di cui al comma 1, lettera a), la Provincia definisce i compiti e le procedure per instaurare una collaborazione partecipativa volta a realizzare la partecipazione e l'inclusione nel sistema educativo, tra i Dipartimenti Istruzione e Formazione, la Sanità, i servizi sociali, le organizzazioni di rappresentanza, nonché – qualora se ne ravvisi la necessità – con ulteriori partner pubblici o privati.

(3) Riguardo al diritto all'istruzione la Provincia garantisce:

- a) sostegno per l'accesso, a pari condizioni, a pari convitti e a collegi universitari;
- b) prestazioni assistenziali a studenti e studentesse di università e di istituti superiori a livello universitario, erogate indipendentemente dall'accesso ai collegi.

Delibera 12 novembre 2019, n. 925 - Approvazione dei criteri per l'assegnazione di fondi alle scuole professionali provinciali

Delibera 11 dicembre 2018, n. 1324 - Disciplina del Gruppo di lavoro interistituzionale provinciale inclusione (GLIP) per la coordinazione delle misure di inclusione nel settore istruzione per bambini e ragazzi con disabilità

Delibera 6 febbraio 2018, n. 100 - Criteri per la concessione di rimborsi spese a favore di studentesse e di studenti con disabilità

Art. 8 (Misure delle scuole dell'infanzia e delle scuole)

(1) Le scuole dell'infanzia e le scuole attuano le seguenti misure:

- a) analisi e valutazione delle capacità e dei bisogni educativi dei singoli bambini e bambine, alunni e alunne in una prospettiva inclusiva;
- b) individuazione dei fattori di rischio per prevenire l'insorgere di difficoltà attraverso l'attivazione tempestiva di misure preventive;
- c) elaborazione di piani educativi individualizzati, con il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la responsabilità genitoriale e, ove possibile, anche delle dirette e dei diretti interessati;
- d) misure per sostenere prove differenziate agli esami di Stato al termine del primo e del secondo ciclo di istruzione e per acquisire qualifiche parziali, se ciò fosse inevitabile a causa della disabilità;
- e) applicazione di una didattica inclusiva nell'attività quotidiana di educazione e di insegnamento;
- f) finanziamento di misure necessarie per l'attuazione dell'inclusione;
- g) attuazione di progetti individualizzati e personalizzati, nonché di percorsi educativi e formativi orientati alla vita e alla professione, anche in collaborazione con partner extrascolastici.

Delibera 12 novembre 2019, n. 925 - Approvazione dei criteri per l'assegnazione di fondi alle scuole professionali provinciali

Art. 9 (Criteri di qualità e valutazione)

(1) Le singole scuole dell'infanzia e le singole scuole rilevano la qualità dell'inclusione in base ad indicatori riconosciuti a livello internazionale, che adottano nel proprio sistema di valutazione o nel proprio piano dell'offerta formativa. A tal fine tengono conto dei seguenti aspetti:

- a) organizzazione di una comunità scolastica solidale;
- b) didattica orientata ai bisogni individuali con varie offerte per un lavoro e un apprendimento comuni a vari livelli;
- c) impiego mirato delle risorse materiali e di personale per la realizzazione di un'offerta formativa inclusiva, anche in collaborazione con partner extrascolastici;
- d) coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la responsabilità genitoriale, nonché degli stessi alunni e alunne, nella pianificazione e attuazione di iniziative rilevanti ai fini dell'inclusione.

Art. 10 (Scuole dell'infanzia e istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute)

(1) Ai sensi dell'articolo 20/bis della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, anche le scuole dell'infanzia e le istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute sono tenute a garantire un sistema educativo di istruzione e formazione inclusivo, ai sensi della presente legge.

(2) La Provincia sostiene le scuole dell'infanzia e le istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute nell'attuazione delle misure finalizzate all'inclusione tramite l'assunzione diretta di spese o tramite contributi.

Delibera 25 luglio 2017, n. 815 - Criteri per la concessione di contributi a favore delle scuole paritarie e scuole riconosciute con insegnamento in lingua tedesca e italiana per l'attuazione delle misure finalizzate alla partecipazione e inclusione (modificata con delibera n. 554 del 12.06.2018)

Art. 11 (Attuazione di leggi statali)

(1) La Provincia provvede a dare attuazione ai principi delle leggi statali in materia d'inclusione scolastica.

Delibera 24 maggio 2016, n. 542 - Disposizioni ai sensi dell'articolo 1, comma 189, della Legge 13 luglio 2015, n. 107, riguardanti i corsi per il conseguimento della specializzazione per l'integrazione dei bambini, degli alunni e delle alunne con disabilità, ai sensi dell'art. 13 del decreto ministeriale n. 249/2010 e del decreto ministeriale 30.09.2011

Art. 12 (Misure formative in seguito all'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo)

(1) Ai fini di promuovere l'inclusione nel mondo del lavoro, la riabilitazione professionale e l'apprendimento in tutto l'arco della vita, la Provincia adotta i seguenti provvedimenti:

- a) misure individualizzate e differenziate per la valutazione e l'orientamento lavorativo, per la riqualificazione, per la formazione e per l'aggiornamento professionale;
- b) misure formative coordinate e differenziate per gruppo in collaborazione con tutti i soggetti interni ed esterni coinvolti nel processo;
- c) misure formative sul territorio nazionale e all'estero in cooperazione con istituti di istruzione e formazione e istituzioni pedagogiche.

Art. 13 (Cooperazione con la Libera Università di Bolzano)

(1) La Provincia definisce tramite un accordo con la Libera Università di Bolzano le condizioni quadro per l'istituzione di un centro universitario di competenza per l'inclusione con i seguenti compiti:

- a) elaborazione di un progetto formativo per il personale pedagogico delle scuole dell'infanzia e per il personale docente delle scuole, che trasmetta le competenze necessarie per rispondere ai bisogni formativi di tutti i bambini e bambine, alunni e alunne;
- b) attività di ricerca specifiche per la realizzazione dell'inclusione nel sistema educativo di istruzione e formazione;
- c) scambio a livello scientifico con altre istituzioni attive in questo settore;
- d) elaborazione di un regolamento per garantire agli studenti e alle studentesse con disabilità o con bisogni educativi speciali tutte le misure specifiche di sostegno necessarie.

(2) L'attuazione dell'accordo fra Provincia e Libera Università di Bolzano di cui al comma 1 viene regolarmente verificata.

CAPO IV PARTECIPAZIONE ALLA VITA LAVORATIVA

Art. 14 (Misure di promozione)

(1) La Provincia considera la partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità un diritto fondamentale e, allo scopo di integrare la normativa statale e comunitaria in materia, attua le seguenti misure:

- a) iniziative di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro sul tema del lavoro e dell'occupazione lavorativa di persone con disabilità;
- b) realizzazione e finanziamento di studi e ricerche nonché sperimentazione di nuove forme di occupazione lavorativa e lavoro;
- c) agevolazione del passaggio dalla scuola e dalla formazione professionale al mondo del lavoro, nonché del reintegro in caso di disoccupazione, mediante offerte di consulenza ed assistenza incentrate sulla persona;
- d) svolgimento di progetti d'inserimento o di reinserimento lavorativo che includono consulenza e accompagnamento socio-pedagogico. I progetti sono finalizzati all'acquisizione di adeguate competenze sociali e abilità lavorative. Essi hanno, di regola, una durata massima di cinque anni, anche con l'obiettivo di favorire l'assunzione da parte dei datori di lavoro a conclusione del progetto. I progetti sono avviati sulla base di un parere dei servizi sanitari competenti;
- e) collaborazione e scambio di informazioni tra i servizi competenti, per facilitare i passaggi tra il sistema educativo, il mondo dell'occupazione e del lavoro.

Delibera 27 ottobre 2020, n. 832 - Contributi per l'assunzione di persone disabili con contratto di apprendistato - interpretazione autentica articolo 8 comma 2 della delibera della Giunta Provinciale 16 ottobre 2018, n. 1077

Delibera 16 ottobre 2018, n. 1077 - Criteri per la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili (vedi anche delibera n. 832 del 27.10.2020)

Delibera 19 dicembre 2017, n. 1441 - Riapertura dei termini per la presentazione delle istanze che riguardano la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili

Delibera 20 dicembre 2016, n. 1458 - Approvazione dei "Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità" - Revoca della deliberazione del 21.06.2004, n. 2169 (modificata con delibera n. 541 del 05.06.2018 e delibera n. 1420 del 18.12.2018)

Delibera 11 febbraio 2013, n. 210 - Premio integrazione lavorativa - 2013 - criteri per l'indizione

Delibera Nr. 1484 del 13.09.2010 - Criteri e schema tipo per la convenzione per favorire l'assunzione di persone disabili gravi

Delibera N. 703 del 03.03.2008 - Premio sussidio per persone con disabilità, malati psichici e persone affette da dipendenze - Rideterminazione degli importi massimi

Art. 15 (Integrazione lavorativa)

(1) Per favorire l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di persone con disabilità ai sensi della normativa statale vigente sono previsti i seguenti interventi:

- a) contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità;
- b) contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie attrezzature per il lavoro; questi contributi vengono concessi ai datori di lavoro per i maggiori costi sostenuti;
- c) sostegno, accompagnamento e consulenza ai datori di lavoro, alle persone assunte e a chi opera nello stesso ambiente di lavoro; ciò avviene tramite metodi di job coaching e di assistenza alla persona sul posto di lavoro;
- d) promozione del lavoro delle persone con disabilità nelle cooperative sociali di inserimento lavorativo, attraverso l'affidamento diretto di forniture e servizi, attraverso l'introduzione di clausole sociali negli appalti di lavori, forniture o servizi e attraverso la concessione di contributi;
- e) contributi ai titolari d'impresa per l'occupazione di collaboratori familiari con disabilità. 2)

(2) In considerazione degli interessi e delle capacità e tenendo il più possibile conto dei desideri e delle aspettative della persona con disabilità, nonché sulla base del parere dei servizi specialistici, le si propone un contratto di lavoro dipendente o, in alternativa, l'accesso ad un altro servizio.

Delibera 27 ottobre 2020, n. 832 - Contributi per l'assunzione di persone disabili con contratto di apprendistato - interpretazione autentica articolo 8 comma 2 della delibera della Giunta Provinciale 16 ottobre 2018, n. 1077

Delibera 16 ottobre 2018, n. 1077 - Criteri per la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili (vedi anche delibera n. 832 del 27.10.2020)

Delibera 19 dicembre 2017, n. 1441 - Riapertura dei termini per la presentazione delle istanze che riguardano la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili

Delibera 31 maggio 2016, n. 615 - Criteri per la concessione di contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie attrezzature per il lavoro

Art. 16 (Occupazione lavorativa)

(1) Per assicurare a tutte le persone con disabilità la partecipazione alla vita lavorativa, tenuto conto dei loro interessi e delle loro capacità, e sempre con l'obiettivo della riabilitazione lavorativa ai fini dell'assunzione sul mercato del lavoro, i servizi sociali di cui all'articolo 1 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, offrono le seguenti opportunità:

- a) convenzioni individuali con aziende private ed enti pubblici, associazioni e cooperative sociali;
- b) apposite strutture che si occupano della produzione di beni e della fornitura di servizi, finalizzate anche alla riabilitazione lavorativa;
- c) prestazioni all'esterno delle strutture di cui alla lettera b), su incarico di terzi.

(2) Per le attività di cui al comma 1, le persone con disabilità ricevono accompagnamento e sostegno socio-pedagogico, nonché assistenza; alle persone che operano nello stesso ambiente di lavoro è fornita la necessaria consulenza.

(3) I beni prodotti nelle strutture di cui al comma 1, lettera b), non necessitano di autorizzazioni amministrative al commercio per l'alienazione al minuto o all'ingrosso. Tali strutture sono altresì autorizzate a svolgere lavori e servizi su incarico di terzi.

Delibera 4 settembre 2018, n. 883 - Criteri per i servizi per l'occupazione lavorativa e per l'accompagnamento socio-pedagogico diurno dei servizi sociali

Art. 17 (Indennità e copertura assicurativa)

(1) Alle persone beneficiarie delle misure di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), e all'articolo 16, comma 1, è erogata un'indennità ed è garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e di responsabilità civile verso terzi connessa all'attività svolta.

(2) Alle persone inserite presso enti pubblici ai sensi degli articoli 14, comma 1, lettera d), e articolo 16, comma 1, lettera a), è corrisposto da ciascun ente un contributo per le spese di vitto.

**CAPO V
SERVIZI SOCIO-PEDAGOGICI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA VITA SOCIALE**

Art. 18 (Misure per l'accompagnamento socio- pedagogico diurno)

(1) I servizi sociali promuovono l'inclusione e la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità, assicurando loro accompagnamento e sostegno socio-pedagogico nonché assistenza attraverso le seguenti misure:

- a) consulenza e informazioni sulle possibilità presenti di inclusione sociale, di gestione della vita quotidiana nonché sostegno nella predisposizione del progetto di vita;
- b) apposite strutture finalizzate alla costruzione di una rete di relazioni sociali, alla promozione dell'autonomia personale e al miglioramento della qualità di vita.

Delibera 4 settembre 2018, n. 883 - Criteri per i servizi per l'occupazione lavorativa e per l'accompagnamento socio-pedagogico diurno dei servizi sociali

**CAPO VI
ABITARE**

Art. 19 (Diritto d'accesso e di scelta)

(1) Le persone con disabilità scelgono, su base di uguaglianza con gli altri, dove e con chi abitare.

(2) Le persone con disabilità accedono ai servizi e alle strutture destinate a tutta la popolazione.

(3) La Provincia promuove il processo di deistituzionalizzazione e lo sviluppo di modelli abitativi più consoni a stili di vita orientati all'autodeterminazione e all'integrazione nel tessuto sociale.

Art. 20 (Servizi e prestazioni abitativi)

(1) La Provincia promuove servizi e prestazioni di supporto all'abitare, tenendo conto delle esigenze individuali di sostegno, cura ed assistenza, nonché delle risorse della persona stessa, della sua famiglia e delle risorse presenti nel contesto sociale circostante e nell'ambito dei servizi territoriali.

(2) I servizi sociali assicurano i seguenti servizi e prestazioni:

- a) consulenza e supporto per la realizzazione del progetto abitativo individuale;
- b) offerte per il rafforzamento delle competenze necessarie per l'autonomia abitativa;
- c) accompagnamento abitativo sul piano socio-pedagogico e assistenza domiciliare qualificata;
- d) servizi residenziali integrati nel tessuto sociale e diversificati a seconda delle varie esigenze;
- e) accoglienza e accompagnamento, a cura di personale specializzato, di anziani con disabilità nei servizi dedicati agli anziani, anche in comunità alloggio;
- f) accoglienza presso famiglie affidatarie;
- g) prestazioni economiche a copertura delle spese assistenziali per le persone che intraprendono il progetto di vita indipendente fuori dal nucleo familiare d'origine.

(3) Alle persone con disabilità con un elevato fabbisogno di assistenza sanitaria sono offerti appositi servizi residenziali a carattere socio-sanitario.

(4) La Provincia promuove forme abitative innovative sia in ambito pubblico che privato.

Delibera 12 giugno 2018, n. 566 - Linee guida per l'affidamento familiare di persone adulte - Revoca della deliberazione della Giunta provinciale n. 226 del 08.02.2010

Delibera 18 luglio 2017, n. 795 - Criteri per l'autorizzazione e l'accredimento dei servizi sociali per le persone con disabilità

Delibera 21 febbraio 2017, n. 213 - Approvazione delle "Linee guida per la concessione di prestazioni economiche a favore delle persone con disabilità e degli invalidi di guerra e di servizio" - Revoca delle Deliberazioni della Giunta provinciale n. 873 del 10.03.2013 "Criteri relativi alle prestazioni economiche a favore delle persone con disabilità - allegato A" e n. 1469 del 26.09.2011 "Criteri per la concessione della prestazione Vita indipendente e partecipazione sociale ai sensi dell'art. 25 del vigente DPGP 11 agosto 2000 n. 30"

Art. 21 (Edilizia abitativa e sociale)

(1) Alle persone con disabilità è garantito l'accesso ai programmi di edilizia sociale, in base alla vigente normativa provinciale.

(2) L'edilizia abitativa tiene conto delle esigenze abitative delle persone con disabilità.

(3) Per facilitare l'abitare in autonomia delle persone con disabilità, i servizi dell'edilizia abitativa e dell'edilizia sociale collaborano con i servizi sociali competenti, con le organizzazioni private e senza scopo di lucro e con la Ripartizione provinciale Politiche sociali nella programmazione di alloggi sociali, nella predisposizione dei relativi criteri di assegnazione e nell'eventuale organizzazione dell'accompagnamento della persona nel suo percorso di autonomia e mantenimento della stessa.

**CAPO VII
SALUTE****Art. 22 (Prestazioni)**

(1) Il Servizio sanitario provinciale garantisce a livello territoriale e ospedaliero l'attuazione di interventi interdisciplinari. Esso favorisce percorsi assistenziali e riabilitativi uniformi e integrati a tutela della salute delle persone con disabilità ed eroga appropriate prestazioni sanitarie e riabilitative. Esso promuove la comunicazione di informazioni da parte del personale sanitario direttamente alle persone con disabilità in lingua accessibile, anche attraverso l'utilizzo di sistemi di comunicazione che tengono conto dei differenti tipi di disabilità.

(2) L'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, di seguito nominata "Azienda Sanitaria", in collaborazione con la rete dei servizi socio-sanitari territoriali, assicura la continuità dei livelli essenziali di assistenza (LEA) statali e provinciali vigenti.

(3) La continuità assistenziale è finalizzata al raggiungimento di un adeguato grado di salute e di autonomia in relazione alle capacità ed alle abilità delle persone con disabilità e nel rispetto dei loro bisogni.

Art. 23 (Competenza dell'Azienda Sanitaria)

(1) L'Azienda Sanitaria adotta interventi di prevenzione sanitaria finalizzati a promuovere la salute e a impedire l'insorgere di comportamenti a rischio.

(2) Inoltre l'Azienda Sanitaria:

- a) attua percorsi per facilitare l'accesso alle cure e a servizi personalizzati identificando, in ciascun Comprensorio sanitario, almeno un punto di accesso dedicato alle persone con disabilità;
- b) implementa modelli organizzativi e gestionali in rete, finalizzati a realizzare forme di continuità assistenziale tra l'ospedalizzazione e l'assistenza domiciliare integrata;
- c) assicura una diagnosi precoce per garantire un percorso riabilitativo e terapeutico che permetta di evitare forme più gravi di disabilità;
- d) assicura l'assistenza sanitaria protesica, anche di tipo innovativo ed altamente tecnologico, nonché la fornitura di dispositivi protesici clinicamente adeguati, in base alle vigenti normative statali e provinciali in materia;
- e) garantisce l'assistenza sanitaria necessaria alle persone con disabilità presso i servizi e le strutture sociali.

Delibera 23 luglio 2019, n. 638 - Assistenza di persone affette da Disturbo dello Spettro Autistico in Alto Adige

Art. 24 (Modalità di attuazione)

(1) Le prestazioni preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative erogate dalle strutture del Servizio sanitario provinciale a favore delle persone con disabilità devono essere effettuate in tempi adeguati alle loro particolari esigenze e in tutte le fasi della vita.

(2) In conformità con le norme di legge, di indirizzo e di programmazione emanate dallo Stato e dalla Provincia, le prestazioni di cui al comma 1 sono disciplinate da protocolli d'intesa fra enti e servizi interessati pubblici e privati senza scopo di lucro.

Art. 25 (Formazione)

(1) L'Azienda Sanitaria, in collaborazione con la Provincia, con enti pubblici e con organizzazioni private accreditate presenti sul territorio provinciale e nel rispetto delle rispettive competenze:

- a) programma ed organizza iniziative di formazione e aggiornamento rivolte ai medici di medicina generale, ai pediatri di libera scelta nonché al personale sanitario dei propri servizi, finalizzate alla promozione della cultura della salute, al contrasto dell'emarginazione sociale delle persone con disabilità e all'informazione sulle diverse forme della comunicazione accessibile;

- b) fornisce informazioni e una formazione mirata ai familiari e a coloro che affiancano la persona con disabilità nel suo percorso clinico.

Art. 26 (Convenzioni)

(1) L'Azienda Sanitaria può stipulare convenzioni con enti pubblici e con organizzazioni private accreditate presenti sul territorio provinciale per la gestione degli interventi di cui all'articolo 22.

Art. 27 (Monitoraggio)

(1) Al fine di consentire una corretta e trasparente erogazione delle prestazioni di cui all'articolo 22, i servizi competenti per la gestione dell'assistenza socio-sanitaria alla persona con disabilità si scambiano informazioni complete e tempestive sugli interventi intrapresi e sugli interventi da adottare a fronte di sopravvenute esigenze di tutela della salute della persona.

**CAPO VIII
CULTURA, TEMPO LIBERO, SPORT E TURISMO**

Art. 28 (Partecipazione ed accesso alle iniziative)

(1) Le persone con disabilità prendono parte, su base di uguaglianza con gli altri, alla vita culturale e a iniziative ricreative, sportive e turistiche.

(2) Gli enti pubblici e privati che organizzano iniziative culturali, ricreative, sportive e turistiche promuovono, mediante l'adozione di misure specifiche, la partecipazione delle persone con disabilità e garantiscono loro l'accesso ai luoghi in cui tali iniziative si svolgono.

(3) Per la realizzazione delle finalità di cui al comma 2 gli enti pubblici, nell'ambito dei propri settori di competenza:

- a) organizzano azioni di sensibilizzazione, d'informazione e di formazione per promuovere l'inclusione, anche tramite il potenziamento del volontariato;
- b) tengono conto delle suddette finalità nell'erogazione dei contributi agli enti promotori ed organizzatori di iniziative culturali, ricreative, sportive e turistiche.

**CAPO IX
ACCESSIBILITÀ E MOBILITÀ**

Art. 29 (Accessibilità)

(1) Alle persone con disabilità è garantita l'accessibilità all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione, alla comunicazione, ivi compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, in conformità con le vigenti normative comunitarie, statali e provinciali.

(2) Gli enti pubblici e privati che forniscono servizi pubblici rendono accessibili le informazioni e agevolano la comunicazione, mettendo a disposizione forme di sostegno nonché tecnologie adeguate ai differenti tipi di disabilità.

(3) La Provincia, nell'ambito delle sue competenze, promuove l'accesso alle nuove tecnologie e ai sistemi d'informazione e comunicazione, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera d).

(4) La Provincia promuove la sensibilizzazione e la formazione del personale, delle persone con disabilità e dei loro familiari sull'accessibilità e sulla comunicazione facilitata, nonché sulle modalità di utilizzo degli ausili e strumenti di supporto.

(5) Leggi e altri documenti ufficiali che riguardano in modo particolare le persone con disabilità sono redatti anche in lingua facile.

(6) L'inclusione delle persone sorde e sordocieche è riconosciuta anche tramite il sostegno, l'incentivazione e la diffusione della lingua dei segni e della lingua dei segni tattile.

Art. 30 (Mobilità)

(1) La Provincia adotta misure efficaci per assicurare alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore inclusione ed autonomia possibile, garantendo in particolare:

- a) l'accesso agli ausili e alle tecnologie di supporto alla mobilità, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera d);
- b) servizi accessibili di trasporto pubblico in conformità con le leggi comunitarie, statali e provinciali vigenti;
- c) prestazioni economiche per l'acquisto e l'adattamento di veicoli ad uso privato;

- d) prestazioni economiche per il trasporto e l'accompagnamento delle persone con disabilità;
- e) la formazione del personale conducente e degli accompagnatori, nonché delle persone con disabilità sulle tecniche di mobilità;
- f) la promozione di progetti innovativi e di training sulla mobilità che favoriscano l'inclusione, l'autonomia e la vita indipendente delle persone con disabilità.

(2) Il trasporto e l'accompagnamento delle persone con disabilità dal proprio domicilio alle scuole dell'infanzia e alle scuole di cui all'articolo 6 comma 1, sono eseguiti in conformità con la vigente normativa provinciale tramite:

- a) i servizi pubblici, sempre che essi siano accessibili alla persona, eventualmente integrati dal servizio di accompagnamento;
- b) i servizi di trasporto scolastici o appositi servizi di trasporto accessibili alla persona, eventualmente integrati con il servizio di accompagnamento;
- c) la famiglia, che può ottenere un rimborso chilometrico nell'ambito delle prestazioni economiche di cui al comma 1, lettera d).

(3) Le persone con disabilità raggiungono autonomamente la sede dei servizi sociali semiresidenziali, ma se non fossero in grado, ricevono un training di preparazione specifica. Se anche con il training non riuscissero ad acquisire la necessaria autonomia per raggiungere i servizi sociali, al trasporto e all'accompagnamento provvede la loro famiglia, che può ottenere un rimborso chilometrico nell'ambito delle prestazioni economiche di cui al comma 1, lettera d). Qualora la famiglia, a fronte di comprovate motivazioni, non possa provvedervi, il trasporto e l'accompagnamento necessari sono effettuati dai servizi sociali mediante:

- a) un servizio di accompagnamento nei servizi di trasporto pubblici, sempre che essi siano accessibili alla persona;
- b) i servizi di trasporto scolastico già esistenti di cui al comma 2, lettera b), per i posti disponibili;
- c) appositi servizi di trasporto accessibili, organizzati dagli enti gestori dei servizi sociali, all'occorrenza integrati dal servizio di accompagnamento.

(4) Il servizio di trasporto di cui ai commi 2 e 3, svolto da enti privati senza scopo di lucro e idonei allo scopo, non è soggetto ad autorizzazione per l'esercizio del servizio di noleggio con conducente.

CAPO X PARTECIPAZIONE E COORDINAMENTO

Art. 31

L'art. 31 è stato abrogato dall'art. 38, comma 1, lettera g), della L.P. 9 ottobre 2020, n. 11.

Art. 32 (Coinvolgimento attivo)

(1) La Provincia garantisce il coinvolgimento attivo delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano:

- a) nelle fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle misure e dei servizi che le riguardano;
- b) nella programmazione e nell'attuazione di misure e servizi innovativi.

(2) La Provincia promuove il coinvolgimento delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano negli organi consultivi della Giunta provinciale costituiti da almeno cinque componenti, qualora vengano trattate tematiche che interessano direttamente le persone con disabilità.

Art. 33 (Coordinamento e raccolta dati)

(1) Al fine di coordinare efficacemente le misure e i servizi dedicati alle persone con disabilità, la Ripartizione Politiche sociali della Provincia raccoglie dai diversi uffici competenti i dati relativi alla disabilità e organizza regolari incontri tra le ripartizioni provinciali.

CAPO XI PERSONALE

Art. 34 (Assegnazione di personale)

(1) I servizi che erogano consulenza, accompagnamento socio-pedagogico, assistenza e cura alle persone con disabilità devono dotarsi di personale qualificato con competenze assistenziali, educative e socio-pedagogiche. Nell'ambito dei servizi sociali di cui all'articolo 1 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, gestiti da enti pubblici rientranti nel contratto di intercomparto provinciale, la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nel rispetto dell'ordinamento giuridico vigente.

(2) Al fine di assicurare la necessaria continuità assistenziale nei servizi sociali, nel caso in cui non sia disponibile personale qualificato nelle graduatorie vigenti, può essere conferito, previa selezione pubblica, l'incarico a personale con un profilo professionale fungibile con quello ricercato, per un periodo non superiore a 36 mesi. 7)

(3) Il personale di cui al comma 1 deve rispettare l'orario settimanale previsto per i dipendenti provinciali del ruolo amministrativo; a livello di contrattazione collettiva sarà stabilito il tempo da dedicare alla consulenza, preparazione, programmazione, documentazione, formazione ed aggiornamento che deve corrispondere comunque almeno ad un ottavo dell'orario settimanale.

(4) Al personale assegnato alle scuole dell'infanzia e alle scuole, per supplenze o per particolari necessità, possono essere conferiti incarichi, secondo l'ordine delle graduatorie, anche per periodi di tempo inferiori a un anno scolastico. 8)

(5) Il personale di cui al comma 4 opera nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole nelle quali la lingua di insegnamento è la sua stessa madrelingua.

(6) Le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 possono essere integrate dai contratti collettivi.

CAPO XII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35 (Disposizioni transitorie)

(1) Le prestazioni e le misure di cui alla presente legge sono erogate dalla Provincia, dagli enti gestori delegati e da istituzioni pubbliche e private, sulla base delle rispettive competenze istituzionali nonché di accordi stipulati nel rispetto della normativa vigente. I riferimenti alla legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, che viene abrogata dall'articolo 37 della presente legge, contenuti nell'articolo 10 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e successive modifiche, si intendono riferiti alle medesime funzioni previste dalla presente legge.

(2) La Giunta provinciale provvede a dare attuazione alle misure previste dalla presente legge mediante regolamenti ed altri provvedimenti amministrativi, in conformità con la normativa statale.

(3) Le prestazioni a carattere socio-assistenziale a favore degli invalidi di guerra e di servizio sono erogate dagli enti gestori dei servizi sociali secondo i criteri e le modalità stabiliti con il regolamento di esecuzione di cui all'articolo 7/bis della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13.

(4) Il comma 1 dell'articolo 22 della legge provinciale 18 agosto 1988, n. 33, e successive modifiche, è così sostituito:

“1. Gli oneri per l'assistenza sanitaria, medica, infermieristica, riabilitativa e farmaceutica sono esclusi dal calcolo per la determinazione della retta giornaliera. Vengono rimborsati alle strutture, qualora non garantiti direttamente dall'Azienda sanitaria, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta provinciale. I costi per la direzione ed il coordinamento del settore di assistenza e di cura vengono coperti tramite la retta. La Giunta provinciale stabilisce i profili professionali che possono svolgere la funzione di responsabile tecnico dell'assistenza.”

(5) Nel comma 4 dell'articolo 22 della legge provinciale 18 agosto 1988, n. 33, e successive modifiche, nella versione italiana le parole “ai lungodegenti” sono sostituite dalle parole “agli ospiti”.

Delibera 21 febbraio 2017, n. 213 - Approvazione delle "Linee guida per la concessione di prestazioni economiche a favore delle persone con disabilità e degli invalidi di guerra e di servizio" - Revoca delle Deliberazioni della Giunta provinciale n. 873 del 10.03.2013 "Criteri relativi alle prestazioni economiche a favore delle persone con disabilità - allegato A" e n. 1469 del 26.09.2011 "Criteri per la concessione della prestazione Vita indipendente e partecipazione sociale ai sensi dell'art. 25 del vigente DPGP 11 agosto 2000 n. 30"

Art. 36 (Disposizioni finali)

(1) La Giunta provinciale approva un testo in lingua facile della presente legge e un glossario sulla legge.

Delibera 25 agosto 2015, n. 990 - Approvazione del testo in "lingua facile" della legge provinciale 14.07.2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità"

Art. 37 (Abrogazioni)

(1) La legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, e successive modifiche, è abrogata.

CAPO XIII DISPOSIZIONI FINANZIARIE

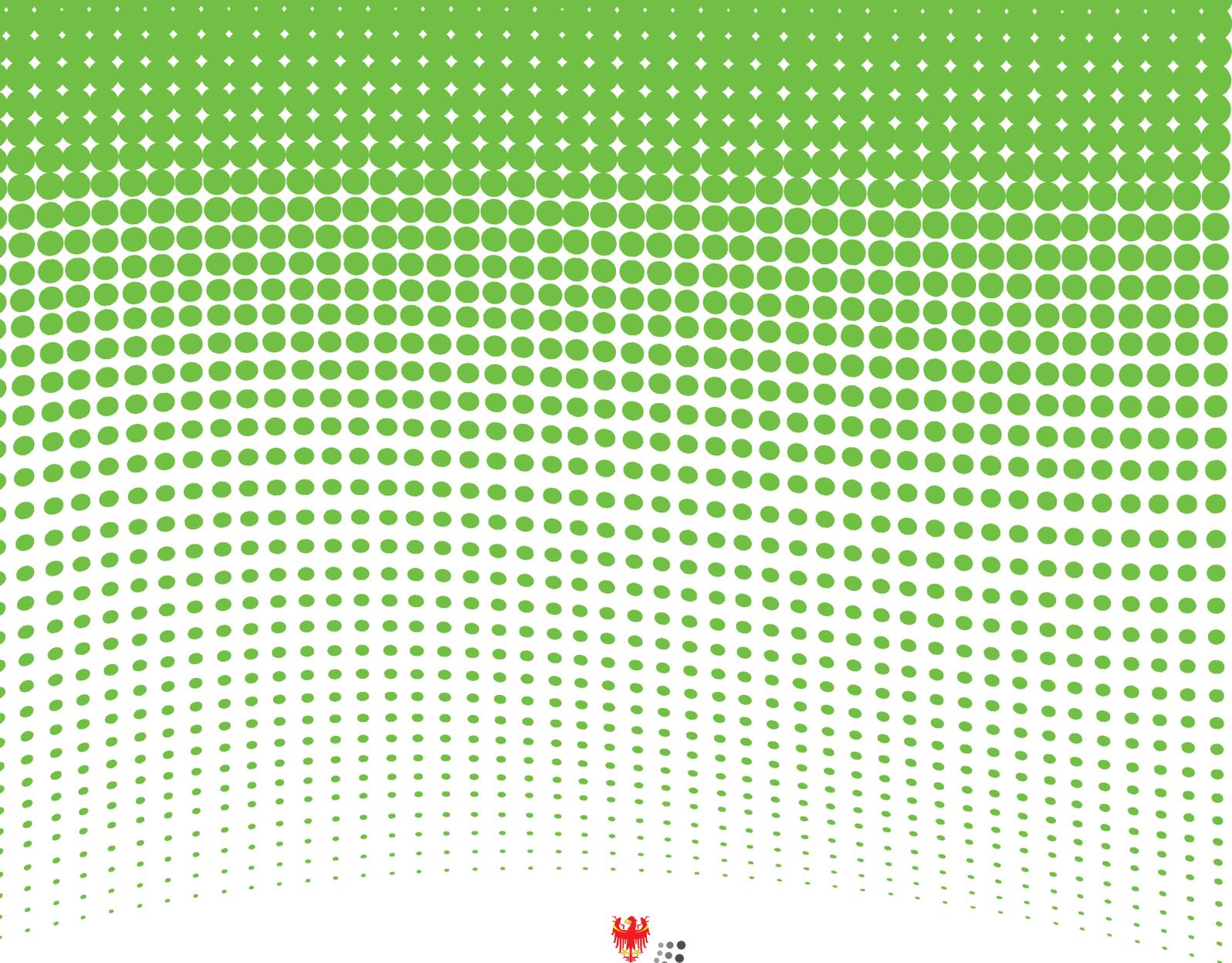
Art. 38 (Disposizioni finanziarie)

(1) Le tariffe dei servizi sociali a carico degli utenti e dei familiari sono determinate ai sensi dell'articolo 7 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e successive modifiche.

(2) Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, stimati in 3.425.000 euro annui, si provvede mediante la riduzione dell'autorizzazione di spesa all'unità previsionale di base 09100 di cui alla legge provinciale 23 dicembre 2014, n. 11, di 1.200.000 euro e con gli stanziamenti di spesa già disposti in bilancio sulle unità previsionali di base 04105, 04115, 05100, 05105, 09105 e 11100 a carico dell'esercizio 2015 e autorizzati per gli interventi di cui alla legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, e successive modifiche, abrogata dall'articolo 37 della presente legge.

(3) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con la legge finanziaria annuale.

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulënta por l'avalianza dles oportunités | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
info@gleichstellungsraetin-bz.org | www.gleichstellungsraetin-bz.org
info@consiglieradiparita-bz.org | www.consiglieradiparita-bz.org