Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

TÄTIGKEITSBERICHT 2021
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2021

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

TÄTIGKEITSBERICHT 2021

Gleichstellungsrätin

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Tel. 0471 946 003
info@gleichstellungsraetin-bz.org
gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org
http://www.gleichstellungsraetin-bz.org

März 2022

RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2021

Consigliera di Parità

39100 Bolzano | Via Cavour 23/c
tel. 0471 946 003
info@consiglieradiparita-bz.org
gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org
http://www.consiglieradiparita-bz.org

Marzo 2022

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2021

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

Abschnitt IV, Artikel 28-32 des Landesgesetz Nr. 111/2020 Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen

Artikel 3 des Landesgesetz Nr. 4/2021 „Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz“

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2021 war Michela Morandini.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione d'attività 2021

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

articoli 28-32 del capo IV della legge provinciale n. 111/2020, “Disciplina degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale”

articolo 3 della legge provinciale n. 4/2021, “Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi”.

Nel 2021 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 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin	11 1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità
1.3 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	12 1.3 La squadra della Consigliera di parità
1.4 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	14 1.4 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità
2. Der Anti-Mobbing-Dienst	**16 2. Il Servizio antimobbing**
2.1 Das Landesgesetz Nr. 4/ 2021 - Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz	16 2.1 La legge provinciale n. 4/2021 - Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi
2.2 Der Anti-Mobbing-Dienst	17 2.2 Il Servizio antimobbing
2.3 Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes 2022	18 2.3 Punti prioritari del servizio antimobbing nel 2022
3. Beratungen, Informationen, Mediationen 2021: Zahlen, Daten, Fakten	**20 3. Consulenze, informazioni, mediazioni nel 2021: cifre, dati e fatti**
3.1 Ablauf des Beratungsprozesses	20 3.1 Come si svolge il lavoro di consulenza
3.2 Art der Dienstleistungen	21 3.2 Prestazioni

3.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen 22
3.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

3.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft 24
3.4 Amministrazione pubblica e settore privato

3.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen 25
3.5 Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

3.6 Beispiele von Beratungsfällen 28
3.6 Esempi di consulenze effettuate

4 Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen 31
4. Commissioni, comitati e gruppi di lavoro

5. Beratungen für Institutionen und Netzwerkarbeit 32
5. Consulenze per istituzioni e lavoro di rete

6. Gleichstellungspläne der Landesverwaltung 35
6. Piani di parità dell'amministrazione provinciale

7. Sensibilisierungs- und Referentinnentätigkeit 37
7. Attività di sensibilizzazione e di formazione

8. Öffentlichkeitsarbeit 41
8. Pubbliche relazioni e comunicazione

9. Ausblick und Themenschwerpunkte Gleichstellungsrätin 2022 50
9. Prospettive e priorità della Consigliera di parità per il 2022

10. Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 51
10. Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità

10.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen 51
10.1 Quadro legislativo

10.2 Aufgaben und Mitglieder 52
10.2 Compiti e composizione

10.3 Tätigkeiten im Jahr 2021 54
10.3 Attività nel 2021

10.4 Sensibilisierungsarbeit 66
10.4 Lavoro di sensibilizzazione

10.5 Öffentlichkeitsarbeit 69
10.5 Pubbliche relazioni

10.6 Ausblick und Themenschwerpunkte 2022 73
10.6 Prospettive e priorità 2022

Anlagen 77
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

Das Tätigkeitsjahr 2021 wurde, wie 2020, von der Pandemie und deren Folgen bestimmt. Tendenzen, die sich bereits 2020 gezeigt haben, bestätigten sich 2021. Die Anliegen, mit denen die Bürgerinnen und Bürger zu uns kamen, waren vielschichtig und wurden oftmals durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Ombudsstellen bearbeitet und gelöst werden.

Was die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin betrifft wurde mit Verabschiedung des Landesgesetzes 4/2021 und der Ansiedelung des Anti-Mobbing-Dienstes bei der Gleichstellungsrätin dem Fakt Rechnung getragen, dass Mobbing und Straining am Arbeitsplatz bereits seit 2014 unter den zwei wichtigsten Anliegen der Bürgerinnen und Bürger ist, die sich an die Gleichstellungsrätin wandten. Die Pandemie hat die Bedingungen am Arbeitsmarkt, besonders für vulnerable Gruppen, oftmals verschärft. Gleich nach Verabschiedung des Gesetzes wurde mit dem Aus- und Aufbau des Anti-Mobbing-Dienstes begonnen. So lag ein Schwerpunkt in der Aktualisierung der Homepage sowie Ausarbeitung von Informationsmaterial und dem Aufbau eines Netzwerkes mit Planung konkreter Zusammenarbeiten und Projekte.

Was den Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen betrifft konnten einige Sitzungen 2021 wieder im Landtag in Anwesenheit stattfinden. Dabei berichteten die Selbstvertreterinnen und -vertreter regelmäßig von den Folgen der Pandemie für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörige. Zahlreiche Interventionen und Stellungnahmen waren das Ergebnis eines arbeitsreichen Jahres und können unter Punkt 10 nachgelesen werden.

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

Come nel 2020, anche nel 2021 il quadro delle attività è stato determinato dalla pandemia e dalle sue conseguenze. Le tendenze già evidenti nel 2020 si sono confermate nel 2021. Cittadine e cittadini si sono rivolti a noi per problemi complessi, che spesso sono stati affrontati e risolti in collaborazione interdisciplinare tra gli organismi di garanzia.

Per quanto riguarda la Consigliera di parità, con la legge provinciale n. 4/2021 e l’insediamento del servizio antimobbing presso l’ufficio della Consigliera di parità si è tenuto conto del fatto che già dal 2014 bullismo e straining sul posto di lavoro rientravano tra le due principali preoccupazioni delle cittadine e dei cittadini rivoltisi alla Consigliera di parità. La pandemia ha più volte inasprito le condizioni del mercato del lavoro, specialmente per i gruppi vulnerabili. Subito dopo l’approvazione della legge, si è iniziato a istituire e sviluppare il servizio antimobbing. Un punto essenziale è stato l’aggiornamento del sito internet, l’elaborazione di materiale informativo e la costruzione di una rete per pianificare collaborazioni e progetti.

Riguardo all’Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, alcune sedute potrebbero tenersi di nuovo in presenza nel 2021 in Consiglio provinciale. Gli/le autorappresentanti hanno riferito regolarmente sulle conseguenze della pandemia per le persone con disabilità e i loro familiari. In un anno d’intenso lavoro sono stati fatti numerosi interventi ed emesse prese di posizione, riportati al punto 10.

So kann 2021 zusammengefasst als Jahr des Wandels und der Bestätigung bezeichnet werden. Dies war und ist nur durch die gute Arbeit meines Teams möglich. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein großer Dank geht zudem an alle Partnerinnen und Partner mit denen wir in diesem Jahr zusammengearbeitet haben. Mehr denn je bin ich überzeugt, dass in einer immer komplexer werdenden Welt die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen ein Qualitätsstandard ist. In diesem Sinne werden wir auch 2022 diesen Weg weitergehen.

In sintesi, il 2021 può essere descritto come un anno di cambiamento e al contempo di conferma del lavoro svolto. Questo è stato ed è possibile solo grazie al buon lavoro svolto dalla mia équipe. Colgo dunque l'occasione per ringraziare di cuore collaboratrici e collaboratori.

Un grande ringraziamento va anche a tutti i/le partner con cui abbiamo lavorato quest'anno. Sono più che mai convinta che in un mondo sempre più complesso, la collaborazione tra diverse istituzioni costituisca uno standard di qualità. In questo spirito continueremo a lavorare anche nel 2022.

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

Das Amt der Gleichstellungsrätin hat sich in Südtirol seit 2014 stark weiterentwickelt. Seit 2010 ist Südtirol die einzige Provinz bzw. Region, die eine/n Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat in Vollzeit hat. Zudem weitete das Landesgesetz Nr. 5/2010, die Kompetenzen der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates aus. Durch die Ansiedlung des Amtes als Ombudsstelle beim Südtiroler Landtag im Jahr 2014 erfuhr diese eine Veränderung der Organisationsbedingungen, die die Entwicklungen der darauffolgenden Jahre möglich machte.

2017 wurde der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen beim Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates angesiedelt.
Eine weitere „Weiterentwicklung“ erfuhr das Amt 2021 mit der Ansiedlung des Anti-Mobbing-Dienstes bei der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat.

All dies vorausgeschickt, wird die Tätigkeit des Amtes der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates durch verschiedene Rechtsquellen geregelt, die folglich beschrieben werden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes und des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen getrennt erläutert.

Auf nationaler Ebene findet das Amt der Gleichstellungsrätin seine gesetzliche Grundlage vor allem im gesetzesvertretenden 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.

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità

L’ufficio della Consigliera di parità altoatesina si è molto evoluto dal 2014. Dal 2010 l’Alto Adige è l’unica fra le province e regioni ad avere una consigliera/un consigliere di parità a tempo pieno. Inoltre, la legge provinciale n. 5/2010 ne ha esteso le competenze. Con il collocamento dell’ufficio della Consigliera di parità presso il Consiglio provinciale nel 2014, è iniziato un cambiamento nelle condizioni organizzative che ha reso possibili gli sviluppi degli anni successivi.

Nel 2017 l’Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità è stato insediato presso l’ufficio della Consigliera di parità.

L’ufficio ha poi avuto un ulteriore sviluppo nel 2021, quando il servizio antimobbing è stato insediato presso la Consigliera di parità.

Tutto ciò premesso, le attività dell’ufficio della consigliera/del consigliere di parità sono disciplinate da diverse fonti giuridiche, che vengono descritte qui di seguito. Per motivi di chiarezza i compiti del servizio antimobbing e quelli dell’ Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità sono illustrati separatamente.

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.

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.

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 Gesetz Nr. 162/2021 wurden Veränderungen am Gleichstellungskodex angebracht. So wurde eine Zertifizierung der Gleichstellung („Certificazione di pari opportunità") im Artikel 1 und 2 ein-

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.

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 n. 162/2021 ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità. Con gli articoli 1 e 2 è stata introdotta una "certificazione di pari opportunità". In tale quadro le consigliere/i consiglieri di

geführt. Dabei sollen die Gleichstellungsrätinnen und -räte auch Kompetenzen übernehmen. Zudem wird der Begriff der indirekten Diskriminierungen ausgeweitet, indem auch Änderungen der organisatorischen Bedingungen als Diskriminierung angesehen werden. Zum Zeitpunkt der Verfassung des Berichtes fehlten die Durchführungsbestimmungen, sodass jegliche Informationen zur konkreten Umsetzung fehlen.

Neben den Änderungen auf nationaler Ebene gab es, wie bereits oben festgehalten, mit Landesgesetz Nr. 4/2021 eine wesentliche Veränderung im Aufgabenprofil der Gleichstellungsrätin. Im Artikel 3 wird der Anti-Mobbing-Dienst beim Büro der Gleichstellungsrätin angesiedelt. Eine ausführliche Beschreibung des Dienstes und der Aufgaben findet sich unter Punkt 2.

1.2 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

parità dovrebbero anche assumere ulteriori competenze. Inoltre, il concetto di discriminazione indiretta viene esteso considerando come discriminazione anche i cambiamenti nelle condizioni organizzative. Al momento della stesura della relazione i regolamenti di esecuzione non sono ancora stati emanati, per cui manca qualsiasi informazione riguardo all'attuazione.

Oltre ai cambiamenti avvenuti a livello nazionale, anche la legge provinciale n. 4/2021, come notato sopra, ha sensibilmente modificato l'ambito dei compiti della Consigliera di parità. Con l'articolo 3 il servizio antimobbing è stato infatti insediato presso l'ufficio della Consigliera di parità. Una descrizione dettagliata del servizio e dei suoi compiti si trova al punto 2.

1.2 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

- 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
- 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.

1.3 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin

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.

Die unterschiedlichen Ausbildungs- und Erfahrungshintergründe tragen der Komplexität der Fälle Rechnung. In Fällen von mutmaßlichen

- 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
- 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.

1.3 La squadra della Consigliera di parità

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.

I diversi percorsi formativi e le diverse esperienze di queste persone corrispondono alla complessità dei casi da affrontare. Nei casi di presunta

Diskriminierungen ist neben einer juridischen auch eine sozial-psychologische Perspektive wichtig, um den Klientinnen und Klienten Antworten auf verschiedenen Ebenen zu geben.

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

discriminazione, oltre a una prospettiva giuridica è importante una prospettiva socio-psicologica, per fornire agli/alle utenti risposte adeguate a diversi livelli.

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

Abb.: Gleichstellungsrätin Michela Morandini, Jurist Christian Romano, Sozialwissenschaftlerin Magdalena Oberrauch, Verwaltungsmitarbeiterin Claudia Mulser; Verwaltungsmitarbeiterin Valentina Carmignola (ab April in Mutterschaft), Verwaltungsmitarbeiterin Anna Kafmann (April bis September als Mutterschaftsersatz) und Verwaltungsmitarbeiterin Clelia Gasperini (seit November als Mutterschaftsersatz)
Fig.: Consigliera di parità Michela Morandini, giurista Christian Romano, esperta in scienze sociali Magdalena Oberrauch, collaboratrice amministrativa Claudia Mulser; collaboratrice amministrativa Valentina Carmignola (da aprile in maternità), collaboratrice amministrativa Anna Kafmann (da aprile fino a settembre collaboratrice in sostituzione maternità) e collaboratrice amministrativa Clelia Gasperini (da novembre collaboratrice in sostituzione maternità)

1.4 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin

Wie bereits angemerkt, hat sich das Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates seit 2014, vor allem nach Ansiedlung beim Südtiroler Landtag, stark verändert und weiterentwickelt. Dabei entstanden die Impulse immer aus den Notwendigkeiten des Territoriums und der Bürgerinnen und Bürger.
Seit 2014 ist die Zahl der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen stetig gestiegen.

Was den Bereich der Gleichstellungsrätin angeht, hat es seit Beginn der Pandemie eine Veränderung gegeben. Bei gleichbleibenden oder leicht sinkenden Zahlen (dieser Umstand ist auf die Lockdown-Phasen zurückzuführen) ist der Beratungsaufwand der einzelnen Fälle, heißt die Beratungsintensität, gestiegen. Viele der Personen, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, haben eine Reihe von Schwierigkeiten, sodass die Zusammenarbeit mit anderen Helfersystemen notwendig war. So hat sich auch die Zusammenarbeit mit der Volksanwaltschaft und der Kinder- und Jugendanwaltschaft intensiviert. Dies bestätigt, dass der „Trend" jener ist, dass die Anliegen, mit denen Menschen zu den Ombudsstellen kommen, komplexer werden und eine interdisziplinäre Perspektive notwendig wird.

Neben diesen Veränderungen hat die Corona-Pandemie natürlich auch das Tätigkeitsjahr 2021 bestimmt. Einige Dienstleistungen konnten nur in eingeschränktem Maße aufgrund der Sicherheitsbestimmungen angeboten werden. Als Beispiele seien hier persönliche Beratungen und Mediationen genannt. Die Schaffung einer Vertrauensbasis ist dabei Grundvoraussetzung, auf digitalem Wege eine Herausforderung. Zudem hatten einige Klientinnen und Klienten nicht die nötige Hard- und Software. Deshalb wurden die Gespräche, wenn immer durch die Bestimmungen ermöglicht, persönlich in den Büroräumlichkeiten geführt.

Einige der Grundtätigkeiten, wie z. B. Vorträge oder Informationsveranstaltungen an Schulen erlitten coronabedingt einen Einbruch.

1.4 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità

Come già notato, l'ufficio della Consigliera di parità è cambiato e si è sviluppato notevolmente dal 2014, soprattutto a partire dal suo insediamento presso il Consiglio provinciale. Gli impulsi sono sempre venuti dalle necessità del territorio e della cittadinanza.

Dal 2014 il numero di colloqui informativi, consulenze e mediazioni è aumentato costantemente.
Inoltre, dall'inizio della pandemia c'è stato un cambiamento nell'ambito di attività della Consigliera di parità. È aumentato l'impegno per la consulenza, pur essendo i relativi numeri costanti o leggermente decrescenti (circostanza dovuta ai periodi di lockdown) - vale a dire che si è accresciuta l'intensità delle consulenze nei singoli casi. Molte delle persone che si sono rivolte alla Consigliera di parità hanno una serie di difficoltà, quindi è stato necessario collaborare con altri organi di consulenza e assistenza. Si è anche intensificata la cooperazione con la Difesa civica e con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza. Questo conferma la tendenza per cui le persone si rivolgono agli organismi di garanzia per problemi sempre più complessi. E ciò rende necessaria una prospettiva interdisciplinare.

Naturalmente, oltre che da questi cambiamenti l'anno di attività 2021 è stato determinato anche dalla pandemia di Covid. Alcuni servizi hanno potuto essere offerti solo in misura limitata a motivo delle norme di sicurezza. Citiamo qui ad esempio la consulenza personale e la mediazione. Creare una base di fiducia è un presupposto fondamentale, ed è una sfida anche in ambito informatico. Inoltre, alcuni/alcune utenti non avevano i necessari strumenti e programmi informatici. Pertanto, i colloqui, quando la normativa lo consentiva, si sono svolti in presenza nei locali dell'ufficio.

Alcune delle attività di base, come conferenze o iniziative d'informazione nelle scuole, hanno dovuto essere fortemente ridotte a causa della pandemia.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass 2021 die Pandemie auch unsere Arbeit geprägt hat. Wie nachhaltig die beobachteten Veränderungen sind, werden die nächsten Jahre zeigen.

In sintesi, si può dire che nel 2021 la pandemia ha avuto un impatto anche sul nostro lavoro. Nei prossimi anni vedremo quanto durevoli saranno i cambiamenti osservati.

Abb.: Das Team während einer Besprechung / Fig.: Il team durante una riunione

2. DER ANTI-MOBBING-DIENST

2.1 Das Landesgesetz Nr. 4/2021 Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz

Mit Landesgesetz Nr. 4/2021 hat das Land Südtirol am 21. Juni 2021 ein Gesetz zur Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz verabschiedet. Damit wurde den jahrelangen Forderungen vonseiten des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen, der Gewerkschaften, der einheitlichen Garantiekomitees und der Gleichstellungsrätin Rechnung getragen.

Im Artikel 1 des Gesetzes werden die Zielsetzungen beschrieben. Das Land Südtirol fördert und unterstützt demnach Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz.

Der Artikel 2 erläutert Präventionsmaßnahmen, die die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern umsetzt und unterstreicht somit den Präventionscharakter des Gesetzes. Dabei handelt es sich um Präventions-, Fortbildungs-, Informations- Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Opfer von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz.

Um die im Artikel 1 und 2 beschriebenen Maßnahmen umzusetzen, wird mit Artikel 3 ein Anti-Mobbing-Dienst beim Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates angesiedelt. Eine ausführliche Beschreibung dieses Dienstes und dessen Aufgaben finden Sie unter Punkt 2.2 in diesem Kapitel.

Im Artikel 4 wird das Informationsrecht der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates festgeschrieben. Die Artikel 5 bis 7 regeln allgemeine Bestimmungen. Die Anlagen enthalten die Definitionen für Mobbing und Straining.

2. IL SERVIZIO ANTIMOBBING

2.1 La legge provinciale n. 4/2021 Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi

Il 21 giugno 2021 la Provincia autonoma di Bolzano ha varato la legge n. 4/2021, "Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi". Ciò è avvenuto in risposta ad anni di richieste della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, dei sindacati, dei Comitati unici di garanzia e della Consigliera di parità.

L'articolo 1 della legge descrive le finalità: "La Provincia autonoma di Bolzano promuove e sostiene misure per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro".

L'articolo 2 illustra le misure di prevenzione che la Consigliera di parità attua in collaborazione con le parti sociali, sottolineando così la natura preventiva della legge stessa. Si tratta di "misure per la prevenzione, la formazione, l'informazione nonché per l'assistenza e il supporto alle vittime di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro".

Per l'applicazione delle misure di cui agli articoli 1 e 2, l'articolo 3 prevede l'insediamento del servizio antimobbing presso l'ufficio della Consigliera di parità. Il servizio e i suoi compiti sono dettagliatamente descritti al punto 2.2 in questo capitolo.

L'articolo 4 regolamenta il diritto d'informazione da parte della Consigliera di parità. Gli articoli da 5 a 7 contengono disposizioni generali. Gli allegati contengono le definizioni di mobbing e straining.

In den folgenden Punkten wird der Anti-Mobbing-Dienst und die Arbeitsschwerpunkte zum Aufbau des Dienstes beschrieben.

2.2 Der Anti-Mobbing-Dienst

Die Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes sind vielfältig und verfolgen das Ziel, ein Kompetenzzentrum für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Thema zu schaffen. Zu diesem Zweck erfüllt der Anti-Mobbing-Dienst folgende Aufgaben:

- Information, Beratung und Mediation für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber;
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen;
- Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitgeber-innen und Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit lokalen Weiterbildungseinrichtungen;

- Organisation von Konferenzen und Tagungen in Zusammenarbeit mit Institutionen, Interessensverbänden und Vereinen;
- Aufbau eines landesweiten Netzwerks von Expertinnen und Experten, sowie die Schaffung von Synergien verschiedener Akteurinnen und Akteuren in der Arbeitswelt.

Ein wesentlicher Aspekt ist dabei, dass das Gesetz vorsieht, Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen, -nehmer und Arbeitgeberinnen und -geber sowie für Verbände und alle am Thema Interessierte zu sein.

Das Thema des Mobbings ist bereits seit Jahren eines der Hauptanliegen der Klientinnen und Klienten der Gleichstellungsrätin. In den letzten Jahren wurden deshalb bereits viele Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen zum Thema durchgeführt und auf dieser Expertise wird aufgebaut.

Nei due punti seguenti sono illustrati il servizio antimobbing e gli elementi essenziali per la sua realizzazione.

2.2 Il Servizio antimobbing

I compiti del servizio antimobbing sono molteplici e perseguono l'obiettivo di creare un centro di competenza per lavoratori, lavoratrici, datori e datrici di lavoro. A questo fine il servizio antimobbing ha diverse funzioni:

- svolgere attività di informazione, consulenza e mediazione per lavoratrici/lavoratori e per datrici/datori di lavoro;
- sensibilizzare l'opinione pubblica in collaborazione con associazioni e istituzioni;
- svolgere attività di informazione e di formazione continua per le lavoratrici e i lavoratori nonché per le datrici e i datori di lavoro in collaborazione con le agenzie locali di educazione permanente;
- organizzare conferenze e convegni in collaborazione con istituzioni, organizzazioni di categoria e associazioni;
- realizzare una rete provinciale di esperti ed esperte; creare sinergie tra diversi soggetti operanti nel mondo del lavoro.

Un aspetto essenziale di ciò è che, ai sensi della legge, a tale servizio possono rivolgersi dipendenti e datori/datrici di lavoro, nonché le associazioni e chiunque abbia interesse all'argomento.

Il tema del mobbing è da anni una delle principali preoccupazioni delle persone che si rivolgono alla Consigliera di parità. Negli ultimi anni, quindi, sull'argomento si sono già svolti molti incontri informativi, consulenze e mediazioni, e su tale base di competenze si può ulteriormente procedere.

Folgende Graphik zeigt die Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes im Überblick:

2.3 Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes 2022

Unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes im Juni 2021, hat die Gleichstellungsrätin mit dem Aus- und Aufbau des Anti-Mobbing-Dienstes begonnen.
Dabei wurde ein Fokus auf die Netzwerkarbeit und auf die Analyse des Bedarfs vonseiten der verschiedenen Akteure gelegt. Aus diesem Grunde fanden im Jahre 2021 erste Treffen statt. Beispielsweise seien hier Treffen mit verschiedenen Gewerkschaften, der Geschäftsführung des Südtiroler Wirtschaftsringes (SWR) und der Präsidentin der Psycholog*innenkammer genannt.

Zudem wurde der Anti-Mobbing-Dienst bei einem Treffen des Netzwerkes gegen Gewalt vorgestellt und über konkrete Formen der Zusammenarbeit eruiert.

Il diagramma seguente sintetizza le funzioni del servizio antimobbing:

2.3 Punti prioritari del servizio antimobbing nel 2022

Subito dopo l'entrata in vigore della legge nel giugno 2021, la Consigliera di parità ha iniziato a istituire e sviluppare il servizio antimobbing.

Essenziali al riguardo sono stati il lavoro di rete e l'analisi delle necessità da parte dei diversi attori. I primi incontri a questo fine si sono svolti nel 2021. Ricordiamo ad esempio gli incontri con diversi sindacati, la direzione del Südtiroler Wirtschaftsring (SWR) e l'Ordine degli psicologi/delle psicologhe.

Il servizio antimobbing è stato inoltre presentato in un incontro della Rete prevenzione alla violenza, e sono state determinate concrete forme di collaborazione.

Abb.: Deckblatt der PowerPoint Präsentation des Treffens des Netzwerks gegen Gewalt
Fig.: copertina della presentazione in PowerPoint dell'incontro della Rete prevenzione alla violenza

Parallel zur Netzwerkarbeit wurde die Homepage der Gleichstellungsrätin zum Thema aktualisiert und Informationsmaterial ausgearbeitet.

Für das Jahr 2022 wurden einige Schwerpunkte erarbeitet, um den Aufbau des Anti-Mobbing-Dienstes gezielt voranzutreiben. Diese sind:

- Schaffung von Weiterbildungsangeboten für Akteurinnen und Akteure im Bereich Mobbingberatung, für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Ausbau des Netzwerks von Expertinnen und Experten im Territorium;
- Vernetzung mit Arbeitgeberverbänden und Interessensvertretungen;
- Ausarbeitung von Informationsmaterial und Bekanntmachung des Dienstes in der Bevölkerung;
- Durchführung einer Tagungsreihe im Herbst 2022 zum Thema Mobbing und Straining am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen und -geber.

Parallelamente al lavoro di rete, è stato aggiornato al riguardo il sito della Consigliera di parità ed è stato elaborato materiale informativo.

Per l'anno 2022 sono stati definiti dei punti prioritari finalizzati specificamente allo sviluppo del servizio antimobbing:

- creazione di ulteriori opportunità di forma-zione per operatori e operatrici nell'ambito della consulenza sul mobbing, per datori e datrici di lavoro nonché per dipendenti;
- ampliamento della rete di esperti ed esperte sul territorio;
- creazione di una rete con le associazioni dei datori di lavoro e con i gruppi di interesse;
- elaborazione di materiale informativo e diffusione d'informazioni sul servizio;

- svolgimento, nell'autunno 2022, di una serie di conferenze per dipendenti, datori e datrici di lavoro su mobbing e straining sul posto di lavoro.

3. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2021: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

3.1 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:

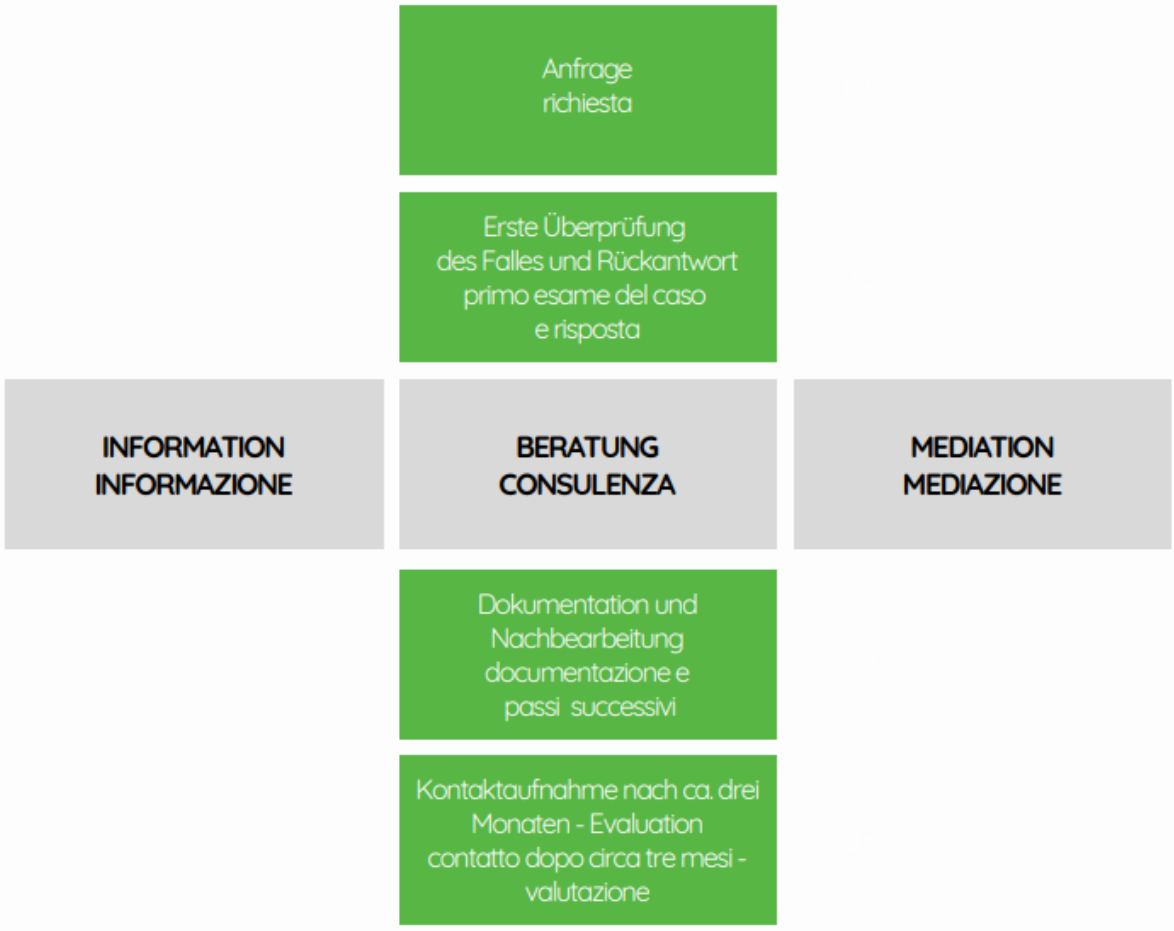
3. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2021: CIFRE, DATI, FATTI

3.1 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:



3.2 Art der Dienstleistungen

Im Tätigkeitsjahr 2021 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 520 Fälle bearbeitet und davon 160 kollektive Interventionen durchgeführt. Was die Fälle angeht, teilen diese sich wie folgt auf:

- 130 Beratungen
- 90 Informationsgespräche
- 50 Mediationen
- 40 Weiterleitungen nach Erstinformation
- 160 Gemeinsame Interventionen zum Kollektivinteresse mit Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern
- 50 Beratungen für Dritte/Institutionen

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

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:

- 500 Beratungsstunden
- 235 Informationsstunden
- 230 Mediationsstunden
- 2900 bearbeitete E-Mails
- 2300 Telefonate
- 1200 Telefonate Sekretariat

3.2 Prestazioni

Nel 2021 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 520 casi, di cu 160i interventi collettivi. I diversi casi si suddividono come segue:

- 130 consulenze
- 90 colloqui informativi
- 50 mediazioni
- 40 casi inoltrati dopo prima informazione
- 160 interventi congiunti su interessi collettivi con partner di rete
- 50 consulenze per terzi/istituzioni

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

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.

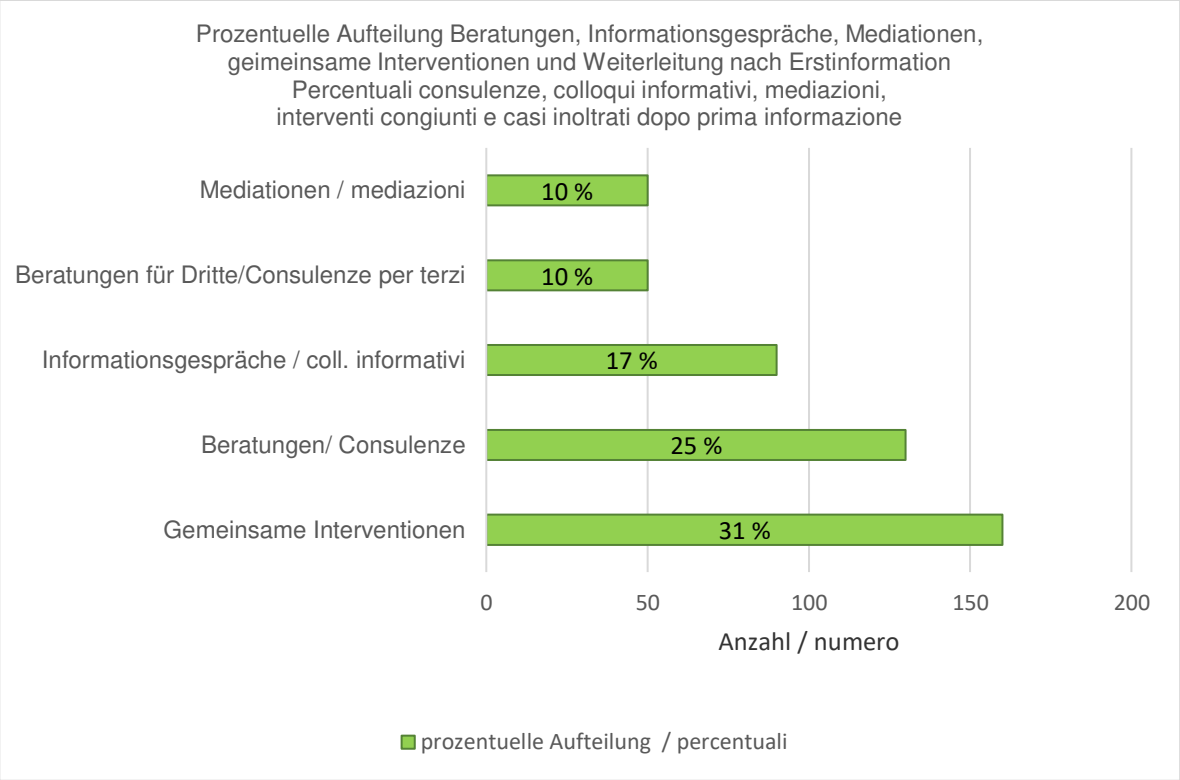
In cifre:

- 500 ore di consulenza
- 235 ore d'informazione
- 230 ore di mediazione
- 2900 messaggi di posta elettronica evasi
- 2300 telefonate
- 1200 telefonate alla segreteria

Abb.: Beratungsgespräch / Fig.: colloquio di consulenza

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

3.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind,

- 348 der deutschen Muttersprache (67 %)
- 146 der italienischen Muttersprache (28 %)
- 10 der ladinischen Muttersprache (2 %) zugehörig und
- 16 Personen gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an (3 %).

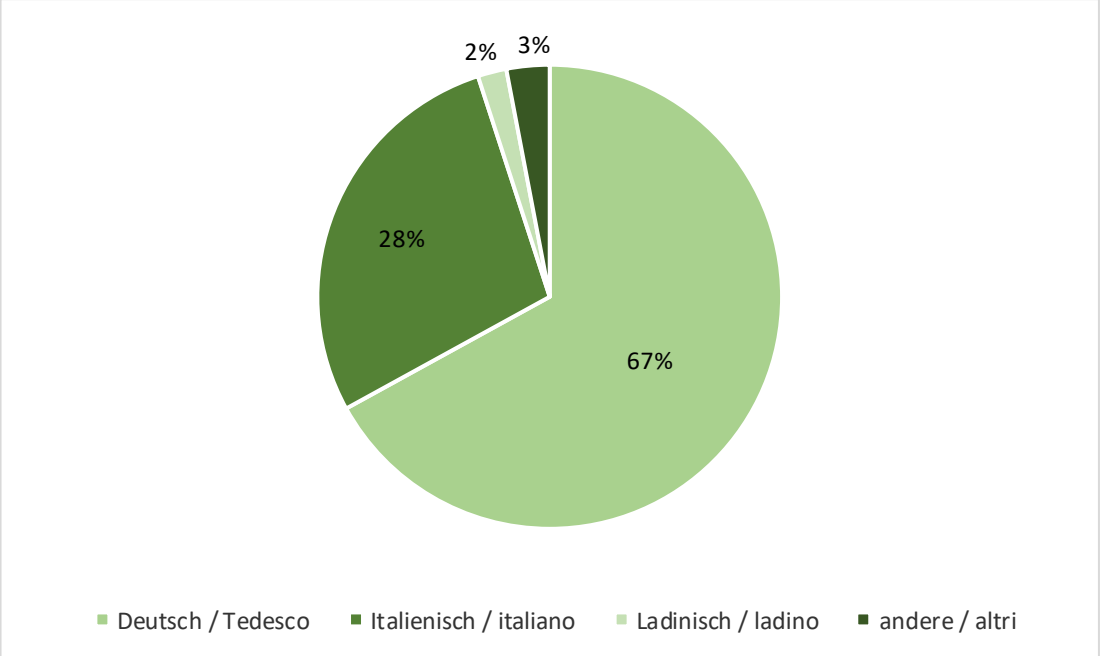
3.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 348 erano di madrelingua tedesca (67 %)
- 146 di madrelingua italiana (28 %)
- 10 di madrelingua ladina (2 %) e
- 16 persone di altri gruppi linguistici (3 %).

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 2021 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 281 Personen (54 %)
- Burggrafenamt 67 Personen (13 %)
- Eisacktal/Wipptal 57 Personen (11 %)
- Überetsch/Unterland 42 Personen (8 %)
- Salten-Schlern 36 Personen (7 %)
- Pustertal 21 Personen (4 %)
- Vinschgau 16 Personen (3 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 430 Einzelpersonen 335 weiblich und 95 männlich.

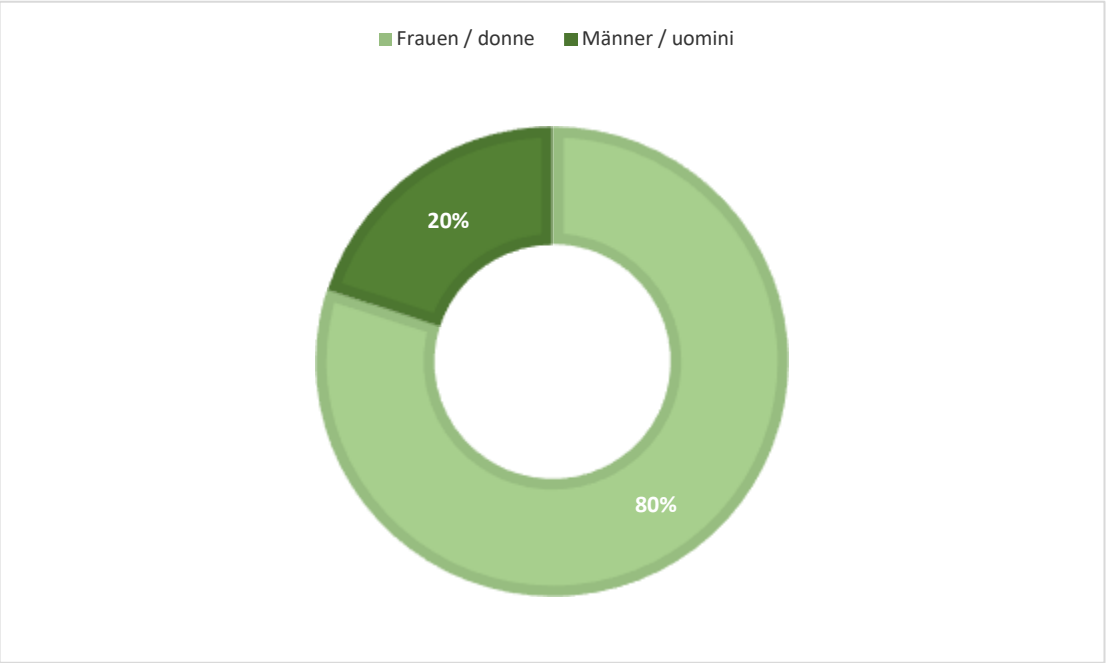
Le persone che nel 2021 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- Bolzano 281 persone (54 %)
- Burgraviato 77 persone (13 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 57 persone (11 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 42 persone (8 %)
- Salto-Sciliar 36 persone (7 %)
- Val Pusteria 21 persone (4 %)
- Val Venosta 16 persone (3 %)

Si tratta di 430 persone singole in totale, di cui 335 donne e 95 uomini.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



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

3.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des privaten Bereiches. 42 % arbeiten in der öffentlichen Verwaltung. Darunter werden alle öffentlichen Strukturen verstanden. 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 Ange-stellten des Privatsektors.

In absoluten Zahlen sind von den insgesamt 430 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden, 180 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (42 %) aus dem öffentlichen Bereich, 86 (20 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 77 (18 %) aus dem Bereich Handel, 56 (13 %) aus dem Bereich Industrie, 17 (4 %) aus dem Bereich Handwerk und 14 (3 %) aus dem Bereich Landwirtschaft.

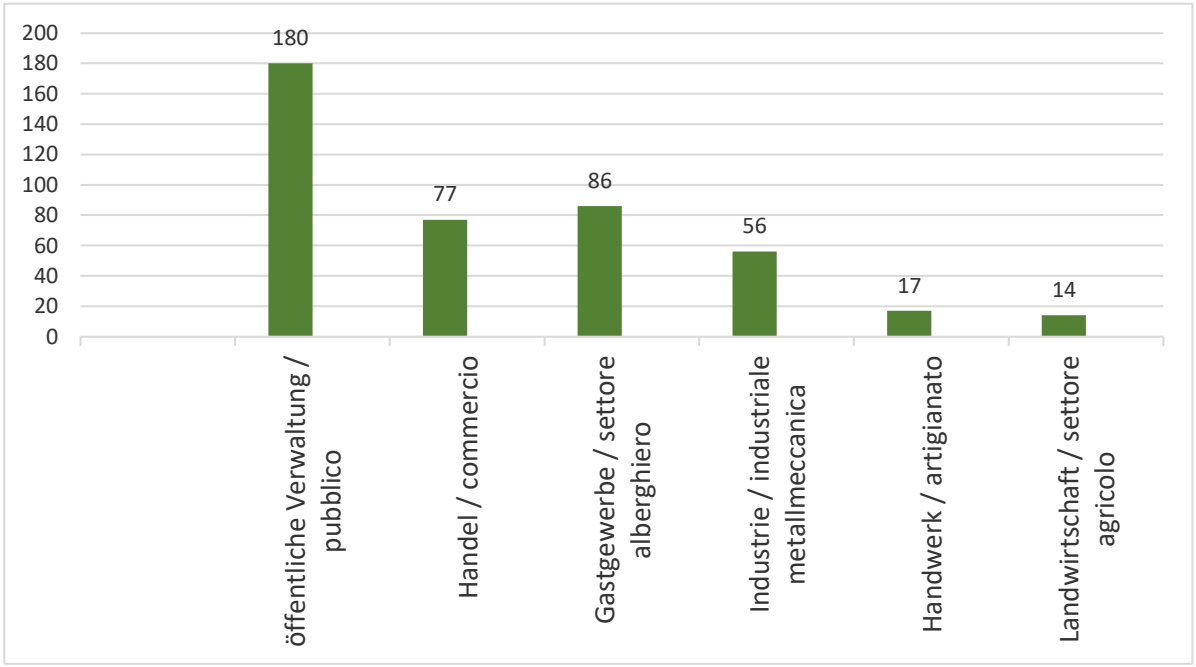
3.4 Amministrazione pubblica e settore privato

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore privato. Il 42 % di essi lavora nell'amministrazione provinciale. Parlando di amministrazione provinciale intendiamo qui tutte le strutture pubbliche. 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 430 persone che si sono avvalse della consulenza, 180 sono dipendenti (42 %) del settore pubblico, 86 (20 %) del settore ricettivo, 77 (18 %) dell'ambito del commercio, 56 (13 %) dell'industria e 17 (4 %) dell'artigianato, 14 (3 %) del settore agricolo.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 4: Bereiche / Grafico 4: Aree

3.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Auch im Tätigkeitsjahr 2021 waren die Themen, mit denen sich die Klienten und Klientinnen an die Gleichstellungsrätin wandten, sehr vielfältig.

Folgend angeführt ist die Kategorisierung der Themenbereiche:

3.5 Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

Anche nel 2021, 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
Multiple Diskriminierungen / Mobbing **discriminazioni multiple / mobbing**	127	29.5
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Rechte und Pflichten Smart-Working, Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) **Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro** (p.es. diritti e doveri modalità smart-Working, aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) **Teilzeitarbeitsverhältnisse / lavoro a tempo parziale**	90	20.9

Sexuelle Übergriffe und/oder **Stalking am Arbeitsplatz** **molestie sessuali** e/o **atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro**	25	5.8
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)	18	4.2
Versetzungen **Trasferimenti**	4	0.93
Gehalt **Retribuzione**	3	0.69
Pension/Altersarmut **Pensioni/Povertà in vecchiaia**	2	0.46
Veränderung des Aufgabenprofils **Demansionamento**	1	0.23
Gemeinsame Interventionen zum Kollektivinteresse mit **Netzwerkpartnerinnen** **interventi congiunti** su interessi collettivi con **partner di rete**	160	37.2

Wie aus der Tabelle hervorgeht, war das Thema, mit denen sich die Klientinnen und Klienten im Tätigkeitsjahr 2021 am häufigsten an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, Mobbing und/oder multiple Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dabei muss hervorgehoben werden, dass es sich um die Themen handelt, mit denen sich die Personen an die Gleichstellungsrätin wandten. Dieses Anliegen ist bereits seit Jahren, neben Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eines der Hauptanliegen. Mit dem Anti-Mobbing-Gesetz, von dem bereits ausführlich berichtet wurde, wurde diesem Umstand Rechnung getragen.

Neben dem Thema des Mobbings ist auch jenes der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit Beginn der systematischen Sammlung der Daten eines der Hauptanliegen. Dabei waren es 2021 häufig Fragen rund um die Rechte auf Betreuung und Bildung der Kinder, besonders im Frühling vor den Sommermonaten war dies ein häufiges Anliegen. Zudem war das Thema der Rechte und Pflichten rund um die Smart-Working-Arbeitsmodalität ein Anliegen. Neben diesen Themen war jenes rund um Teilzeitarbeitsverhältnisse häufiges Anliegen.

Gehäufter als in den Jahren zuvor kamen Frauen zur Gleichstellungsrätin, die sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt hatten bzw. erlebten. Allen Frauen war gemeinsam, dass sie große Angst um

Come risulta dalla tabella, il motivo per cui le persone si sono più frequentemente rivolte alla Consigliera di parità nel 2021 è stato il mobbing, o anche diverse forme di discriminazione sul posto di lavoro. Il fatto che le persone si sono rivolte alla Consigliera per problemi in tali ambiti va sottolineato. Già da anni sono queste le principali preoccupazioni, oltre ai problemi di conciliabilità fra famiglia e professione. La legge contro il mobbing, di cui abbiamo già ampia-mente riferito, ha tenuto conto di tale quadro.

Fin dall'inizio della raccolta sistematica dei dati, uno dei maggiori ambiti d'interesse, oltre al mobbing, è stata appunto la conciliabilità fra famiglia e professione. Nel 2021 sono state frequenti le domande sui diritti alla cura e all'istruzione dei bambini; ciò è avvenuto specialmente in primavera, prima dei mesi estivi. Un ulteriore ambito d'interesse è stato quello dei diritti e doveri concernenti la modalità del lavoro agile. Oltre a questi temi, un ambito frequente era quello del lavoro a tempo parziale.

Più spesso che negli anni precedenti, si sono rivolte alla Consigliera di parità donne che avevano subìto o stavano subendo aggressioni sessuali sul posto di lavoro. Ciò che le

ihren Arbeitsplatz hatten. Dabei gingen die Übergriffe von Vorgesetzten bzw. Kollegen aus. Die Übergriffe fanden dabei durch körperliche Übergriffe oder durch digitale Gewaltformen statt. Dabei umfassten die Formen digitaler Gewalt Angriffe, die auf Verunglimpfung oder Rufschädigung abzielten. In diesen Fällen wurde vonseiten der Gleichstellungsrätin eine Meldung an die Staatsanwaltschaft gemacht. In der Lösung dieser Fälle wurde häufig mit Fachstellen für Gewalt an Frauen zusammengearbeitet, um den Frauen ein Netzwerk von Hilfsangeboten zur Verfügung zu stellen.

accomunava tutte era la grande paura per il loro lavoro. Gli attacchi provenivano da superiori o colleghi. Si trattava di aggressioni fisiche o di attacchi per via informatica, questi ultimi miranti alla denigrazione o alla diffamazione. Di tali casi la Consigliera ha fatto segnalazione alla Procura. Nel risolverli si è spesso lavorato insieme a iniziative e istituzioni operanti contro la violenza sulle donne, per fornire loro una rete di assistenza.

Ein weiteres Anliegen in den Beratungen waren jene rund um das Thema der Abbrüche des Arbeitsverhältnisses. Dabei ging es, wie in den Jahren zuvor, häufig um Fragen rund um das Thema von Teilzeitverhältnissen oder sonstigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach wie vor bleibt die Anzahl der Mütter, die ihren Beruf nach Geburt des Kindes aufgeben, hoch. 2021 waren es 884 Frauen und 216 Männer. Dabei belegen Studien, dass der Arbeitsabbruch häufig nach Geburt des zweiten Kindes stattfindet. Die Frauen in den Sprechstunden berichteten dabei von ihren Schwierigkeiten, die unbezahlte Familienarbeit mit ihrer bezahlten Arbeit zu vereinbaren. In diesen Fällen hat die Gleichstellungsrätin häufig Mediationen durchgeführt. Denn auch wenn es Gesetze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt, einen rechtlichen Anspruch auf flexible Arbeitsmodelle gibt es nur in Ausnahmesituationen und oftmals wird die Gewährung einer Teilzeitstelle eine Verhandlungsangelegenheit zwischen zwei ungleichen Parteien.

Un’altra importante questione in sede di consulenza è stata quella della cessazione del rapporto di lavoro. Come negli anni precedenti, ciò ha spesso comportato domande riguardo ai contratti a tempo parziale o ad altre misure per conciliare famiglia e professione. Il numero di madri che dopo la nascita del bambino rinunciano al lavoro rimane elevato. Nel 2021 sono state 884 donne e 216 uomini. Come dimostrano gli studi, spesso l'abbandono del lavoro avviene dopo la nascita del secondo figlio. Nei colloqui le donne hanno riferito delle loro difficoltà nel conciliare il lavoro familiare non retribuito con il lavoro retribuito. In tali casi la Consigliera di parità ha spesso svolto delle mediazioni. Anche se esistono leggi sulla compatibilità tra famiglia e professione, un diritto a modelli di lavoro flessibili è giuridicamente riconosciuto solo in situazioni eccezionali, e spesso la concessione di un contratto a tempo parziale finisce per essere negoziata tra due parti in posizione disuguale.

2021 fanden viele Interventionen der Gleichstellungsrätin zusammen mit anderen Netzwerkpartnerinnen statt. Dabei gingen die Themen von der Sommerbetreuung, über Formen des agilen Arbeitens bis hin zu präventiven Maßnahmen zum Thema Mobbing.

Nel tanti interventi della Consigliera di parità si è svolta insieme ad altri partner di rete, su argomenti che spaziavano dall’assistenza estiva a forme di lavoro agile fino alle misure preventive del mobbing.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Anliegen 2021 nicht wesentlich von jenen im Vorjahr unterschieden. Dies verwundert nicht weiter, da die großen Hindernisse zur Gleichstellung der Frauen am Arbeitsmarkt nicht beseitigt wurden. Die Folgen des Ungleich-

In sintesi, si può affermare che nel 2021 le preoccupazioni delle donne non sono state molto diverse da quelle dell'anno precedente. Ciò non sorprende, considerando che i principali ostacoli alla parità delle donne sul mercato del lavoro non sono stati rimossi. Le conseguenze di tale squilibrio sono

gewichts sind exakt die Anliegen, mit denen die Frauen zur Gleichstellungsrätin kommen: Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, Mobbing, sexuelle Übergriffe und weitere Formen von Diskriminierungen.

3.6 Beispiele von Beratungsfällen

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

3.6.1 Rückkehr aus dem Wartestand

Frau S., Mutter eines Sohnes mit Behinderung hat sich auf Anraten ihrer Gewerkschaft an die Gleichstellungsrätin gewandt.
Frau S. hatte nach der Trennung von ihrem Partner einen Wartestand aus Erziehungsgründen in Anspruch genommen, da sie plötzlich als alleinerziehende Mutter ihren Beruf und ihre familiären Verpflichtungen nicht mehr vereinbaren konnte.
Nach ihrer Rückkehr aus dem Wartestand hatten sich die Arbeitsbedingungen plötzlich verändert.
Frau S. hatte immer vormittags gearbeitet, um nach Schulschluss für ihren Sohn da zu sein. Nun hatte ihre Kollegin diese Dienste übernommen. Von Frau S. wurde verlangt, die Abenddienste bis 22.00 Uhr zu übernehmen. Für Frau S. war es unmöglich, diese Arbeitszeiten einzuhalten.

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.

Das Gesetz vom 5. November 2021, Nr. 162 modifiziert und erweitert in Teilen den Gleichstellungskodex (GvD 198/2006). Unter anderem erweitert es die Definition von Diskriminierung am Arbeitsplatz:
Zu den diskriminierenden Handlungen zählen auch Veränderungen organisatorischer und zeitlicher Art, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Betreuungsaufgaben oder der Elternschaft benachteiligen können.

proprio le questioni per cui le donne si rivolgono alla Consigliera di parità: inconciliabilità tra famiglia e professione, mobbing, aggressioni sessuali e altre forme di discriminazione.

3.6 Esempi di consulenze effettuate

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

3.6.1 Rientro dopo la maternità

La signora S., madre di un figlio con disabilità, si rivolge alla Consigliera di parità su consiglio del proprio sindacato.
Dopo la separazione dal suo compagno la signora S. ha preso un periodo di aspettativa per motivi educativi poiché improvvisamente, come madre sola, non riusciva più a conciliare il lavoro e gli obblighi familiari.
Dopo il rientro dall'aspettativa le condizioni di lavoro sono improvvisamente cambiate.
La signora S. aveva sempre lavorato la mattina, per occuparsi del figlio dopo la scuola. Ora questi servizi sono passati alla sua collega. Alla signora S. è stato chiesto di svolgere i servizi serali fino alle 22.00. Ma per lei è impossibile lavorare in tali orari.

La dipendente è rimasta molto delusa dalla condotta del datore di lavoro, ma non voleva assolutamente riprendere a lavorare in conflitto con lui e con i superiori.
Su proposta della Consigliera di parità si dà inizio a una mediazione.

La legge 5 novembre 2021, n. 162, modifica ed estende parti del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198/2006). La legge estende fra l'altro la definizione di discriminazione sul lavoro:
gli atti discriminatori includono anche quei cambiamenti nell'organizzazione e nei tempi di lavoro che possono svantaggiare lavoratrici e lavoratori in base al sesso, all'età, ai compiti di assistenza o alla genitorialità.

3.6.2 Mobbing

Frau M. wandte sich an die Gleichstellungsrätin, nachdem eine bereits lang andauernde Situation eskaliert war. Frau M. hatte bereits seit Jahren einen Konflikt mit einer Kollegin.
Was am Anfang eine Konfliktsituation zwischen zwei Kolleginnen war, hatte sich über die Jahre verschärft und ausgeweitet.
Die Kollegin hatte begonnen im Betrieb Gerüchte über Frau M. zu verbreiten und es entwickelte sich ein angespanntes Klima im Betrieb.
Nach einiger Zeit begann die Kollegin, die Leistung von Frau M. anzuzweifeln und beschwerte sich in der Führungsebene über sie.
Die Kollegin erklärte, dass Frau M. aus dem Betrieb entfernt werden müsse, da sie nichts kann.
Frau M. wurde immer unsicherer, hatte Angst, morgens im Büro zu erscheinen und sie begann tatsächlich Fehler zu machen.

Die Gleichstellungrätin führte mit der Arbeitnehmerin mehrere Gespräche durch, in denen diese über die rechtliche Situation aufgeklärt wurde und emotional gestärkt 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.

Mit Landesgesetz 4/2021 wurde der Anti-Mobbing-Dienst bei der Gleichstellungsrätin angesiedelt.

Die Gleichstellungsrätin bietet Information, Beratung und Mediation in Mobbingsituationen an.

3.6.2 Mobbing

La signora M. si rivolge alla Consigliera di parità dopo l'aggravarsi di una situazione da molto tempo problematica. La signora M. è stata per anni in conflitto con una collega.
Negli anni, quella che inizialmente era una situazione di conflitto tra due colleghe si è intensificata e inasprita.
La collega ha iniziato a diffondere in azienda voci sulla signora M., e il clima si è fatto teso.

Dopo un po' di tempo la collega ha iniziato a mettere in dubbio le prestazioni della signora M. e a lamentarsi di lei con la dirigenza.
Ha detto che la signora M. andava allontanata dall'azienda per assoluta incapacità.

La signora M. è diventata sempre più insicura, ha cominciato ad avere paura di presentarsi la mattina in ufficio, e in effetti ha iniziato a commettere degli errori.

La Consigliera di parità svolge quindi diversi colloqui con la dipendente, in cui quest'ultima viene informata della situazione giuridica e riceve un sostegno 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.

Con la legge provinciale n. 4/2021 è stato insediato presso la Consigliera di parità il servizio antimobbing.

La Consigliera di parità offre informazione, consulenza e mediazione in situazioni di mobbing.

3.6.3 Arbeitnehmerinnen zwischen Familie und Beruf

Es meldete sich eine Arbeitnehmerin, die nach der Mutterschaft noch einige Zeit Wartestand in Anspruch nehmen wollte, da sie keine Betreuungsmöglichkeit für ihre Tochter finden konnte.

Da die Arbeitnehmerin einen Beruf im Gesundheitswesen ausübt, wurde ihr der Wartestand nicht genehmigt. Man hat ihr erklärt, dass auf Grund des akuten Personalmangels, kein Wartestand genehmigt werden kann.

Die Arbeitnehmerin konnte die Begründung gut verstehen, hatte aber keine Möglichkeit, ihre Tochter in Betreuung zu geben und dachte bereits über eine Kündigung nach, als sie sich an die Gleichstellungsrätin wandte.
Die Gleichstellungsrätin bot der Arbeitnehmerin ein Beratungsgespräch und anschließend eine Mediation mit dem Abreitgeber an.

Es konnte eine Kompromisslösung gefunden werden, die eine Kündigung von Seiten der Arbeitnehmerin vermeidbar machte.

3.6.3 Le lavoratrici tra famiglia e professione

Si rivolge alla Consigliera di parità una dipendente che, dopo la maternità, vuole prendere ancora un po' di aspettativa perché non riesce a trovare nessuno che si prenda cura di sua figlia.
Poiché la donna lavora nel settore sanitario, l'aspettativa non le viene concessa. Le viene spiegato che per la forte carenza di personale non si possono autorizzare aspettative.

La dipendente può ben capire il ragionamento; ma non ha modo di affidare sua figlia ad alcuno e sta già pensando a licenziarsi, quando si rivolge alla Consigliera di parità.

La Consigliera di parità offre alla dipendente una consulenza e poi una mediazione con il datore di lavoro.

Si riesce così a trovare una soluzione di compromesso, che evita alla donna di doversi licenziare.

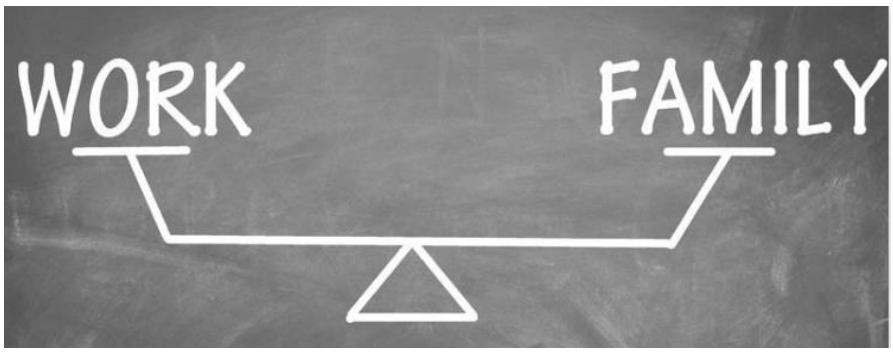


Abb.: Foto Homepage der Gleichstellungsrätin / foto sito internet della Consigliera di parità

4. 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
- 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 im Jahr 2020 wurde von Seiten des Landes Südtirol die Initiative ergriffen, für Südtirol einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Die Erarbeitung erfolgt in Arbeitsgruppen, die sich mit den verschiedenen Themen der Gleichstellung befassen.

Die Gleichstellungsrätin wurde für diesen Prozess in den Lenkungsauschuss berufen.

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.

4. 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
- 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 2020 la Provincia autonoma di Bolzano ha preso l'iniziativa di elaborare un piano di parità per l'Alto Adige. L'elaborazione è affidata a gruppi di lavoro che affrontano i vari temi della parità.

In tale quadro la Consigliera di parità è stata chiamata a far parte del comitato direttivo.

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.

Die Gleichstellungsrätin ist überdies in vielen weiteren Ausschüssen und Arbeitsgruppen. Beispielhaft 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.

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.

5. BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

Der Trend der vergangenen Jahre hat sich 2021 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. 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 seit Beginn ihrer Tätigkeit besteht. Dabei hat die Gleichstellungsrätin Beratungen für Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter zu Themen der geschlechterspezifischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz und Referentinnentätigkeit bei Veranstaltungen von Gewerkschaften durchgeführt.

5. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

La tendenza degli anni passati è proseguita nel 2021. 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. 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 altro aspetto essenziale del lavoro della Consigliera di parità è stato fin dall'inizio la collaborazione con i sindacati. La Consigliera ha infatti 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.

Wie in den vergangenen Jahren war die Zusammenarbeit mit den Beiräten für Chancengleichheit auf Gemeindeebene, den Einheitlichen Garantiekomittees des Sanitätsbetriebes, der Gemeinden Bozen, der Autonomen Provinz Bozen und der Freien Universität Bozen intensiv. Die Gleichstellungsrätin nahm in regelmäßigen Abständen an ihren gemeinsamen Sitzungen teil.

Die Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinde Bozen, des Südtiroler Sanitätsbetriebes und der Landesverwaltung, Frau Dr. Marcella Pirrone, wurde 2021 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.

Im Jahr 2021 gab es eine Zusammenarbeit mit der mit der Kommission für Chancengleichheit der Gemeinde Brixen. Bereits zum zweiten Mal begleitete die Gleichstellungsrätin die Kommission bei der Erstellung ihres Programms.

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 Zusammenarbeitspartner. Eine Garantiestelle kann nur mit einem starken Netz an Partnerinnen und Partnern funktionieren.

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

La collaborazione con la Consigliera di fiducia del Comune di Bolzano, dell'Azienda sanitaria e dell'amministrazione provinciale, dott.ssa Marcella Pirrone, è proseguita nel 2021. 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.

Nel 2021 c'è stata una collaborazione con la commissione per le pari opportunità del Comune di Bressanone. Per la seconda volta, la Consigliera di parità ha seguito la commissione nell'elaborazione del suo programma.

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.

Ein sehr wichtiger Schritt in der Zusammenarbeit mit Institutionen war im Jahr 2021 der Beitritt zum Netzwerk RE.A.DY. RE.A.DY ist das italienische Netzwerk von Regionen, autonomen Provinzen und lokalen Behörden, dass sich für die Prävention, Bekämpfung und Überwindung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität einsetzt. RE.A.DY wurde am 15. Juni 2006 in Turin im Zuge der nationalen LGBT-Pride geboren, als die Stadt Turin in Zusammenarbeit mit der Stadt Rom institutionelle Vertreter von zwölf öffentlichen Verwaltungen aus Regionen und lokalen Behörden, mit dem Ziel versammelte, sie durch eine gemeinsame Absichtserklärung zu vernetzen.

RE.A.DY bietet lokalen öffentlichen Verwaltungen einen Raum für die gemeinsame Nutzung und den Austausch von Best Practice Erfahrungen, die darauf abzielen, die Rechte von LGBT-Personen zu schützen und eine soziale Kultur des Respekts und der Wertschätzung von Diversität zu fördern. Durch eine leichte, horizontale und partizipative Struktur lädt RE.A.DY alle Partner ein, aktiv zu seiner Organisation und Entwicklung beizutragen und positive Aktionen, Antidiskriminierungs-LGBT-Gesetze und administrative Maßnahmen, die auf territorialer Ebene angenommen wurden, zu verstärken und zu vernetzen.

2021 hat die Gleichstellungsrätin verschiedene Tätigkeiten in diesem Zusammenhang durchgeführt:

- Teilnahme an den lokalen und nationalen Treffen der Netzwerkpartner*innen;
- Überarbeitung der Homepage;
- Planung gemeinsamer Aktionen für das Jahr 2022.

Un passo molto importante nella collaborazione con le istituzioni è stata, nel 2021, l'adesione alla rete RE.A.DY. La RE.A.DY è la rete italiana delle Regioni, Province autonome ed enti locali impegnati a prevenire, contrastare e superare le discriminazioni basate sull'orientamento e l'identità sessuali. Nasce a Torino nell'ambito del Pride nazionale del 15 giugno 2006, quando la Città di Torino, in collaborazione con il Comune di Roma, riunisce rappresentanti istituzionali di dodici pubbliche amministrazioni, tra Regioni ed enti locali, al fine di metterli in rete attraverso la condivisione di una carta di intenti.

La rete fornisce alle pubbliche amministrazioni locali uno spazio per condividere e scambiarsi esperienze di buone pratiche volte a proteggere i diritti delle persone LGBT e a promuovere una cultura di rispetto e apprezzamento della diversità. Servendosi di una struttura leggera, orizzontale e partecipativa, la RE.A.DY invita tutti i partner a contribuire attivamente alla sua organizzazione e al suo sviluppo, inoltre a potenziare e mettere in rete azioni positive, leggi antidiscriminazione per le persone LGBT nonché misure amministrative adottate a livello locale.

In questo quadro la Consigliera di parità ha svolto nel 2021 diverse attività:

- partecipazione agli incontri locali e nazionali dei/delle partner di rete;
- rielaborazione del sito internet;
- pianificazione di azioni comuni per il 2022.

Abb.: Logo des Netzwerks RE.A.DY (Foto: Netzwerk RE.A.DY) / Fig.: logo della rete RE.A.DY (foto: rete RE.A.DY)

6. BERICHT ZUR SITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN

IN SÜDTIROLER BETRIEBEN MIT MEHR ALS 100 MITARBEITER-INNEN UND MITARBEITERN

Die Gleichstellungsrätin hat gemäß Art. 46 des gesetzesvertretenden Dekretes (GvD) Nr. 198/2006 die Aufgabe, alle zwei Jahre Daten zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuholen. Bereits zum sechsten Mal liegt der vom AFI ausgearbeitete Bericht zur geschlechtsspezifischen Beschäftigung in der Südtiroler Privatwirtschaft vor. 2020 wurden die Daten von 156 Unternehmen digital gesammelt und verarbeitet.

Der Bericht zum Biennium 2018/2019 wurde im April 2021 veröffentlicht und im Mai 2021 auf einer Pressekonferenz vorgestellt.
Festzustellen ist, dass im Laufe der zehn Jahre immer mehr Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Verfassung des Berichtes nachgekommen sind. Bei Nichteinhaltung dieser droht den Unternehmen eine Sanktion vonseiten der Gleichstellungsrätin.
Dieser Bericht dient als Grundlage zur Ausarbeitung von Maßnahmenplänen.

Die Bilanz von 10 Jahren Monitoring-Tätigkeit zur Situation von Frauen und Männern in Südtirols Großunternehmen fällt eindeutig aus: In wesentlichen Aspekten, die zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz führen, hinken Frauen ihren männlichen Kollegen weiterhin hinterher. Frauen sind (noch immer) in höherem Ausmaß von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen, die Laufbahn- und Karriereentwicklung verläuft zu Ungunsten der Frauen und ein Lohngefälle zwischen den Geschlechtern, zu Ungunsten der Frauen, kann festgestellt werden. Wenngleich es in den letzten zehn Jahren Anzeichen von positiven Veränderungen gegeben hat, ein wesentlicher Schritt in Richtung Gleichstellung kann nicht verzeichnet werden.

6. RAPPORTO SULLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DI DONNE E UOMINI

NELLE IMPRESE ALTOATESINE CON OLTRE 100 DIPENDENTI

Ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo n. 198/2006 la Consigliera di parità deve acquisire, a cadenza biennale, dati sulla situazione occupazionale di donne e uomini nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. È già stato pubblicato il sesto rapporto dell'IPL sull'analisi di genere della situazione occupazionale nelle aziende private altoatesine. Nel 2020 sono stati raccolti ed elaborati dati su 156 aziende.

Il rapporto sul biennio 2018/2019 è stato pubblicato nell'aprile 2021 e presentato in una conferenza stampa nel maggio 2021.
Bisogna notare che negli ultimi dieci anni sempre più aziende hanno adempiuto all'obbligo di stendere questa relazione. In caso d'inosservanza le aziende rischiano una sanzione da parte della Consigliera di parità.

Questa relazione serve da base per elaborare pacchetti di misure.

Il bilancio di dieci anni di monitoraggio della situazione di donne e uomini nelle grandi aziende altoatesine è molto chiaro: in aspetti essenziali per un'effettiva parità fra i sessi sul posto di lavoro, le donne sono ancora svantaggiate rispetto ai colleghi uomini. continuano a trovarsi più frequentemente in rapporti di lavoro a tempo determinato, sono sfavorite nella carriera, e infine persiste una disparità retributiva a loro svantaggio. Negli ultimi dieci anni si registrano segnali positivi, ma nessun cambiamento decisivo verso la parità effettiva.

Der gesamte Bericht kann auf der Homepage der Gleichstellungsrätin heruntergeladen werden.

L'intero documento si può scaricare dal sito della Consigliera di parità.

Abb.: Das Deckblatt des Berichts 100+ des Jahres 2018/2019 (Foto: Gleichstellungsrätin, AFI/IPL)
Fig.: copertina del rapporto 100+ per il 2018/2019 (foto: Consigliera di parità, IPL/AFI)

7. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNEN-TÄTIGKEIT

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 oder der Teilnahme an Informations- und Sensibilisierungskampagnen:

- Zusammenarbeit Equal Pension Day;
- „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 zur Vorstellung der Tätigkeit der Gleichstellungsrätin beim Antidiskriminierungslehrgang für Anwältinnen und Anwälte der Anwaltskammern Trient, Rovereto und Bozen;
- Vortrag bei gemeinsamen Treffen mit GEA, der Anlaufstelle gegen Gewalt an Frauen in Bozen.

Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen Tagungen organisiert. Beispielhaft sei jene mit der Gemeinde Bozen am Tag der Frau angeführt.

7. 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 e la partecipazione a campagne d’informazione e sensibilizzazione:

- collaborazione all’Equal Pension Day;
- “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;
- conferenza di presentazione delle attività della Consigliera di parità al corso di alta formazione in diritto antidiscriminatorio per avvocati e avvocate degli Ordini degli avvocati di Trento, Rovereto e Bolzano;
- conferenza all’incontro con la GEA (centro di ascolto di Bolzano contro la violenza sulle donne).

Sono stati inoltre organizzati incontri in collaborazione con varie istituzioni. Citiamo ad esempio quello con il Comune di Bolzano per la festa della donna.

Abb.: Flyer zum Internationalen Tag der Frau am 08. März 2021 / Fig.: pieghevole per la festa della donna dell'8 marzo 2021

Auch 2021 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.

Anche nel 2021 un punto prioritario 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.

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una piccola selezione:

Abb.: GEA Kontaktstelle gegen Gewalt am 13. Jänner 2021
Fig.: GEA Centro d'Ascolto Antiviolenza il 13 gennaio 2021

Abb.: Gemeinde Bozen am 8. März 2021 / Fig.: Comune di Bolzano l'8 marzo 2021

Abb.: Landesfachschule für Sozialberufe "Hannah Arendt" am 4. Mai 2021
Fig.: Scuola professionale provinciale per professioni sociali "Hannah Arendt" il 4 maggio 2021

Abb.: Sozialwissenschaftliches Gymnasium Bruneck am 14. Oktober 2021
Fig.: Sozialwissenschaftliches Gymnasium Brunico il 14 ottobre 2021

8. ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2021 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. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2021 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 / TV / Radio giornale / TV / radio	Datum data	Seite pagina
Knackpunkt Vereinbarkeit	FF-Magazin	28.01.21	17
Intervista: Greenwich parte 1: Tema sulle pari opportunità	Rai Tre - Trentino Alto Adige	30.01.21	Video
Arbeitslosigkeit: Mehr als zwei Drittel Frauen	Rai Südtirol Radio	03.02.21	Radio
Arbeitslosigkeit: Mehr als zwei Drittel Frauen	Die Antenne	03.02.21	Radio
Arbeitslosigkeit: Mehr als zwei Drittel Frauen. Die Coronakrise hat die Arbeitslosigkeit für Frauen in Italien verschärft. Das betrifft auch die Situation in Südtirol.	TGR Rai News	03.02.21	TV
Corona-Krise trifft Frauen härter: Weibliche Beschäftigung bricht ein	www.stol.it	03.02.21	web
Corona-Krise trifft Frauen härter	www.suedtirolnews.it	03.02.21	web
Pandemia fa crollare l'occupazione femminile	Radio NBC	03.02.21	Radio
Le più danneggiate sono le donne, crollo dell'occupazione	Alto Adige	04.02.21	18
Economia: le donne soffrono di più	Radio NBC	04.02.21	Radio
Crisi, le più danneggiate sono le donne: crollo verticale dell'occupazione	www.altoadigeinnovazione.it	04.02.21	web
Arbeitslosigkeit: Frauen härter getroffen	ORF2	04.02.21	TV
Recovery Fund. Pflege statt Markenkampagnen	Salto.bz	08.02.21	web
Internationaler Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft	Die Antenne	11.02.21	Radio
Gender Gap in der Wissenschaft	Dolomiten	11.02.21	18
Studium ja – Karriere Nein	www.suedtirolnews.it	11.02.21	web
Frauen stark betroffen	Die Südtiroler Frau	15.02.21	15
Scuole chiuse e diritto al congedo straordinario	Alto Adige	21.02.21	12
Morandini weist auf die ungleiche Verteilung von Fürsorge und Pflege Aufgaben hin	Rai Südtirol Radio	28.02.21	Radio
Pflege: mehr Ungleichgewicht durch Covid	Dolomiten	01.03.21	3
Equal Care Day – Fürsorgearbeit sichtbar machen	www.stol.it	01.03.21	web
Equal Care Day – Fürsorgearbeit sichtbar machen	www.suedtirolnews.it	01.03.21	web
Equal Care Day: Noch immer lasten die Aufgabe der Fürsorge und Pflege auf den Schultern der Frau	Rai Südtirol Radio	01.03.21	Radio
Equal Care Day in Alto Adige	Rai Südtirol Radio	01.03.21	Radio
Equal Care Day	Rai Tre - Trentino Alto Adige	01.03.21	Video
Equal Care Day: Viel Arbeit - Wenig Geld	Rai Südtirol Radio	01.03.21	Radio
Heute ist Equal Care Day	Die Antenne	01.03.21	Radio
BZ: Equal Care Day, disparità nella distribuzione del lavoro di cura aggravata dalla pandemia	Rai Südtirol Radio	01.03.21	Radio
Lavoro di cura, forte lo squilibrio tra uomini e donne	Rai Tre - Trentino Alto Adige	01.03.21	Video
Lavoro di cura, forte lo squilibrio tra uomini e donne	Video33	01.03.21	Video
Frauen leisten den größten Teil der Pflege- und Fürsorgearbeit	Südtirol1	01.03.21	Radio
"Equal Care Day"? Für mehr Wertschätzung und Sichtbarkeit	SDF	01.03.21	Video

Lavoro di cura, forte lo squilibrio tra uomini e donne	SDF	01.03.21	Video
L' 8 marzo quest'anno si festeggia online	Alto Adige	05.03.21	25
Frauen gesucht	Südtiroler Tageszeitung	06.03.21	10
Frau Gleichstellungsrätin, wie macht die Pandemie Frauen unsichtbar?	Südtiroler Tageszeitung	06.03.21	11-12
Rassegna stampa	Video 33	06.03.21	Video
Defizite bei Gleichstellung schon vor der Pandemie. Italiens Frauen verlieren ihre Jobs durch Corona	www.suedtirolnews.it	06.03.21	web
Gleichstellung. Italiens Frauen verlieren ihre Jobs durch Corona	www.stol.it	06.03.21	web
Festa della donna: lavoro salute e spettacoli online	Alto Adige	07.03.21	26
8 marzo, tutti gli eventi: salute, storia e lavoro al femminile	Alto Adige	08.03.21	13
Gleichberechtigte Zukunft in Covid-19-Welt	Dolomiten	08.03.21	5
Der Pressespiegel	Rai Südtirol Radio	08.03.21	Radio
Otto marzo, tra pandemia e diritti negati	Rai Südtirol Radio	08.03.21	Radio
Otto marzo, tra pandemia e diritti negati	Alto Adige TV	08.03.21	TV
Otto marzo, tra pandemia e diritti negati	Rai Tre - Trentino Alto Adige	08.03.21	Video
Arbeitswelt. Krankmacher Arbeitsplatz	Salto.bz	12.04.21	web
Gap salariale tra lavoratori e lavoratrici allarma la Commissione provinciale pari opportunità	Alto Adige TV	16.04.21	Video
Corona Pandemie verschärft geschlechterspezifische Lohnlücke	www.suedtirolnews.it	21.04.21	web
Disparità salariale, le donne guadagnano il 20 % in meno	Alto Adige	21.04.21	16
Indirekte Diskriminierung von Frauen	Dolomiten	23.04.21	19
Equal pay day, "Bei Lohnverhandlungen können Frauen von Männern lernen"	SDF	23.04.21	Video
Oggi si celebra Equal Pay day	Video 33	23.04.21	Video
Equal Pay day 2021	Video 33	23.04.21	Video
Equal Pay Day	Südtirol 1	23.04.21	Radio
Buste paga più leggere per le donne	Rai Tre - Trentino Alto Adige	23.04.21	Video
Südtirol: Equal Pay Day- Aktionstag für gleichen Lohn für gleiche Arbeit	Rai Südtirol Video	23.04.21	Video
Equal Pay Day 2021	Die Antenne	23.04.21	Radio
Equal Pay Day - worum geht's?	Überetscher Gemeindeblatt	23.04.21	3
Alto Adige, buste paga delle donne più leggere rispetto agli uomini	Rttr	24.04.21	Video
Alto Adige, buste paga delle donne più leggere rispetto agli uomini	Alto Adige TV	24.04.21	Video
Buste paga più leggere per le donne	Alto Adige TV	24.04.21	Video
Intervista	NBC	05.05.21	Radio
BZ: Presentato il sesto rapporto sull'occupazione femminile nelle grandi aziende altoatesine	RAI Südtirol Radio	06.05.21	Radio
Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Großunternehmen vorgestellt	RAI Südtirol Radio	06.05.21	Radio
Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Großunternehmen vorgestellt	Die Antenne	06.05.21	Radio
Presentato il sesto rapporto sull'occupazione femminile nelle grandi aziende altoatesine	Alto Adige TV	06.05.21	Video
Alto Adige, nel lavoro molta disparità tra uomo e donna	Trentino TV	06.05.21	Video
Frauen zwischen Teilzeit, befristeten Arbeitsverträgen und Freistellungen	www.suedtirolnews.it	06.05.21	web
Zwischen Teilzeit, befristeten Arbeitsverträgen und Freistellungen	www.stol.it	06.05.21	web
Bericht zur Situation von Frauen und Männer in Südtiroler Großunternehmen vorgestellte	SDF	06.05.21	Video
Zwischen Teilzeit, befristeten Arbeitsverträgen und Freistellungen	Antenne	06.05.21	Radio
Occupazione nelle grandi aziende altoatesine: lavoratrici bloccate tra part-time, contratti a termine e congedi	RTT – La Radio	06.05.21	Radio

Frauenbeschäftigung – Kulturwandel erforderlich	ORF 1	06.05.21	Video
Occupazione nelle grandi aziende altoatesine: lavoratrici bloccate tra part-time, contratti a termine e congedi	Radio NBC	06.05.21	Radio
Occupazione nelle grandi aziende altoatesine: lavoratrici bloccate tra part-time, contratti a termine e congedi	Video 33	06.05.21	Video
Occupazione nelle grandi aziende altoatesine: lavoratrici bloccate tra part-time, contratti a termine e congedi	RTTr	06.05.21	Radio
Alto Adige, nel lavoro molto disparità fra uomo e donna	Trentino TV	06.05.21	Video
Alto Adige, nel lavoro molto disparità fra uomo e donna	Rai Tre –Trentino Alto Adige	06.05.21	Video
Bericht zur Situation von Frauen und Männer in Südtiroler Großunternehmen vorgestellte	Rai Südtirol Tagesschau	06.05.21	Video
Immer noch wenig Frauen an der Spitze	Dolomiten	07.05.21	20
Tra i dirigenti d'azienda solo il 9,7 % è una donna	Alto Adige	07.05.21	8
Pronto il testo di legge sulla violenza contro le donne	Alto Adige	07.05.21	21
Kaum Verbesserungen	Südtiroler Tageszeitung	07.05.21	7
Lavoro: donne strette tra contratti part time e quelli a termini	Radio NBC	07.05.21	Radio
Violenza di genere, pronto il ddl	Salto bz	07.05.21	web
Arbeitswelt muss auf Bedürfnisse der Familien reagieren	Südtirol 1	07.05.21	Radio
"Solidaritätsbekundungen allein lösen Problem der Ungleichbehandlung nicht"	www.suedtirolnews.it	07.05.21	web
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben Hauptthema der Informations- und Ermittlungsarbeit der Gleichstellungsrätin	Rai Südtirol Radio	12.05.21	Radio
Presentate le relazioni della Consigliera di Parità e delle Garante per infanzia e adolescenza	Rai Südtirol Radio	12.05.21	Radio
Gleichstellungsrätin: Vereinbarkeit Beruf und Familie weiterhin prekär	Rai Südtirol Radio	12.05.21	Radio
2.900 Kontakte, 570 neue Fälle im Jahr 2020	www.suedtirolnews.it	12.05.21	web
Gleichstellungsrätin Morandini und Kinder und Jugendanwältin Höller stellen Bericht vor	Die Antenne	12.05.21	Radio
Presentata la relazione della Consigliera di parità Michela Morandini	Video 33	12.05.21	Video
Landtag Kultur Ehrenamt Gender Pay Gap	www.suedtirolnews.it	12.05.21	web
Gleichstellungsrätin: Fälle werden komplexer	Südtirol 1	12.05.21	Radio
Gleichstellungsrätin: 590 Fälle bearbeitet	SDF	12.05.21	Video
In crescita mobbing e discriminazioni sul posto di lavoro	Video 33	12.05.21	Video
Komplexe Fälle	Südtiroler Tageszeitung	13.05.21	8
Die Fälle werden komplexer	Dolomiten	13.05.21	16
Donne, 2.900 richieste d'aiuto Una su tre per conciliare figli e lavoro	Corriere del Alto Adige	13.05.21	3
Bambini e donne: violenze in aumento nella pandemia	Alto Adige	13.05.21	24
Gewalt an Kindern hat im Pandemiejahr zugenommen	Rai Südtirol Video	12.05.21	Video
In Consiglio: Donna e l'incompatibilità tra famiglia e lavoro	Rai Tre -Trentino Alto Adige	13.05.21	Video
In Consiglio: Donna e l'incompatibilità tra famiglia e lavoro	Rai Südtirol Radio	13.05.21	Radio
Relazione della consigliera di parità anno 2020, il punto	Alto Adige TV	13.05.21	Video
Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn	Pustertaler Zeitung	20.05.21	22
Gegen Mobbing am Arbeitsplatz. Gesetzesentwurf angenommen	www.stol.it	11.06.21	web
Legge regionale contro il mobbing approvata alla quasi unanimità	Video 33	11.06.21	Video
Prävention von Mobbing am Arbeitsplatz: Beschlussantrag vom Landtag angenommen	Die Antenne	12.06.21	Radio
Taglio al premio di produttività causa congedo di paternità	Alto Adige	20.06.21	10
Gleichstellungsrätin Michela Morandini: Mitglied des Netzwerks RE.A.DY	Südtirol 1	28.06.21	Radio
La Consigliera di parità aderisce alla rete arcobaleno	Alto Adige	29.06.21	20

Morandini im Netzwerk RE.A.DY: „Pride-Month" Juni	Dolomiten	29.06.21	13
Gleichstellungsrätin unterstützt LGBTQI+	www.suedtirolnews.it	29.06.21	web
La Consigliera di parità Michela Morandini aderisce alla rete nazionale Ready contro le discriminazioni per l'orientamento sessuale	Radio NBC	29.06.21	Radio
Alto Adige, la Consigliera di parità aderisce a RE.A.DY contro le discriminazioni LGBTQI+	Radio NBC	29.06.21	Radio
Michela Morandini aderisce alla rete nazionale Ready contro le discriminazioni per l'orientamento sessuale	Radio NBC	30.06.21	Radio
Hat „Sehr geehrte Damen und Herren" ausgedient?	www.suedtirolnews.it	18.07.21	web
Liebe Gäste statt „Damen und Herren"?	Zett	18.07.21	8
Zoff um Stoff	Südtiroler Tageszeitung	23.07.21	7
Michela Morandini im Netzwerk Re.a.dy	Der Erker	31.07.21	21
„Kann zur Speerspitze werden"	Dolomiten	10.09.21	16
Austausch unter Frauen	Kompass	14.09.21	9
Frauen in technischen Berufen stärken	www.suedtirolnews.it	17.09.21	web
Jahresversammlung: Frauen in technischen Berufen stärken	www.stol.it	17.09.21	web
Im Herbst beginnt partizipativer Prozess zu Gleichstellungsaktionsplan	www.suedtirolnews.it	21.09.21	web
So will das Land effektive Gleichstellung der Frauen erreichen	www.stol.it	21.09.21	web
Südtirol führt europäische Gleichstellungscharta ein	SDF	21.09.21	TV
Pari opportunità: Bolzano aderisce a Carta europea	Alto Adige TV	21.09.21	TV
Pari opportunità: Bolzano aderisce a Carta europea	Rai Tre –Trentino Alto Adige	21.09.21	TV
Südtirol unterwegs in Richtung Gleichstellung	www.stol.it	21.09.21	web
„Halbe halbe" für ganze Lösung	Dolomiten	22.09.21	18
Das Ziel: Gleichstellung von Mann und Frau	Dolomiten	22.09.21	17
Pari opportunità, Bolzano aderisce alla Carta europea	Corriere dell Alto Adige	22.09.21	5
Parità di genere, ieri avviato il piano strategico	Alto Adige	22.09.21	22
Gleichstellungsaktionsplan: Lenkungsausschuss nimmt Arbeit auf	www.suedtirolnews.it	08.10.21	web
Gleichstellungsaktionsplan: Lenkungsausschuss nimmt Arbeit auf	www.stol.it	08.10.21	web
Equità di genere Piano d'azione per la parità, al via i lavori del comitato	Alto Adige	09.10.21	20
Presunto Mobbing sul posto di lavoro	Alto Adige	10.10.21	12
Weltmädchentag: Gleichstellung als generationenübergreifende Aufgabe	www.suedtirolnews.it	11.10.21	web
Weltmädchentag: Lücke schon ganz am Anfang nicht entstehen lassen	Dolomiten	11.02.21	8
Aus starken Mädchen werden starke Frauen	www.stol.it	11.02.21	web
Weltmädchentag: noch immer zu viele Ungleichheiten zwischen Mann und Frau	Südtirol1	11.10.21	Radio
Weltmädchentag: noch immer zu viele Ungleichheiten zwischen Mann und Frau	Die Antenne	11.10.21	Radio
Heute ist Weltmädchentag	www.barfuss.it	11.10.21	web
Blöder Spruch, gieriger Blick. Gewalt hat viele Gesichter, auch am Arbeitsplatz	Kompass	11.11.21	7
Gleichstellungsrätin beteiligt sich an internationaler Kampagne: 16 Tage gegen Gewalt an Frauen	www.suedtirolnews.it	23.11.21	web
16 Tage gegen Gewalt an Frauen	www.stol.it	23.11.21	web
16 Tage gegen Gewalt an Frauen	Die Antenne	23.11.21	Radio
16 giorni contro la violenza sulle donne	Video 33	23.11.21	Video
Gleichstellung - Ohne Gewalt	Die Südtiroler Frau	01.12.21	4

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una selezione:

Le più danneggiate sono le donne, crollo dell'occupazione

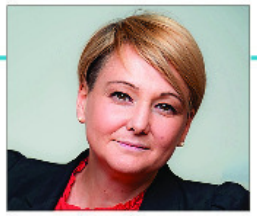
Gli effetti della crisi. La consigliera di parità: «Serve una strategia a lungo termine»

BOLZANO. I dati sull'occupazione in Italia nel mese di dicembre 2020, pubblicati dall'istituto nazionale di statistica Istat, parlano chiaro: il tasso occupazionale è calato drasticamente durante la pandemia, i numeri sono impietosi. Sul fronte dell'occupazione le più danneggiate dalla crisi sono le donne. Nel mese di dicembre l'occupazione in Italia ha avuto un calo complessivo di 101.000 unità: di queste, ben il 98%, 99 mila, sono donne, mentre tra gli uomini la flessione è di 2 mila posti. In dicembre, 79.000 posti di lavoro sono stati persi rispetto al mese precedente. Il saldo finale di un anno contrassegnato dalla pandemia comporta una perdita di 444 mila posti di lavoro, di cui 320 mila occupati da donne, vale a dire il 72%.

La situazione evidenziata dall'Istat conferma le preoccupazioni espresse da molte esperte ed esperti, che avevano avvertito per tempo che le donne avrebbero pagato il prezzo più caro e che la disuguaglianza sarebbe aumentata. La stessa Consigliera di parità Michela Morandini avvertiva già ad inizio pandemia, nella primavera del 2020, le possibili conseguenze differenti sul fronte femminile e su quello maschile: «È stato uno sviluppo prevedibile, che ha mostrato nuovamente la mancanza di adeguate misure di protezione e prevenzione, oltre che l'assenza di un adeguata politica occupazionale femminile in Italia"». Molti si chiedono come sia stato possibile che così tante donne abbiano perso il posto di lavoro, nonostante il divieto di licenziamento: "Un numero elevato di donne", spiega Morandini, "lavora in settori lavorativi poco protetti, come l'assistenza domestica, nella libera professione o in settori particolarmente colpiti dalle conseguenze della pandemia". Per la Consigliera di parità, i dati sono solo una conferma dei fattori sociali che hanno un impatto negativo sull'uguaglianza e la vita delle donne: per esempio, le donne portano il peso delle responsabilità familiari e di assistenza, registrano i numeri più alti nel precariato e nei contratti part-time. «La condizione di vita delle donne è sostanzialmente diversa da quella della loro controparte maschile: la politica occupazionale deve tenerne conto e stabilire misure concrete per contrastare tali condizioni strutturali, le quali sono responsabili dello svantaggio delle donne nel mercato del lavoro», sostiene la Consigliera di parità. Per quest'ultima è inoltre chiaro che l'Italia farà fatica a riprendersi senza investimenti nell'occupazione femminile: «C'è bisogno di una prospettiva complessiva del problema, con una strategia e un piano d'azione pensati e basati su di essa. Misure individuali come, per esempio, bonus o piccoli incentivi, mostrano conseguenze a breve termine, ma a lungo termine serve una strategia». Ciò che rammarica la Consigliera di parità è il fatto che questo sviluppo era chiaramente prevedibile, ma non è stata intrapresa alcuna azione per contrastarlo.

Michela Morandini

Abb.: Alto Adige vom 4. Februar 2021 / Fig.: Alto Adige del 4 febbraio 2021



Dolomiten - Montag, 1.

„Es ist wichtig, jedes Jahr auf die ungleiche Verteilung unbezahlter Fürsorgearbeit hinzuweisen. Die Corona-Pandemie hat gesellschaftliche Ungleichgewichte weiter verstärkt."

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

Abb.: Dolomiten vom 1. März 2021 / Fig.: Dolomiten del 1° marzo 2021

Pflege: Mehr Ungleichheit durch Covid

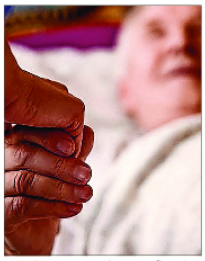
EQUAL CARE DAY: Fürsorgearbeit lastet vor allem auf den Schultern der Frauen – Mehrfachbelastung – Benachteiligungen beseitigen

BOZEN. Auch in Südtirol werden Pflege und Fürsorge im Beruf, aber auch daheim vor allem von Frauen geleistet, mit Auswirkungen auf Einkommen und Rentenvorsorge. Heute wird der Equal Care Day begangen, und Gleichstellungsrätin Michela Morandini stellt fest: „Die Corona-Pandemie hat auch dieses gesellschaftliche Ungleichgewicht verstärkt."

Der Equal Care Day wurde 2016 ins Leben gerufen. Dafür wurde der 29. Februar gewählt, um daran zu erinnern, dass Männer durchschnittlich über 4 Jahre brauchen, um die Care-Arbeit zu leisten, die Frauen innerhalb eines Jahres erbringen. Heuer fällt er auf den 1. März.

Ziel der Initiative ist es, die Aufgaben der Fürsorge und Pflege gleichermaßen auf beide Geschlechter zu verteilen, sie aufzuwerten und die Rahmenbedingungen verbessern. Care-Arbeit meint Tätigkeiten, die sich um Pflege und Fürsorge drehen – beruflich, privat, im Bereich der freiwilligen Tätigkeit. In allen 3 Bereichen sind es vorwiegend Frauen, die diese Arbeit leisten.

Auch in Südtirol wird berufliche Fürsorgearbeit vor allem von Frauen verrichtet. In den Sozialdiensten sind 87 Prozent der Bediensteten Frauen. Im Gesundheitsbereich sind die Zahlen ähnlich hoch. Neben der beruflichen Fürsorgearbeit spielt auch die unbezahlte Arbeit im privaten Umfeld eine wichtige Rolle. Laut gesamtstaatlichem Statistikinstitut ISTAT leisteten Frauen 2019 vor der Pandemie täglich 5 Stunden und 39 Minuten unbezahlte Arbeit, Männer 2 Stunden und 16 Minuten. Aus dem Jahresbericht des ISTAT 2020 geht hervor, dass die unbezahlte Familien- und Fürsorgearbeit in der Pandemie zugenommen hat. All das führt dazu, dass Frauen z. B. öfter in Teilzeit arbeiten bzw. junge Mütter aus Gründen der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf kündigen. Laut dem Arbeitsinspektorat des Landes haben 2020 rund 800 Frauen ihren Arbeitsplatz nach der Geburt ihres Kindes gekündigt – und 165 Männern. Die Übernahme unbezahlter Fürsorgearbeit hat weitreichende Konsequenzen, u. a. fehlendes Einkommen und fehlende Pensionsvorsorge.



Wer kümmert sich um pflegebedürftige Angehörige, wer hält ihre Hand? Meist sind es Frauen. Dadurch kommt es zu Mehrfachbelastung; darunter leiden Einkommen und Pensionsabsicherung.

Die Corona-Pandemie hat die Situation noch verschärft. Im privaten Bereich hat sich die ungleiche Verteilung der Familien- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu Ungunsten der Frauen verschärft, nicht zuletzt durch die Schließung von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen. Die Folge ist eine Mehrfachbelastung, die kaum zu schaffen ist, speziell für berufstätige Mütter.

„Die ungleiche Verteilung unbezahlter Fürsorgearbeit ist ein wesentlicher Hemmfaktor für die Gleichstellung, zu Ungunsten der Frauen", so Gleichstellungsrätin Morandini. „Deshalb gilt es, Maßnahmen zu setzen, um diese strukturellen Benachteiligungen zu beseitigen."

© Alle Rechte vorbehalten

Abb.: Dolomiten vom 1. März 2021 / Fig.: Dolomiten del 1° marzo 2021

SÜDTIROL NEWS

Defizite bei Gleichstellung schon vor der Pandemie

Italiens Frauen verlieren ihre Jobs durch Corona

Es ist ein Schock für Italien, aber keine Überraschung: Während der zweiten Corona-Welle sind im Dezember 2020 in dem Mittelmeerland gut 10.000 Jobs im Vergleich zum Vormonat verloren gegangen – und mehr als 90 Prozent davon gehörten Frauen. Seitdem das Statistikamt in Rom diese Zahlen im Februar genannt hat, laufen Debatten: Kann es sein, dass Italien – in Sachen Gleichstellung in Europa ohnehin kein Vorbild – bei den Bemühungen weiter zurückfällt?

Experten halten den Dezember-Wert für einen Ausreißer. Der Jahresvergleich sah etwas besser aus, sorgte aber gleichfalls für Alarm: Im Vergleich zum Dezember 2019 sank die Beschäftigung in Italien Ende 2020 um rund 444.000 Stellen – und rund 70 Prozent davon waren Arbeitsplätze von Frauen. Das passierte, obwohl die Regierung in Rom wegen der Pandemie einen Entlassungsstopp verhängt hatte, der bis Ende März läuft.

"Wenn man verstehen will, wieso die Pandemie sich so stark negativ auf die weibliche Erwerbstätigkeit in Italien ausgewirkt hat, muss man ein Bild davon haben, wie es vor der Pandemie war", erläutert Michela Morandini, Gleichstellungsrätin in Südtirol. Dieses Bild sei im Urlaubsparadies Italien düster gewesen, sagt sie. Strukturschwächen und etwa das Fehlen wirksamer Frauenförderung erhielten in der Viruskrise einen Schub.

Schon vorher war nur eine von zwei Italienerinnen offiziell beruflich tätig. Mit dieser Beschäftigungsquote um 50 Prozent gehört das Land zu den EU-Schlusslichtern. Italienerinnen hätten zudem häufiger befristete Verträge, listet Morandini auf. Frauen arbeiteten häufiger in Teilzeit als Männer, seien stärker in prekären Arbeitsverhältnissen tätig und zudem in jenen Sektoren aktiv, die von Corona stark betroffen seien wie Tourismus, Reinigungsgewerbe, Handel und Dienstleistung. Die Zeitung "La Repubblica" wies in einer Analyse darauf hin, dass das staatliche Entlassungsverbot in Italien feste Industriejobs geschützt habe. Aber Zeitverträge, oft mit Frauen besetzt, durften auslaufen.

Für das Land mit rund 60 Millionen Menschen kommt hinzu: "Bereits vor der Pandemie hinkte Italien in Bezug auf flächendeckende Betreuungsangebote für Kinder hinterher", sagt Morandini – wobei es große Unterschiede zwischen den Regionen gebe. Durch die Kontaktsperren seien informelle Hilfsmöglichkeiten weggefallen. Großeltern, Familie überhaupt, seien als Säule weggebrochen. "Expertinnen nehmen an, dass die Unplanbarkeit der Maßnahmen viele Frauen dazu getrieben hat, keine Arbeit zu suchen beziehungsweise ihre Arbeit aufzugeben."

Abb.: www.suedtirolnews.it vom 6. März 2021 / Fig.: www.suedtirolnews.it del 6 marzo 2021

Komplexe Fälle

Im vergangenen Jahr ist die Anzahl der Personen, die sich an die **Gleichstellungsrätin** gewandt hat, erneut angestiegen.

Die Komplexität der Fälle hat in der Pandemiezeit zugenommen, weil die Personen in mehreren Lebensbereichen Schwierigkeiten hatten", sagt Michela Morandini über das letzte Jahr. Die Gleichstellungsrätin hat gestern ihren Tätigkeitsbericht für das Jahr 2020 präsentiert, die Hauptthemen sind laut Morandini aber auch in der Corona-Pandemie die gleichen geblieben: die (Un)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Mobbing.

Michela Morandini

„Die Schließung der Bildungseinrichtungen und die Unsicherheiten des Homeoffice haben aufgezeigt, auf welch unsicheren Beinen berufliche Chancengleichheit steht. Verändern sich strukturelle Bedingungen trifft es in erhöhtem Maße Frauen, da sie die Hauptlast unbezahlter Familienarbeit leisten", erklärt die Gleichstellungsrätin. Das sei auch in Südtirol passiert, weshalb Fragen zu diesen Themen am häufigsten Inhalt der Beratungen waren. „Das Pandemiejahr hat aber auch die sozialen Ungleichheiten erhöht, unter anderem am Arbeitsmarkt. Durch das Kündigungsverbot ist es in einigen Fällen zu einem erhöhtem Druck vonseiten des Arbeitgebers gegenüber einigen Arbeitnehmern gekommen, das Arbeitsverhältnis „freiwillig" zu kündigen", berichtet die Gleichstellungsrätin.

Im vergangenen Jahr ist die Anzahl der Personen, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt hat, insgesamt erneut angestiegen – auf insgesamt 2.900 Kontakte, die sich in 570 konkreten Fallbearbeitungen niederschlugen. 75 Prozent der Anfragen kamen von Frauen.

Auch der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde im vergangenen Jahr immer wieder mit Anfragen kollektiver Diskriminierung konfrontiert. „Auch hier hat sich gezeigt, dass in Pandemiezeiten besonders auf die Situation von gesellschaftlich vulnerablen Gruppen geachtet werden muss", so Moradini.

Abb.: Die Neue Tageszeitung vom 13. Mai 2021
Fig.: Die Neue Tageszeitung del 13 maggio 2021

„Indirekte Diskriminierung von Frauen"

BOZEN. Das Ziel des heutigen Equal Pay Days ist es auf die geschlechterspezifische Lohnlücke hinzuweisen. Es seien besonders einige Faktoren, die sich auf das Lohngefälle auswirken, betont die Gleichstellungsrätin **Michela Morandini** (im Bild): „Frauen fehlen, obwohl statistisch gesehen besser ausgebildet als Männer, in manchen Berufen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter." Zudem würden Frauen häufiger ihre Arbeitszeit unterbrechen oder reduzieren. „Ein weiterer Grund ist, dass frauentypische Berufe weiterhin unterdurchschnittlich bezahlt werden und gängige Rollenstereotype die Berufswahl und die Förderung von Frauen beeinflussen", so die Gleichstellungsrätin. „Der Gender Pay Gap ist eine der stärksten Formen indirekter Diskriminierung von Frauen." Die Corona-Pandemie habe sich stark auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen ausgewirkt, die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hätten sich verstärkt.

Abb.: Dolomiten vom 23. April 2021
Fig.: Dolomiten del 23 aprile 2021

La Consigliera di parità aderisce alla rete arcobaleno

Morandini. «Importante che le amministrazioni siano contro ogni forma di discriminazione»

BOLZANO. La Consigliera di parità Michela Morandini aderisce alla rete nazionale RE.A.DY. «È importante che le amministrazioni e gli attori locali si esprimano apertamente contro ogni forma di discriminazione. Ma è ancora più importante stimolare un cambiamento di cultura attraverso azioni congiunte concrete», spiega la Consigliera di parità.

Tradizionalmente, il mese di giugno è celebrato a livello internazionale come "Pride Month". Per la comunità LGBTQI+, questo è un momento importante per aumentare la consapevolezza sulle discriminazioni di persone queer nel mondo. Ha le sue origini nella «Rivolta di Stonewall», un momento importante nella lotta per l'uguaglianza della comunità LGBTQI+.

La discriminazione contro la comunità LGBTQI+ ancora oggi è molto diffusa in tutti i settori della vita, il posto di lavoro non fa eccezione. Non di rado, persone vittime di discriminazioni si presentano all'ufficio della Consigliera di parità Michela Morandini per condividere le loro esperienze quotidiane. Come garante contro la discriminazione e il bullismo sul posto di lavoro, informa e consiglia le persone colpite. Per esempio, ricorda un caso di qualche anno fa in cui un'impiegata ha riferito che tutti i suoi colleghi sono stati invitati alla festa di Natale con i loro partner, tranne lei. La lavoratrice vive in una relazione omosessuale. In quella situazione, la Consigliera di parità era intervenuta per mettere fine alla discriminazione. Oltre all'intervento concreto nei casi di discriminazione quotidiana, la sensibilizzazione e l'aumento della consapevolezza sono fondamentali. Aderendo alla rete RE.A.D.Y, la Consigliera di parità manda un chiaro segnale contro la discriminazione della comunità LGBTQI+.

La rete RE.A.DY è attiva in tutta Italia dal 2006, fornendo alle amministrazioni pubbliche locali uno spazio per la condivisione e lo scambio di esperienze di buone pratiche finalizzate alla tutela dei diritti delle persone LGBTQI+ e alla promozione di una cultura sociale di rispetto e valorizzazione della diversità.

Attraverso una struttura leggera, orizzontale e partecipativa, RE.A.DY invita tutti i partner a contribuire attivamente alla sua organizzazione e sviluppo, rafforzando e mettendo in rete le azioni positive, le leggi contro le discriminazioni LGBTQI+ e le misure amministrative adottate a livello territoriale per un mondo arcobaleno.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Una manifestazione di ArciGay Centaurus all'Arena Arcobaleno

Abb.: Alto Adige vom 29. Juni 2021 / Fig.: Alto Adige del 29 giugno 2021

Weltmädchentag: Lücke schon ganz am Anfang nicht entstehen lassen

BOZEN (LPA). „Bildungsförderung, Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sowie Abbau von Stereotypen sind unabdingbar", erklärt Gleichstellungsrätin Michela Morandini zum heutigen Weltmädchentag. „Die Weichen für eine nachhaltige Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt und die Prävention von Altersarmut müssen bereits in jungen Jahren gestellt werden", schreibt Morandini.

Stabil sei der sogenannte Gender Pay Gap: Männer verdienen 17 Prozent mehr als Frauen. Ein Faktor, der das stark beeinflusst, sind die unbezahlte Erziehungs- und Pflegearbeit. Ebenso hätten 2020 800 Frauen (und 165 Männer) im ersten Lebensjahr des Kindes ihre Arbeit gekündigt – 580 davon, weil Familie und Beruf nicht vereinbar sind. Diese Lücke schließt sich auch im Pensionsalter nicht: Frauen beziehen eine durchschnittliche Rente von 735 Euro, Männer von 1433 Euro.

Michela Morandini

Abb.: Dolomiten vom 11. Oktober 2021Fig.: Dolomiten del 11 ottobre 2021

V.l. Helga Mutschlechner, Miriam Leopizzi, Renate Gebhard, Angelika Mitterrutzner, Michela Morandini, Margareth Fink, Irene Visalli, Marlies Dabringer, Petra Holzer, Doris Goller; nicht im Bild: Luisa Gnecchi

Austausch unter Frauen

Im Juni trafen sich die Frauen im KVW, lvh-Frauen, Vertreterinnen von sozialen und wirtschaftlichen Frauenorganisationen und Frauenverbänden mit Renate Gebhard, Abgeordnete der Kammer und Luisa Gnecchi.

Der Austausch zwischen Politik und Frauen aus dem sozialen Bereich und der Wirtschaft ist von großer Wichtigkeit. Im Rahmen des Sommergesprächs haben die Frauen viele Punkte diskutiert und angesprochen. Im Fokus dieses Treffens stand in erster Linie die lückenhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und deren Auswirkung auf die Rente der Frauen und wie Frauen aufgefangen werden können, wenn sie den Arbeitsplatz verlieren.

Frauen entscheiden sich oft der Familie zuliebe, zuhause zu bleiben, auf Teilzeit umzustellen oder ihre Karrierepläne vorerst auf Eis zu legen. „Frauen sind nicht nur während ihres Erwerbslebens durch die geringere Lohnhöhe benachteiligt, sondern angesichts des beitragsbezogenen Berechnungssystems auch im Alter bei ihrer Rente" sagt KVW Frauenvorsitzende Helga Mutschlechner.

Vor großen Herausforderungen stehen auch selbständige und mitarbeitende Frauen im Handwerk, welche teils nur gering oder nicht rentenversichert sind, so Petra Holzer und Marlies Dabringer von den lvh-Frauen.

Um eine reelle und allgemeine Verbesserung zu erreichen, muss über einen Zusatzrentenfonds interveniert werden. Die Zusatzrente besteht bereits, aber sie müsste noch besser bekannt gemacht und weiter ausgebaut werden. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen sollte vermehrt mit Vertretern der Politik zusammengearbeitet werden.

Die Statistik der Renten, besonders jener der Frauen ist alarmierend, erklärt Luisa Gnecchi. Sie schlägt vor, sich alle Maßnahmen, die Pensplan bereithält hält, erklären zu lassen und dazu auch Sensibilisierungsarbeit zu leisten, damit sie auch beansprucht werden.

Im Ministerium ist „gleicher Lohn für gleiche Arbeit" derzeit ein zentrales Thema, berichtet Renate Gebhard. Erstmals ist die gesetzliche Basis für Maßnahmen zum gerechten Lohn in der Gesetzgebungskommission durchgegangen. Sie betonte, dass dies ist eine Frage der Gerechtigkeit sei.

Die Gleichstellungsrätin Michela Morandini wies auf den Geburtenrückgang hin. Wir müssen die Frauen sensibilisieren, aber jede Frau ist selbst dafür verantwortlich, sich über die rechtliche Absicherung zu informieren

„Egal aus welchen wirtschaftlichen oder sozialen Bereichen die Frauen kommen, sie sind durch gemeinsame Bedürfnisse verbunden: es braucht angemessene Rahmenbedingungen, damit Frau so wie Mann, Familie und Beruf partnerschaftlich leben und ausüben kann", sind sich die Frauen einig.

Abb.: Kompass vom 14. September 2021
Fig. Kompass del 14 settembre 2021

OPERAZIONE PARITÀ

MICHELA MORANDINI

PRESUNTO MOBBING SUL POSTO DI LAVORO

Secondo il Codice Civile, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore: l'ho spiegato al signor M., che, destinato a una mansione non consona alla sua formazione in seguito a un cambio di proprietà aziendale, viveva una situazione di disagio.

"Lavoro nella stessa azienda da 25 anni", così mi ha riferito il signor M. presentandosi a un primo colloquio di consulenza insieme a un rappresentante del sindacato: "Nel 2019, questa è stata comprata da un gruppo che opera a livello internazionale, trasformandosi da impresa a conduzione famigliare, cresciuta negli anni, ad azienda internazionale che secondo me guarda solamente al profitto".

Il signor M. appariva piuttosto agitato, mentre spiegava che gli eventi degli ultimi anni l'avevano molto provato. Ha raccontato che già al primo colloquio di conoscenza con il nuovo direttore questi gli aveva anticipato che, per via di una riorganizzazione aziendale, il suo profilo sarebbe stato trasferito in un'altra sede, e precisamente a Milano: gli aveva quindi proposto di cambiare mansione per continuare a lavorare nella sede di Bolzano, ma il nuovo mansionario, fin dall'inizio, non gli era apparso adeguato alla sua formazione. Esso era anche ben lontano dalle competenze acquisite nel tempo: basti pensare che da dipendente nell'area comunicazione era stato trasferito nel reparto logistica, dove, lontano dai colleghi e dalle colleghe con cui lavorava da parecchi anni, non si era mai ambientato, tanto che non veniva mai invitato a bere il caffè o a passare la pausa pranzo in compagnia. "Ho la sensazione che mi abbiano isolato", mi ha raccontato ancora il signor M., "e che vogliano farmi capire che non sono adeguato per questo tipo di lavoro". C'erano, poi, anche continui "problemi di comunicazione" – così li ha definiti il signor M. – che spesso portavano a conflitti interni, perché non era chiara la distribuzione delle responsabilità. Il lavoratore, dispiaciuto per questa situazione, desiderava risolverla per restare nell'azienda. Dopo una prima valutazione della situazione, ho spiegato al signor M. che il datore di lavoro, secondo l'art 2087 del Codice Civile, è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Ho quindi valutato insieme a lui e al sindacalista tutti gli interventi possibili, tra i quali lui ha scelto un intervento di mediazione al fine di chiedere una posizione di lavoro adeguata alle sue mansioni. In seguito alla mediazione, che ha permesso anche un chiarimento con il datore di lavoro, il signor M. ha potuto cambiare incarico.

Ritenete di essere oggetto, sul posto di lavoro, di una discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso o vittima di mobbing? Potete rivolgervi alla Consigliera di parità e al servizio antimobbing, in via Cavour 23/c a Bolzano, tel. 0471.946003, e-mail: info@consiglieradiparita-bz.org.

Abb.: Alto Adige vom 09. Oktober.2021
Fig.: Alto Adige del 9 ottobre 2021

9. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN 2022

Ein Schwerpunkt der Arbeit der Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2022 liegt im Aufbau des Anti-Mobbing-Dienstes. Dabei sind die Arbeitsschwerpunkte jene die bereits unter Punkt 2.2 angeführt wurden.

Neben diesem Arbeitsschwerpunkt wird kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Ombudsstelle gearbeitet, dies vor allem qualitativ. Ein besonderes Augenmerk wird auf den Ausbau eines Netzwerkes auf nationaler und internationaler Ebene gelegt.

In den letzten Jahren, besonders in der Zeit der Pandemie, hat sich die Wichtigkeit von tragfähigen Netzwerken gezeigt. Die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wird 2022 ausgebaut. So z. B. jene mit der neu eingerichteten Anti-Diskriminierungsstelle, angesiedelt bei der Volksanwaltschaft. Nicht zuletzt, wie vom Art. 14 Absatz 2 des Landesgesetzes 111/2020 vorgesehen, durch ein Einvernehmensprotokoll zwischen Volksanwaltschaft, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Landesbeirat für das Kommunikationswesen, Gleichstellungsrätin und Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen.
Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit weiteren internationalen Netzwerken institutionalisiert.

Aufgrund der Änderungen des nationalen Gleichstellungskodex kommen neue Aufgaben für die/den Gleichstellungsrätinnen/Gleichstellungsräte hinzu. Welche diese im Detail sind kann zum Zeitpunkt der Verfassung des Tätigkeitsberichtes nicht gesagt werden, da die Durchführungsbestimmungen fehlen.

9. PROSPETTIVE E PRIORITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ 2022

Un punto focale del lavoro della Consigliera di parità nel 2022 è l'istituzione del servizio anti-mobbing. Si tratta delle priorità già illustrate al punto 2.2.

Inoltre, lavoriamo continuamente all'ulteriore sviluppo, soprattutto qualitativo, dell'organismo di garanzia. Particolare attenzione è rivolta a potenziare la rete a livello nazionale e internazionale.

Negli ultimi anni, soprattutto durante la pandemia, è divenuta evidente l'importanza di reti efficaci. Nel 2022 sarà estesa anche la collaborazione con altre istituzioni: ad esempio con il Centro di tutela contro le discriminazioni, recentemente istituito e insediato presso la Difesa civica; ultimo ma non meno importante, come previsto dalla legge provinciale n. 11/2020, articolo 14 comma 2, anche con un protocollo d'intesa tra Difesa civica, Garante per l'infanzia e l'adolescenza, Comitato provinciale per le comunicazioni, Consigliera di parità e Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne.
Verrà anche istituzionalizzata la collaborazione con ulteriori reti internazionali.

A causa delle modifiche al Codice nazionale delle pari opportunità, ai consiglieri/alle consigliere di parità saranno affidati ulteriori compiti. Al momento della stesura della relazione di attività non si può dire di quali compiti esattamente si tratti, perché mancano ancora i regolamenti di esecuzione.

10. JAHRESBERICHT DES SÜDTIROLER MONITORING-AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

10.1 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 Artikel 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

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

10.1 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

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.

10.2 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 -vertreter 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 Selbstvertreterinnen und -vertretern sowie einer Fachperson unterstützt.

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.

10.2 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 cinque autorappresentanti e un esperto o un'esperta.

Die Mitglieder und unterstützenden Personen der Legislaturperiode 2018–2023 sind:

- Michela Morandini als Vorsitzende und Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung
- Marion Hartmann als Selbstvertreterin
- Dorothea Passler Mair als Selbstvertreterin
- Luca Ferretti als Selbstvertreter
- Antonio Endrizzi als Selbstvertreter
- Heidi Ulm als Selbstvertreterin
- 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
- Silvia Rabanser als Selbstvertreterin
- Renate Heissl als unterstützende Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion

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
- Luca Ferretti, autorappresentante
- Antonio Endrizzi, autorappresentante
- Heidi Ulm, autorappresentante
- Sascha Plangger, ricercatore su disabilità e inclusione

- Eva Rabanser, autorappresentante
- Thomas Karlegger, autorappresentante
- Camilla Larcher, autorappresentante
- Benedikt Gasser, autorappresentante
- Silvia Rabanser, autorappresentante
- Renate Heissl, ricercatrice con funzione di supporto su disabilità e inclusione

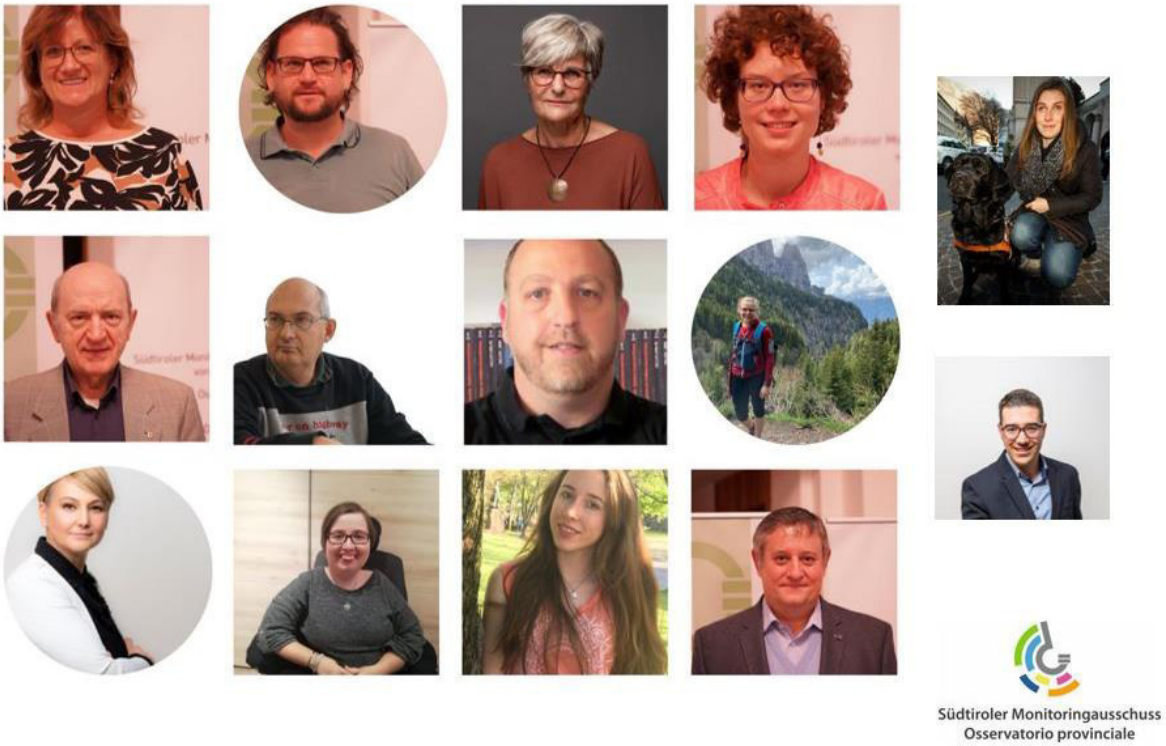


Abb./Fig.: (von links nach rechts / da sinistra a destra) Renate Heissl, Thomas Karlegger, Dorothea Passler, Camilla Larcher, Marion Hartmann, Antonio Endrizzi, Luca Ferretti, Sascha Plangger, Heidi Ulm, Christian Romano, Michela Morandini, Silvia Rabanser, Eva Rabanser und Benedikt Gasser (Foto: Büro der Gleichstellungsrätin / foto: ufficio della Consigliera di parità)

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

10.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2021

Im Jahr 2021 hat sich der Südtiroler Monitoringausschuss mit verschiedenen Themen auseinandergesetzt. Schwerpunktmäßig wurde das Jahresthema „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol – Entspricht sie den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention?“ behandelt.

Darüber hinaus hat der Monitoringausschuss im Rahmen interner Arbeitsgruppen an verschiedenen Themen gearbeitet. Weitere Themen wurden in Form von Stellungnahmen und Interventionen behandelt.

Über Presseberichte, Beiträge und Sensibilisierungskampagnen in den sozialen Medien, Vorträge in Schulklassen und der jährlichen öffentlichen Sitzung informierte der Monitoringausschuss die Bevölkerung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen.
Ein besonderes Augenmerk wurde weiter auf die Netzwerkarbeit auf lokaler Ebene und mit Zusammenarbeitspartnerinnen und- partnern und -innen einiger Bundes-länder in Österreich gelegt. Im folgenden Abschnitt werden die behandelten Themen ausführlich dargestellt.

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).

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

10.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2021

Nel 2021 l'Osservatorio si è occupato di diversi temi. Il tema dell'anno è stato “Assistenza psicosociale in Alto Adige – corrisponde alle indicazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità?”

Inoltre, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità ha lavorato su diversi temi in gruppi di lavoro interni. Altri argomenti sono stati trattati sotto forma di prese di posizione e di interventi.

L'Osservatorio ha informato la popolazione sui diritti delle persone con disabilità attraverso comunicati stampa, articoli e campagne di sensibilizzazione sulle reti sociali, conferenze in classi scolastiche e nella seduta pubblica annuale.
Particolare attenzione è stata prestata anche al lavoro di rete a livello locale e in collaborazione con diversi/diverse partner in alcuni Länder austriaci. Nella sezione seguente vengono descritti dettagliatamente gli argomenti trattati.

10.3.1 Jahresthema „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol – Entspricht sie den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention?“

Jährlich wählen die Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses ein Jahresthema, das im Laufe des Tätigkeitsjahres schwerpunktmäßig behandelt wird. Im Jahr 2021 ist die Wahl auf das Thema „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol – Entspricht sie den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention?“ gefallen.

Dieses Thema war den Mitgliedern schon länger ein Anliegen und hat in der Corona Pandemie zunehmend an Aktualität gewonnen. Immer öfter berichteten die Mitglieder in dieser Zeit von einer steigenden psychischen Belastung bei Betroffenen und ihren Angehörigen und dem Wunsch nach einer Unterstützung, die ihren Bedürfnissen gerecht wird. So war eine nähere Auseinandersetzung mit diesem Thema naheliegend.

Behandelt wurde das Thema in Form von Referaten und Workshops im Rahmen der jährlichen öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses, an der Personen mit Behinderungen, Caregiver (Familienangehörige, Freundinnen und Freunde, Bekannte) sowie professionelle Helferinnen und Helfer aus dem psychologischen, psychiatrischen und sozialen Bereich teilnahmen. Darüber hinaus hatten Personen, die nicht an der Sitzung teilnehmen konnten, die Möglichkeit über Fragebögen ihre Anliegen zum Thema einzubringen.

10.3.2 Öffentliche Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses 2021

2020 musste die jährliche öffentliche Sitzung pandemiebedingt abgesagt werden. 2021 konnte sie unter Einhaltung der geltenden Corona-Bestimmungen wieder in Präsenz abgehalten werden.

Die öffentliche Sitzung fand am 24. September 2021 im NOI-Techpark in Bozen statt. An der Sitzung nahmen rund 60 Personen teil, darunter Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Fachexpertinnen und Fachexperten und Interessierte.

10.3.1 Tema annuale “Assistenza psicosociale in Alto Adige – corrisponde alle indicazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità?”

Ogni anno i/le componenti dell'Osservatorio scelgono un tema da trattare approfonditamente. Per il 2021 è stato scelto il tema “Assistenza psicosociale in Alto Adige - Corrisponde alle indicazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità?”.

Già prima dell’emergenza Covid, questo tema era uno dei più importanti per i/le componenti dell’Osservatorio, e nel corso della pandemia è divenuto sempre più attuale. Sempre più spesso, in questo periodo, i/le componenti hanno riferito dell’aumento di stress psicologico tra le persone interessate e i loro familiari, e del desiderio di un sostegno che rispondesse ai loro bisogni. Era quindi ovvio che l’argomento dovesse essere approfondito.
L’argomento è stato trattato in conferenze e seminari nell’ambito della seduta pubblica annuale dell’Osservatorio, a cui hanno partecipato persone con disabilità, assistenti non professionali (“caregiver”: familiari, amici/amiche, conoscenti) e operatori/operatrici professionali dell’ambito psicologico, psichiatrico e sociale. Inoltre, chi non ha potuto partecipare alla seduta ha comunque potuto esprimersi sul tema attraverso dei questionari.

10.3.2 Seduta pubblica dell’Osservatorio nel 2021

Nel 2020 la seduta pubblica annuale ha dovuto essere annullata a causa della pandemia. Nel 2021 è stato nuovamente possibile tenerla in presenza, nell’osservanza delle disposizioni anticovid.

La seduta pubblica si è svolta il 24 settembre 2021 presso il NOI-Techpark di Bolzano. Vi hanno partecipato circa 60 persone, tra cui persone con disabilità, familiari, esperti ed esperte e persone interessate.

Den Einstieg in die Sitzung bildete ein Impulsreferat der Primarin des Psychiatrischen Dienstes Meran Verena Perwanger zum Thema „Psychosoziale Unterstützung als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben".

Es folgte eine Gesprächsrunde nach dem Modell des Trialogs (Betroffene-Angehörige-Fachexpertinnen und Fachexperten). Dabei sprachen Verena Perwanger als Fachexpertin, Renate Ausserbrunner als Angehörige und ehemalige Präsidentin des Vereins Ariadne für die psychische Gesundheit aller sowie Dorothea Passler Mair als Selbstvertreterin im Monitoringausschuss und Ex-In-Genesungsbegleiterin von ihren persönlichen Erfahrungen in Bezug auf den Trialog und die Ex-In-Genesungsbegleitung. Hierbei handelt es sich um zwei Modelle psychosozialer Unterstützung, die in Südtirol umgesetzt wurden.

Moderiert wurde die Gesprächsrunde von den beiden Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern sowie Mitgliedern im Südtiroler Monitoringausschuss Heidi Ulm und Thomas Karlegger.

Daraufhin diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen von Workshops zur Frage „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol - Was braucht es, damit sie den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht?" mit anschließender Vorstellung der Ergebnisse durch die Workshop-Moderatorinnen und Moderator. Diese Workshops hatten zum Ziel den Bedarf in Bezug auf psychosoziale Unterstützung in Südtirol zu erheben.

Abschließend gaben die Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini und die Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses Michela Morandini einen Ausblick auf konkrete Interventionen.

Für die Barrierefreiheit der Sitzung wurde durch Simultanübersetzung, Gebärdensprachdolmetschen, Schriftdolmetschen und Visual Facility gesorgt.

Die öffentliche Sitzung fand auch in der Presse große Resonanz.

Nella seduta pubblica dell'Osservatorio la relazione introduttiva, sul tema "Assistenza psicosociale come base per una vita indipendente", è stata tenuta dalla primaria del servizio psichiatrico di Merano, dott.ssa Verena Perwanger.

Ha fatto seguito una tavola rotonda basata sul modello del dialogo a tre (persone interessate-familiari-esperti/esperte). Hanno parlato delle proprie esperienze riguardo al dialogo a tre e al modello Ex-In ("esperti per esperienza") Verena Perwanger in qualità di esperta, Renate Ausserbrunner come familiare ed ex presidente della "Associazione Ariadne per la salute psichica, bene di tutti", e Dorothea Passler Mair come autorappresentante nell'Osservatorio ed ex accompagnatrice alla guarigione sul modello Ex-In. Entrambi i succitati modelli di assistenza psicosociale sono stati attuati in Alto Adige.

La discussione è stata moderata da due autorappresentanti e componenti del'Osservatorio altoatesino, Heidi Ulm e Thomas Karlegger.

I/le partecipanti hanno poi discusso in seminari sul tema "Assistenza psicosociale in Alto Adige – corrisponde alle indicazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità?", con successiva presentazione dei risultati da parte dei moderatori dei seminari. Il fine dei seminari era valutare il bisogno di assistenza psicosociale in Alto Adige.

Michela Trentini, direttrice della ripartizione politiche sociali, e Michela Morandini, presidente dell'Osservatorio provinciale, hanno infine illustrato le prospettive per interventi concreti.

L'accessibilità della seduta è stata garantita dalla traduzione simultanea, dall'interpretariato nella lingua dei segni, dall'interpretazione mediante trascrizione e dalla Visual Facility.

La seduta pubblica ha anche avuto una notevole eco mediatica.

L'Osservatorio provinciale

Disabili, l'importanza dell'assistenza per il rispetto dei diritti

BOLZANO. L'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità ha tenuto ieri al Noi Techpark Bolzano la sua seduta pubblica annuale. Circa 60 partecipanti, tra cui persone con disabilità, parenti, esperte ed esperti, semplici interessati si sono incontrati per discutere il tema "Assistenza psicosociale in Alto Adige – Corrisponde alle indicazioni della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità?" con la moderazione di Thomas Karlegger, autorappresentante con funzione di supporto nell'Osservatorio provinciale e presidente dell'associazione Lichtung – Girasole, e Heidi Ulm, autorappresentante nell'Osservatorio provinciale. La piena accessibilità all'evento è stata garantita da traduzione simultanea, traduzione nella lingua dei segni e dal Visual facility.

La presidente del consiglio provinciale, Rita Mattei, ha evidenziato come quella dell'Osservatorio sia un'attività preziosa, "perché vigila sul rispetto di diritti che, pur essendo essenziali, spesso vengono trascurati dalla comunità: ci si dimentica troppo facilmente di certe difficoltà quando non riguardano noi, e c'è quindi tanto bisogno di qualcuno che ce lo ricordi. Dal suo insediamento presso il consiglio provinciale nel 2016, l'Osservatorio non ha mai smesso di farlo". È quindi intervenuta l'assessora provinciale al sociale Waltraud Deeg, che, sottolineando che in Alto Adige c'è un'alta qualità della vita ma anche un alto tasso di suicidi, ha

• Michela Morandini

chiarito l'importanza di guardare oltre la facciata per capire di cosa hanno bisogno le persone, a partire proprio dall'assistenza psico-sociale, che riguarda non solo le persone con disabilità. In questo senso, la seduta di oggi avrebbe dato utili suggerimenti. L'assessora ha anche evidenziato l'importanza di ammettere di aver bisogno di aiuto, che è il primo passo da fare in situazione di bisogno.

Michela Morandini, presidente dell'Osservatorio provinciale, ha introdotto l'argomento del giorno con una breve definizione di "assistenza psicosociale": essa comprende qualsiasi misura e assistenza prestata da operatrici e operatori professionali in campo psicologico, psichiatrico e sociale, nonché da caregiver nell'ambito della famiglia o nella cerchia di conoscenti, che contribuiscono al benessere psicologico, emotivo e sociale di una persona.

Abb.: Alto Adige vom 25. September 2021
Fig.: Alto Adige del 25 settembre 2021

"Psychosoziale Unterstützung für Menschen mit Behinderungen fördern"

suedtirolnews.it/wirtschaft/psychosoziale-unterstuetzung-fuer-menschen-mit-behinderungen-foerdern

It

Schriftgröße

Bozen – Am Freitag, den 24.September lud der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zur jährlichen öffentlichen Sitzung ein. Rund 60 Teilnehmer*innen, darunter Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Fachexpert*innen und Interessierte fanden sich im NOI Techpark Bozen ein, um gemeinsam zum Thema „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol – Entspricht sie den Vorgaben der UN- Behindertenrechtskonvention?" zu diskutieren und ihre Anliegen einzubringen. Die öffentliche Sitzung fand unter Einhaltung der Corona-Bestimmungen statt. Für die Barrierefreiheit der Sitzung wurde durch Simultanübersetzung, Gebärdensprachdolmetschen, Schriftdolmetschen und Visual Facility gesorgt, einer Zusammenfassung in Bildern und leichter Sprache. Durch die Sitzung führten Thomas Karlegger unterstützender Selbstvertreter im Monitoringausschuss und Präsident des Vereines Lichtung–Girasole und Heidi Ulm, Selbstvertreterin im Monitoringausschuss.

Abb.: suedtirolnews.it vom 24. September 2021
Fig.: suedtirolnews.it del 24 settembre 2021

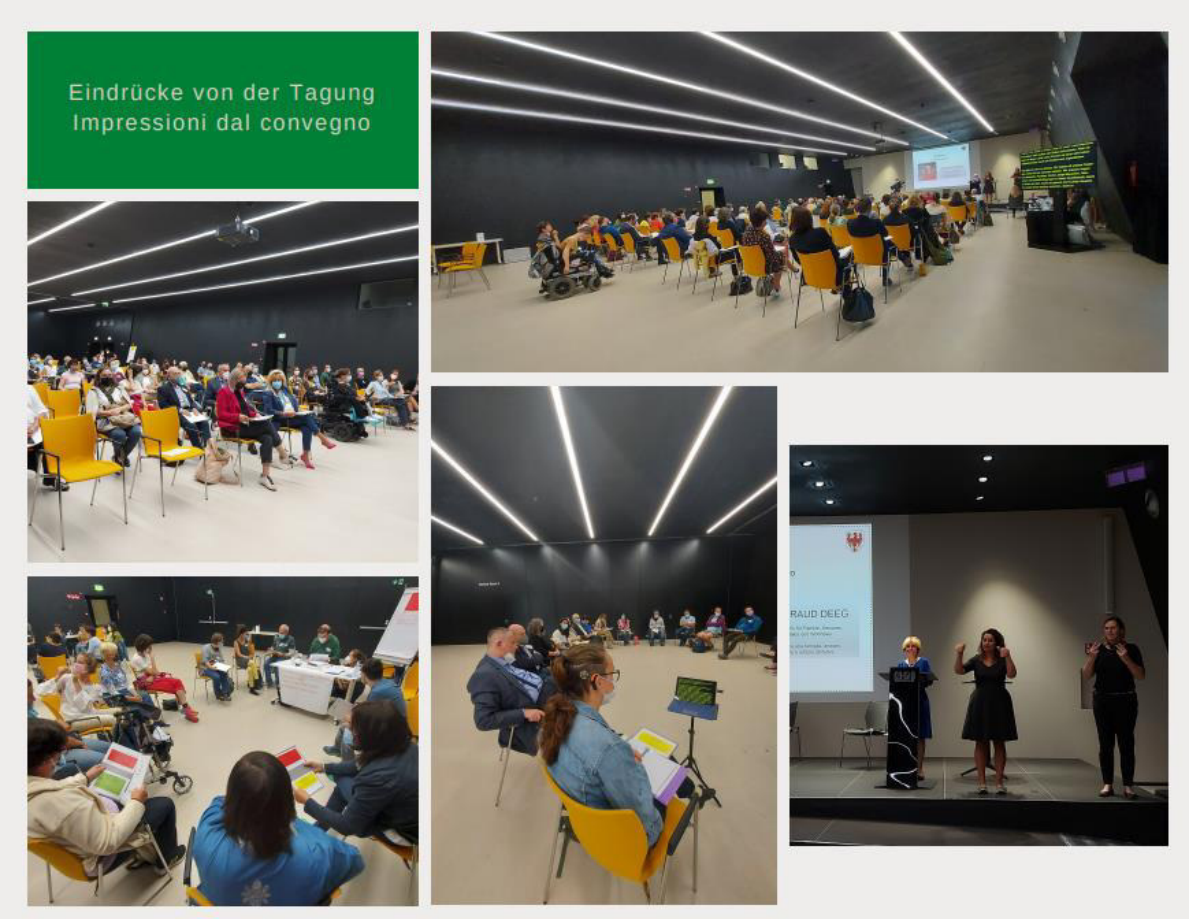


Abb.: Reges Interesse bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der öffentlichen Sitzung (Fotos: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: Grande interesse per la seduta pubblica da parte delle/dei partecipanti (fotos: ufficio Consigliera di parità)

10.3.3 Ergebnisse und Forderungen zum Jahresthema

Aufbauend auf die Ergebnisse der Workshops und Fragebögen hat der Südtiroler Monitoringausschuss Forderungen für eine psychosoziale Unterstützung ausformuliert, die den Vorgaben der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gerecht wird. Diese Forderungen werden nachfolgend zusammenfassend angeführt:

- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen der betroffenen Person und den verschiedenen Unterstützerinnen und Unterstützern;
- Investition in spezialisiertes Personal, um die Qualität der Dienste zu gewährleisten;
- Vorsehung eines Gesundheitsbudgets in Südtirol, um eine bestmögliche psychosoziale

10.3.3 Risultati e richieste riguardo al tema annuale

In base ai risultati dei seminari e dei questionari, l'Osservatorio ha formulato richieste per un'assistenza psicosociale corrispondente a quanto previsto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Queste richieste sono riassunte di seguito:

- più intensa collaborazione tra la persona interessata e chi la assiste;

- investimento in personale specializzato per garantire la qualità dei servizi;
- prevedere un "budget di salute" in Alto Adige,

Versorgung zu gewährleisten;

- mehr Angebote für die persönliche Assistenz schaffen;
- Grundforderung für ein selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderungen: Mehr Wohnmöglichkeiten vorsehen und Bedingungen für eine existenzsichernde Entlohnung und Rentenvorsorge schaffen.

Die Ergebnisse der Workshops und Fragebögen sowie die Forderungen können im Detail in einem Bericht nachgelesen werden, der voraussichtlich im März erscheinen und auf der Homepage der Gleichstellungsrätin veröffentlicht wird.

per garantire un'assistenza psicosociale ottimale;
- estendere l'offerta di assistenza personale;

- principale richiesta per una vita autonoma delle persone con disabilità: prevedere maggiori opzioni abitative, e creare le condizioni per un compenso e una copertura pensionistica sufficienti a garantire il sostentamento.

I risultati dei workshop e dei questionari nonché le richieste sono integralmente contenuti in una relazione che dovrebbe essere pubblicata a marzo e sarà disponibile sul sito della Consigliera di parità.

10.3.4 Interne Sitzungen und Arbeitsgruppen

Ähnlich wie im Vorjahr mussten auch 2021 pandemiebedingt drei der insgesamt sechs internen Sitzungen über Videokonferenz abgehalten werden. Um bestehende Kommunikationsbarrieren bei diesen Sitzungen abzubauen und den Mitgliedern eine so weit als möglich barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen, 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.

10.3.4 Sedute interne e gruppi di lavoro

Analogamente all'anno precedente, anche nel 2021 tre delle sei sedute interne hanno dovuto svolgersi in videoconferenza a causa della pandemia. Per ridurre le barriere di comunicazione esistenti in queste sedute e consentire ai/alle componenti di partecipare nel modo più libero possibile, 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.

Abb.: Interne Sitzung über Zoom (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: Seduta interna tramite Zoom (foto: ufficio Consigliera di parità
)

Gegenstand der internen Sitzungen war die Behandlung des Jahresthemas. 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.

Neben den ordentlichen Sitzungen haben die Mitglieder auch in internen Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen gearbeitet. Folgende Arbeitsgruppen waren 2021 aktiv: „Arbeitsgruppe Gewalt an Frauen mit Behinderungen" und „Arbeitsgruppe Forschung und Inklusion".

10.3.5 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.
Im Jahr 2021 hat der Südtiroler Monitoringausschuss zu folgenden Situationen und Problematiken Stellung genommen:

- Anerkennung der Gebärdensprachen, die von den deutsch- und ladinischsprachigen Personen mit Hörbeeinträchtigung in Südtirol benutzt werden;
- Anliegen betreffend die Betreuung von Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen im Raum Brixen;
- Nichtbesetzung im neuen Landesschulrat 2021/2022-2024/2025 des für den/die Vertreter/in der Kategorie des Personals für die Erziehung und Betreuung der Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen vorgesehenen Sitzes im Plenum;
- Personalmangel in den Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen während der Corona – Pandemie;

Oggetto delle sedute interne era l'esame del tema annuale. 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.

Oltre alle regolari sedute, i/le componenti hanno anche lavorato in gruppi di lavoro interni su diversi argomenti. Nel 2021 sono stati attivi il Gruppo di lavoro sulla violenza contro le donne con disabilità e il Gruppo di lavoro ricerca e inclusione.

10.3.5 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.
Nel 2021 l'Osservatorio ha preso posizione sulle seguenti situazioni e problematiche:

- riconoscimento delle lingue dei segni usate in Alto Adige dalle persone audiolese di lingua tedesca e ladina;

- questioni riguardanti la cura delle persone con disturbi dello spettro autistico nella zona di Bressanone;
- mancata copertura, nel nuovo Consiglio scolastico provinciale 2021/22-2024/25, del seggio previsto in tale organo per il/la rappresentante del personale per l'educazione e l'assistenza di alunni e alunne con disabilità;

- carenza di personale nelle strutture di assistenza per persone con disabilità durante la pandemia di Covid;

- Betreuung von Personen, die in Folge eines Schädelhirntraumas eine Persönlichkeitsveränderung erfahren haben;
- Unzureichende Barrierefreiheit einer Bushaltestelle in Laag bei Neumarkt.

- assistenza per le persone che in seguito a trauma cranico hanno subito un cambiamento di personalità;
- insufficiente accessibilità di una fermata d'autobus a Laghetti di Egna.

10.3.6 Netzwerkarbeit

Fand im Vorjahr die Netzwerkarbeit pandemiebedingt fast ausschließlich in Form von virtuellen Treffen und Veranstaltungen statt, so war diese 2021 durch eine Mischung aus einerseits Online - Sitzungen und Events und andererseits aus Veranstaltungen und Treffen vor Ort geprägt. 2021 wurde ein Schwerpunkt auf die Zusammen- und Netzwerkarbeit gelegt.

Im Folgenden eine Auswahl der Treffen mit Netzwerkpartnern:

Am 26. Februar nahm der Südtiroler Monitoringausschuss an einem Treffen mit dem Landesrat für Mobilität Daniel Alfreider teil. Gemeinsam mit Vertreterinnen und -vertretern der Interessensverbände independent L und Blinden- und Sehbehindertenverband sowie dem Direktor und einem Mitarbeiter der Südtiroler Transportstrukturen AG (STA) wurde darüber gesprochen, wie die Webseite und die dazugehörige App „Südtirolmobil" im Sinne der Barrierefreiheit verbessert und Informationen über öffentliche Verkehrsmittel einfach und für alle zugänglich gemacht werden können.

10.3.6 Lavoro di rete

Mentre nell'anno precedente, a causa della pandemia, il lavoro di rete si era svolto quasi esclusivamente sotto forma di incontri e iniziative virtuali, nel 2021 si è avuta una combinazione di incontri e iniziative telematici da un lato, e in presenza dall'altro. Un punto centrale nel 2021 è stato quello della collaborazione e del lavoro di rete.

Di seguito una selezione degli incontri con partner di rete:

Il 26 febbraio l'Osservatorio provinciale ha partecipato a un incontro con l'assessore provinciale alla mobilità, Daniel Alfreider. Insieme a rappresentanti della indipendent L e dell'Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti nonché con il direttore e un dipendente della Società strutture trasporto Alto Adige spa (STA), si è discusso di come migliorare il sito internet e la relativa applicazione "altoadigemobilità" in termini di accessibilità per le persone con disabilità, e di accessibilità per tutti e tutte delle informazioni sul trasporto pubblico.

Abb.: Treffen mit Landesrat für Mobilität Daniel Alfreider, den Vertretern der STA AG und den Mitgliedern des Südtiroler Monitoringausschusses (Foto: suedtirolnews.it) / Fig.: Incontro con Assessore per la mobilità Daniel Alfreider, i rappresentanti di STA Spa ed i membri dell'Osservatorio provinciale (foto: suedtirolnews.it)

Im Rahmen der Arbeiten am neuen Landessozialplan organisierte die Landesabteilung Soziales am 28. April einen Online-Workshop für den Bereich „Menschen mit Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen und mit Abhängigkeitserkrankungen“, an dem auch einige Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses aktiv teilnahmen. Die Mitglieder brachten dabei ihre Anliegen zu den Themen Arbeit, Mobilität, Freizeit und Wahlfreiheit ein.

Nell'ambito dei lavori sul nuovo piano sociale provinciale, il 28 aprile la ripartizione politiche sociali ha organizzato un seminario via internet su "Persone con disabilità, con malattie psichiche e con dipendenze patologiche", a cui hanno partecipato attivamente anche alcuni/alcune componenti dell'Osservatorio. I/le componenti hanno presentato i propri punti di vista sui temi lavoro, mobilità, tempo libero e libertà di scelta.

Ende April wurde weiteres mit einem virtuellen Treffen zwischen dem Generalsekretariat der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino, der Vorsitzenden des Tiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient und der Vorsitzenden des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Grundstein für eine Zusammenarbeit in Hinblick auf die Ausarbeitung einer Studie zum Stand der Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Euregio Tirol-Südtirol-Trentino gelegt.

A fine aprile sono state gettate le basi per una collaborazione che porterà a elaborare uno studio sullo stato di applicazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino: ciò è avvenuto in un incontro virtuale tra la segreteria generale dell'Euregio, il consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, la presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, e la presidente dell'omologo osservatorio del Land Tirolo.

Abb.: Online-Treffen (Foto: Büro Gleichstellungsrätin) / Fig.: Incontro virtuale (foto: ufficio Consigliera di parità)

Eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit fand auch mit den Monitoringausschüssen der österreichischen Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg statt. Im Rahmen zweier Videotreffen im Sommer und Herbst 2021 wurde über die Situation in den einzelnen Bundesländern und Südtirol in den Bereichen Wohnen, psychosoziale Versorgung und Arbeit für Menschen mit Behinderungen gesprochen.

La collaborazione transfrontaliera ha avuto luogo anche con gli omologhi dell'Osservatorio altoatesino nel Land Tirolo, nel Salisburghese e nel Vorarlberg. Nell'ambito di due videoconferenze nell'estate e nell'autunno 2021, è stata discussa la situazione nei singoli Länder e in Alto Adige negli ambiti alloggio, assistenza psicosociale e lavoro per persone con disabilità.

Abb. Videokonferenz mit den Monitoringausschüssen Tirol, Vorarlberg und Salzburg (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: videoconferenza con gli osservatori dei Länder Tirolo, del Vorarlberg e del Salisburgo (foto: ufficio Consigliera di parità)

Die Mitglieder des Monitoringausschusses waren zudem bei den Jahresvollversammlungen einiger Interessensverbände dabei. Im nachfolgenden Bild die Teilnahme an der Mitgliederversammlung der Selbstvertretungsgruppe People First.

I/le componenti dell'Osservatorio altoatesino erano inoltre presenti alle assemblee plenarie annuali di alcuni associazioni di categoria. Nella foto seguente la partecipazione all'assemblea plenaria del gruppo di autorappresentanza People First.

Abb.: Der Südtiroler Monitoringausschuss bei der Mitgliederversammlung von People First (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: L'Osservatorio all'assemblea plenaria del gruppo di autorappresentanza People First (foto: ufficio Consigliera di parità)

Darüber hinaus nahm der Monitoringausschuss auch an einigen Tagungen und anderen Veranstaltungen teil. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang die Teilnahme an der vom Verband Ariadne für die psychische Gesundheit aller organisierte Tagung „Hilfeleistung Psychiatrie", bei der über verschiedene Themen rund um die psychosoziale Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen gesprochen wurde, sowie die Teilnahme an einer Pressekonferenz des Vereins für Sachwalterschaft, bei der eine Informationsbroschüre in Leichter Sprache zu den Tätigkeiten des Vereins vorgestellt wurde.

L'Osservatorio ha inoltre partecipato ad alcuni convegni e a diverse iniziative. Importante al riguardo la partecipazione al convegno "La cura in psichiatria", organizzato dalla "Associazione Ariadne per la salute psichica, bene di tutti", in cui sono stati discussi vari argomenti relativi all'assistenza psicosociale delle persone con malattie mentali; inoltre, la partecipazione a una conferenza stampa dell'Associazione per l'amministrazione di sostegno, in cui è stato presentato un opuscolo informativo in lingua facile sulle attività dell'associazione.

Abb.: Pressekonferenz des Vereins für Sachwalterschaft zur Vorstellung der Informationsbroschüre (Foto: Dolomiten)
Fig.: conferenza stampa dell'Associazione per l'amministrazione di sostegno per la presentazione dell'opuscolo informativo

Im Rahmen einer internen Sitzung fand weiter ein Treffen mit der Direktorin des Landesamtes für Menschen mit Behinderungen Verena Moser statt. Dabei wurde über den aktuellen Stand der Umsetzung einiger Forderungen in den Bereichen Wohnen, Arbeit und Mobilität gesprochen, die der Monitoringausschuss im Rahmen der bisherigen Berichte zu den Jahresthemen in Form von Handlungsempfehlungen vorgebracht und an die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger weitergegeben hat.

Nell'ambito di una seduta interna si è svolto anche un incontro con la direttrice dell'ufficio provinciale persone con disabilità, Verena Moser. È stato discusso lo stato attuale della realizzazione di alcune delle richieste negli ambiti alloggio, lavoro e mobilità, che l'Osservatorio ha presentato sotto forma di raccomandazioni operative nel quadro delle precedenti relazioni sui temi annuali e trasmesse alle/ai responsabili politici.

Abb.: Treffen mit der Direktorin des Landesamtes für Menschen mit Behinderung Verena Moser (Foto: Werth, Landtag)
Fig.: incontro con la direttrice dell'ufficio provinciale persone con disabilità Verena Moser (foto: Werth, Consiglio)

10.3.7 Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit

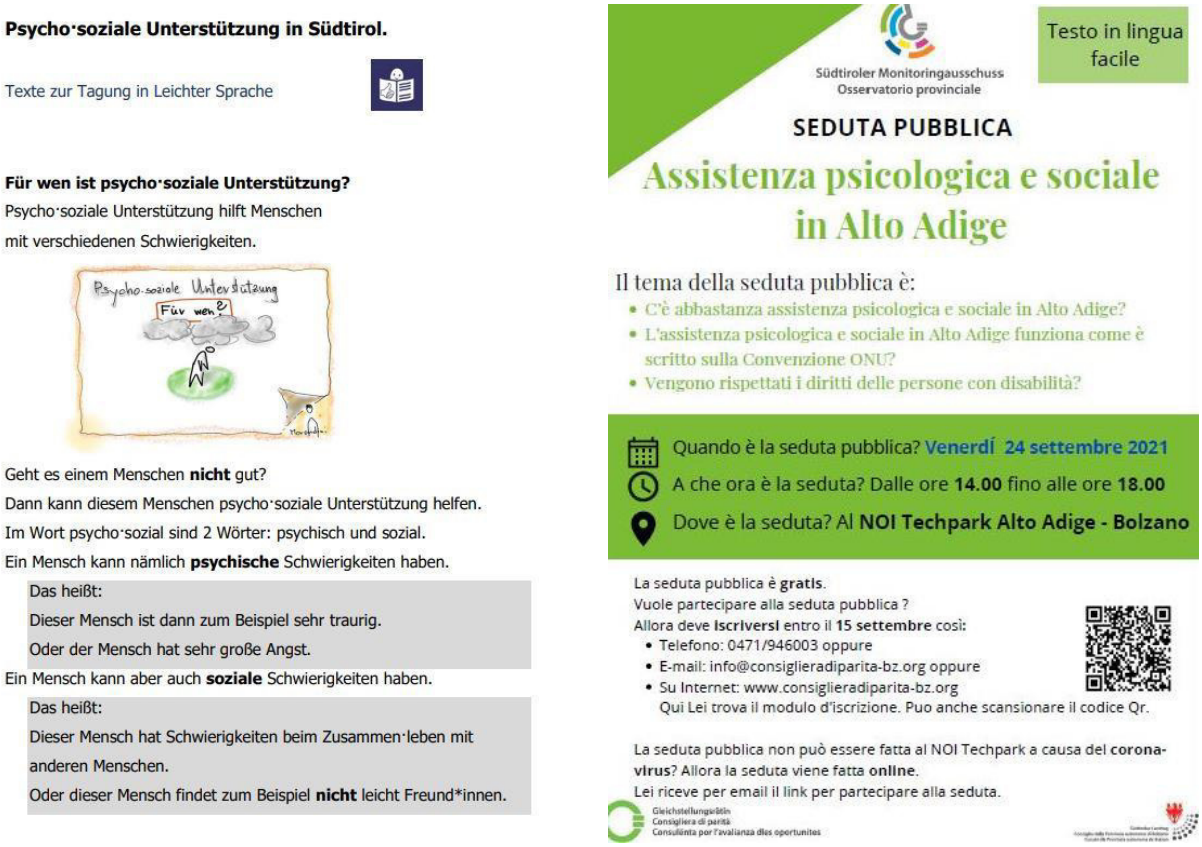
Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit sind zwei Kerntätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses. Nachfolgend ein kurzer Überblick in Zahlen:

- 5 Vorträge zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen in Schulklassen;
- Sensibilisierungskampagne „#gegengewalt – Gegen Gewalt an Frauen mit Behinderungen“: 9 Facebook Beiträge
- Sensibilisierungskampagne „#gemeinsamdurchdiekrise: Inklusion leben – Rechte garantieren“: 10 Facebook Beiträge
- 120 weitere Facebook Beiträge zu verschiedenen Themen, 290 Seitenabonnenten
- 28 Presseberichte
- 15 Texte in Leichter Sprache

10.3.7 Lavoro di sensibilizzazione e pubbliche relazioni

Le attività di sensibilizzazione e di pubblicazione sono essenziali per l’Osservatorio. Di seguito una breve sintesi in cifre:

- 5 interventi in classi scolastiche sui diritti delle persone con disabilità;
- campagna di sensibilizzazione “#controlaviolenza – Contro la violenza sulle donne con disabilità”: 9 interventi su Facebook
- campagna di sensibilizzazione “#insiemeattraversolacrisi: Vivere inclusione – garantire diritti”: 10 interventi su Facebook
- 120 ulteriori interventi su Facebook su diversi temi, 290 utenti registrati
- 28 comunicati stampa
- 15 testi in lingua facile



Psycho·soziale Unterstützung in Südtirol.

Texte zur Tagung in Leichter Sprache

Für wen ist psycho·soziale Unterstützung?

Psycho·soziale Unterstützung hilft Menschen mit verschiedenen Schwierigkeiten.

Psycho-soziale Unterstützung
Für wen?

Geht es einem Menschen **nicht** gut?
Dann kann diesem Menschen psycho·soziale Unterstützung helfen.
Im Wort psycho·sozial sind 2 Wörter: psychisch und sozial.
Ein Mensch kann nämlich **psychische** Schwierigkeiten haben.

Das heißt:
Dieser Mensch ist dann zum Beispiel sehr traurig.
Oder der Mensch hat sehr große Angst.

Ein Mensch kann aber auch **soziale** Schwierigkeiten haben.

Das heißt:
Dieser Mensch hat Schwierigkeiten beim Zusammen·leben mit anderen Menschen.
Oder dieser Mensch findet zum Beispiel **nicht** leicht Freund*innen.

Testo in lingua facile

Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

SEDUTA PUBBLICA

Assistenza psicologica e sociale in Alto Adige

Il tema della seduta pubblica è:
- C’è abbastanza assistenza psicologica e sociale in Alto Adige?
- L’assistenza psicologica e sociale in Alto Adige funziona come è scritto sulla Convenzione ONU?
- Vengono rispettati i diritti delle persone con disabilità?

Quando è la seduta pubblica? **Venerdí 24 settembre 2021**
A che ora è la seduta? Dalle ore **14.00** fino alle ore **18.00**
Dove è la seduta? Al **NOI Techpark Alto Adige - Bolzano**

La seduta pubblica è **gratis**.
Vuole partecipare alla seduta pubblica ?
Allora deve **iscriversi** entro il **15 settembre** così:
- Telefono: 0471/946003 oppure
- E-mail: info@consiglieradiparita-bz.org oppure
- Su Internet: www.consiglieradiparita-bz.org

Qui Lei trova il modulo d’iscrizione. Puo anche scansionare il codice Qr.

La seduta pubblica non può essere fatta al NOI Techpark a causa del **coronavirus**? Allora la seduta viene fatta **online**.
Lei riceve per email il link per partecipare alla seduta.

Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta per l’avalianza dles opertunites

Abb.: Texte des Monitoringausschusses in Leichter Sprache / Fig.: testi dell’Osservatorio in lingua facile

10.4. Sensibilisierungsarbeit

Ziel der Sensibilisierungsarbeit ist es über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu informieren.

In diesem Sinne startete der Südtiroler Monitoringausschuss 2021 eine Vortragsreihe in den Schulen. Die Mitglieder besuchten vier Schulklassen am deutschsprachigen Sozialwissenschaftlichen Gymnasium in Bruneck und eine Klasse an der italienischen Landesberufsschule für soziale Berufe "E. Lévinas" in Bozen. Vorgestellt wurden Aufgaben und Tätigkeiten des Monitoringausschusses und es wurde weiter über die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention aufgeklärt. Den Höhepunkt der Vorträge bildeten die Berichte der Mitglieder über ihre persönlichen Erfahrungen zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Alltag. Die Vorträge stießen auf großes Interesse von Seiten der Schülerinnen und -schüler.

10.4. Lavoro di sensibilizzazione

Il fine del lavoro di sensibilizzazione è informare sui diritti delle persone con disabilità.

Per questo, nel 2021 l'Osservatorio ha iniziato una serie di interventi nelle scuole. I/le componenti hanno visitato quattro classi del liceo delle scienze umane e dell'arte in lingua tedesca di Brunico e una classe della scuola professionale provinciale per le professioni sociali in lingua italiana E. Lévinas di Bolzano. Sono stati presentati i compiti e le attività dell'Osservatorio, e fornite ulteriori informazioni sui diritti delle persone con disabilità ai sensi della relativa Convenzione ONU. Il momento centrale delle conferenze sono state le relazioni dei/delle componenti sulle proprie esperienze sull'inclusione e la partecipazione delle persone con disabilità alla vita di tutti i giorni. Le conferenze hanno riscosso grande interesse da parte di studentesse e studenti.

Abb. Vortrag am Sozialwissenschaftlichen Gymnasium Bruneck (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: conferenza al liceo delle scienze umane e dell'arte di Brunico (foto: ufficio Consigliera di parità)

Abb.: Vortrag am italienischsprachigen Sozialwissenschaftlichen Gymnasium E. Lévinas (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: conferenza alla scuola professionale provinciale per le professioni sociali E. Lévinas (foto: ufficio Consigliera di parità)

Eine Aufklärung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen erfolgte weiter in Form von zwei Sensibilisierungskampagnen, die auf der Facebookseite des Monitoringausschusses veröffentlicht wurden.
Anlässlich des internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen wurden vom 25. November bis 10. Dezember unter dem Motto #16days verschiedene Beiträge zum Thema Gewalt an Frauen mit Behinderungen geteilt. Einen Schwerpunkt dabei bildeten die Videobeiträge der drei Selbstvertreterinnen im Monitoringausschuss Heidi Ulm, Silvia Rabanser und Camilla Larcher, in denen auf die verschiedenen Formen von Gewalt sowie auf den rechtlichen Schutz vor Gewalt, den die UN-Behindertenrechtskonvention Frauen und Mädchen mit Behinderungen zusichert, eingegangen wurde. Um die sprachliche Barrierefreiheit garantieren zu können wurden nicht nur Erklärvideos in deutscher und italienischer Sprache, sondern auch in Gebärdensprache und Leichter Sprache geteilt.

Un'ulteriore opera d'informazione sui diritti delle persone con disabilità è avvenuta attraverso due campagne di sensibilizzazione, pubblicate sulla pagina Facebook dell'Osservatorio.

In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal 25 novembre al 10 dicembre sono stati condivisi vari contributi sulla violenza sulle donne con disabilità all'insegna del motto #16days. Molto importanti sono stati i contributi video di tre autorappresentanti nell'Osservatorio, Heidi Ulm, Silvia Rabanser e Camilla Larcher, in cui sono state discusse le varie forme di violenza e la protezione giuridica contro la violenza, prevista per donne e ragazze con disabilità dalla Convenzione ONU. Per garantire l'accessibilità linguistica, i video esplicativi erano non solo in tedesco e italiano, ma anche nella lingua dei segni e in lingua facile.

Abb.: Facebookpost des Südtiroler Monitoringausschusses für die Sensibilisierungskampagne #16days
Fig.: post dell'Osservatorio su Facebook per la campagna di sensibilizzazione #16days

Zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember hat sich der Monitoringausschuss gemeinsam mit lokalen Stakeholdern an der Online Kampagne „#gemeinsamdurchdiekrise Inklusion leben – Rechte garantieren" beteiligt. Veröffentlicht wurden Plakate und kurze Videospots, um darauf aufmerksam zu machen, dass die Verwirklichung von Inklusion und Teilhabe keine Pausen machen darf und gerade in schwierigen Zeiten umso stärker an dessen Umsetzung gearbeitet werden muss.

In occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità del 3 dicembre l'Osservatorio ha partecipato, con diversi attori locali, alla campagna internet "#insiemeattraversolacrisi: Vivere inclusione – garantire diritti". Sono stati pubblicati manifesti e brevi video per ribadire che la realizzazione dell'inclusione e della partecipazione non deve mai fermarsi, e che soprattutto in tempi difficili si deve lavorare ancora di più alla sua attuazione.

Abb.: Facebookpost anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen (Foto: Büro Gleichstellungsrätin)
Fig.: post su Facebook per la giornata internazionale delle persone con disabilità (foto: ufficio Consigliera di parità)

10.5 Öffentlichkeitsarbeit

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.

10.5 Pubbliche relazioni

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 / TV / Radio Giornale/TV/radio	Datum data	Seite pagina
Corona Pandemie hat vielfältige Folgen. Psychische Belastung für Menschen mit Behinderungen nimmt zu	www.suedtirolnews.it	12.02.21	web
Psychische Belastung nimmt zu	Dolomiten	13.02.21	15
Psychische Belastung für Menschen mit Behinderungen nimmt zu	www.stol.it	13.02.21	web
Disabili, con la pandemia aumenta lo stress psicologico	Alto Adige	14.02.21	17
Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità: con la pandemia aumenta lo stress psicologico	buongiornosuedtirol.it	14.02.21	web
Inklusion und digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	www.stol.it	19.02.21	web
Welttag der sozialen Gerechtigkeit. Inklusion und digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gewährleisten	www.suedtirolnews.it	20.02.21	web
Gerechtigkeit wahren heißt Frieden sichern	Dolomiten	21.02.21	16
Disabili. Mobilità: app e sito web accessibili ai non vedenti	Alto Adige	27.02.21	24
Welttag des Hörens 3. März. Recht auf Kommunikation und Information für Hörgeschädigte gewährleisten	www.suedtirolnews.it	03.03.21	web
Welttag des Hörens: Monitoring. Recht auf Infos für Hörgeschädigte	Dolomiten	03.03.21	14
Gleichstellungsrätin zum bevorstehenden Welttag Teilhabe von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen sichern?	www.suedtirolnews.it	31.03.21	web
Autismo, ancora troppe le discriminazioni non risolte	Alto Adige	01.04.21	21
Welt-Autismus-Tag: Für mehr Aufmerksamkeit	Die Antenne	01.04.21	Radio
"Weiter an Umsetzung arbeiten"	Dolomiten	02.04.21	16
Autismus: Langes Warten auf Therapieplatz	Südtirol1	02.04.21	Radio
Autismo, una luce blu per aiutare chi ne soffre	Alto Adige	03.04.21	24
Inclusione la giornata dedicata alla disabilità	Alto Adige	05.05.21	18
Inklusion darf nicht nur ein soziales Thema bleiben	Dolomiten	05.05.21	14
Giornate europea dell'inclusione	Rai Südtirol Radio	05.05.21	Radio
Teilhabe von Menschen mit Behinderung gewährleisten	www.stol.it	05.05.21	web
Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung gewährleisten	www.suedtirolnews.it	05.05.21	web
Barrierefreie Kommunikation für Menschen mit Hörschädigung in Südtirol fördern	www.suedtirolnews.it	24.09.21	web
"Psychosoziale Unterstützung für Menschen mit Behinderungen fördern"	www.suedtirolnews.it	24.09.21	web
L'Osservatorio provinciale: Disabili, l'importanza dell'assistenza per il rispetto dei diritti	Alto Adige	25.09.21	18
Zum Welttag der Gehörlosen: Für barrierefreie Kommunikation	Dolomiten	25.09.21	14
Gleichstellungsrätin: Gebärdensprache gesetzlich anerkennen?	Rai Südtirol Radio	25.09.21	Radio
Zum Welttag der Gehörlosen: Für barrierefreie Kommunikation	www.stol.it	26.09.21	web
Keine deutsche Dolmetscher für Gebärdensprache	Dolomiten	28.09.21	14
Heute ist internationaler Tag der psychischen Gesundheit	www.stol.it	14.10.21	web
Betreuung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen in Südtirol	www.suedtirolnews.it	08.11.21	web

Betreuung von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen gewährleisten	www.stol.it	08.11.21	web
Flächendeckende Betreuung für Menschen mit Autismus	Dolomiten	09.11.21	14
Flächendeckende Betreuung von Menschen mit Autismus-störungen gefordert	Südtirol 1	09.11.21	Radio
Zugang zu Wissen – ohne Barrieren	Dolomiten	16.11.21	14
Tabu. Behinderte	Dolomiten	25.11.21	18
Südtiroler Monitoringausschuss bricht Tabu	www.suedtirolnews.it	25.11.21	web
Menschen mit Behinderung gehören dazu	www.suedtirolnews.it	02.12.21	web
Inklusion darf keine Pause machen	Dolomiten	03.12.21	17
Barrieren abbauen und Ungleichheiten beseitigen	www.suedtirolnews.it	07.12.21	web
Ungerechtigkeiten und Barrieren beseitigen	Dolomiten	10.12.21	17
Inklusion von Menschen mit Behinderungen garantieren	www.stol.it	10.12.21	web
Morandini: „Le attività ed i servizi devono essere subito garantiti"	Alto Adige	17.12.21	16
Dienste in Betreuungseinrichtungen wieder gewährleisten!	www.suedtirolnews.it	17.12.21	web
„Dienste müssen gewährleistet sein"	Dolomiten	18.12.21	14

Anbei eine kleine Auswahl: Eccone una selezione:

„Die Digitalisierung ist für Menschen mit Behinderung eine Chance, sie kann jedoch auch zur Exklusion führen."

Michela Morandini, Vorsitzende Monitoringausschuss

Abb.: Dolomiten vom 20. Februar 2021 / Fig.: Dolomiten del 20 febbraio 2021

Psychische Belastung nimmt zu

MONITORINGAUSSCHUSS: Behinderte Menschen leiden stark unter Corona-Situation – Hilfe nötig

BOZEN. Der Druck auf behinderte Menschen und ihre Familien nimmt zu – in vielfacher Hinsicht. Darauf machte der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei der jüngsten Online-Sitzung aufmerksam und fordert Unterstützungsangebote.

An der Sitzung nahmen die Vorsitzende Michela Morandini, die Mitglieder Dorothea Passler, Marion Hartmann, Renate Heissl, Heidi Ulm, Eva Rabanser, Silvia Rabanser, Antonio Endrizzi und Benedikt Gasser sowie Mitarbeiter der Geschäftsstelle teil. Einmal mehr berichteten die Mitglieder von der schwierigen Situation, in der sich Betroffene aktuell befinden. Betont wurde vor allem die hohe psychische Belastung, der Menschen mit Behinderungen derzeit ausgesetzt sind. „Der Druck auf die Betroffenen und ihre Familien nimmt zu", so Morandini. Die täglichen Schwierigkeiten, ausgelöst z. B. durch schwer zugängliche Informationen und psychologische, soziale und pflegerische Unterstützungsmöglichkeiten, Schwierigkeiten finanzieller Natur, führen bei vielen Betroffenen zu Angstzuständen, Verzweiflung, Unsicherheit, Nervosität, Stress und Zukunftsängsten. „Für viele Menschen mit Behinderungen stellt die Corona-Pandemie eine große psychische Belastung dar, die sie in ihrer Autonomie stark einschränkt und auch zu einer Isolation führen kann. Um dem entgegenzuwirken ist es gerade jetzt besonders wichtig, Hilfe und Unterstützung zu erhalten, die sie sowohl psychisch als auch in ihrem sozialen Leben stützt", erklärt Morandini.

Die Sitzung des Monitoringausschusses für die Rechte behinderter Menschen fand online statt.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb.: Dolomiten vom 13. Februar 2021 / Fig.: Dolomiten del 13 febbraio 2021

Autismo, ancora troppe le discriminazioni non risolte

Domani la giornata mondiale. Con il motto «posso imparare e posso lavorare»

BOLZANO. La giornata mondiale per la consapevolezza sull'autismo, che si celebra dal 2008 ogni 2 aprile, è stata introdotta dalle Nazioni Unite il 18 dicembre 2007 con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza delle persone con disturbi dello spettro autistico e la loro accettazione nella società. Allo stesso tempo, si intende sottolineare l'importanza della diagnosi precoce e delle misure di ricerca e intervento appropriate per lo sviluppo delle persone colpite.

Con il motto "Posso imparare, posso lavorare", l'Onu quest'anno si avvale di questa giornata per focalizzare l'attenzione sulle disuguaglianze esistenti in tutto il mondo e aggravatesi con la pandemia, che hanno colpito anche le persone con disturbi dello spettro autistico. Ci si concentra in particolare sulla distribuzione del reddito e della ricchezza, sull'accesso all'assistenza sanitaria, sulla tutela legale, sull'inclusione politica e sull'inclusione lavorativa, poiché le persone con disturbi dello spettro autistico sono spesso esposte a pratiche discriminatorie in questi campi. "Queste disuguaglianze ostacolano la realizzazione dei diritti alla parità di trattamento, all'inclusione e alla partecipazione a cui le persone con disabilità, e quindi anche le persone con disturbi dello spettro autistico, hanno diritto in base alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. L'Alto Adige non ne è esente", riferisce Michela Morandini, presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità.

Recentemente, diversi genitori di bambini con disturbi dello spettro autistico si sono rivolti all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. "I genitori ci hanno parlato delle difficoltà di accesso alle terapie adatte ai bisogni dei loro figli", spiega la presidente Morandini: "Soprattutto in questo momento difficile dovuto al Coronavirus, è importante che le persone con disturbi dello spettro autistico abbiano servizi di terapia adeguati, per non essere esposte a ulteriore stress e isolamento".

Michela Morandini

C'è ancora poca conoscenza sull'autismo. Oggi si parla di disturbi dello spettro autistico, che includono anomalie nell'interazione sociale ed emotiva e nella comunicazione, oltre a comportamenti ripetitivi e limitati. Secondo un comunicato stampa del Servizio Sanitario dell'Alto Adige del 29.03.2021, circa l'1% della popolazione totale è affetto da disturbi dello spettro autistico. In Alto Adige, le disposizioni sulla diagnosi, la terapia e la riabilitazione delle persone con disturbi dello spettro autistico contenute nella legge statale n. 134/2015 sono state attuate con delibera della Giunta provinciale n. 638/2019. Con tale delibera, è stato definito un piano provinciale con l'obiettivo di offrire ulteriore supporto ai pazienti e alle loro famiglie.

Abb.: Alto Adige vom 1. April 2021 / Fig.: Alto Adige del 1° aprile 2021

„Inklusion darf nicht nur ein soziales Thema bleiben“

TAG DER INKLUSION: Weitere Schritte nötig

BOZEN. Die Umsetzung einer vollen Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stellt noch immer eine Baustelle dar. Dies unterstreicht Gleichstellungsrätin Michela Morandini anlässlich des heutigen europäischen Protesttages zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Durch die zahlreichen coronabedingten Einschränkungen sei die Situation noch erheblich erschwert worden.

„Auch in Südtirol hat sich die Corona-Pandemie stark auf die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ausgewirkt“, so die Vorsitzende des Monitoringausschusses. „Viele Betroffene wurden einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt, litten unter der pandemiebedingten sozialen Isolierung.“ Gerade in dieser schwierigen Zeit sei es notwendig, Maßnahmen für ein selbstbestimmtes Leben umzusetzen, weiter an der Umsetzung der Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Einige Schritte seien letzthin gesetzt worden, etwa mit den neuen Richtlinien fürs Wohnen. „Deren Genehmigung ist ein Schritt in die richtige Richtung“, so Morandini. Inklusion dürfe aber nicht nur ein soziales Thema bleiben. Der nächste wichtige Schritt ist die Erarbeitung des Landessozialplanes. ©

„Viele Menschen mit Behinderungen litten auch in Südtirol unter der pandemiebedingten sozialen Isolierung.“

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

Abb.: Dolomiten vom 5. Mai 2021
Fig.: Dolomiten del 5 maggio 2021

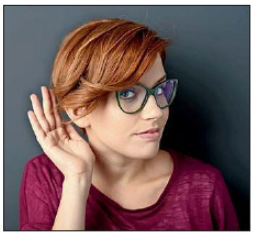
Disabilità, vertice transfrontaliero sul diritto al lavoro

Michela Morandini: «In tema di integrazione lavorativa in Alto Adige c'è molto da fare»

BOLZANO. Si sono incontrati di recente in videoconferenza gli Osservatori sui diritti delle persone con disabilità del Tirolo, Vorarlberg e Salisburgo e l'Osservatorio provinciale dell' Alto Adige. All'incontro hanno partecipato, a nome dell'Osservatorio tirolese, Isolde Kafka, Garante per le pari opportunità e presidente dell' Osservatorio, Cornelia Atalar, la sua vice, e Volker Schönwiese, autorappresentante e componente dell'organo. Per l'Osservatorio dell'Alto Adige c'erano la presidente Michela Morandini (nella foto), la componente Silvia Rabanser e Christian Romano, collaboratore dell'ufficio. La presidente Morandini ha poi fatto una breve panoramica della situazione dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità in Alto Adige e ha presentato le raccomandazioni di intervento che l'Osservatorio provinciale ha elaborato in materia. "Nel campo dell'integrazione lavorativa, in Alto Adige c'è ancora molto da fare per soddisfare i requisiti della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità: grazie allo scambio transfrontaliero, oggi siamo stati in grado di identificare somiglianze e differenze con le province vicine, in questo settore, concordando una stretta collaborazione in futuro", ha detto Morandini. In conclusione, tutti i partecipanti hanno concordato sull'importanza della cooperazione transfrontaliera: dal confronto tra le diverse realtà è emerso chiaramente che ci sono temi riguardanti l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità che riguardano tutti i partecipanti all'incontro.

Abb.: Alto Adige vom 4. Juli 2021
Fig.: Alto Adige del 4 luglio 2021

Zum Welttag der Gehörlosen: Für barrierefreie Kommunikation



BOZEN. Am morgigen 26. September ist internationaler Tag der Gehörlosen. Der Aktionstag findet jährlich am letzten Sonntag im September statt. Er soll auf die Situation der Menschen mit Hörschädigung weltweit aufmerksam machen und zur Förderung eines gleichberechtigten und hochwertigen Zugangs zu allen Aspekten des Lebens für Menschen mit Hörschädigung aufrufen. Weltweit sind laut Weltgesundheitsorganisation mehr als 430 Millionen Menschen von einer Hörbeeinträchtigung betroffen, davon 34 Millionen Kinder. Stand 2020 sind in Südtirol ungefähr 300 Menschen gehörlos. Mittelpunkt des heurigen internationalen Tages der Gehörlosen ist das Thema „Menschenrechte in Zeiten von Krisen". In Südtirol hat die Coronakrise bestehende Barrieren verschärft, so Gleichstellungsrätin Michela Morandini. „Insbesondere hat die Pandemie den Zugang zu Information für Menschen mit Hörschädigung in manchen Phasen erheblich erschwert", heißt es in ihrer Aussendung. So waren z. B. die Infos zur Coronakrise vor allem anfangs nicht in Gebärdensprache verfügbar und somit für viele Hörgeschädigte nicht zugänglich. Ebenso hat die Maskenpflicht das Lippenlesen, das Menschen mit Hörschädigung brauchen, um einer sprechenden Person gut folgen zu können, beinahe unmöglich gemacht. Diese Hindernisse seien zwar teilweise beseitigt, „doch sind nach wie vor Information und Kommunikation nicht immer in Formaten verfügbar, die für Menschen mit Hörschädigung zugänglich sind". Ein wesentlicher Schritt in Richtung barrierefreie Kommunikation wurde am 19. Mai 2021 durch die gesetzliche Anerkennung der italienischen Gebärdensprache gesetzt. Für Südtirol gelte es nun, die Anerkennung der Gebärdensprache der Deutschsprachigen mit Hörschädigung anzustreben, so Morandini.

Abb.: Dolomiten vom 25. September 2021
Fig.: Dolomiten del 25 settembre 2021

„Ungerechtigkeiten und Barrieren beseitigen"

MENSCHENRECHTE: Handlungsbedarf aufgezeigt

BOZEN. Der heutige 10. Dezember ist der internationale Tag der Menschenrechte und steht unter dem Thema „Gleichheit – Ungleichheiten abbauen, Menschenrechte fördern".

Die Rechte von Menschen mit Behinderung werden über 13 Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention häufig nicht oder nur teilweise gewährleistet, heißt es in einer Aussendung von Michela Morandini, der Vorsitzenden des **Südtiroler Monitoringausschusses**. „Noch immer treffen Menschen mit Behinderungen auf Barrieren und Ungleichheiten, die sie in der Ausübung ihrer anerkannten Rechte hindern." So würden das Recht auf eine unabhängige Lebensführung, auf Mobilität oder auf eine gerechte Entlohnung auch hierzulande stark beeinträchtigt. „Wir müssen am Welttag einmal mehr betonen, dass die Rechte für Menschen mit Behinderungen garantiert werden müssen", so Morandini. Das bedeute, dass Barrieren abgebaut und Ungleichheiten beseitigt werden müssen.

„Der Tag der Menschenrechte sollte uns alle, besonders aber die Politiker, an die Bedeutung und Unteilbarkeit der Menschenrechte und -würde erinnern", erklärt Roland Lang, Obmann des **Südtiroler Heimatbundes**. Er erinnert daran, dass in vielen Ländern der Welt noch gefoltert werde und an die Freiheitsbestrebungen im Sinne des Selbstbestimmungsrechtes der Völker, welches in den UNO-Menschenrechten festgeschrieben ist. „Auch in Südtirol wird das Selbstbestimmungsanliegen immer ein Anliegen bleiben, denn dies ist eine Frage der Gerechtigkeit", so Lang.

Abb.: Dolomiten vom 10. Dezember 2021
Fig.: Dolomiten del 10 dicembre 2021

OSSERVATORIO DISABILITÀ

Morandini: «Le attività ed i servizi devono essere subito garantiti»

• Michela Morandini

• La presidente dell'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità - Michela Morandini - dice che attività e servizi delle strutture di assistenza devono essere garantiti. L' emergenza limita fortemente i diritti fondamentali previsti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità: vanno trovate soluzioni per garantire in pieno attività e servizi. «Come abbiamo potuto apprendere dai racconti dei componenti e dalle dichiarazioni di alcuni gruppi di interesse, le attività e i servizi nelle strutture residenziali, nei laboratori e nei centri diurni per persone con disabilità sono stati ridotti al minimo, o in alcuni casi non sono più garantiti a causa dell'attuale carenza di personale. Colpite diverse strutture nella zona di Bressanone, Merano, Cortaccia e Brunico. Attualmente, in molti casi possono essere garantite solo cure per necessità particolarmente gravi. Di conseguenza, molte persone con disabilità sono costrette a rimanere a casa e non possono svolgere le loro attività o utilizzare i servizi: questo, spesso, significa isolamento sociale e mancanza di prospettive. Nella maggior parte dei casi, sono i familiari a farsi carico del sostegno e della cura, e ciò comporta un peso considerevole per tutte le persone coinvolte. «Questo stato di cose non è più sostenibile, perché porta all'esclusione sociale delle persone interessate e grava notevolmente sui familiari. L'esperienza del lockdown - prosegue Morandini - ci ha mostrato le conseguenze devastanti dell'esclusione sociale delle persone con disabilità. Bisogna ora evitare che questo danno si ripeta: pertanto, come Osservatorio provinciale, chiediamo che vengano trovate urgentemente delle soluzioni affinché i servizi e le attività nelle strutture di assistenza per persone con disabilità possano essere ripresi o portati avanti senza limitazioni».

Abb.: Alto Adige vom 17. Dezember 2021 / Fig.: Alto Adige del 17 dicembre 2021

Darüber hinaus ist der Südtiroler Monitoringausschuss 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. Auf der Facebookseite werden auch die Beiträge der Sensibilisierungskampagnen veröffentlicht.

10.6 Ausblick und Themenschwerpunkte des Südtiroler Monitoringausschusses 2022

Im Tätigkeitsjahr 2022 wird der Südtiroler Monitoringausschuss den Fokus auf folgende Tätigkeiten legen:

1) Schwerpunktthemen „Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“, „Persönliche Assistenz“, „Menschen mit Behinderungen und Gewalt“,
2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen
3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen
4) Netzwerktätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

1) Schwerpunktthemen „Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“, „Persönliche Assistenz“, „Menschen mit Behinderungen und Gewalt“

Zum Jahresthema „Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“ wird der Monitoringausschuss eine Bestandsaufnahme durchführen, um die Anliegen der Betroffenen in diesem Bereich zu sammeln. Geplant ist in diesem Zusammenhang eine Zusammenarbeit mit dem Kinderlandtag, der voraussichtlich im Herbst 2022 stattfindet. Ziel des Kinderlandtages ist es Kindern und Jugendlichen eine Möglichkeit zu geben, Politik selbst zu erleben und Erfahrungen zu sammeln. Dem Südtiroler Monitoringausschuss ist es dabei ein Anliegen, dass Kinder und Jugendliche mit Behinderungen stärker in diese Veranstaltung eingebun-

Inoltre, 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. Sulla pagina Facebook sono pubblicati anche i contributi relativi alla campagna di sensibilizzazione.

10.6 Prospettive e priorità dell’Osservatorio provinciale per il 2022

Per il 2022 l'Osservatorio considera prioritarie le seguenti attività:

1) temi “Bambini, bambine e giovani con disabilità”, “Assistenza personale”, “Persone con disabilità e violenza”
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 “Bambini, bambine e giovani con disabilità”, “Assistenza personale”, “Persone con disabilità e violenza”

Sul tema annuale “Bambini, bambine e giovani con disabilità”, l’Osservatorio effettuerà un’indagine per raccogliere preoccupazioni e bisogni delle persone interessate. Al riguardo è prevista una cooperazione con il Consiglio provinciale dell’Alto Adige per i bambini, che dovrebbe aver luogo nell'autunno 2022. L’obiettivo del Consiglio provinciale dell’Alto Adige per i bambini è quello di permettere a bambini e giovani di sperimentare la politica in prima persona e di farne esperienza. L’Osservatorio lavora per far sì che bambini e giovani con disabilità siano maggiormente coinvolti in questa iniziativa. Al riguardo si sono già

den werden. Erste Gespräche mit dem Veranstalter wurden diesbezüglich bereits geführt.
Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme zum Jahresthema werden die Grundlage für die Ausarbeitung eines Berichtes mit Forderungen bilden, der den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zur Umsetzung vorgelegt werden wird.

Neben dem Jahresthema wird 2022 ein Schwerpunkt auf das Thema persönliche Assistenz als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben gesetzt. Geplant sind ein Treffen mit dem Landesamt für Menschen mit Behinderungen zu den neuen gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich sowie ein länderübergreifender Austausch zum Thema mit den Monitoringausschüssen der österreichischen Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg.

Seit 2021 ist im Monitoringausschuss eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gewalt an Menschen mit Behinderungen" aktiv, die auch 2022 ihre Tätigkeiten fortsetzen wird. Ziel dabei ist es, Inhalte auszuarbeiten, um zum Thema zu informieren und zu sensibilisieren. Geplant ist in diesem Zusammenhang auch eine Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten.

2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen

Im Jahr 2022 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

avuti i primi colloqui con l'organizzatore.

I risultati dell'indagine sul tema annuale costituiranno la base per l'elaborazione di una relazione con richieste, che sarà sottoposta ai/alle responsabili politici per l'attuazione.

Oltre al tema annuale, il 2022 si concentrerà sul tema dell'assistenza personale come base per una vita autonoma. Sono previsti un incontro con l'ufficio provinciale persone con disabilità sulle nuove disposizioni di legge in questo ambito nonché, sempre sull'assistenza personale, uno scambio di idee transfrontaliero con gli omologhi dell'Osservatorio altoatesino nel Land Tirolo, nel Salisburghese e nel Vorarlberg.

Dal 2021 è attivo nell'Osservatorio un gruppo di lavoro su "Violenza sulle persone con disabilità", le cui attività proseguiranno anche nel 2022. L'obiettivo è elaborare dei contenuti per informare e sensibilizzare sull'argomento. È prevista al riguardo anche una collaborazione con esperte ed esperti.

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 Covid 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

denen die Mitglieder ihre Expertise einbringen können.
Voraussichtlich ist 2022 zum internationalen Tag 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.

potranno apportare il loro contributo.

Nel 2022, 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.

4) Netzwerktätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Auch im Jahr 2022 wird der Monitoringausschuss einen Schwerpunkt auf die Netzwerkarbeit legen.
In diesem Sinne wird die bereits begonnene Zusammenarbeit mit der Europaregion Tirol, Südtirol, Trentino, dem Tiroler Monitoringausschuss und dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient fortgesetzt werden, mit dem Ziel, die Studie zum Monitoring der UN-Behindertenrechtskonvention in der Euregio Tirol-Südtirol-Trentino Ende 2022 abzuschließen.

Der Monitoringausschuss wird weiter die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit den Monitoringausschüssen der österreichischen Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg pflegen. Anfang 2022 ist bereits ein erstes Treffen geplant um über das „Gesundheitsbudget“, einem innovativen Modell für die psychosoziale Versorgung zu sprechen.

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.

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

4) Lavoro di rete e pubbliche relazioni

Anche nel 2022 l’Osservatorio darà grande importanza al lavoro di rete.
In tale quadro proseguirà la collaborazione già avviata con l’Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino, con l’omologo dell’Osservatorio provinciale nel Land Tirolo e con il consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento per completare, a fine 2022, lo studio sul monitoraggio dell’attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nell'Euregio.

L’Osservatorio provinciale proseguirà la collaborazione transfrontaliera con gli organi omologhi del Land Tirolo, del Salisburghese e del Vorarlberg. È già previsto un primo incontro all'inizio del 2022 per parlare del “budget di salute”, un modello innovativo per l'assistenza psicosociale.

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.

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

Ende 2021 wurde im Monitoringausschuss eine interne Arbeitsgruppe gebildet, mit dem Ziel ein Angebot zur Vorstellung der Tätigkeiten des Ausschusses und zur Information über die Rechte von Menschen mit Behinderungen auszuarbeiten. In diesem Zusammenhang ist nach den positiven Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler zu den heurigen Vorträgen im Jahr 2022 eine Fortsetzung der Vortragsreihe zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen in Oberschulen und Berufsschulen geplant.

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.

A fine 2021 è stato costituito un gruppo di lavoro interno all'Osservatorio provinciale, al fine di elaborare una proposta per presentare le attività dell'Osservatorio e fornire informazioni sui diritti delle persone con disabilità. In questo quadro, e dopo le reazioni positive di studentesse e studenti alle conferenze di quest'anno, si prevede di proseguire nel 2022 il ciclo di conferenze sui diritti delle persone con disabilità nelle scuole superiori e professionali.

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:
Landesgesetz Nr. 4/2021
Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz und Anlagen

Allegato:
Legge provinciale n. 4/2021
Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro e allegati

ANLAGE/ALLEGATO

Landesgesetz vom 21. Juni 2021, Nr. 4

Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz

Art. 1 (Zielsetzungen)

(1) Das Land Südtirol fördert und unterstützt Maßnahmen für die Prävention und Bekämpfung von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz, um:

1. das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und eine bessere Arbeitsorganisation zu fördern, sowie die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schützen;
2. Maßnahmen zur Vorbeugung, Bekämpfung und allgemeinen Handhabung von wiederholten feindseligen Handlungen am Arbeitsplatz, die unter das Phänomen „Mobbing" und „Straining" fallen, wie in Anlage 1 und 2 des vorliegenden Gesetzes definiert festzulegen;
3. gegen jegliche Form der psychischen und körperlichen Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen, die vom Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und/oder von den Bediensteten ausgeübt wird und welche die Gesundheit und die Professionalität der Betroffenen beeinträchtigt oder deren persönliche Würde verletzt.

Art. 2 (Präventionsmaßnahmen)

(1) Die/Der beim Südtiroler Landtag angesiedelte Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat setzt in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, folgende Präventions-, Fortbildungs-, Informations-, Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Opfer von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz um:

1. im Rahmen des der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat vom Landtag zugewiesenen Budgets, wird ein Maßnahmenplan und jährlich ein Arbeitsplan betreffend Tätigkeiten im Bereich der Prävention von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz ausgearbeitet, welcher jährlich innerhalb 31. März dem Landtagspräsidium vorzulegen ist,
2. es werden Maßnahmen zum Thema Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz zwecks Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinigungen und Institutionen gefördert,
3. Informations- und Bildungsmaßnahmen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen in Zusammenarbeit mit den lokalen Weiterbildungseinrichtungen werden unterstützt,
4. Konferenzen und Tagungen in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen werden organisiert,
5. jegliche zusätzliche Schritte, die zur Verbreitung von Wissen über das Phänomen Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz dienen, werden gesetzt,
6. sieht ein landesweites Netzwerk an Einrichtungen und Experten und Expertinnen für den Bereich Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz vor, um Betroffenen eine gezielte Hilfestellung bieten zu können,
7. die Schaffung von Synergien zwischen den verschiedenen Akteuren, die sich auf unterschiedliche Art mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigen, wird gefördert.

Art. 3 (Anti-Mobbing-Dienst)

(1) Zur Erreichung der Ziele des vorliegenden Gesetzes wird ein Anti-Mobbing-Dienst ins Leben gerufen.

(2) Der Anti-Mobbing-Dienst ist bei der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat angesiedelt, die/der sich dazu der Ressourcen bedient, die ihrer/seiner Struktur zur Verfügung gestellt werden.

(3) Zudem übernimmt der Anti-Mobbing-Dienst Beratungs-, Informations- und Mediationsdienste für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen in Situationen von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz.

(4) Die Dienste des Anti-Mobbing-Dienstes können von allen Bürgerinnen und Bürgern kostenlos in Anspruch genommen werden.

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

(6) Der Anti-Mobbing-Dienst hat zudem die Befugnis:

1. Informationen zur aktuellen Situation betreffend die Phänomene Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz vonseiten der Landesverwaltung und des Landesinstitutes für Statistik einzuholen,
2. Sich externer Experten/Expertinnen in den verschiedenen Kompetenzbereichen zu bedienen.

(7) Der Anti-Mobbing-Dienst gewährleistet Information, Beratung und Mediation im gesamten Landesgebiet.

(8) Der Anti-Mobbing-Dienst schafft ein Netzwerk an Experten und Expertinnen (für die Bereiche Arbeitsrecht und Psychotherapie), an das sich Betroffene wenden können. Das Netzwerk bietet Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen vor Ort Unterstützung und Beratung.

Art. 4 (Information)

(1) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat informiert die Sozialpartner mindestens zweimal jährlich über die ergriffenen Maßnahmen und die Tätigkeiten des Anti-Mobbing-Dienstes.

(2) Die Tätigkeiten fließen in den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates ein und werden dem Landtag zur Kenntnis gebracht.

Art. 5 (Durchführungsbestimmungen)

(1) Das Präsidium des Südtiroler Landtages, in dessen Zuständigkeit die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und der Anti-Mobbing-Dienst fallen, ist befugt, mit eigenen Beschlüssen Durchführungsbestimmungen zu erlassen.

Art. 6 (Finanzielle Deckung)

(1) Die Deckung der aus diesem Gesetz hervorgehenden Lasten, die sich für das Jahr 2021 auf 0,00 Euro, für das Jahr 2022 auf 71.333,62 Euro und für das Jahr 2023 auf 65.333,62 Euro belaufen, erfolgt durch die entsprechende Reduzierung der im Sonderfonds „Sammelfonds zur Deckung von auslagen, die mit neuen Gesetzgebungsmaßnahmen verbunden sind“ für laufende Ausgaben eingeschriebenen Bereitstellung im Bereich des Programms 03 des Aufgabenbereichs 20 des Haushaltsvoranschlages 2021-2023. Die Deckung für die darauffolgenden Finanzjahre erfolgt durch das Haushaltsgesetz.

Art. 7 (Inkrafttreten)

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Region 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.

Begriffsbestimmung Mobbing

1. Unter Mobbing versteht man Verhaltensweisen am Arbeitsplatz,

a. die von einer systematisch aufgebauten, andauernden und sich stetig weiterentwickelnden Konfliktsituation gekennzeichnet sind,

b. durch die eine oder mehrere Personen Opfer von Verfolgungsaktionen seitens eines oder mehrerer Täter werden, wobei die Beteiligten jeweils eine übergeordnete, untergeordnete oder gleichgestellte Position innehaben können,

c. deren Ziel darin besteht, dem Opfer Schäden verschiedener Art und unterschiedlichen Schweregrades zuzufügen.

Das Mobbing-Opfer hat dabei keine Möglichkeit oder große Schwierigkeiten, auf die Mobbinghandlung zu reagieren, mit negativen Folgen für die psycho-physische Gesundheit, die Ausgeglichenheit, die sozialen Beziehungen, den persönlichen Ruf und die Professionalität der betroffenen Person.

2. Mobbing ist durch ein Aufeinandertreffen folgender Umstände gekennzeichnet:

a. die Konfliktsituation betrifft das Arbeitsumfeld,

b. es erfolgen feindselige Handlungen, darunter beispielsweise eine Störung der zwischenmenschlichen Beziehungen, die systematische Ausgrenzung, eine Änderung der zugeteilten Arbeitsaufgaben, Diskreditierung, Gewalt oder Androhung von Gewalt,

c. die feindseligen Handlungen erfolgen mehrmals im Monat,

d. die feindseligen Handlungen dauern seit mindestens sechs Monaten an,

e. die Konfliktsituation verschärft sich schrittweise

f. es herrscht ein Ungleichgewicht zwischen den an der Konfliktsituation beteiligten Personen,

g. es besteht eine Verfolgungsabsicht.

3. Mobbinghandlungen können sein:

a. Einschränkung der Meinungsäußerung (indem etwa der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Letztere durch ständige Unterbrechungen einschränkt, schreit oder die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen lauthals zurechtweist oder durch mündliche oder schriftliche Drohungen, ständige negative Kommentare zu privaten Angelegenheiten, Vermeidung von Blickkontakt oder abwertende Gesten gegenüber der betroffenen Person),

b. Beeinträchtigung der zwischenmenschlichen Beziehungen (z.B. indem den Betroffenen ein Arbeitsplatz zugewiesen wird, der von jenem der Kolleginnen und Kollegen weit entfernt ist, den anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen verboten wird, mit der betreffenden Person zu sprechen und Letztere generell von der Kommunikation ausgeschlossen wird),

c. Schädigung des guten Rufes der Betroffenen (z.B. indem falsche Informationen oder Vermutungen über die geistige Gesundheit des Opfers verbreitet werden, abwertende, spöttische Äußerungen getätigt werden, jemand wegen einer Behinderung ausgelacht oder aufgrund seiner politischen oder religiösen Überzeugungen beleidigt oder Opfer von sexuellen Avancen in Form von Worten oder Handlungen oder Beleidigungen mit obszönen oder anderweitig herabwürdigenden Ausdrücken wird),

d. Beeinträchtigung des Berufs- und Privatlebens (z.B. indem keine, unnötige, immer wieder neue oder „entwürdigende" Arbeitsaufträge erteilt werden),

e. Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes (z.B. durch die Verpflichtung zu gesundheitsschädigenden Aufgaben, durch körperliche Gewalt oder deren Androhung).

Begriffsbestimmung Straining

1. Unter Straining wird eine Situation von erzwungenem Stress am Arbeitsplatz verstanden, bei der die betroffene Person mindestens eine Handlung erfährt, die sich dauerhaft negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt.

2. Beispielsweise können die langfristigen negativen Auswirkungen aus Herabstufung, Aufgabenentzug, Ausgrenzung, Vorenthaltung von zur guten Ausführung von Arbeitsaufträgen wesentlichen Informationen oder ähnlichen Handlungen zur Behinderung und/oder Beeinträchtigung des störungsfreien und würdigen Arbeitens oder Herabqualifizierung der Professionalität resultieren.

Legge provinciale 21 giugno 2021, n. 4

Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro

Art. 1 (Finalità)

(1) La Provincia autonoma di Bolzano promuove e sostiene misure per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro, con l'obiettivo di:

1. favorire il benessere sul posto di lavoro, una migliore organizzazione del lavoro nonché la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori/delle lavoratrici;
2. definire azioni volte a prevenire, a contrastare e in generale a far fronte ad azioni ostili reiterate sul posto di lavoro, rientranti nelle fattispecie del "mobbing" e dello "straining", come definite negli allegati 1 e 2 alla presente legge;
3. prevenire ogni forma di violenza psichica e fisica sul posto di lavoro perpetrata dal datore o dalla datrice di lavoro e/o da dipendenti, che può arrecare danni alla salute, alla professionalità o alla dignità personale di chi la subisce.

Art. 2 (Misure di prevenzione)

(1) La Consigliera/Il Consigliere di parità insediata/insediato presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano attua, in collaborazione con le parti sociali, le seguenti misure per la prevenzione, la formazione, l'informazione nonché per l'assistenza e il supporto alle vittime di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro:

1. elaborazione, nei limiti del budget assegnato alla Consigliera/al Consigliere di parità dal Consiglio provinciale, di un piano di misure e, con cadenza annuale, di un piano di lavoro relativi ad azioni nel campo della prevenzione dei fenomeni di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro, da presentare ogni anno entro il 31 marzo all'ufficio di presidenza del Consiglio provinciale;
2. promozione, in collaborazione con associazioni e istituzioni, di azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
3. sostegno ad azioni di informazione e formazione, in collaborazione con le agenzie di educazione permanente locali, rivolte a datori/datrici di lavoro e lavoratori/lavoratrici;
4. organizzazione di conferenze e convegni in collaborazione con associazioni e istituzioni;
5. attuazione di ogni altro tipo di iniziativa volta alla diffusione delle conoscenze relative ai fenomeni del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
6. previsione di una rete di strutture e di esperti/esperte nell'ambito del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro su tutto il territorio provinciale, allo scopo di fornire un aiuto mirato alle persone coinvolte;
7. promozione della creazione di sinergie tra i diversi soggetti che a vario titolo si occupano di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro.

Art. 3 (Servizio antimobbing)

(1) Per l'attuazione degli obiettivi di cui alla presente legge è istituito il servizio antimobbing.

(2) Il servizio antimobbing è insediato presso la Consigliera/il Consigliere di parità, che a tale scopo si avvale delle risorse messe a disposizione della sua struttura.

(3) Il servizio antimobbing svolge inoltre attività di consulenza, informazione e mediazione per lavoratori/lavoratrici e datori/datrici di lavoro in situazioni di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro.

(4) Possono rivolgersi gratuitamente al servizio antimobbing tutti i cittadini e le cittadine.

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

(6) Il servizio antimobbing può inoltre:

1. acquisire dall'amministrazione provinciale e dall'Istituto provinciale di statistica ogni tipo di informazione sulla situazione relativa ai fenomeni del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
2. avvalersi di esperte ed esperti esterni nei vari ambiti di competenza.

(7) Il servizio antimobbing garantisce lo svolgimento di attività di informazione, consulenza e mediazione su tutto il territorio provinciale.

(8) Il servizio antimobbing crea una rete di esperte ed esperti (in diritto del lavoro e in ambito psicoterapeutico), a cui le persone interessate possono rivolgersi. La rete di esperte ed esperti offre assistenza e consulenza a livello locale ai lavoratori/alle lavoratrici e ai datori/alle datrici di lavoro.

Art. 4 (Informazione)

(1) La Consigliera/Il Consigliere di parità informa le parti sociali almeno due volte nel corso dell'anno sulle iniziative intraprese e sulle attività svolte dal servizio antimobbing.

(2) Le attività del servizio antimobbing confluiscono nella relazione sull'attività della Consigliera/del Consigliere di parità e vengono portate a conoscenza del Consiglio provinciale.

Art. 5 (Disposizioni attuative)

(1) L'ufficio di presidenza del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, quale struttura competente in merito alla Consigliera/al Consigliere di parità e al servizio antimobbing, ha facoltà, con proprie deliberazioni, di emanare disposizioni attuative.

Art. 6 (Copertura finanziaria)

(1) Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, quantificati in 0,00 per l'anno 2021, in 71.333,62 euro per l'anno 2022 e in 65.333,62 euro per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale "Fondo globale per far fronte ad oneri derivanti da nuovi provvedimenti legislativi" di parte corrente nell'ambito del programma 03 della missione 20 del bilancio di previsione 2021-2023. Per gli esercizi successivi si provvede con la legge di bilancio.

Art. 7 (Entrata in vigore)

(1) La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione.

La presente legge sarà pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intendono comportamenti sul posto di lavoro:

a. caratterizzati da una conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso;

b. mediante i quali una o più persone vengono fatte oggetto di azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità;

c. con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

La persona vittima di mobbing è impossibilitata o incontra gravi difficoltà a reagire al comportamento vessatorio con effetti lesivi della salute e dell'equilibrio psicofisico, delle relazioni sociali, della sua reputazione e professionalità.

2. Una situazione di mobbing vede la contestuale presenza delle seguenti condizioni:

a. la situazione di conflittualità si svolge in un contesto lavorativo;

b. vengono messe in atto azioni ostili quali ad esempio interferenze nelle relazioni interpersonali, isolamento sistematico, assegnazione ad altre mansioni, atti lesivi della reputazione, violenza o minacce di violenza;

c. le azioni ostili si ripetono più volte al mese;

d. le azioni ostili sono in corso da almeno sei mesi;

e. la situazione conflittuale tende ad acutizzarsi gradualmente;

f. è riscontrabile uno squilibrio tra gli antagonisti;

g. è presente un intento persecutorio.

3. Possono essere atti di mobbing:

a. restrizioni alla libertà di espressione (ad esempio, quando il datore/la datrice di lavoro limita la possibilità di esprimersi attraverso continue interruzioni, urla o rimproveri ad alta voce, minacce orali o per iscritto, continue critiche su fatti attinenti alla vita privata, rifiuto del contatto visivo o gesti volti a svalutare la persona);

b. attacchi alle relazioni sociali (ad esempio, trasferimento del/della dipendente in un altro locale lontano da colleghe e colleghi, divieto a colleghe e colleghi di parlare con la persona in questione, esclusione dalla comunicazione in generale);

c. atti lesivi della reputazione (ad esempio, diffusione di notizie false, allusioni riguardo alla salute mentale della vittima, commenti sprezzanti o derisori, anche in relazione a un'eventuale disabilità, offese con riferimento alle convinzioni politiche o religiose, avance sessuali rivolte con atti o parole, offese con parole oscene o altri termini degradanti);

d. attacchi alla qualità della vita professionale e privata (ad esempio, mancata attribuzione di compiti, attribuzione di compiti inutili, continui cambi di mansioni o assegnazione di incarichi degradanti);

e. attacchi alla salute (ad esempio, quando la lavoratrice o il lavoratore venga obbligato a svolgere mansioni nocive alla salute o venga sottoposto o minacciato di violenza fisica).

Definizione di straining

1. Per straining si intende una situazione di stress indotto sul posto di lavoro in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo duraturo sull'ambiente di lavoro.

2. A mero titolo esemplificativo l'effetto negativo duraturo può consistere in un demansionamento, uno svuotamento di mansioni, una marginalizzazione, un'esclusione da informazioni fondamentali per un buon espletamento del lavoro o in analoghe azioni volte a ostacolare o compromettere il sereno e dignitoso svolgimento del proprio lavoro e a sminuire la professionalità del/della dipendente.

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

Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c | Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c | info@gleichstellungsraetin-bz.org | www.gleichstellungsraetin-bz.org
Consulënta por l'avalianza dles oportunitês | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c | info@consiglieradiparita-bz.org | www.consiglieradiparita-bz.org