



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

TÄTIGKEITSBERICHT 2022  
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2022



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

## **TÄTIGKEITSBERICHT 2022**

### **Gleichstellungsrätin**

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c

Tel. 0471 946 003

[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)

[gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org](mailto:gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org)

<http://www.gleichstellungsraetin-bz.org>

April 2023

## **RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2022**

### **Consigliera di Parità**

39100 Bolzano | Via Cavour 23/c

tel. 0471 946 003

[info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)

[gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org](mailto:gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org)

<http://www.consiglieradiparita-bz.org>

aprile 2023

## **GLEICHSTELLUNGSRÄTIN**

### **Tätigkeitsbericht 2022**

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 Landesgesetzes Nr. 11/2020, „Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen“.

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

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2022 war Michela Morandini.

## **CONSIGLIERA DI PARITÀ**

### **Relazione d'attività 2022**

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. 11/2020, “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 2022 la funzione di Consigliera di parità è stata svolta da Michela Morandini.



## INHALT INDICE

	S./Pag	
<b>Vorwort</b>	<b>9</b>	<b>Introduzione</b>
<b>1. Das Amt der Gleichstellungsrätin</b>	<b>11</b>	<b>1. La Consigliera di parità</b>
1.1 Gesetzliche Grundlagen des Amtes der Gleichstellungsrätin	11	1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità
1.2 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin	14	1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità
1.3 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	15	1.3 La squadra della Consigliera di parità
1.4 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	17	1.4 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità
<b>2. Der Anti-Mobbing-Dienst</b>	<b>18</b>	<b>2. Il Servizio antimobbing</b>
2.1 Das Landesgesetz Nr. 4/2021 Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz	18	2.1 La legge provinciale n. 4/2021 Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi
2.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes	19	2.2 Compiti del servizio antimobbing
2.3 Aufbau eines Netzwerkes von Expertinnen und Experten zum Thema Mobbing und Straining	20	2.3 Creazione di una rete di esperte e esperti su mobbing e straining
2.4 Ausarbeitung von Informationsmaterial	21	2.4 Elaborazione di materiale informativo
2.5 Ausbildung, Information und Sensibilisierung	22	2.5 Formazione, informazione e sensibilizzazione

2.6	Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes 2023	26	2.6	Punti prioritari del servizio antimobbing 2023
<b>3.</b>	<b>Beratungen, Informationen, Mediationen 2022: Zahlen, Daten, Fakten</b>	<b>27</b>	<b>3.</b>	<b>Consulenze, informazione, mediazioni nel 2022: cifre, dati e fatti</b>
3.1	Ablauf des Beratungsprozesses	27	3.1	Svolgimento della procedura di consulenza
3.2	Art der Dienstleistungen 2022	28	3.2	Prestazioni 2022
3.3	Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen	29	3.3	Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso
3.4	Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft	30	3.4	Amministrazione pubblica e settore privato
3.5	Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen	31	3.5	Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni
3.6	Beispiele von Beratungsfällen	34	3.6	Esempi di consulenze effettuate
<b>4.</b>	<b>Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen</b>	<b>38</b>	<b>4.</b>	<b>Commissioni, comitati e gruppi di lavoro</b>
<b>5.</b>	<b>Beratungen für Institutionen und Netzwerkarbeit</b>	<b>40</b>	<b>5.</b>	<b>Consulenze per istituzioni e lavoro di rete</b>
<b>6.</b>	<b>Referentinnen- und Sensibilisierungstätigkeit</b>	<b>43</b>	<b>6.</b>	<b>Conferenze e attività di sensibilizzazione</b>
<b>7.</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>49</b>	<b>7.</b>	<b>Pubbliche relazioni e comunicazione</b>
<b>8.</b>	<b>Ausblick und Themenschwerpunkte Gleichstellungsräтин 2023</b>	<b>58</b>	<b>8.</b>	<b>Prospettive e priorità Consigliera di parità 2023</b>
<b>9.</b>	<b>Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen</b>	<b>59</b>	<b>9.</b>	<b>Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità</b>
9.1	Gesetzliche Rahmenbedingungen	59	9.1	Quadro legislativo
9.2	Aufgaben und Zusammensetzung	60	9.2	Compiti e composizione
9.3	Tätigkeiten im Jahr 2022	62	9.3	Attività nel 2022
9.4	Sensibilisierungsarbeit	74	9.4	Lavoro di sensibilizzazione
9.5	Öffentlichkeitsarbeit	78	9.5	Pubbliche relazioni
9.6	Ausblick und Themenschwerpunkte 2023	81	9.6	Prospettive e priorità per il 2023

# TÄTIGKEITSJAHR 2022

<b>180</b> Beratungen	<b>700</b> Beratungsstunden
<b>130</b> Informationsgespräche	<b>250</b> Informationsstunden
<b>75</b> Mediationsgespräche	<b>260</b> Mediationsstunden
<b>195</b> gemeinsame Interventionen	<b>3300</b> bearbeitete E-Mails
<b>60</b> Weiterleitungen nach Erstinformationen	<b>4100</b> Telefongespräche insgesamt
<b>50</b> Beratungen an Dritte/Institutionen	

**495 FÄLLE**  
 + **195** gemeinsame Interventionen zu  
 Kollektivinteresse mit Netzwerkpartner:innen



**438 Frauen**  
**252 Männer**

## TOP Thema 2022 Multiple Diskriminierung/Mobbing **43 %**

Flexibilität bzw. Vereinbarkeit Familie und Beruf	<b>34,5 %</b>
Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz	<b>6,6 %</b>
Abbruch des Arbeitsverhältnisses	<b>3,9 %</b>
Gehalt	<b>1,9 %</b>
Andere Gründe (z.B. Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzen, Pension, Altersarmut)	<b>10,1 %</b>

### ANFRAGEN NACH BEREICHEN: ÖFFENTLICH - PRIVAT

<b>273</b> (40 %) öffentlichen Bereich
<b>138</b> (20 %) Bereich Handel
<b>125</b> (18 %) Bereich Industrie
<b>101</b> (15 %) Bereich Gastgewerbe
<b>30</b> (4 %) Bereich Handwerk
<b>23</b> (3 %) Bereich Landwirtschaft

### SPRACHZUGEHÖRIGKEIT

<b>383</b> (55 %) deutsche Muttersprache
<b>244</b> (35 %) italienische Muttersprache
<b>38</b> (6 %) ladinische Muttersprache
<b>25</b> (4 %) andere Sprachgruppe

**622 Stunden** ARBEIT IN GREMIEN UND NETZWERKARBEIT

**590 Stunden** BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN,  
 SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

**120 Stunden** BEGUTACHTUNGEN PROJEKTE  
 EUROPÄISCHER FÖRDERUNGSPROGRAMME

### ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

**117** Presseberichte

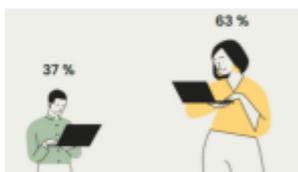
**Facebook:** @gleichstellungsraetin.suedtirol.altoadige

**Instagram:** @gleichstellungsraetin\_bz

# ANNO D'ATTIVITÀ 2022

<b>180</b> consulenze	<b>700</b> ore di consulenza
<b>130</b> colloqui informativi	<b>250</b> ore d'informazione
<b>75</b> mediazioni	<b>260</b> ore di mediazione
<b>195</b> interventi collettivi	<b>3300</b> e-mail elaborate
<b>60</b> casi inoltrati agli uffici competenti	<b>4100</b> totale delle chiamate
<b>50</b> consulenze per terzi / istituzioni	

**495 CASI**  
**+ 195** interventi congiunti su interessi collettivi con partner di rete



**438** donne  
**252** uomini

## TOP tema 2022 **discriminazioni multiple/mobbing 43 %**

Flessibilità e conciliabilità famiglia e lavoro	<b>34,5 %</b>
Molestie sessuali o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	<b>6,6 %</b>
Interruzioni del rapporto del lavoro	<b>3,9 %</b>
Retribuzione	<b>1,9 %</b>
Altri motivi (p.e. demansionamento, trasferimenti, pensioni, povertà in vecchiaia)	<b>10,1 %</b>

### RICHIESTE IN BASE AL SETTORE: PUBBLICO - PRIVATO

<b>273</b> (40 %)	dipendenti del settore pubblico
<b>138</b> (20 %)	settore commerciale
<b>125</b> (18 %)	settore industriale
<b>101</b> (15 %)	settore ricettivo
<b>30</b> (4 %)	settore artigianato
<b>23</b> (3 %)	settore agricolo

### APPARTENENZA GRUPPO LINGUISTICO

<b>383</b> (55 %)	madrelingua tedesca
<b>244</b> (35 %)	madrelingua italiana
<b>38</b> (6 %)	madrelingua ladina
<b>25</b> (4 %)	altro gruppo linguistico

**622 ore** LAVORO IN COMITATI E LAVORO DI RETE

**590 ore** CONSULENZE PER ISTITUZIONI, ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

**120 ore** VALUTAZIONE DEI PROGRAMMI DI FINANZIAMENTO EUROPEO

### PUBBLICHE RELAZIONI

**117** articoli pubblicati

**Facebook:** @gleichstellungsraetin.suedtirol.altoadige

**Instagram:** @gleichstellungsraetin\_bz

## 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*

Nachdem im Jahr 2021 mit Landesgesetz Nr. 4 zur „Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz“ der Anti-Mobbing-Dienst bei der Ombudsstelle angesiedelt wurde, galt es 2022 diesen Dienst ins Kompetenzprofil der Ombudsstelle zu integrieren. Ziel 2022 war demzufolge ein klares Profil nach Außen und Innen zu schaffen. Dies auch auf Ebene der Organisationsentwicklung. Intern wurden Kompetenzen neu verteilt und Ressourcen nach dem Prinzip der Effizienz organisiert.

Was die Themen betrifft, mit denen sich die Bürgerinnen und Bürger an die Ombudsstelle gewandt haben, gab es keine Veränderungen in den letzten Jahren. Die Themen des Mobblings und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind immer noch an den ersten Plätzen gereiht. Dabei sind jedoch Beratungsanfragen rund um das Thema der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz mit knapp 10 % zum Vorjahr angestiegen. In den letzten Jahren hat die Ombudsstelle in Informationsangebote investiert, dies könnte Teil der Erklärung für den Anstieg sein.

Ein Schwerpunkt in der Tätigkeit der Ombudsstelle wurde im Tätigkeitsjahr 2022 auf die Kommunikation mittels Social-Media-Kanäle gesetzt. Vermehrt wurden Kampagnen auf diesen Kanälen gespielt. Dies erlaubte uns andere Zielgruppen zu erreichen. Die Interaktionen sind um 200 % angestiegen.

Auf institutioneller Ebene war die Gleichstellungsrätin in vielen Gremien vertreten. Nicht zuletzt als Mitglied des Lenkungsausschusses in der Erarbeitung des Gleichstellungsplanes ÆQUITAS.

## 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*

Con la legge provinciale n. 4/2021, "Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi", il servizio antimobbing è stato insediato presso la Consigliera di parità. Pertanto, dal 2022, tale servizio ha dovuto essere integrato nel profilo di competenza di questo organismo. Nello scorso anno, l'obiettivo è stato quello di creare un profilo chiaro all'esterno e all'interno, anche riguardo allo sviluppo organizzativo. Sul piano interno le competenze sono state ridistribuite e le risorse riorganizzate secondo il principio dell'efficienza.

Quanto alle ragioni per cui cittadine e cittadini si rivolgono alla Consigliera di parità, negli ultimi anni non ci sono stati cambiamenti. Il mobbing e la conciliabilità fra famiglia e lavoro sono ancora ai primi posti. Tuttavia, rispetto all'anno precedente le richieste di consulenza riguardo alle molestie sessuali sul luogo di lavoro sono aumentate di quasi il 10 %. Negli ultimi anni la Consigliera di parità ha investito sul fronte dell'informazione, e ciò potrebbe in parte spiegare tale aumento.

Uno dei punti focali delle attività dell'ufficio della Consigliera di parità nel 2022 è stata la comunicazione attraverso i social media. Su questi canali si sono svolte diverse campagne, con le quali abbiamo raggiunto ulteriori gruppi di persone. Le interazioni sono aumentati del 200 %.

A livello istituzionale la Consigliera di parità è stata presente in molti organi; non da ultimo come componente del comitato direttivo per l'elaborazione del piano per la parità ÆQUITAS.

Was den Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen betrifft, war das Jahr 2022 eine Rückkehr zur Normalität - zumindest was die Möglichkeit betrifft, Sitzungen in Präsenz abzuhalten. Es war wichtig für die Mitglieder zurück in den Landtag zu kehren, um sich auszutauschen. Im Laufe des Tätigkeitsjahres wurde mit einem wichtigen Projekt begonnen, das in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich durchgeführt wird. Drei Studierende erfassen systematisch in ihrer wissenschaftlichen Abschlussarbeit die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Südtirol. Zudem werden auch Eltern befragt, erste Ergebnisse werden im Frühsommer 2023 erwartet. Diese werden von den Ombudsstellen in Anliegen und Forderungen gegenüber der Politik formuliert. Neben diesem großen Projekt hat sich der Monitoringausschuss immer wieder zu Wort gemeldet, um auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen aufmerksam zu machen und Inklusion einzufordern. Unter Punkt 9 können die zahlreichen Tätigkeiten nachgelesen werden.

All die Tätigkeiten, die Sie im Bericht nachlesen können, sind das Ergebnis der Arbeit des Teams. An dieser Stelle ein großer Dank für ihren unermüdlichen Einsatz.

Ein großer Dank gebührt auch allen Partnerinnen und Partnern mit denen wir in diesem Jahr zusammengearbeitet haben. Im Besonderen meiner Kolleginnen und Kollegen der anderen Ombudsstellen. In einer komplexer werdenden Welt garantiert Zusammenarbeit und somit Diversität Qualität in der Dienstleistung gegenüber Bürgerinnen und Bürger.

Per l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, il 2022 ha portato un ritorno alla normalità, almeno riguardo alla possibilità di tenere sedute in presenza. È stato importante che le/i componenti tornassero in Consiglio provinciale a confrontarsi. In questo anno di attività è stato avviato un importante progetto in collaborazione con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza e il Centro di competenza per l'inclusione scolastica. Tre studentesse registrano sistematicamente, nella loro tesi di laurea, i bisogni di bambini, bambine e giovani con disabilità in Alto Adige. Verranno intervistati anche i genitori, e i primi risultati sono attesi per l'inizio dell'estate 2023. Gli organismi di garanzia daranno espressione a questi bisogni in forma di istanze e di richieste alla politica. Oltre a questo grande progetto, l'Osservatorio è intervenuto più volte per richiamare l'attenzione sui diritti delle persone con disabilità e per chiederne l'inclusione. Le sue numerose attività sono descritte al capitolo 9.

Tutte le attività di cui si riferisce nella relazione sono il risultato del lavoro della nostra squadra. Ad essa un grande ringraziamento per l'instancabile impegno.

Un grande ringraziamento anche a tutti le/i partner con cui abbiamo collaborato quest'anno, particolarmente alle colleghe e ai colleghi degli altri organismi di garanzia. In un mondo sempre più complesso, la collaborazione e quindi la diversità garantiscono la qualità del servizio offerto alla cittadinanza.

### **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 altoatesino si è evoluto molto 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 Nicht-diskriminierung 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 Gleichstellungsräte.

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.

Il decreto legislativo n. 198/2006 stabilisce, al comma 2 dell'articolo 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.

Mit Gesetz Nr. 162/2021 wurden Veränderungen am Gleichstellungskodex angebracht. So wurde eine Zertifizierung der Gleichstellung („Certificazione della parità di genere“) im Artikel 1 und 2 eingeführt. Dabei sollen die Gleichstellungsrätinnen und Gleichstellungsräte auch Kompetenzen übernehmen.

Zudem wird der Begriff der indirekten Diskriminierungen ausgeweitet, indem auch Änderungen der organisatorischen Bedingungen als Diskriminierung angesehen werden.

Am 16. März 2022 wurden die Leitlinien für die Zertifizierung („Certificazione della parità di genere“) veröffentlicht. Das Dekret vom 29. April 2022 regelt die Parameter für die Zertifizierung und die Verantwortlichkeiten der Gewerkschaft und der Gleichstellungsrätinnen/Gleichstellungsräte. Unter Artikel 3 wird festgelegt, dass die Firmen, die eine Zertifizierung erhalten, jährlich einen Bericht („Informativa“) an die Gewerkschaften und Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat senden, damit diese/r eventuelle Unregelmäßigkeiten feststellen kann. Zum Zeitpunkt der Verfassung des Berichtes ist das Ausmaß des Arbeitspensums noch nicht bekannt.

Neben den Änderungen auf nationaler Ebene gab es, wie oben festgehalten, bereits 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 im Jahr 2022 durchgeführten Tätigkeit findet sich unter Punkt 2.

La legge n. 162/2021 ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità. Con gli articoli 1 e 2 è stata introdotta una “certificazione della parità di genere“. In tale quadro le Consigliere/i Consiglieri di parità dovrebbero anche assumere ulteriori competenze.

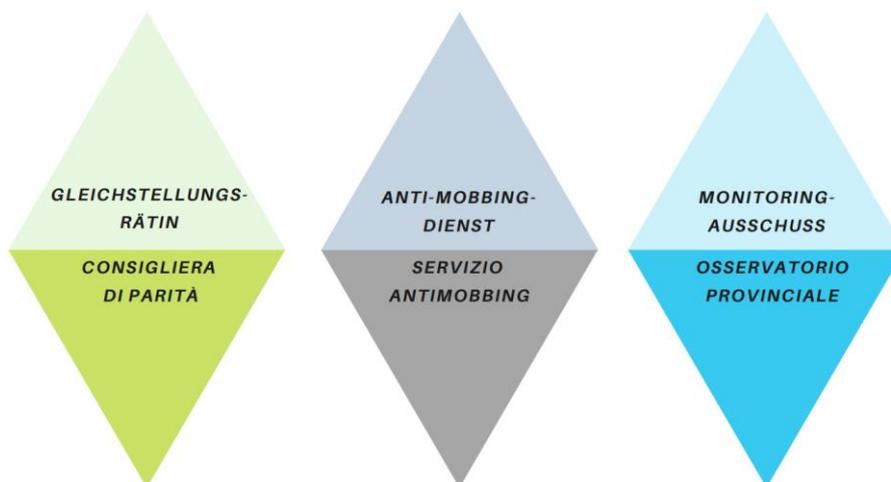
Inoltre, il concetto di discriminazione indiretta viene esteso considerando come discriminazione anche i cambiamenti nelle condizioni organizzative.

Il 16 marzo 2022 sono state pubblicate le linee guida per la certificazione della parità di genere. Il decreto del 29 aprile 2022 definisce i parametri per la certificazione nonché le responsabilità del sindacato e della Consigliera/del Consigliere di parità. L'articolo 3 stabilisce che le aziende che ottengono una certificazione devono inviare un'informativa annuale ai sindacati e alla Consigliera/al Consigliere di parità, in modo che questi possa individuare eventuali irregolarità. Al momento in cui scriviamo, non si sa ancora quale sarà il carico di lavoro in questo ambito.

Come già osservato, oltre ai cambiamenti avvenuti a livello nazionale anche la legge provinciale n. 4/2021 ha sensibilmente modificato l'ambito dei compiti della Consigliera di parità. Infatti, con l'articolo 3, il servizio antimobbing è stato insediato presso l'ufficio della Consigliera di parità. Al capitolo 2 si trova una descrizione dettagliata del servizio e delle sue attività nel 2022.

## 1.2 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin

Wie bereits im vorigen Absatz erläutert, besteht das Tätigkeitsprofil der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin aus drei Säulen. Graphisch können diese wie folgt dargestellt werden:



Grafik 1: Säulen der Tätigkeit Ombudsstelle Gleichstellungsrätin  
Grafico 1: Pilastri dell'attività della Consigliera di parità

Im folgenden Abschnitt wird näher auf das Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin eingegangen. Zur besseren Übersicht wird in getrennten Kapiteln auf die Arbeit des Anti-Mobbing-Dienstes und des Monitoringausschusses eingegangen.

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

## 1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità

Come spiegato nel paragrafo precedente, il profilo di attività della Consigliera di parità si basa su tre pilastri, che si possono rappresentare graficamente come segue:

Nella sezione seguente viene illustrato in dettaglio il profilo di attività della Consigliera di parità. Per una migliore visione d'insieme, le attività del servizio antimobbing e quelle dell'Osservatorio vengono trattate in capitoli distinti.

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

- ist Rechtsvertreterin von diskriminierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten und berechtigt, vor Gericht zu klagen, indem sie Fälle von Diskriminierung beim Arbeitsgericht anzeigt
- begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und schlägt Änderungen vor
- begutachtet die periodischen Berichte über die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Betrieben mit über 50 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

Wie bereits mehrmals angemerkt agierte die Gleichstellungsrätin von Juli 2014 bis Juni 2017 ohne personelle Ressourcen. Mittlerweile arbeiten

- è rappresentante legale in giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori discriminati o nelle controversie di lavoro, ed è legittimata ad agire in giudizio, promuovendo una causa davanti al giudice del lavoro in caso di discriminazioni
- esprime un parere sui piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale, e può proporre modifiche ai piani stessi
- esprime un parere sulle relazioni periodicamente elaborate riguardo alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di 50 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

Come più volte sottolineato, la Consigliera di parità ha operato senza personale da luglio 2014 a giugno 2017. Ora nell'ufficio lavorano quattro

vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro der Gleichstellungsrätin, dies entspricht drei Vollzeit-äquivalenten. Dabei handelt es sich um zwei Akademikerinnen- oder Akademikerstellen und zwei Teilzeitstellen (50 %) in der Verwaltung. Bei den Akademikerinnen- oder Akademikerstellen wurde darauf geachtet, dass diese unterschiedliche Ausbildung- und Erfahrungshintergründe haben. Dr. Christian Romano ist Jurist, Dr.<sup>in</sup> Marina Roso ist Sozialwissenschaftlerin. Dies trägt der Komplexität der Fälle Rechnung. In Fällen von mutmaßlichen Diskriminierungen ist neben einer juristischen 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 Antidiskriminierung ein.

dipendenti, corrispondenti a tre equivalenti a tempo pieno. Si tratta di due posti per laureati/laureate e di due posti amministrativi a tempo parziale (50 %). Per i laureati/le laureate, si è cercato di garantire che queste persone avessero un percorso formativo ed esperienze diversi. Il dott. Christian Romano è giurista e la dott.ssa Marina Roso è esperta in scienze sociali, e ciò permette di affrontare meglio la complessità dei casi. In quelli di presunta discriminazione, oltre a una prospettiva giuridica è importante una prospettiva socio-psicologica per fornire all'utenza risposte adeguate su diversi livelli.

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



Abb. 1: Gleichstellungsrätin Michela Morandini, Jurist Christian Romano, Sozialwissenschaftlerin Marina Roso, Verwaltungsmitarbeiterinnen Claudia Mulser und Clelia Gasperini  
 Fig. 1: Consigliera di parità Michela Morandini, giurista Christian Romano, esperta in scienze sociali Marina Roso, collaboratrice amministrative Claudia Mulser e Clelia Gasperini

An dieser Stelle muss kritisch angemerkt werden, dass der Personalstand selbst mit Ausweitung der Kompetenzen (Anm. Anti-Mobbing-Dienst) gleichgeblieben ist. Dem muss in Zukunft sicherlich Rechnung getragen werden.

#### **1.4 Entwicklungen und Herausforderungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin**

2022 kann insgesamt, in Bezug auf die Entwicklung der Ombudsstelle, als Jahr der Stabilisierung angesehen werden. Wie bereits in den vorigen Kapiteln berichtet, sind in den letzten Jahren neue Tätigkeitsbereiche und Aufgaben hinzugekommen. Es galt der Ombudsstelle ein klares Profil zu geben, in dem die drei Säulen der Tätigkeit der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin gleichberechtigt Platz finden. Dies galt vor allem für die Kommunikation nach außen und gegenüber Bürgerinnen und Bürger, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen. Dies bedingte nicht nur eine Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit, sondern auch eine Auseinandersetzung mit den anderen Ombudsstellen. Dies war dann auch Ziel des ausgearbeiteten Einvernehmensprotokolls, über das in einem späteren Abschnitt berichtet wird.

2022 wurde ein Schwerpunkt auf den Aufbau des Anti-Mobbing-Dienstes gelegt. Dabei bestand die Herausforderung darin, den Dienst bekannt zu machen. Hierbei hat das Netzwerk an Zusammenarbeitspartnerinnen und Zusammenarbeitspartner eine entscheidende Rolle gespielt. Diesem Punkt wird ein eigenes Kapitel gewidmet.

Was die Auswirkungen der Pandemie betrifft, ist anzumerken, dass diese im Tätigkeitsjahr 2022 nur marginal die Aktivität der Gleichstellungsrätin beeinflusste.

A questo punto va purtroppo osservato che il numero di collaboratori e collaboratrici è rimasto invariato anche dopo l'ampliamento delle competenze (servizio antimobbing). Di questo si dovrà certamente tener conto in futuro.

#### **1.4 Sviluppi e sfide per la Consigliera di parità**

Riguardo agli sviluppi nell'ufficio della Consigliera di parità, nell'insieme il 2022 può essere considerato un anno di stabilizzazione. Come spiegato nei capitoli precedenti, negli ultimi anni si sono aggiunti nuovi ambiti di lavoro e compiti. Bisognava pertanto dare all'ufficio un profilo chiaro, in cui i tre pilastri dell'attività trovassero uguale spazio. Ciò vale soprattutto per la comunicazione verso l'esterno e verso l'utenza. Tale processo ha richiesto di confrontarsi non solo con le attività dell'ufficio stesso ma anche con gli altri organismi di garanzia. Questo era anche l'obiettivo del protocollo d'intesa elaborato con gli altri organismi, di cui si parlerà in una sezione successiva.

Nel 2022 ci si è concentrati sullo sviluppo del servizio antimobbing. La sfida è stata quella di far conoscere il servizio. La rete dei partner ha svolto un ruolo decisivo a questo fine. A tale ambito è dedicato un intero capitolo.

Riguardo all'impatto della pandemia, va notato che nel 2022 essa ha influito solo marginalmente sull'attività della Consigliera di parità.

## 2. DER ANTI-MOBGING-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-, Beratungs- 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 ANTIMOBING

### 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 regola 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 werden der Anti-Mobbing-Dienst und die Arbeitsschwerpunkte zum Aufbau des Dienstes beschrieben.

## 2.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes

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, Arbeitgeberinnen 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 Akteure in der Arbeitswelt.

Die im Artikel 3 des Landesgesetzes Nr. 4/2021 festgeschriebenen Aufgaben lassen sich grafisch wie folgt darstellen:



Grafik 2: Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes

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

## 2.2 Compiti del 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.

I compiti previsti dalla legge provinciale n. 4/2021, articolo 3, possono essere rappresentati graficamente come segue:



Grafico 2: Compiti del servizio antimobbing

Hervorzuheben ist, dass der Anti-Mobbing-Dienst Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Verbände und alle am Thema Interessierte ist.

In dieser Phase wurde auf die bereits jahrelange Expertise aufgebaut, da das Thema Mobbing seit 2014 eins der Topthemen der Beratungen ist.

Im Tätigkeitsjahr 2022 wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Aufbau eines Netzwerkes von Expertinnen und Experten;
- Vernetzung mit Arbeitgeberverbänden und Interessensvertretungen;
- Ausarbeitung von Informationsmaterial;
- Weiterbildung für Akteurinnen und Akteure im Bereich Mobbingberatung, für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Tagung zum Thema Mobbing im Herbst 2022.

Im folgenden Kapitel werden die Tätigkeiten, die 2022 in Bezug auf den Anti-Mobbing-Dienst ausgeführt wurden, beschrieben.

### **2.3 Aufbau eines Netzwerkes von Expertinnen und Experten zum Thema Mobbing und Straining**

Eines der Hauptaufgaben des Dienstes ist der Aufbau eines tragenden Unterstützersystems für betroffene Personen. Die Erfahrungen aus den Beratungen haben gezeigt, dass viele Betroffene sich erst spät und bei verschiedenen Beratungsstellen, Gewerkschaften oder privaten Anbietern Hilfe holen. Deren Interventionen sind oftmals nicht aufeinander abgestimmt. Angesichts der Tatsache, dass eine Mobbingberatung eine Beratung aus rechtlicher und sozio-psychologischer Sicht notwendig macht, hat der Anti-Mobbing-

È importante sottolineare che al servizio antimobbing possono rivolgersi dipendenti, datori/datrici di lavoro nonché le associazioni e chiunque abbia interesse.

Questa fase dell'attività si è basata sull'esperienza già acquisita in molti anni, dato che già dal 2014 il mobbing è uno dei temi principali delle consulenze.

Nel 2022 sono state poste le seguenti priorità:

- creazione di una rete di esperte ed esperti;
- creazione di una rete con le associazioni dei datori/delle datrici di lavoro e con i gruppi d'interesse;
- elaborazione di materiale informativo;
- aggiornamento per operatori/operatrici che offrono consulenza sul mobbing, per datori/datrici di lavoro e per dipendenti;
- convegno sul mobbing nell'autunno 2022.

Nel capitolo seguente sono illustrate le attività del servizio antimobbing nel 2022.

### **2.3 Creazione di una rete di esperte e esperti su mobbing e straining**

Uno dei compiti principali del servizio è costruire un sistema organico di assistenza e sostegno per le vittime. L'esperienza delle consulenze ha dimostrato che molte vittime cercano aiuto tardi, rivolgendosi a diversi centri di consulenza, sindacati o anche operatori privati. Spesso tali interventi non sono coordinati. Siccome un'esperienza di mobbing richiede una consulenza dal punto di vista legale e socio-psicologico, il servizio ha ampliato la rete di collaborazione già esistente e ha iniziato nuove collaborazioni.

Dienst am bestehenden Netzwerk weitergesponnen bzw. neue Kollaborationen aufgebaut.

Zahlreiche Bürgerinnen und Bürger wurden von den Gewerkschaften für eine Beratung weitergeleitet bzw. übernahmen diese, nach einer ersten Beratung, die arbeitsrechtlichen Aspekte eines Falles. Zusammengearbeitet wurde in einigen Fällen auch mit Anwältinnen und Anwälten.

Eine weitere Zusammenarbeit, die bereits im Jahr 2021 gestartet wurde, war jene mit dem Südtiroler Wirtschaftsring und somit indirekt mit den Arbeitgeberverbänden. Konkret wurde, in einem ersten Schritt, Medienarbeit gemacht, um das Angebot des Anti-Mobbing-Dienstes bekannt zu machen. Dies hat Früchte getragen, verschiedene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben sich beim Dienst gemeldet.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Aufbau eines Netzwerkes ist die Zusammenarbeit mit der Psychologenkammer der Autonomen Provinz Bozen. Dabei ist das Ziel des Anti-Mobbing-Dienstes eine Liste von Arbeits- und Organisationspsychologinnen/Arbeits- und Organisationspsychologen und klinischen Psychologinnen und Psychologen zu führen, die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beraten können. Dies trägt dem Fakt Rechnung, dass Mobbing nicht das Problem der einzelnen Person ist, sondern auch des Betriebs, der zusammen mit einer Arbeits- und Organisationspsychologin/einem Arbeits- und Organisationspsychologen an der Unternehmenskultur arbeitet. Ziel des Dienstes ist es natürlich auch, Unternehmen in der Umsetzung von präventiven Maßnahmen zu unterstützen.

#### **2.4 Ausarbeitung von Informationsmaterial**

Im Jahr 2022 wurde Informationsmaterial zum Thema Mobbing ausgearbeitet. Als erstes wurde der Flyer zum Dienst erarbeitet und ausgeteilt.

Molte persone sono state indirizzate a una consulenza dai sindacati ovvero, dopo una consulenza iniziale, i sindacati si sono limitati a seguire gli aspetti di diritto del lavoro. In certi casi si ha anche collaborato con avvocate e avvocati.

Un'altra collaborazione, già avviata nel 2021, è quella con l'Economia Alto Adige e quindi indirettamente con le associazioni delle datrici/dei datori di lavoro. Come primo passo concreto, l'offerta del servizio antimobbing è stata resa nota sui mezzi d'informazione. Ciò ha dato i suoi frutti: in effetti diversi datori e datrici di lavoro si sono rivolti al servizio.

Un altro passo importante nella costruzione di una rete è la collaborazione con l'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Provincia autonoma di Bolzano. Al riguardo l'obiettivo del servizio antimobbing è quello di tenere un elenco di psicologhe e psicologi del lavoro e delle organizzazioni, e di psicologi clinici che possano fornire consulenza a dipendenti, datrici e datori di lavoro. Si tiene così conto del fatto che il mobbing non sia solo un problema della singola persona ma anche dell'azienda, che s'impegna per la cultura aziendale insieme a una psicologa/uno psicologo del lavoro e delle organizzazioni. L'obiettivo del servizio è ovviamente anche quello di sostenere le aziende nell'attuare misure preventive.

#### **2.4 Elaborazione di materiale informativo**

Nel 2022 è stato elaborato materiale informativo sul mobbing. Per primo è stato realizzato e distribuito il volantino sul servizio antimobbing.

Der Anti-Mobbing-Dienst hat seinen Sitz in der Cavourstraße 23/C (Parterre), in Bozen.

Die Sprechstunden finden nach Vereinbarung unter der Nummer **0471/946002**, durch eine Email an [info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org) oder über das Kontaktformular auf der Internetseite [www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org) statt.

Auf Anfrage können die Sprechstunden auch in Meran, Brixen und Bruneck durchgeführt werden.

**Anti-Mobbing-Dienst**  
Büro der Gleichstellungsrätin  
Cavourstr. 23/C, 39100 Bozen  
Tel. +39 0471 946003  
E-Mail: [info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)  
[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)

**Anfahrt**

**Dienstleistungen des Anti-Mobbing-Dienstes**

- Beratung**  
Der Anti-Mobbing-Dienst bietet persönliche und vertrauliche Beratung und Informationsgespräche an
- Mediation**  
Der Anti-Mobbing-Dienst bietet Vermittlungs- und Mediationsgespräche an
- Information**  
Der Anti-Mobbing-Dienst sammelt und analysiert Daten und stellt die Informationen zur Verfügung
- Bildung**  
Der Anti-Mobbing-Dienst organisiert Weiterbildungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sowie Interessierte
- Netzwerk**  
Der Anti-Mobbing-Dienst ist auf dem gesamten Landesgebiet mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich vernetzt

Sämtliche Angebote der Gleichstellungsrätin sind **kostenlos und vertraulich**.

Beratungen können auch **anonym in Anspruch genommen werden**.

Abb. 2: Flyer Anti-Mobbing-Dienst

Weiters wurde an der Homepage weitergearbeitet, sowie Präsentationen und Material für Schulen entworfen.

**2.5 Ausbildung, Information und Sensibilisierung**

Auf der Grundlage der im Tätigkeitsbericht 2021 aufgezeigten Schwerpunkte wurden im Jahr 2022 mehrere Initiativen umgesetzt mit dem Ziel, über das Thema Mobbing und Straining zu informieren, zu sensibilisieren und konkrete Hilfe anzubieten.

Il servizio antimobbing ha la sede in via Cavour 23/C (piano terra), a Bolzano.

Le consulenze vengono effettuate previo appuntamento, contattando il numero **0471/946002**, scrivendo al seguente indirizzo mail [info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org) oppure compilando il modulo sul sito web [www.consiglieradiparita-bz.org](http://www.consiglieradiparita-bz.org)

Su richiesta le consulenze vengono offerte anche a Merano, Bressanone e Brunico.

**Servizio antimobbing**  
Ufficio della Consigliera di parità  
Cavourstr. 23/C, 39100 Bolzano  
Tel. +39 0471 946003  
E-Mail: [info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)  
[www.consiglieradiparita-bz.org](http://www.consiglieradiparita-bz.org)

**Come arrivare**

**Prestazioni del servizio antimobbing**

- Consulenza**  
Il servizio antimobbing offre consulenze personali e confidenziali
- Mediazione**  
Il servizio antimobbing offre colloqui di mediazione e conciliazione
- Informazione**  
Il servizio antimobbing raccoglie e analizza dati sul mobbing e rende disponibili le informazioni
- Formazione**  
Il servizio antimobbing organizza programmi di formazione per dipendenti, datori e datrici di lavoro ed interessati
- Lavoro in rete**  
Il servizio antimobbing fa parte di una rete territoriale di esperte ed esperti del settore

Qualsiasi servizio offerto dal servizio antimobbing è **gratuito** ed è garantita la **riservatezza**.

Le consulenze possono essere richieste in forma **anonima**.

Fig. 2: Volantino servizio antimobbing

Si ha ulteriormente lavorato sul sito internet; sono state elaborate presentazioni e materiale per le scuole.

**2.5 Formazione, informazione e sensibilizzazione**

In base ai punti prioritari identificati nella relazione d'attività dell'anno 2021, nel corso dell'anno 2022 sono state realizzate diverse iniziative con lo scopo di informare, sensibilizzare e offrire strumenti concreti relativi al tema mobbing e straining.

## 2.5.1 Tagung zum Thema Mobbing

## 2.5.1 Convegno sul mobbing



Abb. 3: Einladung Tagung „Mobbing am Arbeitsplatz“  
Fig. 3: Invito convegno “Il Mobbing sul posto di lavoro”

Am 29. September 2022 luden die Südtiroler Gleichstellungsrätin, der Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient, Prof. Matteo Borzaga und die beiden Landesbeiräte für Chancengleichheit von Südtirol und des Trentino zu einer Tagung zum Thema „Mobbing am Arbeitsplatz - psychologische, rechtliche und organisatorische Aspekte“ ein.

Ziel der Tagung, die im Palais Widmann in Bozen stattfand, war es, zum Thema Mobbing zu informieren und wichtige Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Teilnahme an der Tagung mit Simultanübersetzung war in Präsenz oder per Videoschaltung möglich. An der Tagung nahmen Expertinnen und Experten mit Wortbeiträgen zum Thema Mobbing teil.

Als Referentinnen und Referenten anwesend waren:

- Raffaele Virgadola, Arbeitspsychologe, Experte in den Bereichen Mobbing, Stress, Konflikte und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Barbara Poggio, ordentliche Professorin der Soziologie der ökonomischen Prozesse und der Arbeit an der Universität Trient, Expertin

Il 29 settembre 2022, la Consigliera di parità, in collaborazione con il Consigliere di parità della Provincia Autonoma di Trento, prof. Matteo Borzaga e con le Commissioni provinciali per le pari opportunità delle Province Autonome di Trento e Bolzano, hanno organizzato l'incontro “Il Mobbing sul posto di lavoro - profili psicologici, giuridici e organizzativi”.

L'obiettivo dell'incontro tenutosi presso il Palais Widmann a Bolzano è stato quello di fornire informazioni sulla tematica del mobbing e di offrire importanti strumenti d'azione. L'incontro, svoltosi sia in presenza che online, è stato condotto in modalità bilingue in presenza di traduttrici simultanee. Al presente incontro hanno partecipato esperti ed esperte, che sono intervenuti sul tema.

Come relatrici e relatori, in particolare, erano presenti:

- Raffaele Virgadola, psicologo del lavoro, esperto di mobbing, stress, conflitti e salute sul posto di lavoro
- Barbara Poggio, professoressa ordinaria di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università di Trento ed esperta di

in Gender Studies

- Francesca Malzani, beigeordnete Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Brescia, Experte in den Bereichen Mobbing, Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Michela Morandini, Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen
- Matteo Borzaga, Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient.

Die Referentinnen und Referenten legten den Schwerpunkt auf die rechtlichen und psychologischen Aspekte des Phänomens Mobbing, auf dessen Erkennung am Arbeitsplatz sowie auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zur Debatte standen außerdem die Rolle und die Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Mobbing-Prävention. Darüber hinaus wurde ein geschlechtsspezifischer Blick auf das Phänomen geworfen und es wurden konkrete Ressourcen für Südtirol aufgezeigt.

An der Tagung nahmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gewerkschaftsvertreterinnen, Gewerkschaftsvertreter und Interessierte teil.

Die hohe Teilnehmerzahl (350) zeigte, wie groß der Bedarf an Informationen zu diesem Thema ist. Eine zweite Tagung zum gleichen Thema fand am 13. Oktober 2022 in Trient statt. Zielgruppe waren in erster Linie Unternehmens- und Personalleiterinnen, Unternehmens- und Personalleiter, Mitglieder der Einheitlichen Garantiekomitees, Gewerkschaftsvertreterinnen, Gewerkschaftsvertreter und Interessierte.



Abb. 4: Tagung „Mobbing am Arbeitsplatz“  
Fig. 4: Convegno “Mobbing sul posto di lavoro”

gender studies

- Francesca Malzani, professoressa associata di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Brescia, esperta di mobbing, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- Michela Morandini, Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano
- Matteo Borzaga, Consigliere di parità della Provincia Autonoma di Trento.

Le relatrici ed i relatori hanno esaminato gli aspetti giuridici, psicologici e si sono soffermati su come riconoscere il mobbing nelle imprese e come tutelare le lavoratrici e i lavoratori. È stato discusso inoltre il ruolo e le responsabilità delle datrici e dei datori di lavoro nella prevenzione del mobbing. Oltre a ciò, il fenomeno è stato analizzato da una prospettiva di genere e sono state individuate risorse concrete per il territorio altoatesino.

All'incontro hanno partecipato lavoratrici e lavoratori, rappresentanti dei sindacati e persone interessate alla tematica.

L'elevato numero di partecipanti (350) ha confermato l'importanza di incontri di questo tipo. Un successivo ed analogo incontro è stato poi organizzato a Trento il 13 ottobre 2022, il quale si è rivolto principalmente alle/ai responsabili d'impresa e del personale, alle/ai componenti dei comitati unici di garanzia, a sindacaliste/sindacalisti e alle persone interessate.



Abb. 5: Califano, Morandini, Borzaga und Virgadola  
Fig. 5: Califano, Morandini, Borzaga e Virgadola



Abb. 6: Tagung „Mobbing am Arbeitsplatz“ / Fig. 6: Convegno “Mobbing sul posto di lavoro”

### 2.5.2 Informationsgespräche

Mit dem Ziel, das Wissen über das Phänomen Mobbing zu erweitern und die verschiedenen Akteure zu vernetzen, nahm die Gleichstellungsrätin an mehreren Informationsgesprächen teil, bei denen der Anti-Mobbing-Dienst und das Gesetz Nr. 4/2021 vorgestellt wurden.

Der Anti-Mobbing-Dienst wurde beim Südtiroler Wirtschaftsring (SWR) und bei der Gewerkschaft SGB-CISL vorgestellt; das Anti-Mobbing-Gesetz (Landesgesetz Nr. 4/2021) wurde außerdem beim Autonomen Südtiroler Gewerkschaftsbund (ASGB) und auf dem von der Gewerkschaft AGB-CGIL veranstalteten Kongress „Gemeinsam stärker“ präsentiert.

Bei weiteren Gelegenheiten wurde die Gleichstellungsrätin dazu eingeladen, ihre Aufgaben und die in ihre Zuständigkeit fallenden Themen zu erläutern. Auch bei diesen Treffen durfte ein Überblick über den Anti-Mobbing-Dienst und das Landesgesetz Nr. 4/2021 nicht fehlen. Unter anderem fanden zwei Treffen beim Versuchszentrum Laimburg und ein Treffen mit dem Netzwerk gegen Gewalt statt.

### 2.5.3 Informationsgespräche an den Schulen

Im Rahmen der Sensibilisierungs- und Informationsarbeit organisiert die Gleichstellungsrätin Präsentationen und Informationsveranstaltungen an den Schulen, insbesondere an Berufs- und Oberschulen. Für Jugendliche dieser Altersgruppe, die kurz vor ihrem Einstieg in das Berufsleben stehen, ist die Kenntnis der Aufgaben der Gleichstellungsrätin und der damit zusammenhängenden Rechtsvorschriften von grundlegender Bedeutung. Viele Schulklassen nahmen das Angebot, das zu Jah-

### 2.5.2 Incontri informativi

Con l'obiettivo di ampliare la conoscenza sul fenomeno del mobbing e di creare rete tra i diversi attori, la Consigliera di parità ha preso parte a molteplici incontri durante i quali sono stati presentati il servizio antimobbing e la legge 4/2021.

Il servizio antimobbing è stato presentato al EA (Economia Alto Adige) e al sindacato SGB CISL; la legge provinciale antimobbing 4/2021 è stata inoltre presentata all'ASGB (Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund) e al Congresso “insieme più forti” organizzato da CGIL-AGB.

In altri casi la Consigliera di parità è stata invitata a far conoscere le sue funzioni e le tematiche specifiche di sua competenza. Non è mancata nemmeno in queste occasioni una panoramica sul servizio antimobbing e sulla legge provinciale 4/2021. Tra questi, segnaliamo due incontri presso il Centro di Sperimentazione Laimburg e un incontro con la Rete Prevenzione della violenza.

### 2.5.3 Incontri nelle scuole

Nell'ambito della sensibilizzazione e dell'informazione, la Consigliera di parità effettua presentazioni e attività informative nelle scuole, specialmente nelle scuole professionali e nelle scuole secondarie di secondo grado. La conoscenza delle funzioni della Consigliera di parità e della legislazione relativa è ritenuta fondamentale per questa fascia di età, che presto entrerà nel mondo del lavoro. Molte classi hanno aderito alla proposta inviata a inizio anno alle dirigenze scolastiche,

resbeginn an die Schuldirektionen verschickt wurde, an. Bei diesen Treffen stellte die Gleichstellungsrätin den interessierten Schulklassen auch den Anti-Mobbing-Dienst, die einschlägigen Rechtsvorschriften und nützliche Handlungshilfen vor.

### **2.6 Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes 2023**

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Juni 2021 wurde der Anti-Mobbing-Dienst schrittweise ausgebaut und konnte seine Aufgaben nach und nach in die Praxis umsetzen.

Die vom Anti-Mobbing-Dienst geleistete Informations- und Sensibilisierungsarbeit, seine Schlüsselrolle bei den Beratungsgesprächen mit der Gleichstellungsrätin sowie die zahlreiche Teilnahme an den Veranstaltungen und insbesondere an der Tagung zum Thema Mobbing bestätigten die Notwendigkeit, den Dienst weiter auszubauen und die Informations-, Sensibilisierungs- und Fortbildungsarbeit zu intensivieren.

Für das Jahr 2023 wurden einige Schwerpunkte erarbeitet, um den Anti-Mobbing-Dienst gezielt voranzutreiben:

- Ausbau des Expertinnen- und Expertennetzwerks auf dem Landesgebiet und auf internationaler Ebene auch mit der Einrichtung eines interdisziplinären Arbeitstisches;
- Zusammenarbeit mit der Anwaltskammer und der Psychologenkammer zur Unterstützung von Mobbing-Opfern;
- Entwicklung von Informationsmaterial zum Thema Mobbing;
- Aufstellen eines Weiterbildungsangebots für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber;
- Schaffung von Weiterbildungsangeboten für Akteurinnen und Akteure im Bereich der Mobbingberatung, für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Entwicklung von neuem Informationsmaterial und Ausbau der Information zum Anti-Mobbing-Dienst;
- verstärkte Präsenz in den Sozialen Medien;
- Organisation einer Tagung zum Thema Mobbing für das Jahr 2024.

e in queste occasioni la Consigliera di parità ha presentato alle classi interessate anche il servizio antimobbing, la legislazione di riferimento e gli strumenti utili per agire.

### **2.6 Punti prioritari del servizio antimobbing 2023**

Dall'entrata in vigore della legge nel giugno 2021, il servizio antimobbing si è progressivamente sviluppato e le funzioni di competenza sono state messe in pratica.

Il lavoro di informazione e sensibilizzazione svolto, il suo ruolo chiave durante le consulenze con la Consigliera di parità, così come la numerosa partecipazione durante gli incontri sul mobbing, in particolare al convegno sul mobbing, hanno confermato la necessità di promuovere maggiormente il servizio e aumentare il lavoro di informazione, sensibilizzazione e formazione.

Per l'anno 2023 sono stati definiti dei punti prioritari finalizzati specificatamente allo sviluppo del servizio antimobbing:

- ampliare la rete di esperte ed esperti sul territorio e a livello internazionale anche con l'istituzione di un tavolo interdisciplinare;
- collaborare con l'Ordine degli avvocati e con l'Ordine degli psicologi, con l'obiettivo di offrire supporto alle vittime di mobbing;
- elaborare materiale d'informazione sul tema;
- organizzare corsi di formazione per le datrici e i datori di lavoro;
- creare ulteriori opportunità di formazione per operatori e operatrici nell'ambito della consulenza sul mobbing, per datori e datrici di lavoro nonché per dipendenti;
- elaborare nuovo materiale informativo e diffondere maggiormente l'informazione sul servizio;
- aumentare la visibilità nei social media;
- organizzare un convegno sul tema mobbing per l'anno 2024.

### 3. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2022: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

#### 3.1 Ablauf des Beratungsprozesses

Die Dienstleistungen, die die Gleichstellungsrätin für Bürgerinnen und Bürger anbietet, sind Informations-, Beratungs- und Mediationsgespräche. Der Beratungsprozess, der obenerwähnten Dienstleistungen, läuft nach klaren Qualitätsstandards ab.

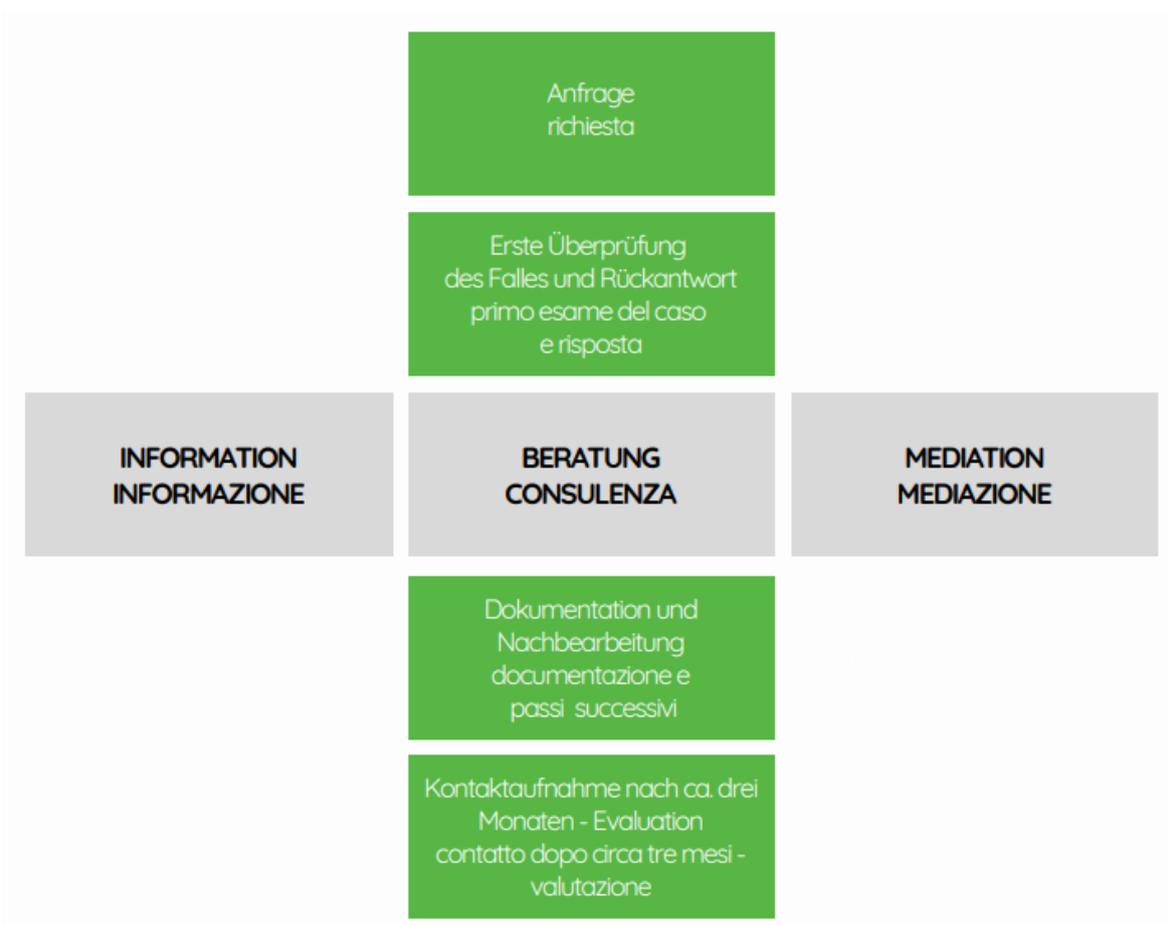
Der Standardablauf einer Beratung sieht dabei wie folgt aus:

### 3. CONSULENZE, INFORMAZIONE, MEDIAZIONI NEL 2022: CIFRE, DATI, FATTI

#### 3.1 Svolgimento della procedura di consulenza

I servizi offerti dalla Consigliera di parità a cittadine e cittadini sono colloqui d'informazione, di consulenza e di mediazione. Il processo di consulenza (relativi ai servizi succitati) si svolge secondo chiari criteri qualitativi.

Normalmente in una consulenza viene seguita la seguente procedura:



Grafik 3: Ablauf des Beratungsprozesses  
Grafico 3: Svolgimento della procedura di consulenza

### 3.2 Art der Dienstleistungen 2022

Im folgenden Abschnitt wird, aus Übersichtsgründen, ein Überblick über alle Beratungsleistungen gegeben, jene als Gleichstellungsrätin (zum Thema der geschlechterbasierten Diskriminierungen am Arbeitsplatz) und des Anti-Mobbing-Dienstes gegeben.

Im Tätigkeitsjahr 2022 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 690 Fälle bearbeitet und davon 195 kollektive Interventionen durchgeführt. Was die Fälle angeht, teilen diese sich wie folgt auf:

- 180 Beratungen
- 130 Informationsgespräche
- 75 Mediationsgespräche
- 60 Weiterleitungen nach Erstinformation
- 195 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 können über einen längeren Zeitraum gehen. Sie haben das Ziel die betroffene Person längerfristig zu begleiten.

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:

- 700 Beratungsstunden
- 250 Informationsstunden
- 260 Mediationsstunden
- 3300 bearbeitete E-Mails
- 4100 Telefongespräche insgesamt

### 3.2 Prestazioni 2022

Per maggiore chiarezza, nella sezione seguente si fornisce una panoramica di tutti i servizi di consulenza: sia di quelli della Consigliera di parità (sul tema della discriminazione di genere sul posto di lavoro), sia di quelli del servizio antimobbing.

Nel 2022 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 690 casi, di cui 195 interventi collettivi. I diversi casi si suddividono come segue:

- 180 consulenze
- 130 colloqui informativi
- 75 colloqui di mediazioni
- 60 casi inoltrati dopo prima informazione
- 195 interventi congiunti su interessi collettivi con partner di rete
- 50 consulenze per terzi/istituzioni

In genere le consulenze durano più di un'ora, e possono susseguirsi per un lungo periodo, al fine di assistere la persona a lungo termine.

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:

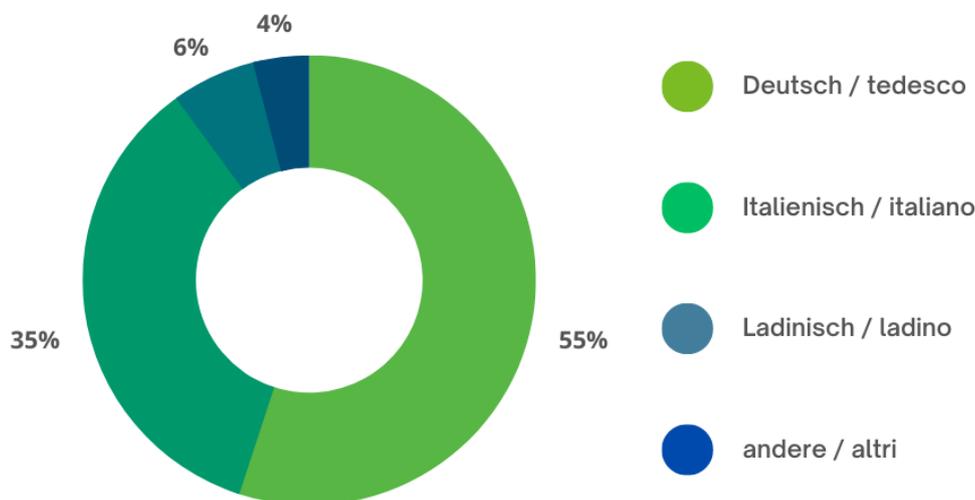
- 700 ore di consulenza
- 250 ore d'informazione
- 260 ore di mediazione
- 3300 e-mail elaborate
- 4100 totale delle chiamate

### 3.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind,

- 383 der deutschen Muttersprache (55 %)
- 244 der italienischen Muttersprache (35 %)
- 38 der ladinischen Muttersprache (6 %) zugehörig und
- 25 Personen gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an (4 %).

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:



Grafik 4: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit  
Grafico 4: Percentuali per gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2022 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 399 Personen (58 %)
- Burggrafenamt 105 Personen (15 %)
- Eisacktal/Wipptal 73 Personen (11 %)
- Überetsch/Unterland 41 Personen (6 %)
- Salten-Schlern 35 Personen (5 %)
- Pustertal 27 Personen (4 %)
- Vinschgau 10 Personen (1 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 690 Einzelpersonen 438 weiblich und 252 männlich.

### 3.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 383 erano di madrelingua tedesca (55 %)
- 244 di madrelingua italiana (35 %)
- 38 di madrelingua ladina (6 %) e
- 25 persone di altri gruppi linguistici (4 %).

Questa la rappresentazione grafica:

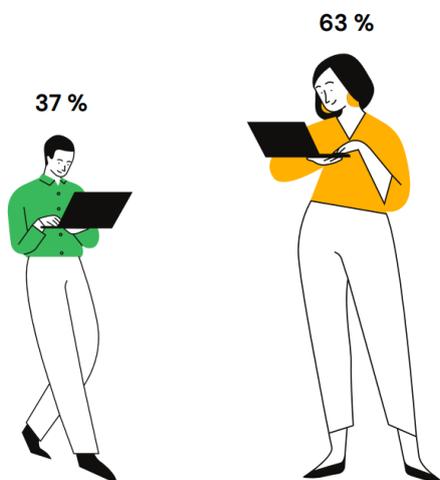
Le persone che nel 2022 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- Bolzano 399 persone (58 %)
- Burgraviato 105 persone (15 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 73 persone (11 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 41 persone (6 %)
- Salto-Sciliar 35 persone (5 %)
- Val Pusteria 27 persone (4 %)
- Val Venosta 10 persone (1 %)

Si tratta di 690 persone singole in totale, di cui 438 donne e 252 uomini.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 5: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht  
 Grafico 5: 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. 40 % 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 Angestellten des Privatsektors.

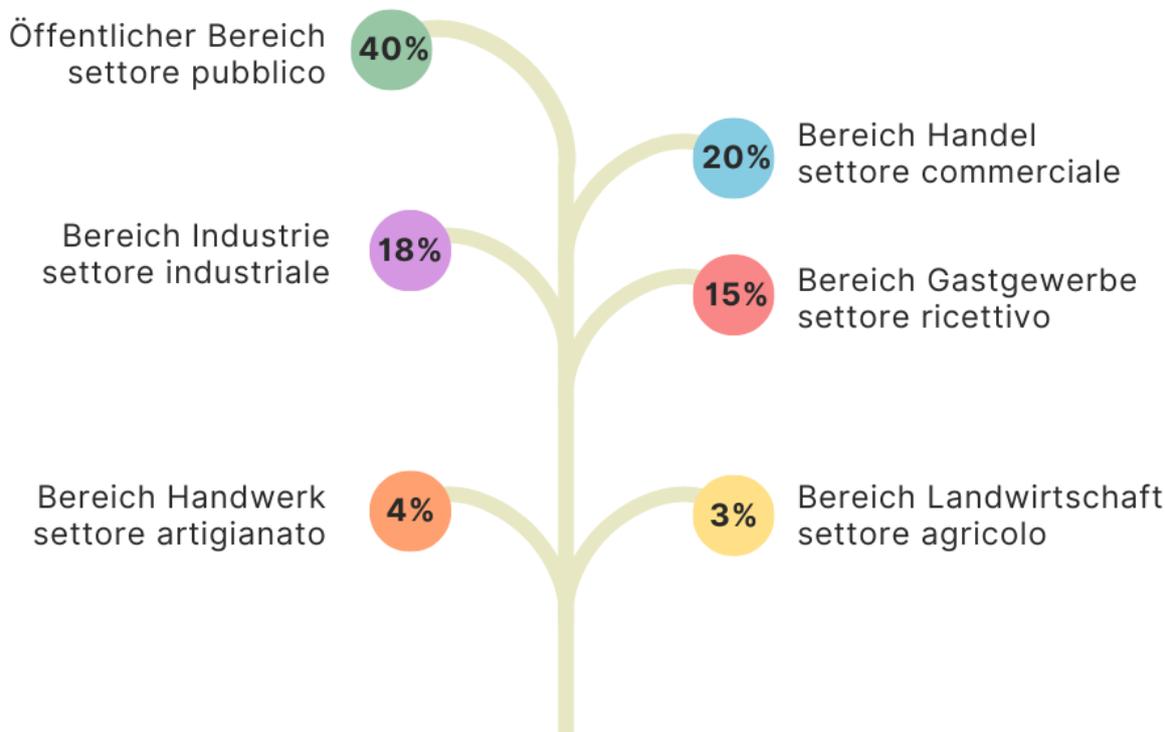
In absoluten Zahlen sind von den insgesamt 690 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden, 273 (40 %) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Bereich, 138 (20 %) aus dem Bereich Handel, 125 (18 %) aus dem Bereich Industrie, 101 (15 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 30 (4 %) aus dem Bereich Handwerk und 23 (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 40 % 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 690 persone che si sono avvalse della consulenza, 273 (40 %) sono dipendenti del settore pubblico, 138 (20 %) dell'ambito del commercio, 125 (18 %) dell'industria, 101 (15 %) del settore ricettivo, 30 (4 %) dell'artigianato e 23 (3 %) del settore agricolo.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 6: Prozentuelle Aufteilung Bereiche  
Grafico 6: Percentuale settori

### 3.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Über die Jahre hinweg haben sich die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, nicht stark verändert. Das Thema Mobbing war immer schon eines der häufigsten Anliegen, mit dem sich die Personen an die Ombudsstelle gewandt haben. Durch die Aktivierung des Anti-Mobbing-Dienstes ist das Thema noch präsenter.

Auch im Jahr 2022 wurden die Anliegen in Themenbereiche geclustert.

Folgend angeführt ist die Kategorisierung der Themenbereiche der Einzelberatungen (weitergeleitete Fälle, Beratungen an Dritte und wurden und gemeinsame Interventionen wurden abgezogen):

### 3.5 Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

Nel corso degli anni, i problemi delle persone che si rivolgono alla Consigliera di parità non sono cambiati molto. Il mobbing è sempre stato uno dei problemi più frequenti, ed è oggi ancora più presente in seguito all'attivazione del servizio antimobbing.

Anche per il 2022, diversi problemi sono stati raggruppati tematicamente.

Di seguito le categorie in cui si possono sintetizzare i vari ambiti (esclusi i casi inoltrati a questo ufficio, le consulenze a terzi e gli interventi congiunti):

DISKRIMINIERUNGSFORM FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL NUMERO	PROZENT PERCENTUALE
<b>Multiple Diskriminierungen / Mobbing</b> <b>Discriminazioni multiple / mobbing</b>	296	43
<b>Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> (z. B. Rechte und Pflichten Smart-Working, Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) <b>Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro</b> (p.es. diritti e doveri modalità smart-Working, aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) <b>Teilzeitarbeitsverhältnisse / lavoro a tempo parziale</b>	238	34.5
<b>Sexuelle Übergriffe und/oder Stalking am Arbeitsplatz</b> <b>Molestie sessuali e/o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro</b>	46	6.6
<b>Abbruch Arbeitsverhältnis</b> (z. B. Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) <b>Interruzione del rapporto del lavoro</b> (p.es. licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo il parto)	27	3.9
<b>Gehalt / Retribuzione</b>	13	1.9
<b>Andere Gründe</b> (z. B. Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzungen, Pension, Altersarmut) <b>Altri motivi</b> (p.es demansionamento, trasferimenti, pensioni, povertà in vecchiaia)	70	10.1

Wie aus der Tabelle hervorgeht und wie erwartet, war das Anliegen, mit denen sich Personen am häufigsten im Tätigkeitsjahr 2022 an die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin gewandt haben, Mobbing und in Ausnahmefällen Straining am Arbeitsplatz. Dies bestätigt die Tendenz der Vorjahre und natürlich hat auch die Ansiedelung des Anti-Mobbing-Dienstes bei der Gleichstellungsrätin dazu beigetragen. Dabei muss hervorgehoben werden, dass es sich um die Anliegen handelt, mit denen sich die betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer an den Dienst wenden. Dies bedeutet, dass es Fälle gibt, in denen Personen zwar das subjektive Gefühl haben, gemobbt zu werden, es aber nach genauerer Analyse (Dauer, Art der Handlungen, Schädigung, Verfolgungsabsicht usw.) keine Elemente dafür gibt. Die Aufgabe des Anti-Mobbing-Dienstes ist dabei, die betroffene Person genau aufzuklären und andere Interventionen, auch im Netzwerk, zu planen, um der Person zu helfen. 2022 wurden aber auch Fälle von Mobbing der Gleichstellungsrätin gemeldet, bei denen sie zu den gängigen Interventionen auch eine Meldung in ihrer Funktion als Amtsperson bei der Staatsanwaltschaft gemacht hat.

Come si evince dalla tabella e come previsto, il problema per il quale le persone si sono rivolte più frequentemente alla Consigliera di parità nel 2022 è stato il mobbing, e in casi eccezionali lo straining, sul luogo di lavoro. Questo dato conferma la tendenza degli anni precedenti. Naturalmente, ciò è dovuto anche al fatto che il servizio antimobbing è collocato presso l'ufficio della Consigliera di parità. Va sottolineato che le/i dipendenti si rivolgono al servizio proprio per questi problemi. Tuttavia, in certi casi le persone hanno la sensazione soggettiva di essere vittime di mobbing: ma un'analisi più dettagliata (durata, tipo di azioni, danni, intento persecutorio ecc.) non rivela elementi per dimostrarlo. In tali casi il servizio antimobbing deve spiegare a fondo la situazione alla persona interessata e organizzare altri interventi, anche di rete, per aiutarla. D'altra parte, nel 2022 sono stati segnalati alla Consigliera di parità anche casi di mobbing per i quali ella, oltre ai consueti interventi, ha fatto segnalazione alla Procura della Repubblica in qualità di pubblico ufficiale.

Unabhängig ob es sich um Mobbing handelt oder nicht, haben diese Fälle oftmals gemeinsam, dass sich die Personen sehr spät eine Beratung holen und es ihnen oftmals gesundheitlich nicht gut geht. Zudem wollen viele eine Beratung, ohne eine Intervention bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber vonseiten der Gleichstellungs-rätin. Dies aus Angst vor negativen Konsequenzen. Auf eine erste Beratung folgt dann oftmals ein Beratungsprozess mit einer genauen Analyse und Koordination von Interventionen im Netzwerk. Die Erfahrung in diesem ersten Tätigkeitsjahr lehrt uns, dass wir gezielter informieren müssen, sodass betroffene Personen sich frühzeitig Hilfe holen. Es geht um präventive Maßnahmen, um Folgen für die betroffenen Personen und das Unternehmen zu vermeiden.

Mit 34,5 % sind Anliegen rund um das Thema der Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem zweiten Platz. Dabei gehen die Anfragen von einfachen Informationen zu den Rechten (Anmerkung: Diese haben jedoch in den letzten Jahren abgenommen, da es andere Informationsstellen gibt und oft an diese Stellen kompetenzhalber weitergeleitet wurde) bis hin zu Mediationen. Dabei wird vermerkt, dass Väter nur ausnahmsweise in die Sprechstunden kommen. Es sind immer noch die Mütter, die an ihren beruflichen Bedingungen „schrauben“ müssen, dies nicht selten mit der Folge, dass sie Nachteile erfahren. Auch 2022 war das Thema der Sommerbetreuung in den Monaten Jänner bis März ein Thema, mit dem sich oft Mütter an die Gleichstellungs-rätin gewandt haben. Zudem war auch das Thema des Nichterhalts eines Platzes in der Kindertagesstätte oftmals Grund für eine Intervention. Dabei fiel auf, dass die Bedingungen für den Erhalt eines Kita-Platzes oftmals von Gemeinde zu Gemeinde unterschiedlich waren, die Eltern angaben, dass keine Transparenz bestehe oder der Nichterhalt eines Platzes zur Kündigung der Mutter führte.

Ein weiteres Thema bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war, wie immer, jenes der Ansuchen und Nichtgewährung der Abänderung von Arbeitszeiten. Dabei ging es hauptsächlich um Arbeitszeitreduzierung aus Gründen der Unvereinbarkeit zwischen Familie und Beruf. Bemerk-

Unabhängig vom fatto che si tratti o meno di mobbing, ciò che spesso accomuna questi casi è che le persone interessate aspettano molto tempo prima di chiedere una consulenza, e che spesso hanno problemi di salute. Inoltre, molti desiderano una consulenza ma non vogliono che la Consigliera di parità intervenga presso la datrice di lavoro/il datore di lavoro, per paura di conseguenze negative. Spesso la consulenza iniziale è seguita da un processo di consulenza, con un'analisi dettagliata e con interventi di rete coordinati. L'esperienza di questo primo anno di attività ci insegna che dobbiamo svolgere un'opera d'informazione più mirata, affinché le persone possano cercare aiuto in una fase iniziale. Si tratta di misure preventive, per evitare conseguenze alle persone interessate e all'azienda.

Al secondo posto ci sono, con il 34,5 %, i problemi relativi alla flessibilità ovvero alla conciliabilità tra famiglia e lavoro. Le richieste vanno dalla semplice informazione sui diritti fino alla mediazione. (Nota: negli ultimi anni, tuttavia, le richieste di semplice informazione sono diminuite perché esistono altri punti d'informazione, a cui spesso le persone vengono indirizzate per competenza). Si noti che solo eccezionalmente sono i padri a cercare la consulenza. Sono ancora le madri a dover "arrangiare" le proprie condizioni di lavoro, non raramente a prezzo di svantaggi. Da gennaio a marzo 2022, molte madri si sono rivolte alla Consigliera di parità per la questione dell'assistenza estiva ai bambini. Un altro motivo d'intervento è stata la frequente impossibilità di ottenere un posto nelle microstrutture. Si è constatato che le condizioni per avere tali posti spesso cambiano da Comune a Comune. Inoltre, a dire dei genitori, non c'è trasparenza al riguardo, e frequentemente il mancato ottenimento di un posto costringe la madre a licenziarsi.

Un altro problema di conciliabilità tra famiglia e lavoro è stato, come sempre, quello delle richieste – e della mancata concessione – di modifiche dell'orario di lavoro. Tali richieste riguardavano soprattutto la riduzione dell'orario di lavoro per incompatibilità con le esigenze della vita familiare.

kenswert auch hierbei, dass es sich fast ausschließlich um Frauen handelt, immer noch. In dieser Thematik kommt den Führungskräften eine entscheidende Rolle zu. In den Beratungen der Gleichstellungsrätin sind auch jene mit den Führungskräften beinhaltet.

Fast 7 % der Beratungen betrafen sexuelle Übergriffe und/oder Stalking am Arbeitsplatz. Hervorzuheben ist, dass 2022 einige Meldungen bzw. Beratungsanfragen in Bezug auf sexuelle Übergriffe in der Ausbildung kamen.

Ein weiteres Thema sind, auch dies nicht überraschend, die Abbrüche des Arbeitsverhältnisses. 2022 haben laut Auskunft des Arbeitsinspektorates 965 Frauen im Verhältnis zu 252 Männer gekündigt.

Die weiteren Anfragen betrafen Thematiken wie z. B. Entlohnung, Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzungen, Pension oder Altersarmut.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich auch 2022 die Anliegen nicht wesentlich von jenen der Vorjahre unterscheiden. Dies entsprach den Erwartungen, da die großen Hindernisse in der Gleichstellung der Frauen am Arbeitsmarkt noch nicht gelöst bzw. beseitigt wurden. So ist die Übernahme der unbezahlten Familienarbeit von mehrheitlich Frauen Ursache für viele Hindernisse bzw. Problematiken, die Frauen am Arbeitsplatz erleben. Diese zu beseitigen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Solang dies nicht geschieht, bleibt es oftmals eine Angelegenheit der betroffenen Frauen und darin liegt die eigentliche Diskriminierung.

### 3.6 Beispiele von Beratungsfällen

In regelmäßigen Abständen veröffentlicht die Gleichstellungsrätin eine Informationsrubrik in einer italienischen Tageszeitung. Die folgenden Beratungsfälle wurden 2022 in dieser Rubrik veröffentlicht.

È degno di nota che si tratta, ancora una volta, quasi esclusivamente di donne. In questa problematica un ruolo decisivo spetta alla dirigenza. La Consigliera di parità tiene incontri di consulenza anche con dirigenti.

Quasi il 7 % delle consulenze ha riguardato molestie sessuali ovvero atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro. Va sottolineato che nel 2022 ci sono state alcune segnalazioni o richieste di consulenza per molestie sessuali nell'ambito della formazione.

Un'altra tematica, e nemmeno questa è una sorpresa, è la cessazione del rapporto di lavoro. Secondo informazioni dell'Ispettorato del lavoro, nel 2022 si sono dimesse 965 donne rispetto a 252 uomini.

Le altre richieste riguardavano questioni come la retribuzione, i cambiamenti nei compiti previsti, trasferimenti, la pensione o la povertà in età avanzata.

In sintesi, si può affermare che nel 2022 le tematiche affrontate non sono state molto diverse da quelle degli anni precedenti. Ciò non sorprende, considerando che i principali ostacoli alla parità delle donne sul mercato del lavoro non sono stati rimossi. L'assunzione della maggior parte del lavoro familiare non retribuito da parte di donne causa loro molti ostacoli e problemi sul posto di lavoro. Rimuovere tali ostacoli e problemi è un compito che spetta alla società nel suo insieme. Finché ciò non avverrà, spesso i problemi resteranno sulle spalle delle donne, e qui sta la vera discriminazione.

### 3.6 Esempi di consulenze effettuate

A intervalli regolari, la Consigliera di parità pubblica una rubrica informativa su un quotidiano italiano. Nel 2022 sono stati pubblicati in questa rubrica i seguenti casi di consulenza.

### **3.6.1 Pflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zum Schutz der physischen und psychischen Integrität und der Persönlichkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen zu garantieren, die ihre körperliche und psychische Unversehrtheit schützen: Dies habe ich Frau K. erklärt, die sich als Firmeninhaberin an den Anti-Mobbing-Dienst gewandt hatte, weil sie mit einer Konfliktsituation zwischen zwei Beschäftigten konfrontiert war.

„Ich bin Inhaberin einer Firma, die 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Es handelt sich um einen Handwerksbetrieb, den ich von meinem Vater geerbt habe,“ erklärte Frau K. dem Anti-Mobbing-Dienst, der vor etwas mehr als einem Jahr im Amt der Gleichstellungsrätin eingerichtet wurde und in Fällen von Mobbing und Straining Rat und Hilfe anbietet: „Als Firmeninhaberin bin ich auch für das Personal zuständig und habe es derzeit mit zwei Mitarbeitern zu tun, die sich vor etwa einem Jahr zerstritten haben, weil sie sich gegenseitig bestimmte Verantwortlichkeiten zuschoben. Nach Gesprächen mit beiden Seiten hatte ich den Eindruck, dass der Konflikt beigelegt war oder dass die Beziehung zwischen den beiden, wenn auch nicht gerade idyllisch, so doch zumindest zivilisiert verlief: So wurde mir wenigstens von den anderen Kolleginnen und Kollegen berichtet, ich aber stellte den beiden Betroffenen keine konkreten Fragen. Vor einem Monat meldete sich jedoch eine Mitarbeiterin bei mir und berichtete, dass sich die Situation verschlimmert habe und dass inzwischen auch andere Kollegen in den Konflikt verwickelt seien. So nahm ich mir vor, mit den beiden Beteiligten zu sprechen, aber bevor ich das tun konnte, meldete sich einer der beiden bei mir und teilte mir mit, dass er kündigen wolle, weil er Opfer von Mobbing geworden sei: Das überraschte mich sehr, obwohl mir aufgefallen war, dass diese Person sich oft krankschreiben ließ. Nun möchte ich wissen, ob ich als Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet bin, einzugreifen, und wenn ja, wie.“

Als Leiterin des Anti-Mobbing-Dienstes erklärte ich Frau K., dass sie als Arbeitgeberin eigentlich

### **3.6.1 Obbligo di tutela dell'integrità fisica e morale della lavoratrice/del lavoratore da parte della datrice di lavoro/ del datore di lavoro**

Datrici e datori di lavoro hanno l'obbligo di garantire al personale, condizioni di lavoro che ne tutelino l'integrità fisica e morale: l'ho spiegato alla signora K., che si era rivolta al Servizio antimobbing in quanto titolare d'azienda alle prese con una situazione conflittuale tra due collaboratori.

“Sono la titolare di un'azienda che impiega 32 collaboratrici e collaboratori: si tratta di un'attività artigianale che ho ereditato da mio padre”, ha raccontato la signora K. rivolgendosi al Servizio antimobbing che, attivato poco più di un anno fa presso l'ufficio della Consigliera di parità, offre consulenza e assistenza nei casi di mobbing e straining: “Quale titolare, sono anche responsabile del personale, e mi sto occupando della situazione di due dipendenti che circa un anno fa si erano trovati in forte contrasto, a causa di un rimpallo di responsabilità. Dopo aver parlato con entrambi, avevo avuto l'impressione che il conflitto fosse risolto, o perlomeno che il rapporto fra i due fosse, se non idilliaco, almeno civile: questo mi risultava da ciò che sentivo in azienda, ma non ho mai fatto domande specifiche in merito alle due persone coinvolte. Un mese fa, però, una terza collaboratrice mi ha segnalato che la situazione era peggiorata, coinvolgendo anche altri colleghi. Mi sono quindi ripromessa di parlare con i due protagonisti, ma prima che riuscissi a farlo uno dei due è venuto da me comunicandomi la volontà di dare le proprie dimissioni in quanto vittima di mobbing: questo mi ha molto sorpresa, anche se avevo notato che questa persona si metteva spesso in malattia. Vorrei sapere se come datrice di lavoro sono tenuta giuridicamente a intervenire, e – se sì, in che modo”.

In quanto responsabile del Servizio antimobbing, ho spiegato alla signora K. che, in effetti, quale

gesetzlich verpflichtet ist, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Aggressionen und diskriminierenden Verhaltensweisen ist. Laut Artikel 2087 des Zivilgesetzbuches ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber „verpflichtet, beim Betrieb des Unternehmens die Maßnahmen zu treffen, die nach der besonderen Art der Arbeit, nach der Erfahrung und dem Stand der Technik zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit und der geistigen Persönlichkeit der Arbeitnehmer notwendig sind“. Aus diesem Grund musste Frau K. eingreifen, indem sie zunächst den Sachverhalt überprüfte und klärte und anschließend Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers veranlasste, da sie andernfalls zur Zahlung von Schadenersatz hätte verpflichtet werden können.

### **3.6.2 Einseitige Abänderung der Arbeitszeiten und Vereinbarkeit Familie und Beruf**

In die Sprechstunde kommt Frau S., Mutter eines Sohnes. Sie hat sich auf Anraten ihrer Gewerkschaft an die Gleichstellungsrätin gewandt.

Frau S. arbeitet im Gastgewerbe. Nach der Trennung von ihrem Partner hat sie einen Wartestand aus Erziehungsgründen in Anspruch genommen. Ihr ehemaliger Lebensgefährte ist in eine andere Stadt gezogen, sodass die familiären Verpflichtungen für Frau S. zugenommen haben.

Die Arbeitnehmerin erzählt, dass sie vor Wiedereintritt Kontakt mit ihrem Arbeitgeber aufgenommen hat. Sie unterstreicht, dass das Arbeitsverhältnis immer gut gewesen sei. Bei dieser Gelegenheit hat dieser ihr mitgeteilt, dass ihre Kollegin ihre Dienste während ihrer Abwesenheit übernommen hat. Laut ihrem Arbeitgeber müsse sie jetzt die Abenddienste bis 22.00 Uhr übernehmen. Für Frau S. ist es aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen jedoch unmöglich, abends zu arbeiten. Die Arbeitnehmerin ist vom Verhalten des Arbeitgebers sehr enttäuscht, will aber in keinem Fall im Konflikt mit Arbeitgeber und Vorgesetzten an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Die Gleichstellungsrätin berät die Arbeitnehmerin. Dabei klärt sie sie über die neuesten Änderungen des Artikels 25 des gesetzesvertretenden Dekre-

trix di lavoro era giuridicamente tenuta a creare un ambiente di lavoro privo di comportamenti aggressivi e discriminanti. In base all'articolo 2087 del Codice civile, infatti, "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori". Per questo motivo, la signora K. doveva intervenire, prima verificando e chiarendo quanto successo, poi disponendo misure a tutela del lavoratore: in caso contrario, avrebbe potuto essere chiamata a un risarcimento dei danni.

### **3.6.2 Modifica unilaterale dell'orario lavorativo e conciliabilità tra famiglia e lavoro**

La signora S., madre di un figlio, ci chiede una consulenza. Il sindacato l'ha indirizzata alla Consigliera di parità.

Lavora nel settore ricettivo. Dopo la separazione dal compagno ha preso un periodo di aspettativa per seguire il figlio. Il suo ex partner si è trasferito in un'altra città, e così le responsabilità familiari della signora S. sono aumentate.

La dipendente riferisce di aver preso contatto con il suo datore di lavoro prima di rientrare in attività. Sottolinea che il rapporto di lavoro è sempre stato buono. In questa occasione, il datore di lavoro l'ha informata che durante la sua assenza le sue funzioni sono state assunte dalla sua collega. Pertanto, secondo il datore di lavoro, ella ora deve svolgere i servizi serali fino alle 22.00. La signora S., però, non può lavorare di sera a causa dei suoi obblighi familiari. La dipendente è molto delusa dalla condotta del datore di lavoro, ma non vuole assolutamente riprendere l'attività in conflitto con lui e con i superiori.

La Consigliera di parità presta consulenza: le illustra le ultime modifiche all'articolo 25 del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo n.

tes n. 198/2006, des sogenannten Gleichstellungskodex, auf. Die Definition von indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde erweitert. Als indirekte Diskriminierung wird nunmehr jede Verhaltensweise oder Veränderung in der Organisation, den Arbeitsbedingungen oder den Arbeitszeiten gesehen, die in Zusammenhang mit dem Geschlecht, dem Alter, den Betreuungspflichten, einer Schwangerschaft oder der Elternschaft die betroffene Person benachteiligen können. Im Fall von Frau S. trifft dies zu. Die Veränderungen der Arbeitszeiten sind inkompatibel mit ihren familiären Verpflichtungen.

In diesem Fall wurde, auf Wunsch der Arbeitnehmerin, eine Mediation vonseiten der Gleichstellungsrätin in die Wege geleitet. Rechtliche Schritte behielt sie sich vor.

### **3.6.3 Vater geworden: keine Ausgleichszahlung bei Kündigung**

Wenn ein frischgebackener Vater, der keinen Vaterschaftsurlaub in Anspruch nimmt, innerhalb des ersten Lebensjahres seines Kindes kündigt, hat er keinen Anspruch auf die Ausgleichszahlung für die fristlose Kündigung: Dies habe ich Herrn F. erklärt, der einige Monate nach der Geburt seines Kindes gekündigt hatte und überrascht war, auf seiner letzten Gehaltsabrechnung keine solche Ausgleichszahlung zu finden.

„Ich bin vor einigen Monaten Vater geworden“, erzählte mir Herr F., „und habe vor kurzem, im ersten Lebensjahr meiner Tochter, gekündigt und das Arbeitslosengeld NASPI in Anspruch genommen, nicht aber den Vaterschaftsurlaub.“ Die Kündigung, so Herr F., sei vom Arbeitsinspektorat bestätigt worden, wie im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 151/2001 (Artikel 55) vorgeschrieben, um sicherzustellen, dass die Kündigung nicht auf eine Diskriminierung am Arbeitsplatz zurückzuführen ist und dass es sich um eine freiwillige Kündigung handelt. „Als ich die letzte Gehaltsabrechnung erhielt, wurde mir jedoch klar“, so Herr F. weiter, „dass mir keine Ausgleichszahlung für die fristlose Kündigung geleistet worden war. Ich habe bei mehreren Stellen nachgefragt, bekam aber immer wieder eine andere Antwort: Können

198/2006). La definizione di discriminazione indiretta sul posto di lavoro è stata ampliata: ora costituisce discriminazione indiretta “ogni trattamento o modifica dell’organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità” possa porre la persona interessata in posizione di svantaggio. E questo è il caso della signora S.: le modifiche dei tempi di lavoro sono incompatibili con i suoi obblighi familiari.

In questo caso, su richiesta della dipendente, la Consigliera di parità ha avviato una mediazione, riservandosi comunque la possibilità d’intraprendere un’azione legale.

### **3.6.3 Dimissioni del neopapà: niente indennità sostitutiva**

Se un neopapà che non si avvale del congedo di paternità si dimette entro il primo anno di vita del figlio o della figlia, non ha diritto all’indennità sostitutiva del preavviso: l’ho spiegato a F., che, avendo dato le dimissioni qualche mese dopo essere diventato papà, si era stupito di non trovare tale indennità nell’ultima busta paga.

“Sono diventato padre da qualche mese”, mi ha raccontato F., “e recentemente, entro il primo anno di vita di mia figlia, ho dato le dimissioni, avvalendomi dell’indennità di disoccupazione NASPI ma non del congedo di paternità”. Le dimissioni, mi ha raccontato ulteriormente F., erano state convalidate dall’Ispettorato del Lavoro, come previsto dal decreto legislativo 151/2001 (articolo 55), a garanzia del fatto che il licenziamento non fosse dovuto a discriminazioni sul posto di lavoro e che si trattasse di dimissioni volontarie. “Mi sono però accorto, ricevendo l’ultimo cedolino stipendi”, ha proseguito F., “che il pagamento dell’indennità sostitutiva del preavviso non è stato effettuato. Ho chiesto informazioni in merito presso diversi uffici, ma la risposta è stata sempre diversa: mi può spiegare come stanno realmente le cose?”.

Sie mir erklären, was Sache ist?“

Unter Bezugnahme auf das Schreiben des Nationalen Arbeitsinspektorats vom 26. Oktober 2020 (Prot. Nr. 896) betreffs „Kündigung – Verpflichtung des Arbeitnehmers mit Kindern zur Einhaltung der Kündigungsfrist - Artikel 55, Absätze 1 und 2 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 151/2001“ musste ich Herrn F. bestätigen, dass er tatsächlich keinen Anspruch auf die Ausgleichszahlung hatte. Im besagten Schreiben heißt es wörtlich: „Es scheint daher zuzutreffen, dass ein erwerbstätiger Vater im Vaterschaftsurlaub, der während des Kündigungsverbotszeitraums kündigt, nicht zur Einhaltung der Kündigungsfrist verpflichtet ist und die entsprechende Ausgleichszahlung erhält. Anders sieht es aus, wenn er den Vaterschaftsurlaub nicht in Anspruch genommen hat: In diesem Fall ist er lediglich von der Einhaltung der Kündigungsfrist befreit.“ Da Herr F., wie er selbst angab, keinen Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen hatte, stand ihm auch keine Ausgleichszahlung für die fristlose Kündigung zu: Sein Arbeitgeber hatte korrekt gehandelt.

Facendo riferimento alla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 26 ottobre 2020 prot. n. 896, con Oggetto “Dimissioni - Obbligo del preavviso dimissioni da parte del lavoratore padre - articolo 55, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 151/2001”, ho dovuto confermare a F. che effettivamente egli non aveva diritto all'indennità sostitutiva. In questa nota si legge infatti testualmente che “appare pertanto corretto affermare che il padre lavoratore fruitore del congedo di paternità che si dimetta durante il periodo in cui è vietato il licenziamento, non è tenuto al preavviso e percepisce la relativa indennità sostitutiva. Diversamente, qualora egli non abbia beneficiato del congedo in parola, ha diritto unicamente all'esonero dal preavviso”. Non avendo F. usufruito del congedo di paternità, come da lui stesso riferito, egli non aveva quindi nemmeno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso: la sua azienda si era comportata correttamente.

## 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

## 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 per le donne, e gruppi di lavoro (donne e politica, donne e lavoro)
- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FESR

- Begleit- und Lenkungsausschüsse der ESF-Strukturprogramme

Darüber hinaus fielen zahlreiche Arbeitsgruppen und Kommissionen an. Eine unter vielen ist die Arbeit im Lenkungsausschuss zum Südtiroler Gleichstellungsplan.

Bereits im Jahr 2020 wurde von Seiten des Landes Südtirol die Initiative ergriffen, für Südtirol einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied des Lenkungsausschusses. 2022 war diesbezüglich eine intensive Zeit der Zusammenarbeit, besonders mit dem Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen.

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 Nicht-diskriminierung der Geschlechter und vulnerabler Gruppen. Jedes Jahr werden somit hunderte von Projekten bewertet.

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

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

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

- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FSE

Sono stati inoltre istituiti numerosi gruppi di lavoro e commissioni. Uno di essi è il comitato direttivo del Piano d'azione per la parità dell'Alto Adige.

Già nel 2020 la Provincia autonoma di Bolzano ha preso l'iniziativa di elaborare un piano per la parità. La Consigliera di parità fa parte del comitato direttivo. Nel 2022 c'è anche stata un'intensa collaborazione con il servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano e la commissione provinciale per le pari opportunità per le donne.

La Consigliera di parità fa parte dei comitati di monitoraggio e di pilotaggio dei programmi strutturali del FESR e dell'FSE, e valuta tutti i progetti riguardanti le pari opportunità e la non discriminazione in base al sesso o all'appartenenza a gruppi vulnerabili. Ogni anno vengono valutati centinaia di progetti.

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

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

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

## 5. BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

2022 hat sich die Tendenz der letzten Jahre bestätigt. Die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin wird auch von Institutionen für Beratungen genutzt, sei es um präventive Maßnahmen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu entwickeln, sei es bei Vorfällen im eigenen Betrieb. So hat sich z. B. eine Bank bei der Ombudsstelle gemeldet, um sich Beratung bei der Einführung der Figur der Vertrauensperson zu holen. Wie aus den Zahlen in Abschnitt 3.2 hervorgeht, machen diese Beratungen an Dritte mittlerweile 10 % der Beratungen aus, Tendenz steigend.

Was die Netzwerkarbeit angeht, arbeitete die Gleichstellungsrätin auch im Jahr 2022 mit lokalen und nationalen Partnerinnen und Partner zusammen. Wie in den vergangenen Jahren waren Netzwerkpartner u. a. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Beiräte für Chancengleichheit auf Gemeindeebene, die Einheitlichen Garantiekomitees des Sanitätsbetriebes, der Gemeinde Bozen, der Autonomen Provinz Bozen und der Freien Universität Bozen.

Besonders erwähnenswert ist die Zusammenarbeit mit den anderen Ombudsstellen. In den letzten Jahren sind diese, wenn das Anliegen der Bürgerin oder des Bürgers mehrere Kompetenzbereiche betroffen hat, gemeinsam interveniert. Dies gibt dem Anliegen nicht nur Stärke, sondern fördert auch eine gemeinsame Reflexion zum Wohle der betroffenen Person. Wie vom Artikel 14 des Landesgesetzes Nr. 11/2020 vorgesehen, wurde zwischen den Ombudsstellen und dem Landesbeirat für Chancengleichheit, unter der Koordination der Gleichstellungsrätin, ein Einvernehmensprotokoll ausgearbeitet. Anfang 2023 wird es unterschrieben.

Darüber hinaus wurde eine intensive Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen gepflegt.

## 5. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

Nel 2022 la tendenza degli ultimi anni si è confermata. Alla Consigliera di parità chiedono consulenza anche delle istituzioni, sia per concepire misure preventive contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, sia per problemi interni alle istituzioni stesse. Ad esempio, una banca ha chiesto alla Consigliera di parità una consulenza sull'introduzione della figura della persona di fiducia. Come risulta dai dati della sezione 3.2, queste consulenze a terzi costituiscono ormai il 10 % delle consulenze, e il loro numero è in aumento.

Riguardo al lavoro di rete, anche nel 2022 la Consigliera di parità ha collaborato con partner locali e nazionali. Come negli anni passati, partner di rete sono stati i sindacati, le associazioni dei datori di lavoro, le commissioni comunali pari opportunità nonché i comitati unici di garanzia dell'Azienda sanitaria, del Comune di Bolzano, della Provincia autonoma di Bolzano e della Libera università di Bolzano.

Particolarmente degna di menzione è la collaborazione con gli altri organismi di garanzia. Negli ultimi anni, quando le istanze di cittadine e cittadini riguardavano diversi ambiti di competenza, tali organismi sono intervenuti congiuntamente. Questo modo di procedere non dà solo maggior peso all'istanza da trattare, ma promuove anche una riflessione congiunta a vantaggio della persona interessata. Come previsto dalla legge provinciale n. 11/2020, all'articolo 14, è stato elaborato, con il coordinamento della Consigliera di parità, un protocollo d'intesa fra gli organismi di garanzia e la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, la cui sottoscrizione è prevista per l'inizio del 2023.

Si ha inoltre avuto un'intensa collaborazione con il servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano e la commissione provinciale per le pari opportunità per le donne.

Die gute Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinde Bozen, des Südtiroler Sanitätsbetriebes und der Landesverwaltung, Frau Dr. Marcella Pirrone, wurde 2022 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.

2022 war die Gleichstellungsrätin auch bei den Treffen des Netzwerkes Gewalt dabei. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk von Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Prävention und Behandlung von Gewalt.

Die hier aufgezählten Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner gelten beispielhaft für viele andere, die die Arbeit der Gleichstellungsrätin erst möglich machen.

Auf regionaler Ebene muss die Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient, RA Matteo Borzaga, hervorgehoben werden. 2022 wurde nicht nur die Tagungsreihe zusammen mit ihm konzipiert, sondern Austauschtreffen fanden in regelmäßigen Abständen statt.

Auf nationaler Ebene ist zudem die Zusammenarbeit mit der Nationalen Gleichstellungsrätin Francesca Bagni Cipriani hervorzuheben. Die Gleichstellungsrätin hat an den regelmäßigen Treffen teilgenommen.

Nennenswert erscheint hier auch die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk RE.A.D.Y. Dabei handelt es sich um das italienische Netzwerk von Regionen, autonomen Provinzen und lokalen Behörden zur Prävention, Bekämpfung und Überwindung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität. RE.A.D.Y 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.

La buona collaborazione con la Consigliera di fiducia del Comune di Bolzano, dell'Azienda sanitaria e dell'amministrazione provinciale, dott.ssa Marcella Pirrone, è proseguita nel 2022. La consigliera di fiducia è la persona di riferimento per collaboratrici e collaboratori della pubblica amministrazione. Si ha lavorato su casi concreti e si sono tenute supervisioni collegiali.

Nel 2022 la Consigliera di parità ha anche partecipato agli incontri della Rete prevenzione della violenza, le cui operatrici e operatori lavorano nell'ambito della prevenzione e della lotta alla violenza.

Tutti i partner di rete qui elencati costituiscono degli esempi, in rappresentanza dei molti altri che rendono possibile il lavoro della Consigliera di parità.

A livello regionale va sottolineata la collaborazione con il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, avv. Matteo Borzaga. In collaborazione con lui non solo è stata concepita la serie delle conferenze nel 2022, ma si tengono regolarmente incontri per avere uno scambio d'idee.

A livello nazionale è importante la collaborazione con la Consigliera nazionale di parità Francesca Bagni Cipriani. La Consigliera di parità altoatesina ha preso parte regolarmente agli incontri.

Degna di menzione è anche la collaborazione con la RE.A.D.Y, 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. La RE.A.D.Y è nata a Torino nell'ambito del Pride nazionale del 15 giugno 2006, quando la città di Torino, in collaborazione con il Comune di Roma, ha riunito rappresentanti istituzionali di dodici pubbliche amministrazioni, tra Regioni ed enti locali, per metterli in rete attraverso la condivisione di una carta d'intenti.

Am 17. Mai 2022, dem internationalen Tag gegen Homo-, Trans- und Biphobie nahm die Gleichstellungsrätin an einer Kampagne in den sozialen Netzwerken teil.

Il 17 maggio 2022, Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia, la Consigliera di parità ha partecipato a una campagna sulle reti sociali.



Abb. 7: Kampagne in den sozialen Netzwerken  
Fig. 7: Campagna sulle reti sociali

Darüber hinaus nahm die Gleichstellungsrätin an folgenden Aktivitäten des Netzwerkes teil:

- Teilnahme an den lokalen und nationalen Treffen der Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner;
- Überarbeitung der Homepage;
- Planung gemeinsamer Aktionen für das Jahr 2023.

La Consigliera di parità ha inoltre partecipato alle seguenti attività:

- incontri locali e nazionali delle/dei partner di rete;
- rielaborazione del sito internet;
- pianificazione di azioni comuni per il 2023.

## 6. REFERENTINNEN- UND SENSIBILISIERUNGSTÄTIGKEIT

Wie in den Jahren zuvor referierte die Gleichstellungsrätin bei verschiedenen Gelegenheiten zu Themen der geschlechterbasierten Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dabei steigt die Anzahl der Nachfragen, besonders in den Schulen an.

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;
- Vortrag über die „Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Studiengang für Hebammen an der Claudiana;
- Vorträge zum Thema Mobbing für Gewerkschaften;
- Vorstellung des Anti-Mobbing-Dienstes in verschiedenen Institutionen;
- Vorstellung der Ombudsstelle bei Ausschüssen aus dem Ausland;
- Vorträge zum Thema der Diversität für private Anbieter.

Auch 2022 wurde ein Schwerpunkt auf die Sensibilisierungsarbeit gelegt. Hinzu kamen auch Vorträge an der Landesfachschole für Sozialberufe „Hannah Arendt“ und an der Landesfachschole für Gesundheitsberufe Claudiana Studienrichtung Hebamme.

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

## 6. CONFERENZE E ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

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. È intanto aumentato il numero delle richieste, soprattutto dalle scuole.

Segue una sintetica elencazione delle conferenze tenute e delle partecipazioni 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;
- “Garante contro le discriminazioni di genere e molestie sessuali sul posto di lavoro”, conferenza al corso di ostetricia della Claudiana;
- conferenze sul mobbing per i sindacati;
- presentazione del Servizio antimobbing in diverse istituzioni;
- presentazione dell'ufficio della Consigliera di parità presso commissioni estere;
- conferenze sul tema della diversità per operatori privati.

Anche nel 2022 un punto centrale è stato il lavoro di sensibilizzazione. Si sono inoltre tenute conferenze alla scuola professionale provinciale per professioni sociali „Hannah Arendt“ e alla scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana (corso di ostetricia).

Il lavoro di sensibilizzazione è stato rafforzato da numerose prese di posizione e comunicati stampa.

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una piccola selezione:



Gleichstellungsamt  
Consigliera di parità  
Consulènta por l'avalianza dles oportunités

**OMBUDSSTELLE - GARANTE  
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN  
CONSIGLIERA DI PARITÀ**

**Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen am Arbeitsplatz**  
\*

**Punto di riferimento per le discriminazioni  
basate sul genere nei luoghi di lavoro**

**12.01.22**



FACHSCHULE  
**DIETENHEIM**  
LANDWIRTSCHAFT  
HAUSWIRTSCHAFT  
ERNÄHRUNG

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c  
39100 Bolzano | Via Cavour 23/c  
Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009  
[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org) | [www.consiglieradiparita-bz.org](http://www.consiglieradiparita-bz.org)  
[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org) | [info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)

Abb. 8: Fachschule für Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Ernährung Dietenheim am 12. Jänner 2022  
Fig. 8: Scuola professionale per l'agricoltura ed economia domestica Teodone il 12 gennaio 2022



Gleichstellungsamt  
Consigliera di parità  
Consulènta por l'avalianza dles oportunités

**OMBUDSSTELLE - GARANTE  
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN  
CONSIGLIERA DI PARITÀ**

**Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen am Arbeitsplatz**  
**Punto di riferimento per le discriminazioni  
di genere nei luoghi di lavoro**

**10.3.2022**



Sozialwissenschaftliches Gymnasium  
**JOSEF GASSER Brixen**

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c  
39100 Bolzano | Via Cavour 23/c  
Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009  
[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org) | [www.consiglieradiparita-bz.org](http://www.consiglieradiparita-bz.org)  
[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org) | [info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)

Abb. 9: Sozialwissenschaftliches Gymnasium Josef Gasser am 10. März 2022  
Fig. 9: Liceo delle Scienze Sociali Josef Gasser il 10 marzo 2022

  
 Gleichstellungsrätin  
 Consigliera di parità  
 Consulènta por l'avalianza dles oportunités

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

## GLEICHSTELLUNGSRÄTIN CONSIGLIERA DI PARITÀ

### OMBUDSSTELLE – GARANTE

**16.11.22**



  
**lfs**  
 landesfachschule für sozialberufe  
 hannah arendt

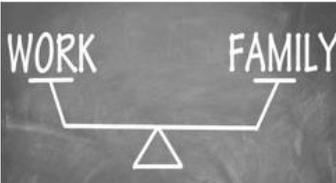


Abb. 10: Landesfachschule für Sozialberufe "Hannah Arendt" am 16. Dezember 2022

Fig. 10: Scuola professionale provinciale per professioni sociali "Hannah Arendt" il 16 dicembre 2022

  
 Gleichstellungsrätin  
 Consigliera di parità  
 Consulènta por l'avalianza dles oportunités

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

## GLEICHSTELLUNGSRÄTIN CONSIGLIERA DI PARITÀ

### OMBUDSSTELLE – GARANTE

**05.12.22**


 Landesberufsschule für  
 das Gastgewerbe **SAVOY**

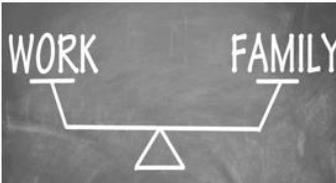



Abb. 11: Landesfachschule für Gastgewerbe Savoy am 5. Dezember 2022

Fig. 11: Scuola professionale provinciale alberghiera ed alimentare Savoy il 5 dicembre 2022

Was die Sensibilisierungsarbeit betrifft, wurde dies vor allem mittels Social-Media-Kampagnen gemacht. 2022 wurde in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsrätinnen der Achse des Triveneto, unter der Koordination der Gleichstellungsrätin der Region Friaul-Julisch-Venetien, eine Kampagne gegen Rollenstereotype im Berufsleben und für eine Förderung von weiblichen Ressourcen am Arbeitsplatz gemacht.

Vorgestellt wurde die Kampagne bei einer Pressekonzferenz in Triest am 05. März 2022. Diese lief über mehrere Monate und wurde auf nationaler Ebene von Influencerinnen und Schauspielerinnen unterstützt. Unter den Hashtags #pillolediparità #GleichstellungimBlick #equality wurden die verschiedenen Bilder gespielt.

Il lavoro di sensibilizzazione si è svolto soprattutto tramite campagne sui social media. Nel 2022, in collaborazione con le Consigliere di parità dell'asse del Triveneto, sotto il coordinamento della Consigliera di parità della Regione Friuli-Venezia Giulia, è stata realizzata una campagna contro gli stereotipi di ruolo nella vita professionale e per la promozione delle risorse femminili sul posto di lavoro.

La campagna è stata presentata in una conferenza stampa a Trieste il 5 marzo 2022. È durata diversi mesi ed è stata sostenuta a livello nazionale da influencer e attrici. Le relative immagini si trovano sotto gli hashtag #pillolediparità #GleichstellungimBlick #equality.

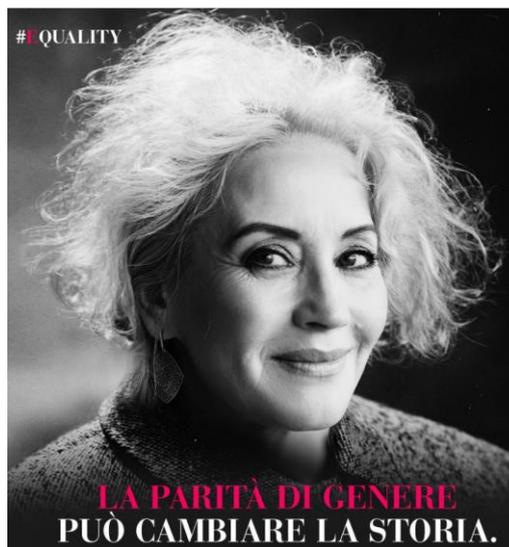


Abb. 12: Kampagne in den sozialen Netzwerken #pillolediparità#GleichstellungimBlick#equality  
 Fig. 12: Campagna sulle reti sociali #pillolediparità#GleichstellungimBlick#equality

In Zusammenarbeit mit der Provinz Bozen und dem Forum Prävention sowie anderen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner nahm die Gleichstellungsrätin an der Kampagne Digital ist real – Digitale è reale teil. Bei dieser Kampagne ging es von April bis Mai 2022 um die Sensibilisierung zum Thema des Hasses im Netz unter den Hashtags #digitalistreal #nohatespeech #digitaleereale. Die Gleichstellungsrätin veröffentlichte anonymisierte Erfahrungsberichte. Im Rahmen dieser Kampagne wurde auch die Kampagne mit dem Netzwerk Ready konzipiert (siehe Abschnitt 5, Seite 41).

In collaborazione con la Provincia di Bolzano, il Forum Prevenzione e altri partner di rete, la Consigliera di parità ha partecipato alla campagna Digital ist real/Digitale è reale, svoltasi da aprile a maggio 2022 per sensibilizzare sul tema dell'odio in rete, sotto gli hashtag #digitalistreal #nohatespeech #digitaleereale. La Consigliera di parità vi ha pubblicato testimonianze anonimizate. Nell'ambito di questa campagna è stata concepita anche la campagna con la rete RE.A.DY (vedi sezione 5, pagina 41).

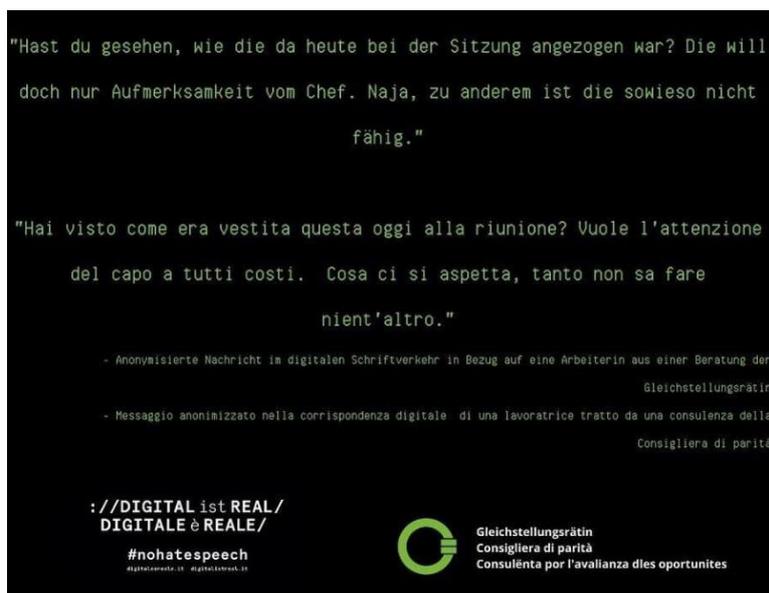


Abb. 13: Kampagne in den sozialen Netzwerken #digitalistreal#nohatespeech#digitaleereale  
Fig. 13: Campagna sulle reti sociali #digitalistreal#nohatespeech#digitaleereale

Unter dem Hashtag #rolemodelsatwork werden regelmäßig Frauen, die auf dem Südtiroler Territorium arbeiten, vorgestellt, damit sie als Vorbild für andere Frauen fungieren und Mut machen, ihren eigenen Weg zu gehen.

Sotto gli hashtag #rolemodelsatwork vengono regolarmente presentate donne che lavorano sul territorio altoatesino, affinché possano costituire un modello per altre donne e incoraggiarle così a percorrere la propria strada.

# #rolemodelsatwork

Locker und lässig, frech und feministisch. So klingt „ätsch bättsch – der feministische Podcast aus den Alpen.

Ätsch bättsch ist frech. Ätsch bättsch bedeutet für uns: So, jetzt sind wir dran. Ätsch bättsch vermittelt Empowerment und den Mut, das zu tun, was Frau nicht zugetraut wird.

Rilassato e disinvolto, provocante e femminista. Questo è il tono usato dal nostro podcast femminista in lingua tedesca „ätsch bättsch“ prodotto nelle Alpi.

Ätsch bättsch vuole provocare. Ätsch bättsch significa: Adesso è giunto il nostro momento. Ätsch bättsch vuole emancipare e dare coraggio a donne in modo che esse possano compiere azioni delle quali non vengono ritenute capaci.

Das Team von Ätsch Bättsch  
La squadra di Ätsch Bättsch  
@aetsch\_baetsch\_podcast

Gleichstellungsratin  
Consigliera di parità  
Consulenta per l'avallanza dles oportunites

Abb. 14: Beispiel #rolemodelsatwork  
Fig. 14: Esempio #rolemodelsatwork

Vom 25. November bis zum 10. Dezember nahm die Gleichstellungsrätin unter den Hashtags #orangetheworld #16days an der Internationalen Kampagne gegen Gewalt an Frauen teil.

Dal 25 novembre al 10 dicembre, la Consigliera di parità ha partecipato alla campagna internazionale contro la violenza sulle donne, sotto gli hashtag #orangetheworld #16days.



Abb. 15: Internationale Kampagne gegen Gewalt an Frauen #orangetheworld#16days  
Fig. 15: Campagna internazionale contro la violenza sulle donne #orangetheworld#16days

Erwartungsgemäß konnten durch Social-Media-Kampagne andere Zielgruppen erreicht werden.

Come previsto, con la campagna sui social media si è riusciti a raggiungere ulteriori gruppi di persone.

Einige der Kampagnen werden 2023 fortgeführt.

Alcune di queste campagne verranno proseguite nel 2023.

## 7. ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2022 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz informiert.

Anbei die Liste der erschienenen Presseberichte.

## 7. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2022 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
Eine Mitteilung der Gleichstellungsrätin – Anti-Mobbing-Dienst aktiv	Sarnerblatt	26.01.22	5
Anti-Mobbing-Dienst aktiv	Der Vinschger	02.02.22	22
Frauen in der Wissenschaft sichtbar machen	Dolomiten	11.02.22	16
Benachteiligung von Frauen ist nach wie vor groß	www.stol.it	11.02.22	Web
Anti-Mobbing-Dienst offiziell vorgestellt	Die Antenne	18.02.22	Radio
BZ: Presentato il servizio Antimobbing provinciale	Rai Südtirol Radio	18.02.22	Radio
Anti-Mobbing-Dienst offiziell vorgestellt	Südtirol 1	18.02.22	Radio
Presentato il nuovo servizio antimobbing provinciale	Radio NBC	18.02.22	Radio
Presentato il nuovo servizio antimobbing provinciale	Alto Adige TV	18.02.22	Video
Neuer Anti-Mobbing-Dienst vorgestellt	www.suedtirolnews.it	18.02.22	Web
Consigliera Morandini: i casi di Mobbing dilagano	Alto Adige TV	18.02.22	Video
Mobbing: A Bolzano uno sportello per ricevere aiuto e sostegno	www.altoadige.it	18.02.22	Web
Mai più vessazioni sul lavoro: c'è il servizio antimobbing	Alto Adige	19.02.22	17
Mobbing sul lavoro, vittime al 70 % donne	Corriere dell'Alto Adige	19.02.22	1
Nach der Babypause im Job demontiert	Dolomiten	19.02.22	17
Mobbing im Büro	Südtiroler Tageszeitung	19.02.22	8
Bolzano: Presentato il servizio antimobbing	www.buongiornosuedtirol.it	19.02.22	Web
Istituito il nuovo centro antimobbing	Radio NBC	19.02.22	Radio
Lavoro, è operativo il servizio antimobbing	Altoadigeinnovazione.it	21.02.22	Web
Volle Solidarität mit den Frauen in der Ukraine	Dolomiten	09.03.22	17
Verleihung der Auszeichnung am 12. April. "Kollektiv Frauenmarsch": Politische Persönlichkeit des Jahres	www.suedtirolnews.it	04.04.22	Web
Donne in marcia, oggi alle 18 la premiazione	Alto Adige	12.04.22	28
Il premio di Politika alla marcia delle donne	Corriere dell'Alto Adige	12.04.22	4
Donne in marcia premiate "La nostra lotta riguarda tutti"	Corriere dell'Alto Adige	13.04.22	3
Südtirol wachrütteln	www.salto.bz	14.04.22	Web
1. Mai: Gleichstellungsrätin fordert Intervention. "Bilanz zur weiblichen Erwerbstätigkeit nach Pandemie notwendig"	www.suedtirolnews.it	29.04.22	Web
Lohnerhöhungen sind "dringende Notwendigkeit"	Dolomiten	30.04.22	17
1. Mai: Gleichstellungsrätin fordert Intervention	Antenne	30.04.22	Radio
1. Mai: Auf ungleiche Arbeitschancen aufmerksam machen	www.stol.it	01.05.22	Web
Auf der Tagesordnung des Landtags	Dolomiten	10.05.22	13
"Alles eine Frage der Zeit?"	Dolomiten	10.05.22	14
Landtag beginnt Mai-Sitzungswoche	Südtirol 1	10.05.22	Radio

Schwieriger Spagat zwischen Job und Familie	www.stol.it	11.05.22	Web
Schwieriger Spagat	Dolomiten	11.05.22	14
Jahresbericht von Gleichstellungsrätin Michela Morandini vorgestellt	Antenne	11.05.22	Radio
Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer wieder Thema	www.suedtirolnews.it	11.05.22	Web
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist laut Gleichstellungsrätin Morandini weiter problematisch	Antenne	11.05.22	Radio
Schlagzeilen	Rai Südtirol	11.05.22	Radio
Vorstellung des Jahresberichts der Gleichstellungsrätin Michela Morandini	Rai Südtirol	11.05.22	Radio
Viel Arbeit für die Gleichstellungsrätin – mehr al 500 Fälle letztes Jahr	Südtirol 1	11.05.22	Radio
Gleichstellungsrätin: „Mobbing und Diskriminierung weiter Hauptthema“	SDF	11.05.22	Video
Gleichstellungsrätin: „Mobbing und Diskriminierung weiter Hauptthema“	Südtirol 1	11.05.22	Radio
Lavori Consiglio: Relazioni sull'attività di Consigliera di parità e garante dell'infanzia	Rai Südtirol Radio	11.05.22	Radio
Lavori Consiglio: Relazioni sull'attività di Consigliera di parità e garante dell'infanzia	Video33	11.05.22	Video
Lavori Consiglio: Relazioni sull'attività di Consigliera di parità e garante dell'infanzia	Rai Tre–Trentino Alto Adige	11.05.22	Video
Jahresbericht von Michela Morandini vorgestellt	Rai Südtirol	11.05.22	Video
Mobbing e molestie in aumento	Alto Adige	12.05.22	1
Donne discriminate sul posto di lavoro aumentano le segnalazioni in provincia	Corriere dell'Alto Adige	12.05.22	3
Das ist kein schlechter Witz	Südtiroler Tageszeitung	12.05.22	8
In aumento in Alto Adige le segnalazioni all'ufficio della Consigliera di Parità	NBC	12.05.22	Radio
Consigliera di parità 520 casi trattati nel 2021	RTTR	12.05.22	Video
Mobbing e molestie casi in aumento	Alto Adige TV	12.05.22	Video
Landtagsbeschluss für Frauenquote	www.salto.bz	13.05.22	Web
Dimissioni del neopapà, niente indennità sostitutiva	Alto Adige	15.05.22	12
Das Land beteiligt sich an Aktion gegen Hassreden. Tag gegen Homophobie: Gegen Hassreden, für mehr Respekt.	www.suedtirolnews.it	16.05.22	Web
Kärntner Landtagsmitglieder in Südtirol: Austausch zu Gendermedizin	www.www.stol.it	25.05.22	Web
Gendermedizin im Fokus	www.suedtirolnews.it	25.05.22	Web
Johnny Depp vs. Amber Heard: „Das war wie ein Hexenprozess“	www.stol.it	02.06.22	Web
„Was heißt Respekt?“	www.suedtirolnews.it	07.06.22	Web
Das drängt Frauen weiter in Arbeitslosigkeit	Dolomiten	28.06.22	12
Geschlechterbasierte Diskriminierung	Südtiroler Tageszeitung	17.08.22	8
Tagungen im Überblick	Südtiroler Wirtschaftszeitung	02.09.22	8
Mobbing am Arbeitsplatz. Tagungsreihe in Bozen und Trient	HGV-Zeitung	14.09.22	36
Mobbing am Arbeitsplatz	Südtiroler Landwirt	16.09.22	33
Tag der Chancengleichheit „Das Potenzial vieler Frauen bleibt nach wie vor ungenutzt“	www.www.stol.it	16.09.22	Web
Kein Reformeifer in Richtung Chancengleichheit	Dolomiten	24.09.22	18
Anti-Mobbing-Dienst. Interview mit der Gleichstellungsrätin Michela Morandini	Rai Südtirol Radio	28.09.22	Radio
Basta mobbing, due incontri istituzionali sul deplorable fenomeno	www.buongiornosuedtirol.it	28.09.22	Web
Wenn der Arbeitsplatz zur Hölle wird	Dolomiten	29.09.22	13
Albtraum Arbeit und Mobbing	ORF 1	29.09.22	Video
Mobbing sul posto di lavoro: ecco come riconoscerlo: A Bolzano un convegno organizzato dalla Consigliera di parità in collaborazione con Trento	www.altoadige.it	29.09.22	Web

Laut Gleichstellungsrätin Michela Morandini ein großer Informationsbedarf zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz	Rai Südtirol Radio	30.09.22	Video
„Mobbing kreiert Schäden am Arbeitsplatz“	www.stol.it	30.09.22	Web
Großes Interesse bei Tagung zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz	www.stol.it	30.09.22	Web
"Unterstützung für Arbeitnehmer muss ausgebaut werden". Mobbing: Vor allem Frauen betroffen	www.suedtirolnews.it	30.09.22	Web
Mobbing, a Bolzano due incontri per conoscere e combattere gli abusi sui luoghi di lavoro	www.altoadige.it	30.09.22	Web
Mobbing, più vittime tra le donne	Alto Adige	01.10.22	18
"Ein Virus am Arbeitsplatz"	Dolomiten	01.10.22	16
Convegno sul mobbing, più informazione e sostegno per lavoratrici e lavoratori redazione	www.buongiornosuedtirol.it	01.10.22	Web
La consigliera di parità Morandini: «Garantire pari opportunità nella vita lavorativa»	www.altoadige.it	10.10.22	Web
Giornata mondiale delle bambine e delle ragazze, superare gli stereotipi in famiglia e nella scuola?	www.buongiornosuedtirol.it	10.10.22	Web
Chancengleichheit sichern	Dolomiten	11.10.22	12
Gleichstellungsrätin: „Chancengleichheit im Berufsleben sichern“	www.suedtirolnews.it	11.10.22	Web
Weltmädchentag: Förderung von Mädchen muss frühzeitig beginnen	Südtirol 1	11.10.22	Radio
Weltmädchentag: Förderung von Mädchen muss frühzeitig beginnen	Die Antenne	11.10.22	Radio
Mobbing, 92 le richieste d'aiuto	L'Adige	14.10.22	17
Mobbing am Arbeitsplatz: „Bedarf an Informationen groß“	www.suedtirolnews.it	14.10.22	Web
Mobbing sul lavoro, "Le più colpite sono le donne al rientro dalla maternità". I consiglieri di parità: "In Trentino il 25% dei lavoratori ritiene di esserne stato vittima"	Il Dolomiti	14.10.22	Web
10 % dei lavoratori trentini si sente vittima di mobbing	Rai Südtirol Radio	14.10.22	Radio
Mobbing, successo del corso rivolto ai datori di lavoro	Alto Adige	16.10.22	23
Richieste di aiuto in aumento allo sportello anti-mobbing	Trentino TV	16.10.22	TV
Stark nachgefragtes Thema	Dolomiten	17.10.22	4
Mobbing, Trento e Bolzano a convegno	www.unsertirol24.com	18.10.22	Web
Frauen im KVV wählen neuen Vorstand	www.stol.it	22.10.22	Web
Familienarbeit: "Wertvoll – anerkannt – bezahlt?"	www.suedtirolnews.it	22.10.22	Web
Familienarbeit im Fokus	Dolomiten	24.10.22	6
Lontana la parità di genere in Trentino-Alto Adige	Alto Adige TV	28.10.22	TV
Renten der Frauen sind um fast die Hälfte niedriger als jene der Männer	ORF 1	28.10.22	TV
Trentino TV Economia – Pensioni dimezzate per le donne rispetto agli uomini	Trentino TV	28.10.22	TV
Equal Pension Day	Video 33	28.10.22	TV
Lontana la parità di genere in trentino Alto Adige	Video 33	28.10.22	TV
Focus sulle pensioni; Le donne prendono la metà degli uomini	Corriere dell'Alto Adige	29.10.22	1
Eine kollektive Diskriminierung	Dolomiten	29.10.22	1
Pensioni, divario al 50% - Donne a rischio povertà	Alto Adige	29.10.22	24
Giornalisti contro l'odio in rete – Premiati Loperfido e Schmidt	Alto Adige	11.11.22	23
A Bolzano è attivo il Consiglio provinciale dei bambini e non da oggi	www.buongiornosuedtirol.it	18.11.22	Web
Come diventare una leader in azienda	Alto Adige	19.02.22	8
Kinderlandtag - Kinder werden selbst aktiv und setzen sich für ihre Rechte ein	www.suedtirolnews.it	20.11.22	Web
16 Tage gegen Gewalt an Frauen	Peertv	23.11.22	TV
Die einflussreichsten Südtirolerinnen	FF-Wochenmagazin	24.11.22	11
Diplome für 260 neue Fachkräfte in Sozialberufen	unsertirol24.com	25.11.22	Web

Fachschule für Sozialberufe: Diplome für über 270 neue Fachkräfte	www.suedtirolnews.it	25.11.22	Web
Giornata per l'eliminazione della violenza sulle donne, le iniziative	Video33	25.11.22	Video
Mobbing in azienda, gli obblighi del datore di lavoro	Alto Adige	27.11.22	12
Soziales: 273 neue Fachkräfte	Dolomiten	28.11.22	8
Formazione sociale, 260 nuovi diplomati alla Scuola "Hannah Arendt"	www.buongiornosuedtirol.it	28.11.22	Web
Michela Morandini: "Ungleichgewicht immer noch zu hoch"	WIKU	30.11.22	5
Gemeinsam gegen den Klimawandel	Dolomiten	13.12.22	12

Anbei eine Auswahl:

Eccone una selezione:

## „Alles eine Frage der Zeit?“

So lautet das Thema einer Podiumsdiskussion, zu der die Initiative „timeweek“ der Stadt Bozen am morgigen Mittwoch um 18 Uhr ins Kolpinghaus lädt. Es diskutieren

Manuela Bertagnolli, Präsidentin der Jungunternehmer, Christa Ladurner, Sprecherin der Allianz für Familie, und Gleichstellungsrätin Michela Morandini.



Abb. 16: Dolomiten vom 10. Mai 2022  
 Fig. 16: Dolomiten del 10 maggio 2022

## „Das drängt Frauen weiter in Arbeitslosigkeit“

**REAKTIONEN:** Harsche Kritik an römischer Neureglung zur Elternzeit – „Mit 30 Prozent vom Gehalt schaffen das die Familien nicht“

BOZEN (ih). „Wir müssen aufhören, Familienpolitik zu betreiben, die Frauen in die Arbeitslosigkeit treibt“: Christa Ladurner von der Familienallianz ist über das neue Gesetzesdekret aus Rom zur Neuregelung der Elternzeiten (wir haben berichtet) schlicht empört. Auch andere Frauen haben sich dazu geäußert.

Eine Erhöhung der fakultativen Elternzeit von 6 auf 9 Monate sei ja schön und auch gut, „aber wer soll sich das denn bei weiterhin nur 30 Prozent vom Gehalt leisten können?“, ärgert sich Christa Ladurner. „Das wird weiterhin dazu führen, dass Frauen kündigen, weil sie mit dem Arbeitslosengeld besser fahren. Und spätestens beim zweiten Kind wird das zur Falle“;



sagt **Christa Ladurner von der Familienallianz** (Bild oben). Sie fordert mindestens eine Vergütung von 80 Prozent des Gehaltes – sowie eine Anrechnung von Elternzeit und Wartestand für Pflege von Angehörigen auf die Rente. „Diesen Auftrag würde ich unseren Parlamentariern geben“, so Ladurner.

Natürlich stelle die römische Neureglung „eine Verbesserung der aktuellen Situation“ dar, aber zufrieden damit ist auch die **Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit, Ulrike Oberhammer** (Bild), damit noch lange nicht: „Ich habe mir viel mehr erwartet“, gesteht sie. Die Anhebung der fakultativen Elternzeit von 6 auf 9 Monate sei keineswegs ausreichend. Besonders kritisch sieht aber auch sie, dass es in dieser Zeit bei einer Vergütung von 30 Prozent des Gehaltes bleiben soll. Gerade die steigenden Preise, allen voran der Strompreise, stellen Familien vor große Probleme. „Das ist mit 30 Prozent vom Gehalt gar nicht mehr zu schaffen“, sorgt sie sich.



Und insbesondere Alleinerziehende blieben dabei wieder auf der Strecke. Sorge bereitet ihr auch, dass die Maßnahmen keinen weiteren Anreiz für die frisch gebackenen Mütter brächten, nicht zu kündigen – mit den bekannten negativen Auswirkungen auf Karriere und Pensionsvorsorge. Enttäuscht ist sie von den 10 Tagen verpflichtenden Vaterschaftsurlaubs – „das ist nicht mehr als ein Zuckerle“, sagt sie: „Zum einen möchten sich viele junge Väter mehr in die Betreuung der Kinder einbringen, und diejenigen, die das nicht freiwillig möchten, sollten verpflichtet werden. 10 Tage Vaterschaftsurlaub – mit Betonung auf Urlaub – haben mit einer größeren Übernahme der Kinderbetreuung nichts zu tun.“



„Das Dekret löst das Problem nicht“, findet **Gleichstellungsrätin Michela Morandini** (Bild oben): Es bleibe beim Einkommensverlust für die Familien und dränge Frauen weiterhin dazu, die unbezahlte Familienarbeit zu übernehmen. Von Geschlechtergerechtigkeit sei nichts zu sehen. Sie sieht die Landespolitik in der Pflicht, die römischen Versäumnisse auszugleichen.



Abb. 17: Dolomiten vom 28. Juni 2022  
 Fig. 17: Dolomiten del 28 giugno 2022

## Frauen in der Wissenschaft sichtbar machen



BOZEN. Heute ist der Internationale Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft. Dazu schreibt Gleichstellungsrätin Michela Morandini in einer Aussendung: „Die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in den MINT-Fächern, hat Folgen für die Weltwirtschaft.“ Dabei würden sich immer mehr Frauen für ein Studium einschreiben und eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Allerdings zeige sich, je wichtiger die Position, desto mehr schrumpfe der Frauenanteil. Um die Unterrepräsentation der Frauen in der Wissenschaft auszugleichen, bedürfe es Interventionen auf mehreren Ebenen. Dabei müsse dieser Veränderungsprozess auch auf politischer Ebene unterstützt werden. Das sieht auch SVP-Landesfrauenreferentin Renate Gebhard so: „Laut dem Global Media Monitoring Project sind es in erster Linie Männer, die uns die Welt erklären, obwohl es durchaus auch Expertinnen gibt. Hier gilt es konkret anzusetzen: Wir müssen unsere Wissenschaftlerinnen und ihre wertvolle Arbeit sichtbar machen.“ Sie lanciert die Idee eines Verzeichnisses von Wissenschaftlerinnen, Expertinnen und Fachfrauen in der Europaregion Tirol. ■

Abb. 18: Dolomiten vom 11. Februar 22  
Fig. 18: Dolomiten del 11 febbraio 22

## OPERAZIONE PARITÀ

MICHELA MORANDINI

### DIMISSIONI DEL NEOPAPÀ, NIENTE INDENNITÀ SOSTITUTIVA

**S**e un neopapà che non si avvale del congedo di paternità si dimette entro il primo anno di vita del figlio o della figlia, non ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso: l'ho spiegato a F., che, avendo dato le dimissioni qualche mese dopo essere diventato papà, si era stupito di non trovare tale indennità nell'ultima busta paga. ...

**"S**ono diventato padre da qualche mese", mi ha raccontato F., "e recentemente, entro il primo anno di vita di mia figlia, ho dato le dimissioni, avvalendomi dell'indennità di disoccupazione NASPI ma non del congedo di paternità". Le dimissioni, mi ha raccontato ulteriormente F., erano state convalidate dall'Ispettorato del Lavoro, come previsto dal decreto legislativo 151/2001 (art. 55), a garanzia del fatto che il licenziamento non fosse dovuto a discriminazioni sul posto di lavoro e che si trattasse di dimissioni volontarie. "Mi sono però accorto, ricevendo l'ultimo cedolino stipendi", ha proseguito F., "che il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso non è stato effettuato. Ho chiesto informazioni in merito presso diversi uffici, ma la risposta è stata sempre diversa: mi può spiegare come stanno realmente le cose?".

Facendo riferimento alla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 26 ottobre 2020 prot. n. 896, con Oggetto "Dimissioni - Obbligo del preavviso dimissioni da parte del lavoratore padre - art. 55, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 151/2001", ho dovuto confermare a F. che effettivamente egli non aveva diritto all'indennità sostitutiva. In questa nota si legge infatti testualmente: "Appare pertanto corretto affermare che il padre lavoratore fruitore del congedo di paternità che si dimetta durante il periodo in cui è vietato il licenziamento, non è tenuto al preavviso e percepisce la relativa indennità sostitutiva. Diversamente, qualora egli non abbia beneficiato del congedo in parola, ha diritto unicamente all'esonero dal preavviso". Non avendo F. usufruito del congedo di paternità, come da lui stesso riferito, egli non aveva quindi nemmeno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso: la sua azienda si era comportata correttamente.

Ritenete di essere oggetto, sul posto di lavoro, di una discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso? Potete rivolgervi alla Consigliera di parità, in via Cavour 23/c a Bolzano, concordando un appuntamento al numero telefonico 0471.326044, cell. 360.1094611, o all'indirizzo e-mail: [consiglieraadiparita@consiglio-bz.org](mailto:consiglieraadiparita@consiglio-bz.org).



Abb. 19: Alto Adige vom 15. Mai 22  
Fig. 19: Alto Adige del 15 maggio 22

## TAG DER ARBEIT

### Lohnerhöhungen sind „dringende Notwendigkeit“

BOZEN. „Eine Erhöhung bzw. eine Anpassung der Löhne und Gehälter der Arbeiterinnen und Arbeiter an die Lebenskosten ist immer eine Frage der Gerechtigkeit, mittlerweile allerdings auch eine dringende Notwendigkeit“, betont Magdalena Amhof, Vorsitzende der SVP-Arbeitnehmer. Angesichts der aktuellen Herausforderungen gewinne der Wert eines sicheren Arbeitsplatzes und ausreichenden Einkommens an neuer Bedeutung, findet Landeshauptmann Arno Kompatscher. Und Landesrat Philipp Achammer meint: „Der Tag der Arbeit erinnert daran, dass Menschen gute Arbeit brauchen, sinnstiftende und gerecht bezahlte Arbeit.“ Gleichstellungsrätin Michela Morandini nimmt den Tag der Arbeit zum Anlass, auf ungleiche Arbeitschancen und -bedingungen für Frauen aufmerksam zu machen. Und der Südtiroler Jugendring ruft dazu auf, neue Arbeitszeitmodelle einzuführen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit führen. ■

Abb. 20: Dolomiten vom 30. April 22  
Fig. 20: Dolomiten del 30 aprile 22

# „Das ist kein schlechter Witz“

Im vergangenen Jahr hat die Gleichstellungsrätin knapp 130 Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz bearbeitet. Die Komplexität der Fälle nimmt weiter zu.



Mobbing am Arbeitsplatz: Knapp 30 Prozent aller Fälle

von Lisi Lang

Mobbing und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das sind nach wie vor die Hauptthemen, mit denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Gleichstellungsrätin wenden. „Die Anliegen sind seit Jahren dieselben, in Pandemiezeiten hat sich die Situation in Bezug auf die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf aber zugespitzt – zu Ungunsten der Frauen und folglich der Gleichstellung“, unterstreicht Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

Gestern hat die Gleichstellungsrätin ihren Tätigkeitsbericht für das Jahr 2021 im Landtag vorgestellt und dieser zeigt, dass die Komplexität der Fälle weiter zunimmt. „Unsere Fälle sind nie einfach“, erklärt Michela Morandini, „häufig suchen sich Betroffene erst spät Hilfe, also zu einem Zeitpunkt, wo es ihnen emotional bereits sehr schlecht geht“. Und deswegen sei es meist mit einem Gespräch auch nicht getan.

Im vergangenen Jahr wurde die Gleichstellungsrätin beispielsweise von einem Vater kontaktiert, der während darüber war, dass es seiner Tochter, einem 17-jährigen Lehrmädchen, bei der Arbeit so

schlecht ging. Er vermutete, dass sie gemobbt wird. Die Gleichstellungsrätin hat daraufhin erst das Gespräch mit dem Vater und dann alleine mit der Tochter gesucht. „Sie hat mir erklärt, dass sie das Gefühl hat, dass sie andere Aufträge bekommt als ihre Kollegen und dass ihr vor anderen Mitarbeitern immer wieder gesagt wurde, dass sie das eh nicht kann, weil sie ein Mädchen ist“, erklärt Morandini. Die Gleichstellungsrätin hat dann gemeinsam mit der Betroffenen nach einer Lösung gesucht und steht seitdem auch noch immer lose mit ihr in Kontakt. Das ist aber nur einer von vielen Fällen, wie ein Blick in den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsrätin zeigt. Im Jahr 2021 wurden 620 Fälle bearbeitet und davon 160 kollektive Interventionen durchgeführt. „Durchschnittlich



Michela Morandini

kommt pro Fall ein Zeitaufwand von 25 Stunden zusammen – es gibt aber auch Personen, die länger betreut werden müssen“, erklärt die Gleichstellungsrätin.

Was die Thematiken angeht, war das Thema des Mobbing am Arbeitsplatz mit knapp 30 Prozent das häufigste Anliegen, mit dem sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Gleichstellungsrätin wandten. „Wenn ein Vorsitzender sagt, dass man als Frau noch einen Knopf der Bluse aufknöpfen soll, um den Kunden milder zu stimmen, dann ist das kein schlechter Witz sondern Diskriminierung“, betont Gleichstellungsrätin Morandini. Leider sei aber auch dies ein Fall gewesen, mit welchem sich die Gleichstellungsrätin im letzten Jahr befassen musste. Das Thema der Flexibilität und der Unvereinbarkeit von Familie

und Beruf war mit knapp 21 Prozent das zweithäufigste Anliegen. „Frauen sind oft Opfer von strukturellen Problemen und schämen sich dann, weil sie denken, alles alleine schaffen zu müssen“, weiß die Gleichstellungsrätin.

Gehäufiger als in den Jahren zuvor kamen Frauen zur Gleichstellungsrätin, die sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt hatten bzw. erlebten. „Die Übergriffe fanden durch körperliche Übergriffe oder durch digitale Gewaltformen statt“, erklärt die Gleichstellungsrätin, die in einigen Fällen auch eine Meldung an die Staatsanwaltschaft gemacht hat.

42 Prozent der Personen, mit denen ein Beratungsprozess durchgeführt wurde, waren in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt, 20 Prozent im Gastgewerbe, 18 Prozent im Handel und 13 Prozent im Bereich Industrie. „Es gibt einen leichten Anstieg bei den Angestellten des Privatsektors“, erklärt Michela Morandini. 67 Prozent waren deutscher Muttersprache und zu 90 Prozent sind es Frauen.

„Die Anliegen sind seit Jahren dieselben – in Pandemiezeiten hat sich die Situation in Bezug auf die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf aber zugespitzt.“

Das Büro der Gleichstellungsrätin kümmert sich aber nicht nur um Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz, sondern ist auch für den Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zuständig und den im Herbst 2021 eingeführten Anti-Mobbing-Dienst.

Der Fokus der Tätigkeiten des Anti-Mobbing-Dienstes lag 2021 neben Informations- und Beratungsgesprächen in der Ausarbeitung und Verbreitung von Informationsmaterial. Für 2022 wird an einer Fortbildungsreihe u.a. mit zwei Tagungen gearbeitet.

Was die Arbeit des Monitoringausschusses betrifft, war das Schwerpunktthema im Jahr 2021 die psychosoziale Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in Südtirol. Im Rahmen eines Workshops gemeinsam mit Betroffenen und Experten wurden auch Forderungen zu diesem Thema formuliert, die den politischen Verantwortlichen übergeben wurden.

Die bearbeiteten Fälle		
Diskriminierungsform	Anzahl	Prozent
Multiple Diskriminierung/ Mobbing	127	20,5
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	90	20,9
Sexuelle Übergriffe oder Stalking am Arbeitsplatz	25	6,8
Abbruch Arbeitsverhältniss	18	4,2

Abb. 21: Die Neue Südtiroler Tageszeitung vom 12. Mai 2022  
Fig. 21: Die Neue Südtiroler Tageszeitung del 12 maggio 2022

## Il convegno

# Mobbing, più vittime tra le donne

**BOLZANO.** Alzare il velo di silenzio sul mobbing. Si è tenuto a Palazzo Widmann il primo di due incontri sul tema del mobbing sul posto di lavoro organizzato dalla Consigliera di parità dell'Alto Adige **Michela Morandini** con il Consigliere di parità del Trentino **Matteo Borzaga** e le Commissioni pari opportunità delle due Province. Grande interesse per l'evento rivolto a lavoratori e lavoratrici. Il presidente **Arno Kompatscher** ha sottolineato l'importanza della legge anti-mobbing e il fatto che, in merito alla prevenzione, le imprese

hanno un ruolo fondamentale. Secondo la vicepresidente della Commissione pari opportunità **Donatella Califano**, «le donne sono più spesso vittime di mobbing e di frequente la maternità ne è causa scatenante». Così **Michela Morandini**: «L'ampia adesione all'iniziativa dimostra quanto grande sia la necessità di lavoratrici e lavoratori di avere informazioni sul mobbing, non soltanto in forma di consulenza privata ma anche in occasione di incontri pubblici». «Profili psicologici, giuridici ed organizzativi», questi i temi affrontati

dagli esperti. **Raffaele Virgadola**, psicologo del lavoro ed esperto di mobbing, ha fornito una definizione del mobbing illustrandone le diverse forme e fasi del mobbing, nonché alcune possibilità di autotutela: «Il mobbing è un fenomeno complesso, che ha un impatto importante sul benessere della persona colpita. Per l'organizzazione il mobbing è come un virus». Uno sguardo di genere sul fenomeno del mobbing è stato offerto dalla professoressa di Sociologia dei processi economici e del lavoro **Barbara Poggio**, che ha ri-

levato la maggiore vulnerabilità delle donne sul mercato del lavoro e di conseguenza il più alto rischio di essere vittime di mobbing. Gli strumenti giuridici a disposizione di lavoratrici e lavoratori direttamente interessati sono stati messi in luce dalla professoressa associata di diritto del lavoro **Francesca Malzani**, secondo cui la normativa attuale non offre una tutela completa alle vittime di mobbing. Il prossimo incontro, rivolto principalmente a datrici e datori di lavoro, si terrà il 13 ottobre a Palazzo Geremia a Trento.

Abb. 22: Alto Adige vom 1. Oktober 2022

Fig. 22: Alto Adige del 1° ottobre 2022

## „Ein Virus am Arbeitsplatz“

TAGUNG: Mobbing am Arbeitsplatz betrifft vor allem Frauen – Verantwortung des Betriebes – Hilfe suchen

**BOZEN.** „Für einen Betrieb ist Mobbing wie ein Virus“. Das erklärte der Arbeitspsychologe **Raffaele Virgadola** bei einer Tagung in Bozen. Dass Mobbing am Arbeitsplatz als großes Problem wahrgenommen wird, bewies der voll besetzte Saal.

„Mobbing ist ein komplexes Phänomen, das erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden der betroffenen Person hat. Für den Betrieb ist Mobbing wie ein Virus“, erklärte **Raffaele Virgadola**, Arbeitspsychologe und Experte für Mobbing, Stress, Konflikte und Gesundheit am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber habe die Verantwortung, im Falle von Mobbing zu handeln. Einen geschlechterspezifischen Blick auf das Phänomen warf die Professorin für Soziologie der ökonomischen Pro-



Das große Interesse an der Tagung zeigt, dass Mobbing am Arbeitsplatz viele Arbeitnehmer beschäftigt und betrifft.

GNews

zesse und Arbeit, **Barbara Poggio**. Sie unterstrich, dass Frauen am Arbeitsmarkt verletzlicher sind und deshalb ein höheres Risiko haben, von Mobbing betroffen zu sein. Das bestätigte die Vizepräsidentin des Trentiner Landeskomitees für Chancengleichheit, **Donatella Califano**. Oft stünden die Schikanen mit der Mutterschaft in Zusammenhang. Die

rechtlichen Möglichkeiten für die Betroffenen beleuchtete die assoziierte Professorin für Arbeitsrecht, **Francesca Malzani**, die aber die derzeitige Gesetzeslage als unzureichend für den Schutz der Opfer einschätzte.

Landeshauptmann und Landesrat für Chancengleichheit, **Arno Kompatscher**, unterstrich in seinen Grußworten die Bedeu-

tung des Anti-Mobbing-Gesetzes und betonte, dass den Unternehmen eine grundlegende Rolle in der Prävention zukommt. **Michela Morandini**, Gleichstellungsrätin und Verantwortliche des Anti-Mobbing-Dienstes, die mit ihrem Trentiner Amtskollegen **Matteo Borzaga**, die Tagung organisiert hat (sie findet am 13. Oktober in Trient statt) betonte, dass der Bedarf an Informationen bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen groß sei. Wichtig sei die Arbeit im Netzwerk, um die Mobbing-Opfer zu unterstützen.

■ Betroffene können sich an die Gleichstellungsrätin wenden: 0471/94 60 03 oder [info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org) bzw. [www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org).

© Alle Rechte vorbehalten



Abb. 23: Dolomiten vom 1. Oktober 2022

Fig. 23: Dolomiten del 1° ottobre 2022

# Mobbing, successo del corso rivolto ai datori di lavoro

**La prevenzione.**  
Conclusa l'iniziativa dei Consiglieri di parità di Bolzano e Trento

**BOLZANO.** Con l'incontro a palazzo Geremia a Trento, che ha fatto seguito al convegno del 29 settembre a Palazzo Widmann a Bolzano, si è conclusa l'iniziativa sul tema «Mobbing sul posto di lavoro: profili psicologici, giuridici e organizzativi», nata da una collaborazione tra la Consigliera di parità della Provincia di Bolzano Michela Morandini, il Consigliere di parità della Provincia di Trento Matteo Borzaga e le Commissioni pari opportunità delle due province. Hanno partecipato 350 tra lavoratori e lavoratrici, datori e datrici di lavoro, rappresentanti sindacali e persone interessate. «Eravamo consapevoli che la richiesta di informazioni riguardo a questo tema era elevata, ma il grande numero di coloro che hanno partecipato ci ha confermato la necessità di questi incontri», commenta Michela Morandini. Il primo era rivolto principalmente lavoratrici e lavoratori. Nel secondo incontro, rivolto alle datrici e ai datori di lavoro, è stato spiegato come

costoro possono riconoscere il mobbing all'interno della propria azienda e sono state illustrate le loro responsabilità dal punto di vista giuridico. Anche in questo appuntamento è stato fornito uno sguardo di genere sul fenomeno. Nel saluto introduttivo il sindaco di Trento Franco Ianeselli ha sottolineato, anche alla luce della sua esperienza professionale progressa come sindacalista, quanto sia importante inquadrare correttamente il mobbing. Entrambi gli incontri si sono conclusi con informazioni fornite dai consiglieri di parità Morandini e Borzaga, che hanno indicato a chi si possono rivolgere lavoratrici e lavoratori, datrici e datori di lavoro e responsabili di aziende nei territori di Bolzano e Trento. Dal punto di vista giuridico, è compito di entrambi gli uffici dei garanti informare, fornire consulenza o intervenire in altro modo sulle questioni di mobbing, straining o altre forme di violenza sul posto di lavoro. Entrambi sono convinti che in questa materia sia necessario un maggiore lavoro di prevenzione, perché «il mobbing può avere conseguenze negative anche per la datrice o il datore di lavoro e l'azienda».

Abb. 24: Alto Adige vom 16. Oktober 2022  
Fig. 24: Alto Adige del 16 ottobre 2022

## Stark nachgefragtes Thema

**TAGUNGSREIHE:** „Mobbing am Arbeitsplatz“ mit hoher Teilnehmerzahl

TRIENT. „Mobbing am Arbeitsplatz – Psychologische, rechtliche und organisatorische Aspekte“ lautete das Thema einer Tagungsreihe, die vor Kurzem erfolgreich zu Ende gegangen ist.

Nach dem Treffen in Bozen am 29. September (wir berichteten) fand kürzlich in Trient die zweite Tagung zu diesem Thema statt, in Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten Südtirols und des Trentino sowie den beiden Beiträgen für Chancengleichheit. „Die hohe Teilnehmerzahl hat gezeigt, wie groß der Bedarf an Informationen zu diesem Thema ist“, erklärte Südtirols Gleichstellungsrätin Michela Morandini in einer Aussendung. Insgesamt nahmen ca. 300 Arbeitnehmer, Arbeitge-

ber, Gewerkschaftsvertreter und Interessierte teil.

Das erste Treffen in Bozen legte den Fokus auf die Arbeitnehmer. Ziel dieser ersten Veranstaltung war, das Phänomen des Mobbing von all seinen Seiten zu beleuchten. Dabei wurden der Begriff des Mobbing, die verschiedenen Phasen und Formen des Phänomens erläutert und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Beim zweiten Treffen in Trient, das sich an Arbeitgeber wandte, wurde aufgezeigt, woran Verantwortliche Mobbing im eigenen Unternehmen erkennen, zudem wurden die rechtlichen Verantwortlichkeiten derselben erläutert. Auch bei diesem Treffen wurde ein geschlechtsspezi-

fischer Blick auf das Phänomen geworfen. Der Bürgermeister von Trient, Franco Ianeselli, betonte in seiner Begrüßungsrede, auch vor dem Hintergrund seiner früheren beruflichen Erfahrung als Gewerkschafter, wie wichtig es ist, Mobbing richtig einzuordnen, und bedankte sich bei den Organisatoren für diese gemeinsame Initiative.

Beide Treffen wurden durch Informationen vonseiten der Gleichstellungsrätin Morandini und des Trentiner Gleichstellungsrates Matteo Borzaga abgerundet, indem aufgezeigt wurde, wohin sich Arbeitgeber und Unternehmensverantwortliche in den Territorien Bozen und Trient wenden können.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb. 25: Dolomiten vom 17. Oktober 2022  
Fig. 25: Dolomiten del 17 ottobre 2022



(avg) Wenn sie mehr Einfluss hätte, dann bräuchte es ihren Job gar nicht, da stimmt die 46-Jährige zwar zu: Nach wie vor gibt es in Südtirol geschlechterbezogene Diskriminierung am Arbeitsplatz. Dennoch kann Michela Morandini in ihrer Funktion als Gleichstellungsrätin der Provinz auf Erfolge verweisen: Auf langjähriges Betreiben wurde etwa im vorigen Jahr das Anti-Mobbing-Gesetz vom Landtag verabschiedet. Dass es damit in Südtirol eine Anlaufstelle für Mobbing am Arbeitsplatz gibt, ist Morandini zu verdanken. Daneben tritt sie als Vorsitzende des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen ein.

Abb. 26: ff Das Südtiroler Wochenmagazin vom 24. November 2022  
Fig. 26: ff Das Südtiroler Wochenmagazin del 24 novembre 2022

## Michela Morandini: „Ungleichgewicht immer noch zu hoch“

In Südtirol gibt es immer noch zu wenig weibliche Führungskräfte, ist Gleichstellungsrätin Michela Morandini überzeugt.

„WIKU“: Immer wieder thematisieren Veranstaltungen und Workshops das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Warum ist das auch im Jahr 2022 noch so?

Michela Morandini: Weil es immer noch ein klares Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen gibt, zu Ungunsten der Frauen. Mittlerweile haben mehr Frauen als Männer in Südtirol einen höheren Bildungsabschluss und doch besteht dieses Ungleichgewicht. Da müssen wir uns die Frage stellen, woran das liegt. In der Regel setzen Veranstaltungen wie diese genau an diesen strukturellen „Hemmfaktoren“ an und am Potential der



Frauen an.

„WIKU“: Wie ist die Lage in Südtirol? Gibt es „ausreichend“ weibliche Führungskräfte und sind sie Ihrer Erfahrung nach ihren männlichen Kollegen gleichgestellt?

Morandini: Das kann ich mit einem klaren Nein beantworten. Laut dem Landesinstitut für Statistik Astat waren nur 7,6 Prozent der Führungskräfte, die in der Privatwirtschaft tätig sind, weiblich. In der Landesverwaltung hingegen sind 35 Prozent der Führungskräfte Frauen, allerdings ist auch hier zu beobachten: Je höher der Führungsstatus, desto weniger Frauen. Was die Frage nach der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Füh-

rungskräften betrifft, muss vorausgeschickt werden, dass sich Gleichstellung am Arbeitsplatz auf vielfältige Weise manifestiert, nicht zuletzt beim Zugang zu einer Führungsposition, in der Förderung von Nachwuchsführungskräften und in den Bedingungen die man als Führungskraft am Arbeitsplatz hat. Meine Erfahrung hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Gleichstellung höher ist, je ähnlicher die Lebensumstände weiblicher und männlicher Führungskräfte sind. Ein Bruch für weibliche Führungskräfte kommt oftmals mit der Mutterschaft und der Tatsache, dass unbezahlte Familienarbeit immer noch zum Großteil auf Frauen lastet. Dies bedeutet zwar gleiche Bedingungen am Arbeitsplatz, aber andere Lebensumstände und familiäre Verpflichtungen. In der Nichtberücksichtigung unterschiedlicher Lebensumstände beginnt oftmals die Ungleichstellung. Dies bedeutet aber nicht, dass

nur weibliche Führungskräfte mit Kindern oftmals andere Bedingungen vorfinden.

„WIKU“: Woran muss zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ in Südtirol noch gearbeitet werden?

Morandini: Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen ist das Ergebnis von strukturellen Bedingungen, die in einer Gesellschaft vorherrschen. Die Interventionen müssen auf den Ebenen der Politik (zum Beispiel durch die Schaffung von Programmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern, Aufbau eines Welfare-Systems und ähnlichem), der Unternehmen (Management der Diversität, Programme zur Potentialentfaltung usw.) und auf individueller Ebene ansetzen. Veranstaltungen wie der „Female Leadership Evening“ tun genau das. (liz)

© Alle Rechte vorbehalten

Abb. 27: WIKU-Wirtschaftskurier vom 30. November 2022  
Fig. 27: WIKU-Wirtschaftskurier del 30 novembre 2022

## **8. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN 2023**

In der Tätigkeit der Gleichstellungsrätin 2023 liegt ein Schwerpunkt in der Ausarbeitung von Informationsmaterial und dem Ausbau der Sensibilisierungsarbeit an Schulen. Dafür werden Angebote zu den verschiedenen Themen standardisiert.

Der Schwerpunkt in der Tätigkeit des Anti-Mobbing-Dienstes liegt in der Ausarbeitung von Informationsmaterial für betroffene Personen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und/oder anderen Interessierten.

Zudem wird am Ausbau eines nationalen und internationalen Netzwerkes zum Thema gearbeitet.

Darüber hinaus fallen durch die Änderungen des nationalen Gleichstellungskodex neue Aufgaben für die Gleichstellungsrätinnen / Gleichstellungsräte an. Diese sind aber zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht im Detail klar.

## **8. PROSPETTIVE E PRIORITÀ CONSIGLIERA DI PARITÀ 2023**

Uno dei punti principali dell'attività della Consigliera di parità nel 2023 sarà l'elaborazione di materiale informativo e l'ampliamento del lavoro di sensibilizzazione nelle scuole. A questo fine le offerte di questo organismo di garanzia sui diversi temi verranno standardizzate.

L'obiettivo principale del servizio antimobbing è la predisposizione di materiale informativo per le vittime, i datori di lavoro e/o altre persone interessate.

Si sta anche lavorando per creare una rete nazionale e internazionale su questo problema.

Inoltre, a modifiche al Codice nazionale delle pari opportunità, alle consigliere/ai consiglieri di parità saranno affidati ulteriori compiti. Al momento, però, non se ne conoscono i dettagli.

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

### 9.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Gesetzliche Grundlagen des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch "Die UN-Behindertenrechtskonvention" oder "Die UN-Konvention") und der 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

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

### 9.1 Quadro legislativo

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

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

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

Al fine di raggiungere tale obiettivo la Convenzione stabilisce alcuni principi e una serie di obblighi per gli Stati contraenti, i quali devono essere rispettati durante l'attuazione dei diritti contenuti nella Convenzione ONU:

Inoltre, la Convenzione ONU impegna gli Stati contraenti a istituire sportelli per la cittadinanza per le questioni relative all'attuazione della Con-

vorsehen müssen. In Italien wurde dieser Verpflichtung durch die Einrichtung eines nationalen Monitoringausschusses über die Situation von Menschen mit Behinderungen nachgekommen. Auch in Südtirol wurde mit Landesgesetz vom 14. Juli 2015 Nr. 7 ein Monitoringausschuss eingerichtet, der nun durch das Landesgesetz vom 9. Oktober 2020 Nr. 11 geregelt ist.

## 9.2 Aufgaben und Zusammensetzung

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 Beratungsveranstaltungen
- 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 Personen mit Behinderungen stellvertretend für unterschiedliche Formen der Behinderung, eine Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion und eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Die Mitglieder werden von fünf Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern sowie zwei Fachpersonen unterstützt (Artikel 32, Absatz 4).

venzione stessa. L'Italia ha adempiuto a quest'obbligo istituendo l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità. Anche la Provincia autonoma di Bolzano ha istituito con legge provinciale 14 luglio 2015 n. 7 un osservatorio che ora è regolato dalla legge provinciale 9 ottobre 2020 n. 11.

## 9.2 Compiti e composizione

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 consultazioni aperte al pubblico
- 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 componenti (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.

Le/i componenti sono assistite/i da cinque auto-rappresentanti e due esperte o esperti (articolo 32, comma 4).

Die Mitglieder der Legislaturperiode 2018-2023 sind:

- Michela Morandini
- Marion Hartmann
- Dorothea Passler Mair
- Luca Ferretti
- Antonio Endrizzi
- Heidi Ulm
- Renate Heissl

Die unterstützenden Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter sind:

- Eva Rabanser
- Thomas Karlegger
- Camilla Larcher
- Benedikt Gasser
- Silvia Rabanser

Die Fachexpertin und der Fachexperte sind:

- Heidrun Demo
- Christian Romano

Nella legislatura 2018-2023 i componenti sono:

- Michela Morandini
- Marion Hartmann
- Dorothea Passler Mair
- Luca Ferretti
- Antonio Endrizzi
- Heidi Ulm
- Renate Heissl

Le/Gli autorappresentanti con funzioni di supporto sono:

- Eva Rabanser
- Thomas Karlegger
- Camilla Larcher
- Benedikt Gasser
- Silvia Rabanser

L'esperta e l'esperto sono:

- Heidrun Demo
- Christian Romano



Abb. 28: / Fig. 28: (von links nach rechts / da sinistra a destra) Renate Heissl, Thomas Karlegger, Camilla Larcher, Marion Hartmann, Antonio Endrizzi, Luca Ferretti, Eva Rabanser, Heidi Ulm, Silvia Rabanser, Benedikt Gasser, Heidrun Demo, Dorothea Passler, Michela Morandini, Christian Romano (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 und unterstützenden Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter steht eine Rückerstattung der Kosten zu, die im Zusammenhang mit der eigenen Behinderung stehen und für die Gewährleistung der Teilnahme an den Sitzungen, die persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen notwendig sind (Artikel 32, Absatz 6).

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder und unterstützenden Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter 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.

### 9.3 Tätigkeiten im Jahr 2022

Im Tätigkeitsjahr 2022 hat der Monitoringausschuss an verschiedenen Themen gearbeitet. Ein Schwerpunkt wurde dabei auf das Jahresthema „Inklusion und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen“ gelegt.

Weitere Themen wurden im Rahmen von internen Arbeitsgruppen sowie in Form von Stellungnahmen und Interventionen behandelt.

Über Presseberichte, Beiträge und Sensibilisierungskampagnen in den sozialen Medien, Vorträgen in Schulklassen sowie Impulsreferaten und Workshops bei Tagungen informierte der Monitoringausschuss die Bevölkerung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen.

Ein besonderes Augenmerk wurde weiters auf die Netzwerkarbeit mit Zusammenarbeitspartnern auf lokaler und grenzüberschreitender Ebene 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. Le/I componenti e le/gli autorappresentanti "ricevono un rimborso delle spese sostenute, in relazione alla propria disabilità, nell'esercizio delle attività presso l'Osservatorio e necessarie a garantire la partecipazione alle sedute, all'assistenza personale e per interventi di sostegno alla comunicazione (articolo 32, comma 6).

Le/I componenti e le/gli autorappresentanti con funzione di supporto 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.

### 9.3 Attività nel 2022

Nel 2022 l'Osservatorio provinciale ha lavorato su diversi temi. Uno dei punti centrali è stato il tema annuale "Inclusione e partecipazione di bambine, bambini e giovani con disabilità".

Altri argomenti sono stati trattati in gruppi di lavoro interni, sotto forma di prese di posizione e d'interventi.

L'Osservatorio ha informato la popolazione sui diritti delle persone con disabilità attraverso comunicati stampa, articoli e campagne di sensibilizzazione sulle reti sociali, interventi nelle scuole nonché con relazioni introduttive e seminari nell'ambito di convegni.

Particolare attenzione è stata dedicata al lavoro di rete con partner a livello locale e transfrontaliero. Nella sezione seguente s'illustrano dettagliatamente gli argomenti trattati.

### 9.3.1 Jahresthema

#### „Inklusion und Teilhabe von Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen“

Jährlich legt der Südtiroler Monitoringausschuss einen Schwerpunkt auf ein Jahresthema, das von den Mitgliedern gewählt und im Laufe des Tätigkeitsjahres ausführlich behandelt wird.

Ziel dabei ist es, Bedürfnisse und Anliegen zum Thema aus Sicht der Betroffenen zu ermitteln und diese in Forderungen umzuwandeln. Diese werden anschließend den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern zur Umsetzung vorgelegt.

2022 ist die Wahl auf das Jahresthema „Inklusion und Teilhabe von Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen“ gefallen. Den Mitgliedern war es wichtig für Südtirol erstmalig von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen zu erfahren, was sie in Südtirol brauchen, um inkludiert zu leben. Das Jahresthema wird in einem Projekt in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft, drei Studentinnen der Fakultät für Bildungswissenschaften der Freien Universität Bozen und dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich an der Universität erarbeitet.

Die Bedarfserhebung bei den Kindern und Jugendlichen erfolgt mittels Interviews, um die Anliegen und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen besser erfassen zu können.

Rund 20 Kinder und Jugendliche mit verschiedenen Behinderungen im Alter von 9 bis 18 Jahren sollen dabei zu ihren positiven und negativen Erfahrungen zum Thema Inklusion und Teilhabe in den Bereichen Schule und Freizeit befragt werden.

Zu denselben Themenbereichen wird ein Fragebogen ausgearbeitet, der im Jahr 2023 an Eltern von betroffenen Kindern und Jugendlichen verteilt werden soll.

Da die Auswertung der Interviews sowie der Fragebögen zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Berichtes noch nicht abgeschlossen ist, liegen

### 9.3.1 Tema annuale

#### “Inclusione e partecipazione di bambine, bambini e giovani con disabilità”

Tutti gli anni l'Osservatorio si concentra su un tema scelto dai/dalle componenti, che viene trattato esaustivamente nel corso dell'anno.

L'obiettivo è quello di rilevare bisogni ed esigenze in quel dato ambito dal punto di vista delle persone interessate, e su quella base elaborare richieste da sottoporre agli/alle esponenti politici/politiche.

Uno dei punti centrali è stato il tema annuale “Inclusione e partecipazione di bambine, bambini e giovani con disabilità”. Per i/le componenti è stato importante sentire per la prima volta, da bambini, bambine e giovani con disabilità, di cosa hanno bisogno per vivere una vita inclusiva in Alto Adige. Il tema annuale viene sviluppato nell'ambito di un progetto in collaborazione con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza, con tre studentesse della facoltà di scienze della formazione della Libera Università di Bolzano e con il Centro di competenza per l'inclusione scolastica dell'Università stessa.

La rilevazione dei bisogni di bambine, bambini e giovani con disabilità avviene mediante interviste, in modo da comprenderne i bisogni e le esigenze.

Circa 20 bambine, bambini e giovani con diverse disabilità, di età compresa tra i 9 e i 18 anni, vengono intervistati sulle loro esperienze positive e negative riguardo a inclusione e partecipazione negli ambiti della scuola e del tempo libero.

Nel 2023 un questionario sugli stessi argomenti sarà elaborato e distribuito anche a genitori di bambine/bambini e giovani con disabilità.

Al momento della stesura della presente relazione la valutazione delle interviste e dei questionari è ancora in corso, per cui non si hanno ancora

aktuell noch keine definitiven Ergebnisse vor. Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt öffentlich und im Tätigkeitsjahr 2023 gemeinsam mit den Projektpartnerinnen und Projektpartnern vorgestellt.

### **9.3.2 Teilnahme an der Frühjahrstagung der Jugenddienste**

Die Inklusion und Teilhabe von Jugendlichen mit Behinderungen war auch Gegenstand eines Workshops bei der Frühjahrstagung der Jugenddienste. Dieser wurde vom Mitglied Heidi Ulm und von Christian Romano, interner Verantwortlicher der Geschäftsstelle des Monitoringausschusses, moderiert.

Am Workshop nahmen mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Jugenddienste aus ganz Südtirol teil. Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter konnten dabei zunächst selbst einschätzen, wie inklusiv die von den Jugenddiensten angebotenen Aktivitäten sind und wie sehr das Thema Inklusion in der Organisation der Aktivitäten eine Rolle spielt. Der Workshop bot weiter die Möglichkeit eines gegenseitigen Austauschs über Hindernisse und Barrieren in der Organisation und Durchführung von Aktivitäten, die eine Inklusion und Teilhabe von Jugendlichen mit Behinderungen erschweren bzw. verhindern. Im Workshop wurde weiter darüber diskutiert, was Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter brauchen, um Angebote inklusiv gestalten und betroffene Jugendliche besser erreichen zu können.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter die von den Jugenddiensten angebotenen Aktivitäten als teilweise inklusiv einschätzen und dass das Thema Inklusion in der Organisation der Tätigkeiten teilweise mitberücksichtigt wird.

Als Hindernisse und Barrieren in der Planung und Durchführung barrierefreier Aktivitäten wurden unter anderem folgende Punkte genannt: die Schwierigkeit Jugendliche mit Behinderungen zu erreichen, die teilweise nicht Mitberücksichtigung der Bedürfnisse von Betroffenen, das fehlende Wissen im Umgang mit betroffenen Jugendlichen, eine oft kurzfristige Planung der Aktivitäten sowie

risultati definitivi. Questi saranno presentati pubblicamente in un secondo momento nel 2023 insieme ai/alle partner del progetto.

### **9.3.2 Partecipazione al convegno di primavera dei servizi giovani**

L'inclusione e la partecipazione di giovani con disabilità sono state oggetto di un seminario al convegno di primavera dei servizi giovani. I moderatori del seminario sono stati la componente Heidi Ulm e Christian Romano, responsabile interno dell'Osservatorio provinciale.

Vi hanno partecipato collaboratrici e collaboratori di diversi servizi giovani di tutto l'Alto Adige. Essi hanno potuto valutare in prima persona quanto siano inclusive le attività offerte dai servizi giovani e quale peso ha l'inclusione nell'organizzazione delle attività. Il seminario ha anche offerto la possibilità di uno scambio di idee e informazioni sugli ostacoli e le barriere che, nell'organizzare e nel realizzare le attività, rendono difficile o impediscono l'inclusione e la partecipazione delle/dei giovani con disabilità. Nel seminario si è anche discusso di ciò che serve a operatrici e operatori per rendere i servizi inclusivi e raggiungere meglio le/i giovani interessati.

I risultati mostrano che, per la maggioranza delle operatrici e degli operatori, le attività offerte dai servizi giovani sono in parte inclusive, e che nell'organizzare le attività si tiene parzialmente conto dell'inclusione.

Come ostacoli nella pianificazione e realizzazione di attività senza barriere sono stati citati, fra l'altro, i punti seguenti: difficoltà di raggiungere le/i giovani con disabilità, parziale mancanza di considerazione dei bisogni delle persone interessate, mancanza di conoscenze nel trattare con esse, pianificazione spesso a breve termine delle attività, barriere architettoniche e invisibili.

architektonische und unsichtbare Barrieren.

Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter haben weiter angegeben, dass unter anderem folgende Punkte benötigt werden, damit die Angebote inklusiv gestaltet und Jugendliche mit Behinderungen besser erreicht werden können: eine frühzeitige Planung der Aktivitäten, ein gutes Netzwerk, eine bessere und barrierefreie Kommunikation mit und für Betroffene, Fort- und Weiterbildungen für Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter zum Thema Inklusion und Umgang mit Jugendlichen mit Behinderungen.

Operatrici e operatori hanno inoltre affermato che per rendere inclusive le offerte e raggiungere meglio le/i giovani con disabilità è necessario, tra l'altro, quanto segue: una pianificazione anticipata delle attività, una buona rete, una comunicazione migliore e senza barriere con e per le persone interessate, un'ulteriore formazione per operatrici e operatori in ambito giovanile sui temi dell'inclusione e del rapporto con le/i giovani con disabilità.



Abb. 29: Frühjahrstagung der Jugenddienste  
Fig. 29: Convegno di primavera dei servizi giovani

### 9.3.3 Interne Sitzungen und Arbeitsgruppen

Im Tätigkeitsjahr 2022 fanden insgesamt sechs interne Sitzungen statt, die erstmals seit der Pandemie wieder alle in Präsenz abgehalten wurden. Darüber hinaus wurde jenen Mitgliedern, die aus verschiedenen Gründen nicht vor Ort dabei sein konnten, eine Teilnahme mittels Videokonferenz ermöglicht.

Unabhängig von der Modalität der Teilnahme wurde durch Simultanübersetzung und Gebärdensprachdolmetschen für eine barrierefreie Information und Kommunikation während der Sitzungen gesorgt.

Die Videokonferenzen wurden dabei so eingerichtet, dass die Mitglieder je nach Barriere den zugeschalteten Dolmetscherinnen und Übersetzerinnen auf verschiedenen Kanälen folgen konnten.

### 9.3.3 Sedute interne e gruppi di lavoro

Nel 2022 si sono svolte complessivamente sei sedute interne, tutte in presenza per la prima volta dopo la pandemia. Le/i componenti che per vari motivi non potevano essere presenti hanno potuto partecipare in videoconferenza.

Indipendentemente dalla modalità di partecipazione, durante le sedute la traduzione simultanea e l'interpretazione nella lingua dei segni hanno garantito un'informazione e comunicazione senza barriere.

Le videoconferenze sono state impostate in modo che le/i componenti potessero seguire traduttrici simultanee ed interpreti su canali diversi a seconda della rispettiva barriera.



Abb. 30: Interne Sitzung  
Fig. 30: Seduta interna

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.

Insgesamt waren 2022 drei Arbeitsgruppen aktiv: Die Arbeitsgruppe „Gewalt an Frauen mit Behinderungen“ hat zwei Sensibilisierungskampagnen konzipiert, die im Kapitel „9.3.6 Sensibilisierungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit“ beschrieben werden. Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ Vorschläge für eine bessere Sichtbarkeit des Monitoringausschusses in den Medien und sozialen Netzwerken ausgearbeitet, während die Arbeitsgruppe „Jahresthema“ gemeinsam mit den drei Studentinnen der Universität Bozen die Fragen für die Interviews mit Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen erstellt hat, die, wie bereits beschrieben, im Rahmen des Gemeinschaftsprojektes durchgeführt wurden.

Oggetto delle sedute interne è stato il tema annuale. Inoltre, le sedute interne hanno anche permesso alle/ai componenti e all'ufficio di informare 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 sedute ordinarie, le/i componenti hanno anche lavorato in gruppi di lavoro interni su diversi argomenti.

Nel 2022 sono stati attivi tre gruppi di lavoro: il gruppo di lavoro sulla violenza contro le donne con disabilità ha elaborato due campagne di sensibilizzazione, che sono illustrate nel capitolo 9.3.6, “Lavoro di sensibilizzazione e pubbliche relazioni”. Inoltre, il gruppo di lavoro sulle pubbliche relazioni ha sviluppato proposte per dare all'Osservatorio una migliore visibilità nei media e sulle reti sociali, mentre il gruppo di lavoro sul tema annuale ha elaborato, insieme alle tre studentesse dell'Università di Bolzano, le domande per le interviste a bambini, bambine e giovani con disabilità che, come spiegato in precedenza, sono state condotte nell'ambito del progetto congiunto.

### 9.3.4 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 2022 hat der Südtiroler Monitoringausschuss zu folgenden Situationen und Problematiken Stellung genommen:

- Kommunikationsassistenten für Kinder- und Jugendliche mit Hörbeeinträchtigung;
- Kürzungen des Landesfamiliengeldes für Eltern von Kindern mit Behinderungen;
- Richtigstellung von Informationen betreffend die Einschreibung in die Oberstufe für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen;
- Vorsehung einer Unterstützung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen in den Berufsschulen nach Abschluss der dreijährigen Grundausbildung;
- Unzureichende Barrierefreiheit einer öffentlichen Parkgarage;
- Anpassung des Euregio-Tickets für Studentinnen und Studenten mit Behinderungen nach dem Modell des Südtirol Pass free.

### 9.3.5 Netzwerkarbeit

Einen Schwerpunkt im Tätigkeitsjahr 2022 bildete die Netzwerkarbeit auf lokaler Ebene sowie mit Zusammenarbeitspartnerinnen und Zusammenarbeitspartnern einiger Bundesländer in Österreich.

Im Folgenden eine Auswahl der Treffen mit Netzwerkpartnern:

Am 27. Jänner fand über Videokonferenz ein grenzüberschreitender Austausch zwischen den Monitoringausschüssen Südtirol, Tirol, Salzburg und Voralberg zum Thema „psychosoziale Unterstützung“ statt. Im Rahmen dieses Treffens stellte die Primarin des Psychiatrischen Dienstes Meran

### 9.3.4 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, delle/dei componenti dell'Osservatorio o anche da singole persone.

Nel 2022 l'Osservatorio ha preso posizione sulle seguenti situazioni e problematiche:

- assistenza alla comunicazione per bambine, bambini e giovani udiolesi;
- tagli all'assegno provinciale al nucleo familiare per i genitori di bambini con disabilità;
- rettifica delle informazioni relative all'iscrizione alla scuola superiore per alunne e alunni con disabilità;
- previsione di un sostegno per alunne e alunni con disabilità nelle scuole professionali, dopo il completamento della formazione di base triennale;
- insufficiente accessibilità di un parcheggio pubblico sotterraneo;
- adeguamento dell'Euregio Ticket per studentesse/studenti con disabilità sul modello dell'AltoAdige Pass free.

### 9.3.5 Lavoro di rete

Uno dei punti focali dell'attività nel 2022 è stato il lavoro di rete a livello locale e con i partner di alcuni Länder austriaci.

Di seguito una selezione degli incontri con partner di rete:

Il 27 gennaio si è svolto in videoconferenza un incontro transfrontaliero tra l'Osservatorio provinciale e i suoi omologhi del Land Tirolo, del Salisburghese e del Voralberg sul tema dell'assistenza psicosociale. In quell'occasione la dott.ssa Verena Perwanger, primaria del servizio psichia-

Dr.<sup>in</sup> Verena Perwanger das „Gesundheitsbudget“ vor, ein Modell für eine psychosoziale Versorgung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

trico di Merano, ha presentato il “budget di salute”, un modello di assistenza psicosociale ai sensi della convenzione ONU.



Abb. 31: Videokonferenz mit den Monitoringausschüssen  
Fig. 31: Videoconferenza con gli Osservatori

Im Februar tauschten sich die Mitglieder des Monitoringausschusses im Rahmen eines virtuellen Treffens mit den Fachexperten der Sozialgenossenschaft independent L. Günther Ennemoser und David Strano über die Barrierefreiheit sowohl in der digitalen Kommunikation als auch im Alltag allgemein aus. Diskutiert wurde unter anderem über nicht erhöhte Gehsteige für den Zustieg zu den Bussen an einigen Haltestellen, behindertengerechte Sanitäranlagen sowie über das Thema Euroschlüssel.

A febbraio, le/i componenti dell'Osservatorio hanno avuto uno scambio di opinioni sull'accessibilità, sia nella comunicazione telematica sia nella vita quotidiana in generale, nell'ambito di un incontro virtuale con due esperti della cooperativa sociale independent L., Günther Ennemoser e David Strano. Si è discusso, tra l'altro, di marciapiedi non rialzati per accedere agli autobus in alcune fermate, di servizi igienici adatti alle persone con disabilità e dell'eurochiave.



Abb. 32: Videokonferenz mit der Sozialgenossenschaft independent L.  
Fig. 32: Videoconferenza con la cooperativa sociale independent L.

Im Rahmen einer internen Sitzung im April stellten die Mitglieder des Monitoringausschusses der Landesrätin für Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau Waltraud Deeg die Forderungen des Monitoringausschusses zum Jahresthema 2021 „Psychosoziale Unterstützung in Südtirol - Entspricht sie den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention?“ vor. Unter den vorgebrachten Forderungen wurde vor allem der Wunsch der Betroffenen nach einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Caregivern aus der Familie oder dem Bekanntenkreis und professionellen Helferinnen und Helfern aus dem psychologischen, psychiatrischen und sozialen Bereich betont.

In una seduta interna tenutasi ad aprile, le/i componenti dell'Osservatorio hanno presentato all'assessora alla famiglia, anziani, sociale ed edilizia abitativa, Waltraud Deeg, le richieste dell'Osservatorio sul tema annuale del 2021, "Assistenza psicosociale in Alto Adige – corrisponde alle indicazioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità?". Tra le richieste avanzate, è stato sottolineato soprattutto il desiderio delle persone interessate di una maggiore collaborazione tra caregiver (famigliari, amiche/amici, conoscenti ecc.) e le operatrici/gli operatori professionali dell'ambito psicologico, psichiatrico e sociale.



Abb. 33: Treffen mit Landesrätin Deeg  
Fig. 33: Incontro con l'assessora Deeg

Der Monitoringausschuss nahm weiters auch an der öffentlichen Sitzung des Tiroler Monitoringausschusses teil, die am 9. Mai in Innsbruck stattfand. Bei der Tagung wurden die Ergebnisse einer Befragung der Tiroler Gemeinden zum Thema „Barrierefreiheit“ vorgestellt und anschließend darüber diskutiert, wie die Umsetzung der UN-Konvention in Tirol verbessert werden kann.

L'Osservatorio ha inoltre partecipato alla seduta pubblica dell'Osservatorio del Land Tirol, tenutasi a Innsbruck il 9 maggio. In quell'occasione sono stati presentati i risultati di un sondaggio condotto nei comuni del Land Tirol sul tema dell'accessibilità, e si è discusso su come meglio attuare la convenzione ONU nel Land Tirol.



Abb. 34: Öffentliche Sitzung des Tiroler Monitoringausschusses  
 Fig. 34: Seduta pubblica dell'Osservatorio del Land Tirolo

Im Mai fand weiter ein Treffen mit der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Priska Garbin statt, bei dem die Aufgaben und Tätigkeiten der Ombudsstelle vorgestellt und über das Thema Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen diskutiert wurde. Das Büro des Monitoringausschusses wird künftig eng mit der Antidiskriminierungsstelle zusammenarbeiten.

A maggio si è svolto anche un incontro con la responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni, Priska Garbin, in cui sono stati presentati compiti e attività di questo organismo di garanzia e si è discusso sulle discriminazioni in base alla disabilità. In futuro l'Osservatorio collaborerà strettamente con il Centro di tutela contro le discriminazioni.



Abb. 35: Treffen mit Antidiskriminierungsstelle  
 Fig. 35: Incontro Centro di tutela contro le discriminazioni

Anlässlich der im Herbst 2023 stattfindenden Landtagswahlen hat der Südtiroler Monitoring-ausschuss auf Initiative und in Zusammenarbeit mit der Selbstvertretungsgruppe für Menschen mit Lernschwierigkeiten People First ein Gemeinschaftsprojekt gestartet. Das Projekt, das auch vom Südtiroler Landtag unterstützt wird, sieht die Ausarbeitung einer Informationsbroschüre in Leichter Sprache sowie die Realisierung eines

In occasione delle elezioni provinciali dell'autunno 2023 l'Osservatorio ha lanciato un progetto congiunto, su iniziativa e con la collaborazione del gruppo di autorappresentanza per persone con difficoltà di apprendimento People First. Il progetto, sostenuto anche dal Consiglio provinciale, prevede l'elaborazione di un opuscolo informativo in lingua facile e la realizzazione di un video senza barriere di comunicazione sulle elezioni pro-

barrierefreien Videos zu den Landtagswahlen vor. Die Broschüre und das Video sollen Anfang September 2023 vorgestellt werden.

Die Themen Wohnen, Arbeit und barrierefreie Mobilität waren dagegen Gegenstand eines Treffens mit der Arbeitsgruppe Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Brixen, die im Oktober in den Räumlichkeiten der Gemeinde stattfand.

vinciali. L'opuscolo e il video saranno prevedibilmente presentati agli inizi di settembre 2023.

I temi dell'abitare, del lavoro e della mobilità senza barriere sono stati invece oggetto di un incontro con il gruppo di lavoro per le persone con disabilità del Comune di Bressanone, che si è svolto in ottobre nella sede comunale.



Abb. 36: Treffen mit der Arbeitsgruppe Menschen mit Behinderungen  
Fig. 36: Incontro con il gruppo di lavoro persone con disabilità

Der Monitoringausschuss nahm auch an den Vollversammlungen einiger Interessensverbände sowie an verschiedenen Tagungen teil. Erwähnenswert sind dabei vor allem die Teilnahme an der Informationsveranstaltung zum Tiroler Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am 12. September in Innsbruck sowie die Teilnahme an der Auftaktveranstaltung zum „Sozialplan Lebensqualität Stadt Bozen“.

L'Osservatorio ha poi partecipato alle sedute plenarie di alcune associazioni di categoria nonché a diversi convegni. Si segnalano in particolare la partecipazione all'iniziativa d'informazione del Land Tirol sul piano di azione del Land per attuare la convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, il 12 settembre a Innsbruck, e la partecipazione all'evento di apertura del "Piano sociale qualità della vita nella città di Bolzano".



Abb. 37: Vorstellung Tiroler Aktionsplan  
Fig. 37: Presentazione piano di azione Land Tirol

Während bei der Tagung in Innsbruck unter anderem die Vorsehung von Leitfäden für barrierefreie Standards bei Veranstaltungen und im öffentlichen Raum sowie die Notwendigkeit von Schulungen von Landesbediensteten zu barrierefreier Information und Beratungen als Inputs vorgebracht wurden, hatte die Auftaktveranstaltung zum Sozialplan der Stadt Bozen die Vorstellung der Methode und der Phasen der Ausarbeitung des Plans zum Inhalt. Ebenso wurden einige Themenbereiche wie etwa Wohnen, sozio-sanitäre Integration, Selbstbestimmung benachteiligter Personen, digital divide und andere definiert, die im Sozialplan eine zentrale Rolle einnehmen sollen.

Bei der vom Beirat für Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen organisierten Tagung „Öffentliche Verkehrsmittel für alle“, die am 3. Dezember, dem internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen im NOI Techpark Bozen stattfand, stellten die Mitglieder Anliegen aus Sicht von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie die Forderungen des Monitoringausschusses zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit“ vor. Im Anschluss an die Vorträge fand eine Diskussionsrunde zum Thema statt, an der die Vorsitzende Michela Morandini teilnahm.

Al convegno di Innsbruck si è proposto d'introdurre dei vademecum per garantire standard di accessibilità in occasione di eventi e negli spazi pubblici, nonché di formare il personale provinciale per offrire un'informazione e consulenze senza barriere. Nell'incontro di apertura sul piano sociale della città di Bolzano sono stati presentati il metodo e le fasi di elaborazione del piano. Sono stati inoltre definiti alcuni ambiti come l'abitare, l'integrazione sociosanitaria, l'autodeterminazione delle persone svantaggiate, il digital divide e altri temi che avranno un ruolo centrale nel piano sociale.

In occasione del convegno “Trasporto pubblico senza barriere”, organizzato dalla Consulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano e svoltosi il 3 dicembre, Giornata internazionale delle persone con disabilità, presso il NOI Techpark di Bolzano, le/i componenti hanno presentato le diverse esigenze dal punto di vista delle persone con disabilità nonché le richieste dell'Osservatorio sul tema “Mobilità e accessibilità”. Ai diversi interventi ha fatto seguito un dibattito, al quale ha partecipato la presidente, Michela Morandini.



Abb. 38: Tagung “Öffentliche Verkehrsmittel für alle” im NOI Techpark Bozen

Fig. 38: Convegno “Trasporto pubblico senza barriere” presso il NOI Techpark Bolzano

### 9.3.6 Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit

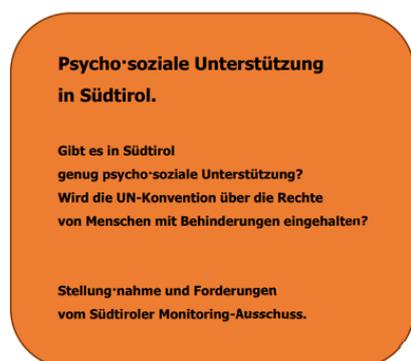
Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit sind zwei Kerntätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses. Nachfolgend ein kurzer Überblick in Zahlen:

- Vortrag zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen
- Sensibilisierungsaktionen:
  - Kampagne #inklusionjetzt
  - Kampagne #aufaugenhöhe
  - Aktion #3Dezember #gleicheRechtefürMenschenmitBehinderungen
  - Kampagne #16days #orangetheworld
- 150 Beiträge zu verschiedenen Themen auf der Facebookseite und dem Instagram-Kanal des Monitoringausschusses
- 27 Presseberichte
- 10 Texte in Leichter Sprache

### 9.3.6 Lavoro di sensibilizzazione e pubbliche relazioni

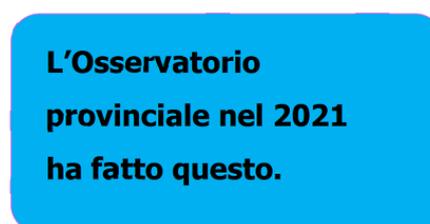
Le attività di sensibilizzazione e di pubblicazione sono essenziali per l'Osservatorio. Di seguito una breve sintesi in cifre:

- Intervento sui diritti delle persone con disabilità
- campagne di sensibilizzazione:
  - campagna #inclusioneorora
  - campagna #allapari
  - iniziativa #3dicembre #stessidirittiperpersonedisabili
  - campagna #16days #orangetheworld
- 150 contributi su diversi temi sulla pagina Facebook e sul canale Instagram dell'Osservatorio
- 27 comunicati stampa
- 10 testi in lingua facile



März 2022

In Leichter Sprache



Relazione annuale 2021 dell'Osservatorio provinciale dell'Alto Adige in lingua facile.

Aprile 2022.



Abb. 39: Beispielstext Leichte Sprache  
Fig. 39: Esempio testo in lingua facile

### 9.4 Sensibilisierungsarbeit

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

Mit diesem Vorhaben hatte der Monitoringausschuss bereits 2021 eine Vortragsreihe in den Schulen gestartet, die auch im Tätigkeitsjahr 2022 fortgesetzt wurde.

Besucht wurde eine Abschlussklasse am italienischsprachigen Oberschulzentrum Galileo Galilei in Bozen. Die Mitglieder stellten dabei den Schülerinnen und Schülern Aufgaben und Tätigkeiten des Monitoringausschusses vor und klärten sie über die Rechte von Menschen mit Behinderungen laut UN-Behindertenrechtskonvention auf. Im Mittelpunkt des Vortrags standen die Berichte der Mitglieder über ihre persönlichen Erfahrungen zur Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Alltag.

Der Vortrag stieß auf großes Interesse von Seiten der Schülerinnen und Schüler.

### 9.4 Lavoro di sensibilizzazione

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

Con questo intento l'Osservatorio aveva già iniziato una serie di conferenze nelle scuole nel 2021, che è proseguita nel 2022.

È stata visitata una classe dell'ultimo anno dell'istituto d'istruzione secondaria in lingua italiana Galileo Galilei di Bolzano. Le/i componenti hanno presentato a studentesse e studenti i compiti e le attività dell'Osservatorio, e li hanno informati sui diritti delle persone con disabilità ai sensi della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. I punti essenziali dell'intervento sono state le relazioni delle/dei componenti sulle proprie esperienze sull'inclusione e la partecipazione delle persone con disabilità alla vita di tutti i giorni.

L'intervento ha riscosso grande interesse da parte di studentesse e studenti.



Abb. 40: Vortrag Oberschulzentrum G. Galileo Bozen  
 Fig. 40: Conferenza IIS Galileo di Bolzano

Die Aufklärung zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen erfolgte weiter auch über drei Sensibilisierungskampagnen, die auf den sozialen Netzwerken des Monitoringausschusses veröffentlicht wurden.

Eine erste Kampagne wurde anlässlich des europäischen Tages der Inklusion veranstaltet, der jährlich am 5. Mai begangen wird. Eine Woche lang wurden unter dem Hashtag #inklusionjetzt#inclusionneora#inclusionnow auf der Facebookseite und dem Instagram Kanal des Monitoringausschusses, der seit 2022 aktiv ist, Videos geteilt, in denen die Mitglieder, sowie die Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter, im Monitoringausschuss Barrieren aufzeigen, denen sie selbst und Menschen mit Behinderungen allgemein im Alltag begegnen. Darüber hinaus wurden über die Videos Forderungen zum Abbau dieser Barrieren und Lösungswege aufgezeigt. Diese betreffen unter anderem eine stärkere Einbeziehung von Betroffenen in Entscheidungsprozessen, eine barrierefreie Planung von Beginn an, die Schaffung von barrierefreiem Wohnraum, den Abbau von Kommunikationsbarrieren bei Schalterdiensten in öffentlichen Ämtern, die Anpassung von Webseiten an die Standards der Barrierefreiheit, mehr Aufklärung zu psychischen Problematiken und weitere.

Die Kampagne wurde im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt und fand auch in den Medien große Resonanz.

L'ulteriore opera d'informazione sui diritti delle persone con disabilità è avvenuta in tre campagne di sensibilizzazione, diffuse sulle reti sociali dell'Osservatorio.

Una prima campagna è stata organizzata in occasione della Giornata europea dell'inclusione, che si celebra ogni anno il 5 maggio. Per una settimana, sulla pagina Facebook e sul canale Instagram dell'Osservatorio, attivo dal 2022, sono stati condivisi video sotto il titolo #inklusionjetzt#inclusionneora#inclusionnow, in cui i componenti e le/gli autorappresentanti presenti nell'Osservatorio segnalano le barriere che loro stessi, e le persone con disabilità in generale, incontrano nella vita quotidiana. Inoltre, questi video hanno dato voce alle richieste di abbattere tali barriere e a possibili soluzioni concrete. Tra queste, un maggiore coinvolgimento delle persone interessate nei processi decisionali, una progettazione fin dall'inizio senza barriere, la creazione di alloggi senza barriere, l'abbattimento delle barriere di comunicazione nei servizi di sportello degli uffici pubblici, l'adeguamento dei siti internet agli standard di accessibilità, una maggiore informazione sui problemi psichici, e altre ancora.

La campagna è stata presentata in una conferenza stampa ed ha avuto grande risonanza anche sui mezzi d'informazione.



Abb. 41: Kampagne #inklusionjetzt #inclusionneora #inclusionnow  
Fig. 41: Campagna #inklusionjetzt #inclusionneora #inclusionnow

Um auf die vielfältigen Formen von Gewalt aufmerksam zu machen, denen Menschen mit Behinderungen im Alltag begegnen, startete der Monitoringausschuss weiter die Sensibilisierungskampagne #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel. Unter diesem Hashtag wurden auf den sozialen Netzwerken des Monitoringausschusses Zeichnungen, Videos und Texte veröffentlicht, die verschiedene Gewaltsituationen darstellen, die zwar an reelle Ereignisse angepasst sind, aber keine einzelnen Situationen widerspiegeln. Thematisiert wurden Beispiele aus dem Alltag wie etwa ein Arzttermin, eine Wanderung, ein Gespräch am Arbeitsplatz, in der Schule oder mit einer Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft und ähnliche.

Per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle numerose forme di violenza che le persone con disabilità incontrano nella vita quotidiana, l'Osservatorio ha inoltre lanciato la campagna di sensibilizzazione #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel. Sotto questo titolo sono stati postati sulle reti sociali dell'Osservatorio disegni, video e testi che ritraggono varie situazioni di violenza, ispirati a eventi reali ma senza riferimenti a situazioni individuali. Sono stati discussi esempi tratti dalla vita quotidiana, come una visita medica, un'escursione, una conversazione al lavoro, a scuola, con una commessa in un negozio di abbigliamento, e simili.

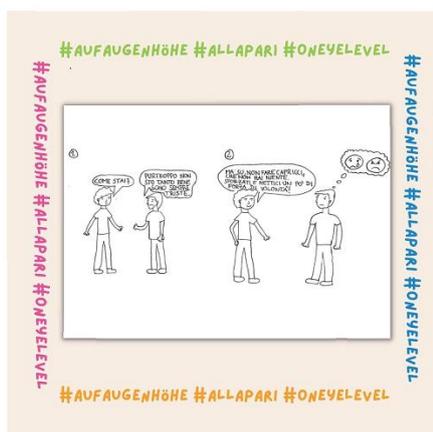


Abb. 42: Sensibilisierungskampagne #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel  
 Fig. 42: campagna di sensibilizzazione #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel

Am internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen beteiligte sich der Monitoringausschuss mit der Sensibilisierungsaktion #stopptgewaltanfrauenmitbehinderungen an der internationalen Kampagne #16days#orangetheworld. Im Rahmen dieser Aktion machten die Mitglieder des Monitoringausschusses über Videobeiträge, Fotos und Erklärvideos auf das vielfach noch tabuisierte Thema der Gewalt an Frauen mit Behinderungen aufmerksam und riefen gleichzeitig dazu

Nella Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne l'Osservatorio ha partecipato alla campagna internazionale #16days#orangetheworld con la propria campagna di sensibilizzazione #bastaviolenzacontroledonnecondisabilità. Nell'ambito di questa iniziativa i/le componenti dell'Osservatorio hanno utilizzato video con interventi, foto e video esplicativi per portare l'attenzione sul tema, spesso ancora tabù, della violenza contro le donne con disabilità,

auf, die Gewalt an Frauen mit Behinderungen zu stoppen.

e hanno sollecitato dei passi per porre fine a tale violenza.



Abb. 43: Sensibilisierungsaktion #16days#orangetheworld  
 Fig. 43: campagna di sensibilizzazione #16days#orangetheworld

Zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember rief der Südtiroler Monitoringausschuss über einen Social Media Beitrag mit verschiedenen Sätzen wie „Keine Stigmatisierung, Ausgrenzung und Vorurteile; Auf Augenhöhe, Respekt, Selbstverständlichkeit statt Rücksichtnahme; Barrieren überwinden, zueinander finden; Gehalt, statt Taschengeld“ und weiteren zum Abbau von Barrieren und zur Gewährleistung der Rechte von Menschen mit Behinderungen auf.

In occasione della Giornata internazionale delle persone con disabilità del 3 dicembre, l'Osservatorio provinciale ha chiesto di rimuovere le barriere e di garantire i diritti di queste persone, postando sui social media diverse frasi come “nessuna stigmatizzazione, esclusione e pregiudizio; alla pari, rispetto, dare per scontato piuttosto che prendere in considerazione; superare le barriere, trovarsi l'un l'altra/o; stipendio anziché compenso-paghetta” e altre.



Abb. 44: Beitrag auf den sozialen Netzwerken #gleicheRecht für Menschen mit Behinderungen  
 Fig. 44: Contributo sui social media | #stessidirittiperpersonedisabili

## 9.5 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:

## 9.5 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
Disabilità in Alto Adige fra le barriere (che ancora ci sono) e il turismo aperto a tutti	www.altoadige.it	23.02.22	Web
Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	www.suedtirolnews.it	23.02.22	Web
Monitoringausschuss für Behindertenrechte	www.suedtirolnews.it	04.04.22	Web
Barriere nella vita quotidiana	Zebra	April 22	23
5. Mai: Europäischer Tag der Inklusion	www.suedtirolnews.it	05.05.22	Web
Sempre troppe le barriere architettoniche, la Giornata dell'inclusione ha poco da festeggiare	www.buongiornosuedtirol.it	05.05.22	Web
Kampagne des Südtiroler Monitoringausschusses für Behindertenrechte	SDF	05.05.22	Video
Beitrag: Südtiroler Monitoringausschuss	ORF1	05.05.22	Video
Beitrag: Südtiroler Monitoringausschuss	RAI Südtirol	05.05.22	Radio
Giornata di protesta per l'uguaglianza dei disabili	Video 33	05.05.22	Video
Lavoro e casa: La disabilità ed i suoi cinque bisogni	Alto Adige	06.05.22	21
Der alltägliche Hindernislauf	Dolomiten	06.05.22	14
Campagna di sensibilizzazione per la giornata europea dell'inclusione	Rai Südtirol	06.05.22	Radio
Taten statt Worte	Südtiroler Tageszeitung	03.06.22	3
"Alla pari", al via una campagna dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità	altoadigeinnovazione.it	29.07.22	Web
Kampagne gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen	www.stol.it	29.07.22	Web
Kampagne gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen	www.suedtirolnews.it	29.07.22	Web
„Nicht als Gewalt wahrgenommen“	www.salto.bz	03.08.22	Web
#aufaugenhöhe: Für Gewalt im Alltag sensibilisieren	Dolomiten	04.08.22	12
Starke Stimme für Barrierefreiheit	Dolomiten	08.11.22	26
Parole e immagini, così i ragazzi dicono no alla violenza	Alto Adige	16.11.22	17
A Bolzano è attivo il Consiglio provinciale dei bambini e non da oggi	www.buongiornosuedtirol.it	18.11.22	Web
Kinderlandtag – Kinder werden selbst aktiv und setzen sich für ihre Rechte ein	www.suedtirolnews.it	20.11.22	Web
Gewalt an Frauen mit Behinderung stoppen	www.suedtirolnews.it	23.11.22	Web
Molestata sulla sedia a rotelle dal suo assistente – Morandini sulla violenza di genere sulle donne disabili: "Tema minimizzato e nascosto, ancora un tabù"	www.ildolomiti.it	23.11.22	Web
16 giorni per dire "Basta violenza sulle donne disabili"	www.buongiornosuedtirol.it	23.11.22	Web
Violenza sulle donne disabili, le testimonianze: "Mi ripeto che con la protesi sarei più bella"	www.ildolomiti.it	26.11.22	Web

Anbei eine Auswahl:

Eccone una selezione:

## Der ganz alltägliche Hindernislauf

TAG DER INKLUSION: Kampagne des Monitoringausschusses für Behindertenrechte – Bestehende Barrieren, fehlendes Begleitpersonen

**BOZEN (em).** Das Recht auf Arbeit, Wohnen und selbstbestimmtes Leben gilt für alle Menschen – egal ob mit oder ohne Behinderung. Trotz aller Bemühungen liegt hierzulande diesbezüglich allerdings noch einiges im Argen. Mit einer Kampagne will Südtirols Monitoringausschuss für Behindertenrechte Lücken aufzeigen, mögliche Lösungen präsentieren.

Es sind 5 kurze Videos die seit gestern bis zum 13. Mai Tag für Tag im Internet ([www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)) und über Twitter (#inklusionjetzt) zu sehen sind. Darin berichten Betroffene mit den verschiedenen Behinderungen über Schwierigkeiten, die sie und andere Betroffene im Alltag antreffen. Gleichzeitig zeigen sie aber auch mögliche Lösungsansätze dafür auf. Denn selbst im reichen Südtirol klaffen in Sachen Inklusion von Menschen mit Behinderung und der Wahrung von deren Rechten noch kräftige Lücken.



Haben die Kampagne zum „Europäischen Tag der Inklusion“ vorgestellt (von links): Antonio Endrizz, Michela Morandini, Heidi Ulm, Camilla Larcher, Dorothea Passler Mair, Silvia Rabanser und Luca Ferretti (nicht im Bild Eva Rabanser und Christian Romano). Düffe

„Südtirol braucht Inklusion, nicht morgen oder übermorgen sondern jetzt“, brachte es Heidi Ulm, Mitglied des Monitoringausschusses für Behindertenrechte, bei der anlässlich des gestrigen Europäischen Tages der Inklusion vorgestellten Kampagne auf den Punkt. „Mit dieser Kampagne wollen wir aufzeigen, vor welchen Barrieren Menschen mit Behinderungen täglich stehen und wie man sie beseitigen kann“, sagte Ulm. „Die Kampagne

wird das Augenmerk auf die Rechte der Menschen mit Behinderung lenken, und diese umfassen Arbeit, Wohnen und selbstbestimmtes Leben“, erklärte Ausschussmitglied Dorothea Passler.

Doch auch die meist vergebliche Suche nach Begleitpersonen brennt Südtirols Menschen mit Behinderung besonders unter den Nägeln. „Ich suche jetzt seit einem halben Monat eine Assistentin, aber vergeblich“, sagt Silvia Rabanser. „Ich finde niemanden.“

Seit der Abschaffung der Lohn-gutscheine, der sogenannten Voucher als Zahlungsmöglichkeit im Jahr 2017 hat sich die Lage immer mehr zugespitzt. Zum einen finde man kein Personal, zum anderen gebe es riesige Schwierigkeiten mit der Bezahlung, weiß Gleichstellungsrätin Michela Morandini. Die einzige Möglichkeit derzeit sei eine Anstellung als Haushaltsangestellte.

Eine mögliche Lösung wäre eine Agentur, wie es sie im Bundes-

land Tirol gibt, die solche Begleitpersonen wie etwa Studenten unkompliziert vermittelt. Bevor hierzulande der arbeitsrechtliche Part nicht geregelt sei, bestehe wenig Hoffnung auf eine rasche Lösung, gibt Morandini unumwunden zu. Vielfach füllen Freiwillige die bestehende Lücke. „Das Ehrenamt leistet bei uns eh schon viel, kann aber nicht alles leisten. Die eigentliche Frage ist: Wie viel ist uns dieser Dienst wert?“, sagt sie. © Alle Rechte vorbehalten

Abb. 45: Dolomiten vom 6. Mai 2022

Fig. 45: Dolomiten del 6 maggio 2022

### ALTO ADIGE

IL CONFRONTO

#### Disabilità in Alto Adige fra le barriere (che ancora ci sono) e il turismo aperto a tutti

Confronto in videoconferenza tra l'osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità e la cooperativa sociale independent L.



**BOLZANO.** Allo scopo di confrontarsi su attuali problematiche legate alle barriere architettoniche e sulla collaborazione in vista di una promozione di richieste comuni, si è svolto recentemente in videoconferenza un incontro tra la cooperativa sociale Independent L e l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità.

All'incontro hanno partecipato per independent L gli esperti Günther Ennemoser, responsabile dell'area Alto Adige per tutti, Centro Web e Barriere, e David Strano, tecnico barriere, mentre l'Osservatorio provinciale era rappresentato dalla presidente Michela Morandini, dai componenti Heidi Ulm, Silvia Rabanser, Luca Ferretti e Benedikt Gasser e da Christian Romano, collaboratore dell'ufficio dell'Osservatorio.

Dopo aver illustrato le diverse attività del centro di consulenza e competenza di independent L, riferendo anche dei vari progetti della cooperativa sociale a livello europeo, Ennemoser e Strano hanno presentato il portale informativo online per il turismo senza barriere "Alto Adige per tutti" progettato dalla cooperativa sociale.

Su proposta dei componenti dell'Osservatorio, è seguita una discussione sulle barriere architettoniche che loro e tutte le persone con disabilità incontrano quotidianamente nella loro vita: tra queste, l'assenza di marciapiedi rialzati per l'accesso agli autobus in prossimità di alcune fermate e la mancanza di servizi igienici per le persone con disabilità in luoghi accessibili al pubblico.

È stata anche discussa l'introduzione dell'Eurokey, un sistema di chiusura che dà alle persone con disabilità fisica un accesso indipendente ai servizi igienici per disabili tramite una chiave unica.

Focus dell'incontro è stato poi lo scambio su richieste e obiettivi comuni, quale, in primis, l'accessibilità digitale nella comunicazione. Inoltre, si è parlato della possibilità di chiedere l'introduzione di una regolamentazione delle sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni di legge sull'accessibilità.

"Con independent L abbiamo da diversi anni un intenso scambio, in particolare nell'ambito delle barriere architettoniche", spiega Michela Morandini, presidente dell'Osservatorio provinciale, "e con essa condividiamo anche gli sforzi per una comunicazione digitale senza barriere. In questo senso, come Osservatorio ci impegniamo sempre a rendere priva di barriere la comunicazione che curiamo attraverso i nostri canali informativi digitali, come la nostra homepage e la nostra pagina Facebook, in modo che i contenuti siano accessibili alle persone con disabilità".

Abb. 46: Alto Adige online vom 18. April 2022

Fig. 46: Alto Adige online del 18 aprile 2022



### Sensibilisierungskampagne Kampagne gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen

Bozen – Kannst du mit deiner Behinderung eigentlich arbeiten? „Dass du dich nur getraut hast ein Kind zu bekommen, es könnte ja gleich schlecht sehen wie du!“, „Ach, hast du es im Rollstuhl fein, dass du beim Wandern nicht aufwärts gehen musst“: Menschen mit Behinderungen werden in ihrem Alltag mit solchen oder ähnlichen Aussagen konfrontiert. Diese Aussagen sind diskriminierend und somit auch eine Form von Gewalt. Denn Gewalt hat viele Gesichter: Sie ist nicht nur körperlich, sondern äußert sich eben auch in der verbalen Kommunikation. Das Bedenkliche dabei ist, dass diese Aussagen oft verharmlost, verschwiegen oder gar verleugnet werden, weil Gewalt an Menschen mit Behinderungen noch immer ein großes Tabu darstellt.

Um mit diesem Tabu zu brechen und auf die vielfältigen Formen von Gewalt an Menschen mit Behinderungen im Alltag aufmerksam zu machen, startet der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung auf Initiative der internen Arbeitsgruppe „Gewalt“ mit den Mitgliedern Silvia Rabanser, Marion Hartmann, Heidi Ulm und Eva Rabanser eine Sensibilisierungskampagne.

Die Kampagne läuft unter dem Motto #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel. Für die Kampagne wurde ein Logo entworfen, auf dem in Anlehnung an das Motto ein Auge in den Farben grün und orange und dem Logo des Monitoringausschusses als Iris zu sehen sind.

Unter dem Hashtag #aufaugenhöhe#allapari#oneyelevel werden ab 1. August bis zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November in den sozialen Netzwerken des Monitoringausschusses unter dem tag @moau.osservatorioprov zwei Mal im Monat verschiedene Beiträge geteilt. Anhand von Videos, Zeichnungen und Texten will die Arbeitsgruppe Gewaltsituationen darstellen, die zwar an reelle Ereignisse angepasst sind, aber keine einzelne Situationen widerspiegeln. Thematisiert werden Beispiele aus dem Alltag wie etwa ein Arzttermin, eine Wanderung, ein Gespräch am Arbeitsplatz, in der Schule oder mit einer Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft und ähnliche.

„Mit diesen erlebten Beispielen möchten wir darauf aufmerksam machen, wie sich Alltagsgewalt äußert. Gleichzeitig sollen alle in unserer Gesellschaft dazu ermutigt werden, hinzusehen und Gewalt offen zu thematisieren, dadurch können entsprechende Verhaltensweisen und Strukturen gebrochen und verändert werden,“ erklärt Silvia Rabanser.

„Das Bewusstsein für die Gewaltsituationen an Menschen mit Behinderungen im Alltag muss unbedingt geschärft werden“, stimmt Michela Morandini, Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses, Silvia Rabanser zu. „Die Information und Aufklärung über die Gewalt an Menschen mit Behinderungen ist auch in der UN-Behindertenrechtskonvention als Verpflichtung für die Vertragsstaaten vorgesehen. Mit dieser Sensibilisierungskampagne möchten auch wir als Monitoringausschuss, der in Südtirol über die Umsetzung der UN-Konvention wacht und diese fördert, zur Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema beitragen“, so Morandini.

Abb. 47: suedtirolnews vom 29. Juli 2022  
Fig. 47: suedtirolnews del 29 luglio 2022

Darüber hinaus ist der Südtiroler Monitoringausschuss regelmäßig auf den sozialen Medien aktiv. 2022 wurde zusätzlich zur bereits bestehenden Facebook-Seite auch ein Instagram-Kanal eingereicht. Über beide sozialen Kanäle informiert der Monitoringausschuss 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 Facebook- und Instagramseite werden auch die Beiträge der Sensibilisierungskampagnen veröffentlicht.

L'Osservatorio è regolarmente attivo sui social media. Nel 2022, alla già esistente pagina Facebook si è aggiunto un canale Instagram. Attraverso questi due canali sociali, l'Osservatorio informa su temi e novità del proprio lavoro e della propria rete. Con tali contributi s'intende costituire rapidi canali d'informazione e comunicazione con le persone direttamente coinvolte o desiderose d'informarsi. Sulle pagine Facebook e Instagram sono pubblicati anche i contributi relativi alle campagne di sensibilizzazione.

Wie aus den vorgehenden Abschnitten hervorgeht wurde der Monitoringausschuss im Laufe des Tätigkeitsjahres 2022 immer wieder mit unterschiedlichen Anliegen und Problemstellungen in Bezug auf die Gewährleistung der Rechte von Menschen mit Behinderungen konfrontiert. Daraus lassen sich verschiedene Forderungen ableiten, die nachfolgend zusammenfassend angeführt werden:

- Gewährleistung einer barrierefreien Information und Kommunikation für und mit Betroffene und Betroffenen;
- Vorsehung von Unterstützungsmaßnahmen betreffend die Kommunikationsassistenz von Schülerinnen und Schüler mit Hörbeeinträchtigung;
- Vorsehung einer Unterstützung für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen in den Berufsschulen nach Abschluss der dreijährigen Grundausbildung;
- Anpassung des Euregio-Tickets für Studentinnen und Studenten mit Beeinträchtigungen nach dem Modell des Südtirol Pass free;
- stärkere Einbeziehung von Betroffenen in Entscheidungsprozesse;
- barrierefreie Planung von Projekten von Beginn an;
- Schaffung von barrierefreiem Wohnraum;
- Abbau von Kommunikationsbarrieren bei Schaltdiensten in öffentlichen Ämtern;
- Anpassung von Webseiten an die Standards der Barrierefreiheit;
- mehr Aufklärung zu psychischen Problematiken.

### **9.6 Ausblick und Themenschwerpunkte 2023**

Im Tätigkeitsjahr 2023 wird der Monitoringausschuss den Fokus auf folgende Tätigkeiten legen:

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

Come si evince dalle sezioni precedenti, nel 2022 l'Osservatorio si è ripetutamente confrontato con diverse istanze e problemi riguardanti la necessità di garantire i diritti delle persone con disabilità. Da tutto ciò conseguono diverse richieste, che si possono così riassumere:

- garantire un'informazione e una comunicazione senza barriere per e con le persone interessate;
- prevedere misure di sostegno per l'assistenza alla comunicazione di alunne e alunni audiollesi;
- prevedere forme di sostegno per alunne e alunni con disabilità nelle scuole professionali, dopo il completamento della formazione di base triennale;
- adeguare l'Euregio Ticket per studentesse studenti con disabilità sul modello dell'AltoAdige Pass free;
- coinvolgere maggiormente le parti interessate nei processi decisionali;
- progettare fin dall'inizio senza barriere;
- realizzare abitazioni senza barriere;
- ridurre le barriere di comunicazione nei servizi allo sportello degli uffici pubblici;
- adattare i siti internet agli standard di accessibilità;
- fornire una maggiore informazione sui problemi psichici.

### **9.6 Prospettive e priorità per il 2023**

Per il 2023 l'Osservatorio considera prioritarie le seguenti attività:

- 1) Temi annuali
- 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) Jahresthemen

### 1.1 „Die Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 7/2015 über die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen – eine Bestandsaufnahme“

Vor mittlerweile sieben Jahren wurden mit Landesgesetz vom 14. Juli 2015 Nr. 7 „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ die Bestimmungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention in Südtirol rezipiert: Zeit für eine erste Bilanz zum Stand der Umsetzung der im Landesgesetz enthaltenen Normen.

In diesem Sinne ist im Jahr 2023 eine Bestandsaufnahme zum Stand der Umsetzung der Bestimmungen aus dem Landesgesetz Nr. 7/2015 „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ geplant.

Die Bestandsaufnahme soll im Rahmen der jährlichen öffentlichen Sitzung vorgestellt werden. Bei der Tagung sollen weiter Betroffene, Angehörige und Fachexpertinnen und Fachexperten in Rahmen von Workshops gemeinsam darüber diskutieren, welche Maßnahmen in den einzelnen vom Landesgesetz Nr. 7/2015 geregelten Bereichen des Lebens noch erforderlich sind. Aus den Ergebnissen der Workshops soll ein Forderungskatalog erstellt und der neugewählten Landesregierung zur Umsetzung vorgelegt werden.

### 1.2 Gemeinschaftsprojekt „Partizipation und Teilhabe von Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen“

2023 ist weiter eine Fortsetzung des im Vorjahr begonnen und bereits im Abschnitt 9.3.1 beschriebenen Gemeinschaftsprojektes „Partizipation und Teilhabe von Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen“ geplant. Insbesondere sollen die Ergebnisse der Interviews mit Kindern- und Jugendlichen mit Behinderungen ausgewertet und eine Umfrage zum Thema Inklusion im Bereich Schule und Freizeit mit Eltern von betroffenen Kindern- und Jugendlichen durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Interviews und der Umfrage sollen im Jahr 2023 vorgestellt werden.

### 1.3 Projekt Informationsbroschüre und Erklärvideo zu den Landtagswahlen 2023

2023 finden in Südtirol die Landtagswahlen statt. Wie bereits im Abschnitt 9.3.5 Netzwerkarbeit

## 1) Temi annuali

### 1.1 “L’attuazione della legge provinciale n. 7/2015, ‘Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità’ - un bilancio”

Sono trascorsi ormai sette anni da quando la convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità è stata recepita in Alto Adige con legge provinciale 14 luglio 2015 n. 7, “Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità”. È dunque tempo di fare una prima verifica dello stato di attuazione della legge provinciale.

Nel 2023 è quindi previsto lo svolgimento di tale bilancio.

I risultati saranno presentati nel corso della seduta pubblica annuale, durante la quale le persone interessate, i familiari ed esperte/esperti discuteranno all’interno di workshop per individuare le misure ancora necessarie nei singoli ambiti di vita regolamentati dalla legge provinciale n. 7/2015. Sulla base dei risultati dei seminari verrà elaborato un elenco di richieste da presentare alla nuova Giunta provinciale.

### 1.2 Progetto congiunto “Partecipazione e inclusione di bambine, bambini e giovani con disabilità”

Nel 2023 è prevista la continuazione del progetto congiunto “Partecipazione e inclusione di bambine, bambini e giovani con disabilità”, avviato nell’anno precedente e già descritto nella sezione 9.3.1. In particolare, saranno valutati i risultati delle interviste a bambine, bambini e giovani con disabilità, e sarà effettuato un sondaggio tra i loro genitori riguardo all’inclusione nella scuola e nel tempo libero. Si prevede di presentare i risultati delle interviste e del sondaggio nell’anno 2023.

### 1.3 Progetto opuscolo informativo e video esplicativo sulle elezioni provinciali 2023

Nel 2023 si terranno in Alto Adige le elezioni provinciali. Come già spiegato nella sezione

beschrieben wird der Südtiroler Monitoringausschuss zu diesem Anlass gemeinsam mit der Selbstvertretungsgruppe für Menschen mit Lernschwierigkeiten People First und der Lebenshilfe Onlus sowie in Zusammenarbeit mit dem Südtiroler Landtag eine Informationsbroschüre in Leichter Sprache ausarbeiten und ein barrierefreies Erklärvideo realisieren, die im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt werden sollen.

#### *1.4 Arbeitsgruppe "Gewalt an Menschen mit Behinderungen"*

Die seit 2021 im Monitoringausschuss aktive Arbeitsgruppe zum Thema „Gewalt an Menschen mit Behinderungen“ wird auch 2023 ihre Tätigkeiten fortsetzen. Ziel dabei ist es, Inhalte auszuarbeiten, um zum Thema zu informieren und zu sensibilisieren. Geplant ist auch die Bildung weiterer internen Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen.

## **2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen**

Im Jahr 2023 wird der Monitoringausschuss mit Stellungnahmen oder Interventionen auf aktuelle Ereignisse und Problematiken rund um das Thema Menschen mit Behinderungen reagieren.

Falls erforderlich wird der Monitoringausschuss auch Gesetzesbegutachtungen durchführen.

## **3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen**

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

Aus heutiger Sicht ist eine Mitarbeit der Mitglieder in den Arbeitsgruppen zu den Themen „Barrierefreier Zugtransport“ und „barrierefreier Bustransport“ geplant, die im Rahmen der vom Beirat für Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen organisierten Tagung „Öffentliche Ver-

9.3.5, "Lavoro di rete", e l'Osservatorio provinciale, in collaborazione con il gruppo di autorappresentanza per persone con difficoltà di apprendimento People First, la Lebenshilfe onlus e il Consiglio provinciale, realizzeranno un opuscolo informativo in lingua facile e un video esplicativo senza barriere di comunicazione e li presenteranno in una conferenza stampa.

#### *1.4 Gruppo di lavoro "Violenza sulle persone con disabilità"*

Il gruppo di lavoro su "Violenza sulle persone con disabilità", attivo nell'Osservatorio dal 2021, proseguirà le proprie attività anche nel 2023. L'obiettivo è elaborare dei contenuti per informare e sensibilizzare sull'argomento. È inoltre prevista la costituzione di gruppi di lavoro interni su temi specifici.

## **2) Prese di posizione e pareri su leggi**

Nel 2023 l'Osservatorio risponderà, con prese di posizione o interventi, agli eventi e alle problematiche relative alle persone con disabilità.

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

## **3) Partecipazione a tavoli di discussione e gruppi di lavoro**

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

Allo stato attuale, è prevista la partecipazione delle/dei componenti dell'Osservatorio ai gruppi di lavoro su "trasporto su rotaia/treno senza barriere" e "trasporto su gomma/bus senza barriere", costituitisi nell'ambito del convegno "Trasporto pubblico senza barriere", organizzato dalla Con-

kehrsmittel für alle“ gebildet wurden. Ebenso ist eine Teilnahme an den Diskussionsrunden (Arbeitstischen) zur Ausarbeitung des Sozialplans Lebensqualität in Bozen geplant.

#### 4) Netzwerkfähigkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Auch im Jahr 2023 wird der Monitoringausschuss einen Schwerpunkt auf die Netzwerkarbeit legen.

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit den Monitoringausschüssen der österreichischen Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg wird weiter fortgesetzt werden. Anfang 2023 ist bereits ein erstes Treffen geplant.

Auf länderübergreifender Ebene ist auch die Fortsetzung der Arbeiten an der Studie betreffend den Stand der Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Euregio Tirol-Südtirol-Trentino vorgesehen. Die Studie wird im Rahmen eines Gemeinschaftsprojektes ausgearbeitet, an dem das Generalsekretariat der Euroregion Tirol-Südtirol-Trentino, der Tiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient und der Südtiroler Monitoringausschuss beteiligt sind.

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.

In diesem Zusammenhang sind unter anderem eine Zusammenarbeit mit dem Verein AEB zum Thema barrierefreie Mobilität sowie die bereits mehrmals genannte Zusammenarbeit mit der Selbstvertretungsgruppe People First und der Lebenshilfe Onlus zu den Landtagswahlen geplant.

Durch Presseartikel, Beiträge und Sensibilisierungskampagnen in den sozialen Medien wird der

sulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano È previsto che le/i componenti partecipino anche ai dibattiti (tavoli di lavoro) per l'elaborazione del “Piano sociale qualità della vita nella città di Bolzano”.

#### 4) Lavoro di rete e pubbliche relazioni

Anche nel 2023 l'Osservatorio darà grande importanza al lavoro di rete.

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 2023.

Inoltre, a livello transfrontaliero, si prevede di proseguire lo studio per monitorare lo stato di attuazione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino. Lo studio si svolge nell'ambito di un progetto congiunto a cui partecipano la segreteria generale dell'Euregio, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, l'omologo osservatorio del Land Tirolo e il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento.

L'Osservatorio provinciale 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 tale quadro sono tra l'altro previste una collaborazione con l'associazione AEB sul tema della mobilità senza barriere, e inoltre la già ripetutamente menzionata collaborazione con il gruppo di autorappresentanza People First e la Lebenshilfe onlus per le elezioni provinciali.

Attraverso articoli di stampa, contributi e campagne di sensibilizzazione sulle reti sociali, l'Osser-

Monitoringausschuss zu speziellen Themen informieren, die Menschen mit Behinderungen betreffen.

Aus heutiger Sicht sind bereits mehrere Sensibilisierungsaktionen, unter anderem zum internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen und dem internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen geplant.

2023 werden mehrere Vorträge in verschiedenen Berufs- und Oberschulen statt, über welche die Mitglieder zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen sensibilisieren und von ihren persönlichen Erfahrungen berichten werden. Geplant ist auch eine Diskussion mit den Schülerinnen und Schülern zu verschiedenen Bereichen rund um das Thema Inklusion und Teilhabe.

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.

vatorio informerà su questioni specifiche riguardanti le persone con disabilità.

Allo stato attuale sono già in programma diverse iniziative di sensibilizzazione, tra cui la Giornata internazionale delle persone con disabilità e la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Nel 2023 si terranno interventi in diverse scuole professionali e superiori, nelle quali le/i componenti dell'Osservatorio sensibilizzeranno sui diritti delle persone con disabilità e condivideranno le proprie esperienze personali. È previsto anche un dibattito con studentesse e studenti su diversi ambiti riguardanti l'inclusione e la partecipazione.

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.







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

**Gleichstellungsrätin** | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c  
**Consigliera di parità** | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c  
**Consulënta por l'avalianza dles oportunitès** | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009  
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org  
consiglieraadiparita@consiglio-bz.org | www.consiglio-bz.org