



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

TÄTIGKEITSBERICHT 2024 RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2024



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

TÄTIGKEITSBERICHT 2024

Gleichstellungsrätin

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c

Tel. 0471 946 003

info@gleichstellungsraetin-bz.org

gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

www.gleichstellungsraetin-bz.org

April 2025

RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2024

Consigliera di parità

39100 Bolzano | Via Cavour 23/c

tel. 0471 946 003

info@consiglieradiparita-bz.org

gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

www.consiglieradiparita-bz.org

aprile 2025

INHALT INDICE

	S./Pag		
Vorwort	7	Premessa	
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	9	1. La Consigliera di parità	
1.1 Institutionelle Entwicklung und gesetzliche Grundlagen	9	1.1 Sviluppo istituzionale e basi giuridiche	
1.2 Tätigkeitsfelder	12	1.2 Ambiti di competenza	
1.3 Personelle Ausstattung	14	1.3 Dotazione di personale	
1.4 Entwicklungen und Herausforderungen	15	1.4 Sviluppi e sfide	
2. Der Anti-Mobbing-Dienst	18	2. Il servizio antimobbing	
2.1 Gesetzliche Grundlage: Landesgesetz Nr. 4/2021	18	2.1 Base giuridica: legge provinciale n. 4/2021	
2.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes	18	2.2 Compiti del servizio antimobbing	
2.3 Tätigkeiten im Jahr 2024	20	2.3 Attività dell'anno 2024	
2.4 Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes für 2025	22	2.4 Priorità del servizio antimobbing per il 2025	
3. Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin: Beratung, Information, Mediation	23	3. Attività della Consigliera di parità: Consulenza, informazione, mediazione	
3.1 Ablauf des Beratungsprozesses	23	3.1 Svolgimento della procedura di consulenza	
3.2 Zahlen, Daten und Fakten 2024	24	3.2 Dati, numeri e fatti del 2024	
3.3 Merkmale der Ratsuchenden: Sprache, Bezirk, Geschlecht	26	3.3 Caratteristiche dell'utenza: lingua, comprensorio, sesso	
3.4 Herkunft der Anfragen: öffentlicher und privater Sektor	27	3.4 Provenienza delle richieste: settore pubblico e privato	
3.5 Themenschwerpunkte in Beratungen und Mediationen	28	3.5 Temi principali nelle consulenze e nelle mediazioni	
3.6 Fallbeispiele aus der Beratungspraxis	31	3.6 Esempi di casi dalla pratica di consulenza	

4. Gremienarbeit und Fachliche Mitwirkung	35	4. Attività nei comitati e contributo professionale	
4.1 Gesetzlich vorgesehene Kommissionen und Ausschüsse	35	4.1 Commissioni e comitati previsti dalla legge	
4.2 Weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen	36	4.2 Ulteriori comitati e gruppi di lavoro	
4.3 Interregionale und themenspezifische Kooperationen	36	4.3 Collaborazione interregionale e su temi specifici	
4.4 Weitere Mitwirkungen	36	4.4 Partecipazioni aggiuntive	
5. Institutionelle Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit	37	5. Collaborazione istituzionali e attività di rete	
5.1 Austausch und Kooperation mit Institutionen	37	5.1 Interazione e cooperazione con le istituzioni	
5.2 Zusammenarbeit mit den anderen Ombudsstellen des Südtiroler Landtages	37	5.2 Collaborazione con gli altri organismi di garanzia del Consiglio provinciale	
5.3 Zusammenarbeit mit lokalen und nationalen Partner:innen	37	5.3 Collaborazione con partner locali e nazionali	
6. Referent:innentätigkeit und Sensibilisierungsarbeit	40	6. Attività di formazione e sensibilizzazione	
6.1 Referent:innentätigkeit	40	6.1 Attività di formazione	
6.2 Sensibilisierungsarbeit	43	6.2 Attività di sensibilizzazione	
7. Öffentlichkeitsarbeit	45	7. Attività di comunicazione	
8. Ausblick 2025	57	8. Prospettive 2025	
8.1 Themenschwerpunkte der Gleichstellungsräтин	57	8.1 Temi prioritari della Consigliera di parità	
9. Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	59	9. Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità	
9.1 Gesetzliche Grundlagen	59	9.1 Basi giuridiche	
9.2 Aufgaben und Zusammensetzung	60	9.2 Compiti e composizione	
9.3 Tätigkeiten im Jahr 2024	63	9.3 Attività nel 2024	
9.4 Netzwerkarbeit und Kooperationen	72	9.4 Lavoro in rete e cooperazione	
9.5 Teilnahme an Veranstaltungen und Fachaustausch	76	9.5 Partecipazione a eventi e scambio professionale	
9.6 Sensibilisierungskampagnen und Öffentlichkeitsarbeit	80	9.6 Campagne di sensibilizzazione e pubbliche relazioni	
9.7 Ausblick und Themenschwerpunkte 2025	88	9.7 Prospettive e tematiche per il 2025	

TÄTIGKEITSJAHR 2024 IM ÜBERBLICK

723 FÄLLE

452 (63 %) Frauen

271 (37 %) Männer

TOP Thema 2024

Multiple Diskriminierung/Mobbing 369 (51 %)

Flexibilität bzw. Vereinbarkeit Familie und Beruf	218	30,2 %
Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz	55	7,6 %
Abbruch des Arbeitsverhältnisses	21	2,9 %
Gehalt	9	1,2 %
Andere Gründe (z.B. Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzungen, Pension, Altersarmut)	51	7,1 %

ANFRAGEN NACH BEREICHEN

281	(39 %)	Öffentlicher Bereich
185	(26 %)	Handel
118	(16 %)	Gastgewerbe
101	(14 %)	Industrie
19	(3 %)	Handwerk
11	(1 %)	Landwirtschaft
8	(1 %)	Transport

SPRACHZUGEHÖRIGKEIT

393	(54 %)	Deutsch
311	(43 %)	Italienisch
11	(2 %)	Ladinisch
8	(1 %)	Andere

215	Beratungen
42	Beratungen an Dritte/Institutionen
198	gemeinsame Interventionen
140	Informationsgespräche
76	Mediationsgespräche
52	Weiterleitungen nach Erstinformationen
3450	bearbeitete E-Mails
4300	Telefongespräche insgesamt

ARBEITSSTUNDEN

790	Beratung
285	Information
260	Mediation
488	Arbeit in Gremien und Netzwerkarbeit
548	Institutionelle Beratungen, Sensibilisierungsarbeit und Referententätigkeit
98	Begutachtungen Projekte Europäischer Förderungsprogramme

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

75	Pressemitteilungen
141	Facebook Beiträge
124	Instagram Beiträge

PANORAMICA ANNO DI ATTIVITÀ 2024

723 CASI

452 (63 %) donne

271 (37 %) uomini

TOP tema 2024

discriminazione multipla/mobbing 369 (51 %)

Flessibilità e conciliabilità famiglia e lavoro	218	30,2 %
Molestie sessuali o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	55	7,6 %
Interruzioni del rapporto del lavoro	21	2,9 %
Retribuzione	9	1,2 %
Altri motivi (p.e. demansionamento, trasferimenti, pensioni, povertà in vecchiaia)	51	7,1 %

RICHIESTE IN BASE AL SETTORE

281	(39 %)	settore pubblico
185	(26 %)	commerciale
118	(16 %)	ricettivo
101	(14 %)	industriale
19	(3 %)	artigianato
11	(1 %)	agricolo
8	(1 %)	trasporto

APPARTENENZA GRUPPO LINGUISTICO

393	(54 %)	tedesco
311	(43 %)	italiano
11	(2 %)	ladino
8	(1 %)	altri

215	consulenze
42	consulenze per terzi / istituzioni
140	colloqui informativi
198	interventi collettivi
76	mediazioni
52	casi inoltrati agli uffici competenti

3450	e-mail elaborate
4300	totale delle chiamate

ORE DI LAVORO

790	consulenza
285	informazione
260	mediazione
488	lavoro in comitati e lavoro di rete
548	lconsulenze per istituzioni, attività di sensibilizzazione e di formazione
98	valutazione dei programmi di finanziamento europeo

PUBBLICHE RELAZIONI

75	comunicati stampa
141	pubblicazioni su facebook
124	pubblicazioni su instagram

VORWORT

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“ (Artikel 23)

*Artikel 23
Charta der Grundrechte der EU*

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

sehr geehrte Landtagsabgeordnete,

dieser Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die zentralen Schwerpunkte meiner ersten Amtszeit als Gleichstellungsrätin und bietet zugleich Einblicke in die vielfältigen Aufgaben und Wirkungsbereiche dieser Funktion.

Die Gleichstellungsrätin ist Anlaufstelle für Personen, die von geschlechtsspezifischer Diskriminierung oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffen sind, und setzt Impulse zur Förderung von Gleichstellung in der Arbeitswelt. Zugleich übt sie den Vorsitz im Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus.

Die ersten acht Monate meiner Amtszeit waren intensiv und geprägt von vielfältigem Austausch. Besonders im Fokus standen:

- der Aufbau eines tragfähigen Netzwerks mit relevanten Institutionen, Organisationen sowie Sozialpartnerinnen und Sozialpartner,
- die Bearbeitung konkreter Fälle von Diskriminierung und Mobbing,
- die Stärkung der Sichtbarkeit der Anlaufstelle durch gezielte Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit, Weiterbildungen und neues Informationsmaterial,
- die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Genderbericht für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden,
- die Mitwirkung in institutionellen Arbeitsgruppen und Gremien,
- der kontinuierliche Austausch mit Gleichstellungsrätinnen und -räten auf nationaler und regionaler Ebene,

PREMESSA

"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)

*Articolo 23
della Carta dei diritti fondamentali dell'UE*

Egregio signor Presidente del Consiglio provinciale,
gentili Consiglieri e Consiglieri provinciali,

la presente relazione fornisce una panoramica sui principali ambiti di intervento della mia prima fase di mandato come Consigliera di parità e al contempo offre uno sguardo approfondito sulle molteplici funzioni e competenze legate a questo incarico.

La Consigliera di parità è un punto di riferimento per le persone vittime di discriminazione di genere o di mobbing sul posto di lavoro e promuove iniziative volte a favorire la parità di genere nel mondo del lavoro. Inoltre, ricopre la presidenza dell'Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità.

Gli otto mesi iniziali del mio incarico sono stati intensi e caratterizzati da numerosi scambi e collaborazioni. I principali ambiti di attività hanno riguardato:

- la creazione di una rete solida con istituzioni, organizzazioni e parti sociali rilevanti,
- la gestione di casi concreti di discriminazione e mobbing,
- il rafforzamento della visibilità dei servizi offerti attraverso attività mirate di comunicazione, formazione, sensibilizzazione e nuovo materiale informativo,
- l'attuazione delle disposizioni di legge relative alla relazione sulla parità di genere per le aziende con più di 50 dipendenti,
- la partecipazione a gruppi di lavoro e organi istituzionali,
- il costante scambio con le Consigliere e i Consiglieri di parità a livello nazionale e regionale,

- die Teilnahme an den Kommissionen für die Bewertung der Projekte innerhalb der EU-Strukturfonds Programme,
- sowie die Organisation der internen Sitzungen und der öffentlichen Tagung des Südtiroler Monitoringausschusses.

An dieser Stelle danke ich dem Südtiroler Landtag für das Vertrauen, das mir mit meiner Wahl zur Gleichstellungsrätin entgegengebracht wurde.

Ein besonderer Dank gilt Landtagspräsident Arnold Schuler, Generalsekretär Florian Zelger, dem Präsidium sowie allen Kolleginnen und Kollegen im Landtag für ihre Offenheit, Unterstützung und die kollegiale Zusammenarbeit, die meinen Einstieg wesentlich erleichtert haben.

Ebenso danke ich meiner Vorgängerin Michela Morandini für die reibungslose Übergabe und die solide Basis, auf der ich aufbauen konnte.

Ganz besonders danke ich meinem engagierten Team für seinen täglichen Einsatz, seine Verlässlichkeit und die gemeinsame Überzeugung, mit unserer Arbeit etwas zu bewirken. Ihr Engagement trägt die Arbeit dieser Stelle entscheidend mit.

Mein Dank gilt auch allen Menschen, die sich mit ihren Anliegen an uns gewandt haben. Ihre Erfahrungen, Fragen und Perspektiven verdeutlichen, wie wichtig es ist, aufmerksam zuzuhören, entschlossen zu handeln und Strukturen nachhaltig zu gestalten.

Ich freue mich darauf, diesen Weg im Jahr 2025 gemeinsam weiterzugehen – mit klarem Blick, offenem Ohr und dem Ziel, Gleichstellung in der Arbeitswelt konkret voranzubringen.

- la partecipazione alle commissioni di valutazione dei progetti all'interno dei Fondi strutturali europei,
- nonché l'organizzazione delle riunioni interne e della sessione pubblica dell'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità

Desidero esprimere un sentito ringraziamento al Consiglio provinciale per la fiducia che mi è stata accordata con la mia nomina a Consigliera di parità.

Un ringraziamento particolare va al Presidente del Consiglio provinciale Arnold Schuler, al Segretario generale Florian Zelger, alla Presidenza e a tutte le collaboratrici e i collaboratori del Consiglio per la disponibilità, il supporto e la collaborazione collegiale che hanno facilitato il mio ingresso nell'incarico.

Ringrazio anche la mia predecessora Michela Morandini per il passaggio di consegne senza intoppi e per le solide basi su cui ho potuto costruire.

Un ringraziamento speciale va al mio team di lavoro, per l'impegno quotidiano, l'affidabilità e la comune convinzione di poter fare la differenza con il nostro lavoro. Il loro contributo è fondamentale per il buon funzionamento di questa struttura.

Il mio ringraziamento va infine a tutte le persone che si sono rivolte a noi con le loro richieste. Le loro esperienze, domande e prospettive dimostrano quanto sia importante ascoltare con attenzione, agire con determinazione e trasformare le strutture in modo sostenibile.

Sono lieta di proseguire questo percorso anche nel 2025 – con uno sguardo chiaro, un ascolto attento e l'obiettivo di promuovere la parità nel mondo del lavoro.

Brigitte Hofer

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 Institutionelle Entwicklung und gesetzliche Grundlagen

Das Amt der Gleichstellungsrätin hat sich in Südtirol seit seiner institutionellen Verankerung stetig weiterentwickelt. Als einzige Provinz bzw. Region Italiens verfügt Südtirol seit 2010 über eine/n Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat in Vollzeit. Mit dem Landesgesetz Nr. 5/2010 wurden die Aufgaben und Zuständigkeiten des Amtes wesentlich erweitert. Einen organisatorischen Meilenstein stellte die Ansiedlung der Gleichstellungsrätin als Ombudsstelle beim Südtiroler Landtag im Jahr 2014 dar. Diese strukturelle Änderung ermöglichte in der Folge eine Stärkung und Ausdifferenzierung der Tätigkeitsbereiche.

In den folgenden Jahren kamen zwei zentrale Zuständigkeitsfelder hinzu:

- **2017:** Ansiedlung des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen beim Amt der Gleichstellungsrätin
- **2021:** Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes beim Büro der Gleichstellungsrätin

Die Tätigkeit der Gleichstellungsrätin stützt sich auf eine Vielzahl nationaler und landesrechtlicher Bestimmungen, die in den letzten Jahren gezielt weiterentwickelt wurden, um Gleichstellung und Antidiskriminierung im Erwerbsleben nachhaltig zu stärken.

a) Nationale Rechtsgrundlagen

Zentrale gesetzliche Grundlage auf Staatsebene ist das gesetzvertretende Dekret Nr. 198/2006, auch bekannt als „**Kodex für die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern**“. In diesem Dekret wird unter anderem die Rolle der regionalen und provinziellen Gleichstellungsrätinnen geregelt.

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1 Sviluppo istituzionale e basi giuridiche

L'ufficio della Consigliera di parità altoatesina si è molto evoluto dal momento della sua istituzione. L'Alto Adige è l'unica Provincia o Regione italiana ad avere una Consigliera/un Consigliere di parità a tempo pieno dal 2010. I compiti e le responsabilità dell'ufficio sono stati notevolmente ampliati con legge provinciale n. 5/2010. Il collocamento dell'ufficio della Consigliera di parità – come per gli altri organismi di garanzia – presso il Consiglio provinciale, avvenuto nel 2014, ha costituito una pietra miliare dal punto di vista organizzativo. Questo cambiamento strutturale ha poi permesso di potenziare e differenziare gli ambiti di lavoro.

Negli anni successivi sono state aggiunte due competenze essenziali:

- **2017:** insediamento dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità presso l'ufficio della Consigliera di parità
- **2021:** istituzione del servizio antimobbing presso l'ufficio della Consigliera di parità

Il lavoro della Consigliera di parità si basa su molte norme di legge statali e provinciali, elaborate e sistematicamente sviluppate negli ultimi anni per rafforzare a lungo termine l'uguaglianza e la lotta alle discriminazioni nella vita lavorativa.

a) Basi giuridiche nazionali

La base giuridica fondamentale a livello statale è il decreto legislativo n. 198/2006, noto anche come "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**". Il decreto disciplina, tra l'altro, il ruolo delle Consigliere regionali e provinciali di parità.

Relevante Bestimmungen im Gleichstellungskodex:

Artikel 13 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006 legt die **institutionelle Rolle der Gleichstellungsrätinnen** fest. Diese fungieren als Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt und nehmen eine vermittelnde, überwachende und unterstützende Funktion ein. Besonders:

- Förderung und Überwachung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt
- Beratung und rechtliche Unterstützung von Personen, die Diskriminierung erfahren haben
- Möglichkeit zur Mitwirkung bei gerichtlichen Verfahren und Vergleichsverhandlungen
- Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Institutionen, Sozialpartnern, Gewerkschaften und Verbänden
- Durchführung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Monitoring und Berichtswesen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Personalbericht nach Artikel 46
- Verpflichtung zur Anzeige von Missständen und Straftatbeständen

Artikel 46 desselben Dekrets verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden zur regelmäßigen Erstellung von **Personalberichten**, die unter anderem geschlechtsspezifische Daten enthalten. Die Gleichstellungsrätin erhält über ein nationales Portal Einsicht in diese Berichte. Zur fachlichen Auswertung beauftragte sie im Jahr 2024 bereits zum achten Mal das Arbeitsförderungsinstitut (AFI) mit der Analyse der Daten für die Jahre 2022 und 2023. Die Ergebnisse werden im Herbst 2025 öffentlich präsentiert.

Wichtige nationale Neuerungen mit Relevanz für das Amt der Gleichstellungsrätin:

- **Gesetz Nr. 162 vom 5. November 2021:** Reform des Gleichstellungskodex mit der Einführung der **Gleichstellungszertifizierung** sowie einer erweiterten Definition von Diskriminierung. Diese Bestimmungen stärken die Rahmenbedingungen für eine strukturelle Gleichstellungspolitik und schaffen neue Kontroll- und Berichtspflichten auf betrieblicher

Disposizioni pertinenti del Codice delle pari opportunità:

L'**articolo 13** del decreto legislativo n. 198/2006 definisce il **ruolo istituzionale delle Consigliere di parità**. Esse sono il punto di contatto per le questioni di pari opportunità nel mondo del lavoro e hanno un ruolo di mediazione, monitoraggio e supporto. Si tratta in particolare delle seguenti funzioni:

- promuovere e monitorare le pari opportunità e la non discriminazione tra donne e uomini nel mondo del lavoro
- consulenza e supporto legale per le persone che hanno subito discriminazioni
- possibilità di partecipare ai procedimenti giudiziari e alle trattative di conciliazione
- cooperazione con istituzioni pubbliche e private, parti sociali, sindacati e associazioni
- attuazione di misure d'informazione e sensibilizzazione
- monitoraggio e rendicontazione, con particolare riguardo al rapporto sulla situazione del personale di cui all'articolo 46
- obbligo di denunciare illeciti e fattispecie di reato

L'**articolo 46** dello stesso decreto obbliga le aziende con più di 50 dipendenti a redigere regolarmente **rapporti sulla situazione del personale** che contengano, tra l'altro, dati specifici per sesso. La Consigliera di parità ha accesso a queste relazioni attraverso un portale nazionale. Nel 2024 ella ha incaricato, per l'ottava volta, l'Istituto promozione lavoratori (IPL) di analizzare i dati relativi al 2022 e 2023. I risultati saranno presentati al pubblico nell'autunno 2025.

Importanti modifiche legislative a livello nazionale riguardanti l'ufficio della Consigliera di parità:

- **Legge 5 novembre 2021, n. 162:** riforma del Codice delle pari opportunità con l'introduzione della **certificazione della parità di genere** e di una definizione estesa di discriminazione. Queste disposizioni rafforzano il quadro giuridico per una politica strutturale di pari opportunità e creano nuovi obblighi di monitoraggio e rendicontazione a livello aziendale,

Ebene, die auch das Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsrätin betreffen.

- **Gesetzesdekret Nr. 77 vom 31. Mai 2021, insbesondere Artikel 47:**

Einführung der Pflicht zur Vorlage eines **Genderberichts** bei öffentlichen Ausschreibungen im Rahmen des PNRR/PNC für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten. Diese Maßnahme trägt zur Sichtbarmachung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei und hat eine stärkere Datenorientierung der Gleichstellungspolitik zur Folge.

- **Dekret des Präsidenten des Ministerrats vom 29. April 2022:**

Konkretisierung der Vorgaben zur **Gleichstellungszertifizierung**, einschließlich der Verpflichtung zur jährlichen Übermittlung einer sogenannten „Informativa“ an die zuständigen Gewerkschaften und die Gleichstellungsrätin. Diese Informationspflicht dient der Transparenz und ermöglicht es, potenzielle Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen.

b) Rechtliche Grundlagen auf Landesebene

Auf Landesebene sind die Zuständigkeitsbereiche der Gleichstellungsrätin durch mehrere spezifischen Gesetze legitimiert:

- **Landesgesetz Nr. 11 vom 9. Oktober 2020**
 - Regelt die Organisation, Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsrätin als Ombudsstelle in Südtirol.
 - Regelt die Einrichtung und Arbeitsweise des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- **Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2010**

Legt die allgemeinen Grundsätze und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Südtirol fest (Gleichstellungsgesetz).
- **Landesgesetz Nr. 4 vom 21. Juni 2021**

Verankert im Artikel 3 die Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes beim Amt der Gleichstellungsrätin.

che riguardano anche l'ambito d'attività della Consigliera di parità.

- **Decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, in particolare articolo 47:**

introduzione dell'obbligo di presentare una **relazione di genere** per gli appalti pubblici nell'ambito del PNRR/PNC, per le aziende con più di 15 dipendenti. Questa misura contribuisce a rendere visibili le disuguaglianze di genere e a orientare maggiormente ai dati la politica per le pari opportunità.

- **DPC 29 aprile 2022:**

disposizioni sulla **certificazione della parità di genere**, compreso l'obbligo di presentare un'informativa annuale ai sindacati competenti e alla Consigliera di parità. L'obbligo d'informazione è finalizzato alla trasparenza e consente di riconoscere tempestivamente potenziali irregolarità.

b) Basi giuridiche a livello provinciale

A livello provinciale, gli ambiti di competenza della Consigliera di parità sono definiti da diverse leggi specifiche:

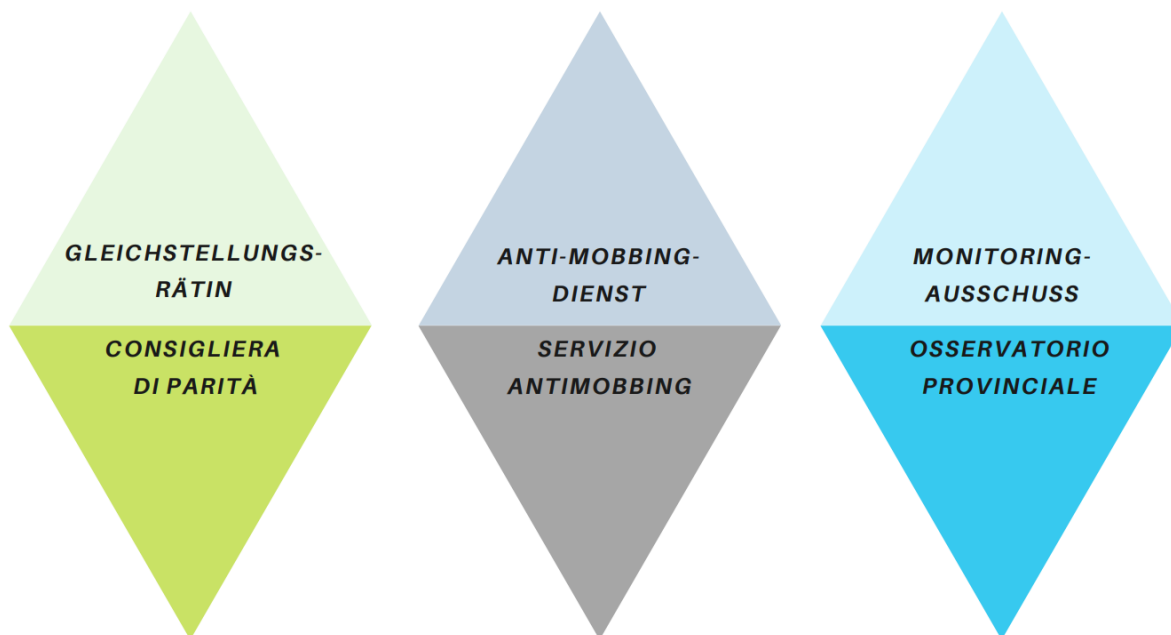
- **Legge provinciale 9 ottobre 2020, n. 11**
 - Regolamenta organizzazione, compiti e competenze della Consigliera di parità in Alto Adige.
 - Istituisce l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità nell'ambito dell'attuazione della Convenzione ONU in materia, e ne regola il funzionamento.
- **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5**

Definisce i principi generali e le misure per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini in Alto Adige (legge sulla parificazione).
- **Legge provinciale 21 giugno 2021, n. 4**

L'articolo 3 istituisce il servizio antimobbing, insediandolo presso l'ufficio della Consigliera di parità.

1.2 Tätigkeitsfelder

Wie bereits im vorigen Abschnitt erläutert, gliedert sich das Tätigkeitsprofil der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin in drei zentrale Säulen. Diese lassen sich grafisch wie folgt darstellen:



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

Das Aufgabenprofil ist breit gefächert und ergibt sich insbesondere aus den Bestimmungen des IV. Abschnitts, Artikel 28 des Landesgesetzes Nr. 11/2020 sowie des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006.

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.

Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsrätin:

➤ **Bekämpfung von Diskriminierung:**

Die Gleichstellungsrätin ist zuständig für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz und entwickelt Maß-

1.2 Ambiti di competenza

Come già spiegato nella sezione precedente, il profilo di attività della Consigliera di parità si basa, in quanto organismo di garanzia, su tre pilastri, che graficamente possono essere rappresentati come segue:

Il profilo dei compiti è ampio e risulta in particolare dalla legge provinciale n. 11/2020, capo IV, articolo 28, nonché dal decreto legislativo n. 198/2006.

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.

Ambiti di attività della Consigliera di parità:

➤ **combattere la discriminazione:**

il compito della Consigliera di parità è quello di contribuire alla lotta contro le discriminazioni di genere sul posto di lavoro, e di definire misure

nahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben.

➤ **Anlaufstelle für Betroffene:**

Sie fungiert als zentrale Ansprechperson für alle Formen direkter und indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt. Sie führt Informations- und Beratungsgespräche sowie Mediationen durch und leistet präventive Aufklärungsarbeit.

➤ **Rechtliche Vertretung:**

Die Gleichstellungsrätin kann Betroffene in arbeitsrechtlichen Verfahren unterstützen und - in ihrer Funktion als öffentliche Beamtin - selbst Klage erheben oder Diskriminierungsfälle vor dem Arbeitsgericht anzeigen.

➤ **Begutachtung und Monitoring:**

Sie prüft Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und gibt gegebenenfalls Änderungsvorschläge ab. Ebenso begutachtet sie die periodischen Berichte zur Arbeitssituation von Frauen und Männern in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

➤ **Mitwirkung in Gremien:**

Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirats für Chancengleichheit. Zudem vertritt sie den Gleichstellungsaspekt in den Begleitausschüssen der EU-Strukturfondsprogramme.

Weitere Befugnisse laut GvD Nr. 198/2006:

- 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

per promuovere la parità tra donne e uomini in tale ambito.

➤ **punto di contatto per le persone interessate:**

la Consigliera di parità funge da principale interlocutrice per tutte le forme di discriminazione diretta e indiretta in base al sesso nel mondo del lavoro. Conduce colloqui d'informazione e di consulenza, conduce mediazioni e svolge un lavoro di sensibilizzazione preventiva.

➤ **rappresentanza legale:**

la Consigliera di parità può assistere le persone interessate nei procedimenti di diritto del lavoro e, in quanto funzionaria pubblica, presentare essa stessa una denuncia o segnalare i casi di discriminazione alla magistratura del lavoro.

➤ **valutazione e monitoraggio:**

valuta i piani di parità dall'amministrazione provinciale e può proporre modifiche ai piani stessi. Esprime inoltre un parere sul rapporto periodico in merito alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di 50 dipendenti.

➤ **partecipazione a organi collegiali:**

la Consigliera di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità. Rappresenta inoltre l'aspetto della parità tra uomini e donne nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'UE.

Ulteriori competenze ai sensi del decreto legislativo n. 198/2006:

- promozione di programmi di sviluppo territoriale
- sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle della formazione
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano sul mercato del lavoro

- 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.
- collaborazione con la ripartizione lavoro al fine d'individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa sulle pari opportunità, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi
- scambio e diffusione di esempi di buone pratiche
- collaborazione con gli organismi responsabili a livello locale.

1.3 Personelle Ausstattung

Wie bereits in den vergangenen Jahren wurde auch 2024 die umfangreiche und zunehmend komplexe Tätigkeit der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin durch ein engagiertes, interdisziplinär zusammengesetztes Team getragen. Insgesamt standen vier Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsausmaß von 3 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zur Verfügung.

Die personelle Ausstattung im Jahr 2024 setzte sich wie folgt zusammen:

- **eine juristische Fachkraft**
(100 %, unbefristet)
- **eine sozialwissenschaftliche Fachkraft**
(100 %, befristet; ausgeschieden im Laufe des Jahres)
- **zwei Verwaltungssachbearbeiter:innen**
(jeweils 50 %, eine Stelle unbefristet, eine befristet)

Im Berichtsjahr waren beide Sekretariatsstellen durchgehend besetzt. Die juristische Fachkraft war ebenfalls kontinuierlich im Amt und betreute zusätzlich den Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die sozialpädagogische Fachstelle konnte nach dem Ausscheiden der befristet beschäftigten Mitarbeiterin jedoch nicht nachbesetzt werden.

Trotz der institutionellen Erweiterung, insbesondere durch die Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes, blieb der Personalstand unverändert.

1.3 Dotazione di personale

Come negli anni precedenti, anche nel 2024 le ampie e sempre più complesse attività della Consigliera di parità sono state svolte con impegno da un'équipe interdisciplinare. In totale l'ufficio ha potuto contare su quattro collaboratori/collaboratrici, con tre posti equivalenti a tempo pieno (ETP).

Nel 2024 l'organico era il seguente:

- **un giurista**
(100 %, a tempo indeterminato)
- **un'esperta in scienze sociali**
(100 %, a tempo determinato; ha lasciato quest'anno)
- **due collaboratrici amministrative**
(ciascun posto al 50 %, uno a tempo indeterminato e uno a tempo determinato)

Entrambi i posti di segreteria sono stati coperti nell'intero anno di riferimento. Pure il giurista ha lavorato per l'intero anno, e ha anche seguito l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Non si è invece riusciti a coprire il posto di esperto/esperta in scienze sociali dopo la cessazione del servizio della collaboratrice a tempo determinato.

Nonostante l'espansione istituzionale, in particolare attraverso la creazione del servizio antimobbing, il numero di collaboratrici e collaboratori è rimasto invariato.



Abb. 1: Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer, Verwaltungssachbearbeiterin Claudia Mulser, Jurist Christian Romano und Verwaltungssachbearbeiterin Clelia Gasperini
Fig. 1: Consigliera di parità Brigitte Hofer, collaboratrice amministrativa Claudia Mulser, giurista Christian Romano e collaboratrice amministrativa Clelia Gasperini

1.4 Entwicklungen und Herausforderungen

Wie bereits in den Vorjahren zeigte sich auch im Tätigkeitsjahr 2024, dass die Anliegen, mit denen sich Bürgerinnen und Bürger an die Gleichstellungsrätin wandten, zunehmend komplexer wurden. Viele betroffene Personen suchten mit vielschichtigen und emotional belastenden Fragestellungen Unterstützung – oftmals erst zu einem Zeitpunkt, an dem bereits entscheidende Schritte wie etwa eine Kündigung erfolgt waren und nur noch eingeschränkter Handlungsspielraum bestand.

1.4 Sviluppi e sfide

Nel 2024 si è confermata una tendenza già registrata negli anni precedenti: le persone si rivolgono alla Consigliera di parità per ragioni sempre più complesse. Molte persone hanno cercato sostegno per problemi complessi e stressanti, spesso però quando ormai erano già stati compiuti passi decisivi come un licenziamento, e il margine di manovra era limitato.

Die gemeldeten Fälle betrafen Mobbing, sexuelle Belästigung, andere Formen von Belästigung, geschlechtsspezifische Diskriminierungen wie Mutterschaft- oder Vaterschaftsurlaub sowie tiefgreifende Konflikte am Arbeitsplatz. Ein erheblicher Teil der Ratsuchenden suchte zunächst grundlegende Orientierung - häufig auch, um einzuordnen, ob es sich z. B. tatsächlich um Mobbing handelt oder ob es sich um andere belastende Konstellationen im Arbeitsumfeld handelt.

In vielen Fällen war die rechtliche Ausgangslage bereits erschwert, etwa durch arbeitsrechtliche Maßnahmen, fehlende Dokumentation oder verspätete Meldung. Auch die psychosoziale Belastung der betroffenen Personen war häufig deutlich spürbar, was ein hohes Maß an Empathie und interdisziplinärem Vorgehen erforderte.

Wert der Ombudsstelle als niedrigschwellige Anlaufstelle

Viele der Ratsuchenden äußerten große Erleichterung und Dankbarkeit, überhaupt eine unabhängige, kompetente und niedrigschwellige Anlaufstelle gefunden zu haben, die ihre Situation ernst nimmt und konkrete Unterstützung bietet. Diese Rückmeldungen verdeutlichen die gesellschaftliche Relevanz und Notwendigkeit der Ombudsstelle als Vertrauensinstitution für Betroffene.

Diese Entwicklungen unterstreichen die Notwendigkeit, künftig noch stärker in frühe Information, rechtliche Aufklärung und präventive Maßnahmen zu investieren. Eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der Ombudsstelle kann dazu beitragen, Eskalationen zu vermeiden und Handlungsmöglichkeiten zu erhalten.

Erfolgreiche Netzwerkarbeit als Schlüssel

Positiv hervorzuheben ist die konstruktive Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, die es ermöglichte, mehrere komplexe Fälle koordiniert, lösungsorientiert und mit gegenseitigem Respekt

I casi segnalati riguardavano mobbing, molestie sessuali, altre forme di molestie, discriminazioni di genere p. es. sul congedo di maternità o paternità, e conflitti molto rilevanti sul posto di lavoro. Una percentuale significativa di coloro che hanno richiesto una consulenza cercava inizialmente di orientarsi meglio, spesso anche per capire, ad esempio, se si trattasse effettivamente di mobbing o non di altre situazioni stressanti nell'ambiente lavorativo.

In molti casi la situazione giuridica era resa più difficile, ad esempio, da certe disposizioni di diritto del lavoro, dalla mancanza di documentazione o dall'intempestività dei colloqui. Spesso era chiaramente percepibile anche lo stress psicosociale di quelle persone. Tali situazioni richiedono un alto grado di empatia e un approccio interdisciplinare.

Valore dell'organismo di garanzia come punto di contatto a bassa soglia

Molte delle persone che hanno chiesto consulenza hanno poi espresso grande sollievo e gratitudine per aver trovato un'interlocutrice indipendente, competente e a bassa soglia, che prende la loro situazione sul serio e dà un sostegno concreto. Tali reazioni illustrano la rilevanza sociale e la necessità di quest'organismo come istanza di fiducia per le persone interessate.

Questi sviluppi sottolineano la necessità d'investire ancora di più, in futuro, in informazione precoce, anche in ambito giuridico, e in misure preventive. Un contatto tempestivo con l'ufficio della Consigliera può contribuire a evitare che la situazione peggiori e a estendere il margine di manovra.

Un buon lavoro di rete come chiave del successo

Particolare menzione merita la costruttiva collaborazione con i sindacati, che ha permesso di gestire diversi casi complessi in modo coordinato, orientato a una soluzione e nel rispetto reciproco.

zu begleiten. Ebenso bedeutend ist die enge Kooperation mit weiteren Einrichtungen und Anlaufstellen, wie etwa Frauenberatungsstellen, psychosozialen Diensten und spezialisierten Vereinen.

Diese Netzwerkarbeit hat sich in der Praxis stets als besonders wirkungsvoll erwiesen, da sie unterschiedliche fachliche Perspektiven zusammenführt und eine ganzheitliche Unterstützung der Betroffenen ermöglicht.

Die Ombudsstelle plant daher, in den kommenden Jahren verstärkt auf zielgruppengerechte Informationsangebote, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie auf Kooperationen mit Betrieben, Sozialpartnern und öffentlichen Stellen zu setzen, um sowohl frühzeitig ansprechbar zu sein als auch präventiv wirksam zu werden.

Altrettanto importante è la stretta collaborazione con altre istituzioni e punti di contatto, come i consultori per le donne, i servizi psicosociali e le associazioni specializzate.

Questo lavoro di rete si è sempre dimostrato particolarmente efficace, in quanto riunisce le prospettive di diverse professioni e consente un sostegno multidisciplinare alle persone interessate.

Nei prossimi anni, l'ufficio intende quindi concentrarsi maggiormente su servizi d'informazione mirati per gruppi specifici, misure di sensibilizzazione e sulla cooperazione con le imprese, le parti sociali e gli enti pubblici, affinché le persone interessate possano rivolgersi a esso tempestivamente ed esso possa essere efficace in termini di prevenzione.

2. DER ANTI-MOBING-DIENST

2.1 Gesetzliche Grundlage: Landesgesetz Nr. 4/2021

Mit dem Landesgesetz Nr. 4 vom 21. Juni 2021 hat das Land Südtirol ein eigenständiges Gesetz verabschiedet, das Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz regelt.

Das Gesetz entstand auf Grundlage langjähriger Forderungen des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen, der Gewerkschaften, der Einheitlichen Garantiekomitees sowie der Gleichstellungsräten. Es unterstreicht das klare politische Ziel, alle Formen von Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen und eine respektvolle und gesunde Arbeitskultur zu fördern.

Ziele des Gesetzes (Artikel 1)

Das Land Südtirol verpflichtet sich mit dem Gesetz zu:

- Prävention und Bekämpfung von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz
- Unterstützung und Schutz von betroffenen Personen
- Förderung einer Arbeitskultur, die auf Würde, Gleichbehandlung und Sicherheit basiert

Das Landesgesetz Nr. 4/2021 schafft die Grundlage für ein systematisches Vorgehen gegen Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz in Südtirol. Es stellt sicher, dass nicht nur Einzelfälle bearbeitet, sondern auch strukturelle Prävention, Bewusstseinsbildung und institutionelle Verantwortung verankert werden.

2.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes

Zu den zentralen Aufgaben zählen:

- Information, Beratung und Mediation für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen

2. IL SERVIZIO ANTIMOBING

2.1 Base giuridica: legge provinciale n. 4/2021

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".

La legge è stata concepita in base alle richieste avanzate da tempo dalla commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, dai sindacati, dai comitati unici di garanzia e dalla Consigliera di parità. La legge sottolinea il chiaro obiettivo politico di combattere tutte le forme di violenza sul posto di lavoro e di promuovere una sana cultura del lavoro, basata sul rispetto.

Obiettivi della legge (articolo 1)

Con questa legge la Provincia autonoma di Bolzano s'impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- Prevenzione e contrasto del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi
- sostegno e protezione delle persone interessate
- promozione di una cultura del lavoro basata su dignità, parità di trattamento e sicurezza

La legge provinciale n. 4/2021 crea le basi per un'azione sistematica contro il mobbing, lo straining e la violenza nei contesti lavorativi in Alto Adige. Essa garantisce che non vengano trattati solo i singoli casi, ma prevede anche la prevenzione strutturale, la sensibilizzazione e la responsabilità istituzionale.

2.2 Compiti del servizio antimobbing

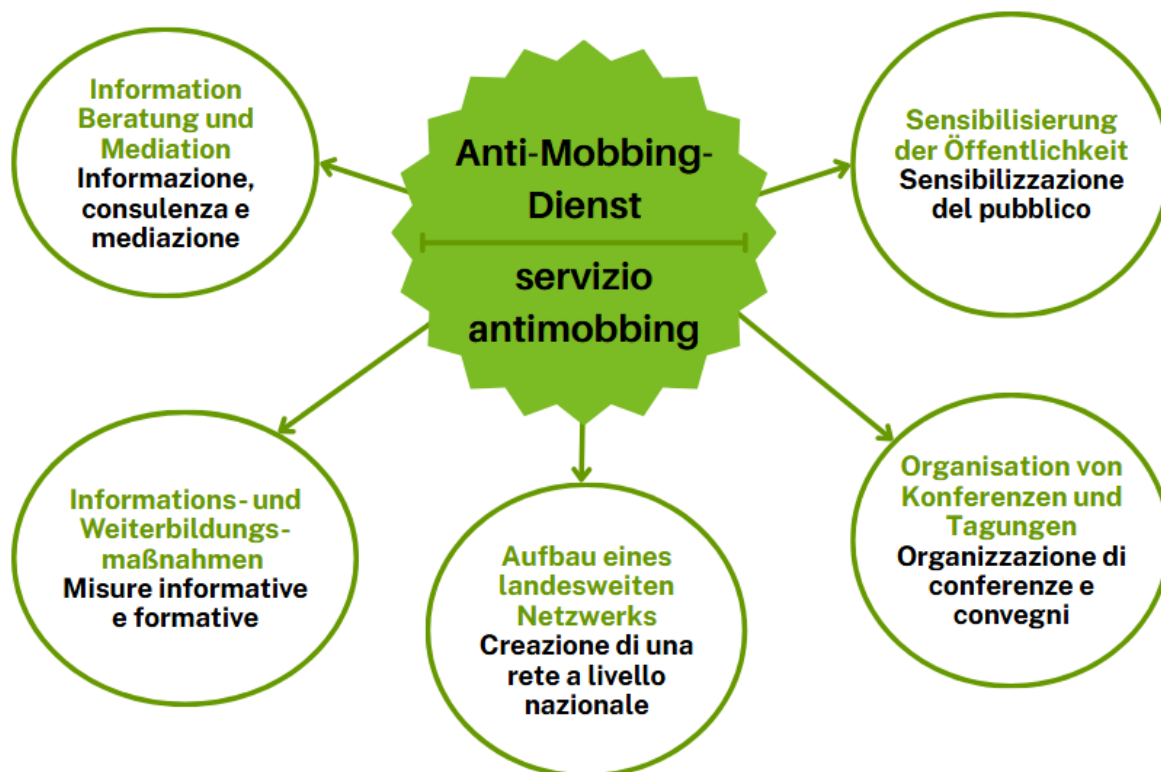
I compiti essenziali comprendono:

- informazione, consulenza e mediazione per dipendenti e datrici/datori di lavoro

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen
 - Informations- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte in Kooperation mit lokalen Weiterbildungseinrichtungen
 - Organisation von Konferenzen und Tagungen in Zusammenarbeit mit Institutionen, Interessensverbänden und Vereinen
 - Aufbau eines landesweiten Netzwerks von Expert:innen sowie Förderung von Synergien zwischen relevanten Akteur:innen der Arbeitswelt.
- sensibilizzazione dell'opinione pubblica in collaborazione con associazioni e istituzioni
 - misure d'informazione e aggiornamento per dipendenti e dirigenti, in collaborazione con agenzie di educazione permanente locali
 - organizzazione di conferenze e convegni in collaborazione con istituzioni, gruppi d'interesse e associazioni
 - creazione di una rete di esperti/esperte a livello provinciale e promozione di sinergie tra i diversi soggetti operanti nei contesti lavorativi

Diese Aufgaben lassen sich grafisch wie folgt darstellen:

Questi compiti possono essere rappresentati graficamente come segue:



Grafik 2: Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes / Grafica 2: Compiti del servizio antimobbing

Hervorzuheben ist, dass der Anti-Mobbing-Dienst eine niedrighschwellige Anlaufstelle für Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen, Verbände sowie alle am Thema Interessierten darstellt.

Die Arbeit des Dienstes baut auf einer bereits langjährigen Expertise auf: das Thema Mobbing zählt seit 2014 zu den häufigsten Beratungsanlässen im Büro der Gleichstellungsrätin.

Va sottolineato che il servizio antimobbing è un punto di contatto a bassa soglia per dipendenti, datrici/datori di lavoro, associazioni e chiunque sia interessato all'argomento.

Il lavoro del servizio si basa su molti anni di esperienza: dal 2014, il mobbing è uno degli argomenti più frequenti di consulenza nell'ufficio della Consigliera di parità.

2.3 Tätigkeiten Jahr 2024

Im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt der Arbeit des Anti-Mobbing-Dienstes der Gleichstellungsrätin auf Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Ziel war es, das Bewusstsein für das Phänomen Mobbing zu schärfen, den Dienst einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und praxisnahe sowie präventive Handlungsinstrumente bereitzustellen.

Zu diesem Zweck wurden neue Informationsflyer, ein Erklärvideo sowie gezielte Social-Media-Beiträge zum Thema Mobbing erstellt. Zudem entstanden zahlreiche Präsentationen, die je nach Zielgruppe individuell angepasst wurden - etwa für Schulen, Vereine, Gewerkschaften und Betriebe.

2.3 Attività anno 2024

Nel 2024 il servizio antimobbing della Consigliera di parità si è concentrato su misure di informazione e sensibilizzazione. L'obiettivo era aumentare la consapevolezza sul fenomeno del mobbing, far conoscere il servizio a un ampio pubblico e fornire strumenti pratici e preventivi.

A tal fine sono stati realizzati nuovi opuscoli informativi, un video esplicativo e post mirati sui social media dedicati al tema del mobbing. Inoltre, sono state predisposte numerose presentazioni adatte ai vari gruppi destinatari - come scuole, associazioni, sindacati e aziende.



Abb. 2: Neuer Informationsflyer: „Mobbing. Wie können sie sich wehren?“
 Fig. 2: Nuovo volantino informativo: “Mobbing. Come difendersi?”

Ein besonderer Fokus lag auf der Informationsarbeit an Berufs- und Oberschulen, insbesondere in den vierten und fünften Klassen sowie den Ab-

Un'attenzione particolare è stata dedicata alle scuole professionali e superiori, in particolare alle quarte e quinte classi e alle classi finali delle scuo-

schlussklassen der Berufsschulen. Das Informationsangebot wurde zu Jahresbeginn und im September direkt an die Schuldirektionen übermittelt und stieß auf großes Interesse:

Einige dieser Veranstaltungen fanden im Südtiroler Landtag statt - inklusive eines Rundgangs durch das Landtagsgebäude, der den Jugendlichen zusätzlich einen Einblick in die politischen Institutionen des Landes ermöglichte. Die Themenschwerpunkte der Vorträge umfassten sowohl die Erklärung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz als auch konkrete Handlungsoptionen für Betroffene.

Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsrätin im Laufe des Jahres zu zahlreichen externen Veranstaltungen eingeladen, um ihre Aufgaben sowie aktuelle Themen aus ihrem Zuständigkeitsbereich - auch in Zusammenhang mit dem Anti-Mobbing-Dienst - vorzustellen.

Fachinputs und Präsentationen erfolgten u. a. bei folgenden Anlässen und Institutionen:

- Fachtagung organisiert von AFB und SGBCISL
- Fachtagung von der Gewerkschaft UIL
- Referat Handelskammer Bozen
- Austausch mit Anti-Mobbingdienst des Südtiroler Sanitätsbetriebes
- Diverse Berufsverbände
- Online-Weiterbildungen für Multiplikator:innen

Kontaktaufnahme mit der Psychologenkammer, der Anwaltskammer und den Gewerkschaften, um gemeinsam eine Tagung zum Thema Mobbing im Jahr 2025 zu organisieren.

Diese Aktivitäten unterstreichen die wachsende gesellschaftliche Relevanz des Themas und das breite Interesse an professioneller Information, Prävention und rechtlicher Orientierung rund um das Thema Mobbing am Arbeitsplatz.

le professionali. L'offerta informativa è stata inviata direttamente alle direzioni scolastiche all'inizio dell'anno e a settembre, riscuotendo grande interesse:

Alcuni di questi incontri si sono svolti presso il Consiglio provinciale dell'Alto Adige - con incluso un tour del palazzo del Consiglio, che ha permesso ai/alle giovani di conoscere meglio le istituzioni politiche del territorio. Le presentazioni hanno trattato sia la spiegazione dei concetti di discriminazione di genere e mobbing sul posto di lavoro, sia opzioni concrete di intervento per le persone coinvolte.

Nel corso del 2024 la Consigliera di parità è stata inoltre invitata a numerosi eventi esterni per presentare le proprie attività e i temi di attualità di sua competenza - anche riguardo al servizio anti-mobbing.

Interventi e presentazioni si sono svolti, tra l'altro, in occasione di:

- Convegno organizzato da AFB e SGBCISL
- Convegno del sindacato UIL
- Relazione alla Camera di commercio di Bolzano
- Incontro con il servizio antimobbing dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige
- Vari ordini professionali
- Formazioni online per moltiplicatori e moltiplicatrici

Contatto con l'Ordine degli Psicologi, l'Ordine degli Avvocati e i sindacati per organizzare insieme un convegno sul tema del mobbing nel 2025.

Queste attività evidenziano la crescente rilevanza sociale del tema e l'ampio interesse per un'informazione professionale, la prevenzione e l'orientamento legale riguardo al tema del mobbing sul posto di lavoro.

2.4 Schwerpunkte des Anti-Mobbing-Dienstes für 2025

Seit dem Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 4/2021 im Juni 2021 wurden die Aufgaben des Dienstes kontinuierlich in die Praxis umgesetzt und weiterentwickelt.

Im Laufe der Zeit ist ein stetiger Anstieg der gemeldeten Fälle (siehe Seite 5) zu verzeichnen - ein Hinweis darauf, dass Mobbing in der Arbeitswelt leider nach wie vor weit verbreitet ist. Gleichzeitig zeigt dieser Anstieg, dass die gesetzten Sensibilisierungsmaßnahmen Wirkung zeigen: Der Dienst ist bekannt, sichtbar und wird aktiv in Anspruch genommen.

Für das Jahr 2025 wurden folgende inhaltliche Schwerpunkte festgelegt:

- **Schaffung von Weiterbildungsangeboten** für Multiplikator:innen, Arbeitgeber:innen sowie Arbeitnehmer:innen.
- **Vertiefung der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften**, insbesondere im Hinblick auf die gemeinsame Fallbearbeitung.
- **Organisation und Durchführung einer Tagung** zur Sensibilisierung und Vernetzung rund um das Thema Mobbing in der Arbeitswelt.
- **Verstärkte Präsenz in den sozialen Medien**, um Reichweite und Sichtbarkeit des Dienstes weiter zu erhöhen.
- **Ausbau des landesweiten Netzwerks von Expert:innen**, um Betroffene besser unterstützen und präventiv arbeiten zu können.
- **Umsetzung der Maßnahme 1 des Gleichstellungsaktionsplans**, im Bereich „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ mit Fokus auf „Gewalt in der Arbeitswelt“.

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, das Bewusstsein für die Problematik von Mobbing und Straining weiter zu schärfen, die Unterstützung für Betroffene zu verbessern und eine Arbeitswelt zu fördern, die von Wertschätzung, Respekt und Gleichstellung geprägt ist.

2.4 Priorità del servizio antimobbing per il 2025

Dall'entrata in vigore della Legge provinciale n. 4/2021 nel giugno 2021 le funzioni del servizio sono state progressivamente implementate nella prassi quotidiana e ulteriormente sviluppate.

Nel corso del tempo si è registrato un aumento costante delle segnalazioni (veda pagina 6) - un dato che indica come il mobbing nel mondo del lavoro sia purtroppo ancora diffuso. Al contempo, tale crescita dimostra che le misure di sensibilizzazione adottate stanno dando risultati: il servizio è conosciuto, visibile e viene attivamente utilizzato.

Per il 2025 sono state definite le seguenti priorità:

- **Creazione di offerte formative** rivolte a moltiplicatori/moltiplicatrici, datori/datrici di lavoro nonché dipendenti.
- **Rafforzamento della collaborazione con i sindacati**, in particolare nell'intervento di casi condivisi.
- **Organizzazione e realizzazione di un convegno**, volto a promuovere la sensibilizzazione e la creazione di reti sul tema del mobbing nel mondo del lavoro.
- **Maggiore presenza sui social media**, per ampliare la portata comunicativa e aumentare la visibilità del servizio
- **Ampliamento della rete provinciale di esperte ed esperti**, al fine di offrire un miglior supporto alle persone coinvolte e rafforzare le azioni di prevenzione.
- **Attuazione della misura 1 del Piano d'azione per la parità di genere**, nell'ambito "Sicurezza e tutela contro la violenza", con un focus sulla "violenza nel mondo del lavoro".

L'obiettivo di queste misure è accrescere la consapevolezza sul problema del mobbing e dello straining, migliorare il sostegno alle persone colpite e promuovere un mondo del lavoro basato su rispetto, riconoscimento e pari opportunità.

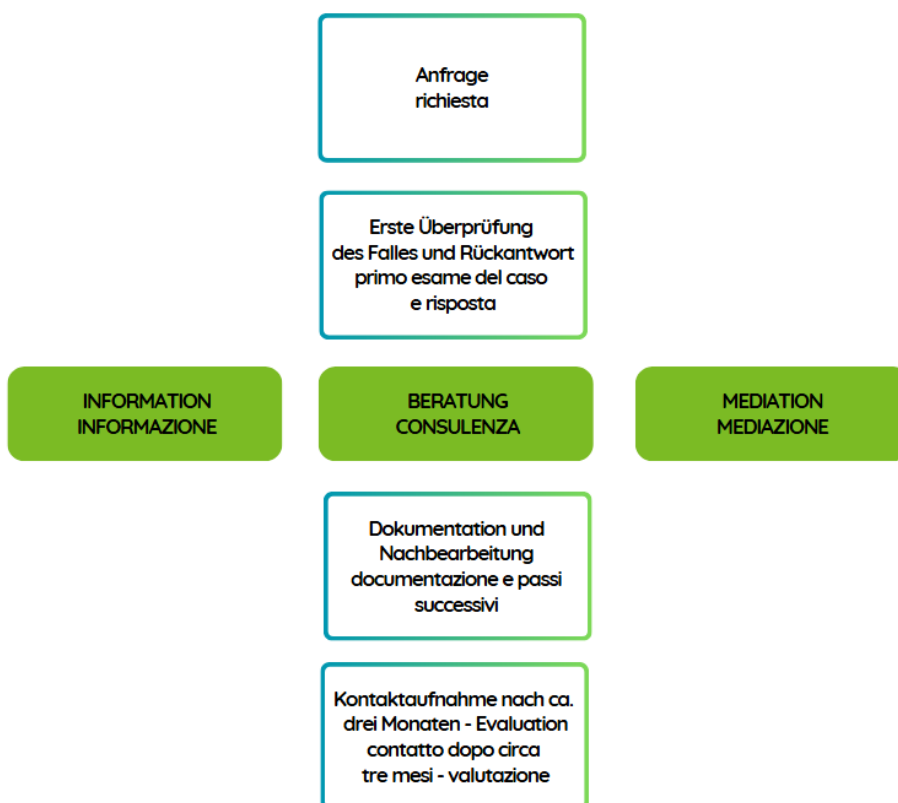
3. TÄTIGKEITEN DER GLEICHSTELLUNGS- RÄTIN: BERATUNG, INFORMATION, MEDIATION

3.1 Ablauf des Beratungsprozesses

Die Gleichstellungsrätin bietet Bürgerinnen und Bürgern gezielte Unterstützung in Form von Informations-, Beratungs- und Mediationsgesprächen an.

Der gesamte Beratungsprozess folgt klar definierten Qualitätsstandards, die eine professionelle, respektvolle und wirksame Begleitung der Betroffenen sicherstellen.

Die Beratung verläuft normalerweise nach einem festgelegten, standardisierten Schema:



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

3. ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ: CONSULENZA, INFORMAZIONE, MEDIAZIONE

3.1 Svolgimento della procedura di consulenza

La Consigliera di parità offre alle cittadine e ai cittadini un supporto mirato sotto forma di colloqui informativi, di consulenze e di mediazioni.

L'intero processo di consulenza segue standard di qualità chiaramente definiti, che garantiscono un accompagnamento professionale, rispettoso ed efficace delle persone coinvolte.

La consulenza si svolge di norma secondo uno schema prestabilito e standardizzato:

3.2 Zahlen, Daten und Fakten 2024

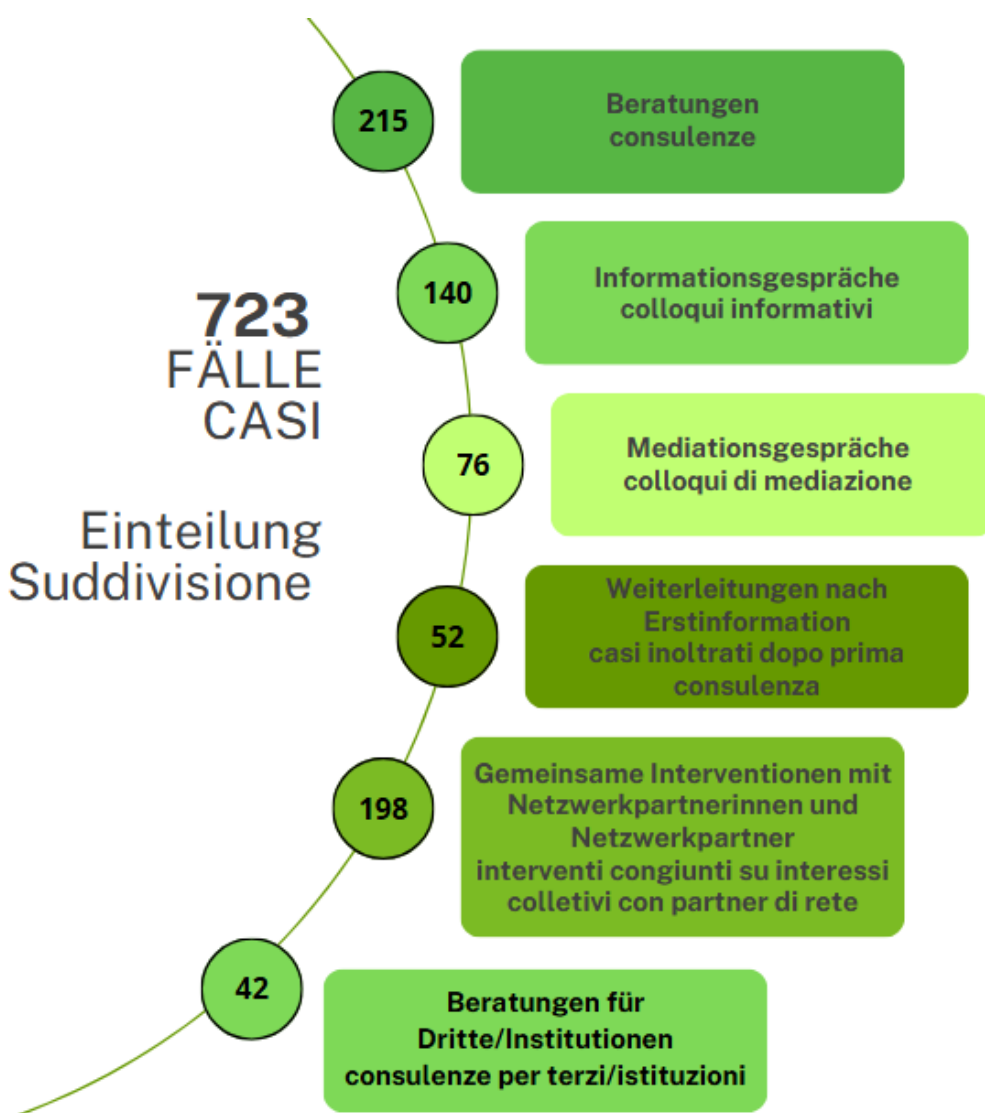
Der folgende Abschnitt bietet eine strukturierte Zusammenfassung aller im Jahr 2024 erbrachten Beratungsleistungen – sowohl jener der Gleichstellungsrätin im Bereich geschlechterbasierten Diskriminierung am Arbeitsplatz als auch jener des Anti-Mobbing-Dienstes.

Im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt **723** Fälle bearbeitet. Die erbrachten Leistungen gliedern sich wie folgt:

3.2 Dati, numeri e fatti del 2024

La seguente sezione fornisce un riassunto strutturato di tutti i servizi di consulenza erogati nel corso del 2024 – sia da parte della Consigliera di parità nel campo della discriminazione di genere sul lavoro, sia del servizio antimobbing gestito.

Nel corso dell'anno di riferimento 2024 sono stati trattati complessivamente **723** casi. I servizi prestatati si suddividono come segue:



Grafik 4: Einteilung Fälle
 Grafico 4: Suddivisione casi

Die 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.

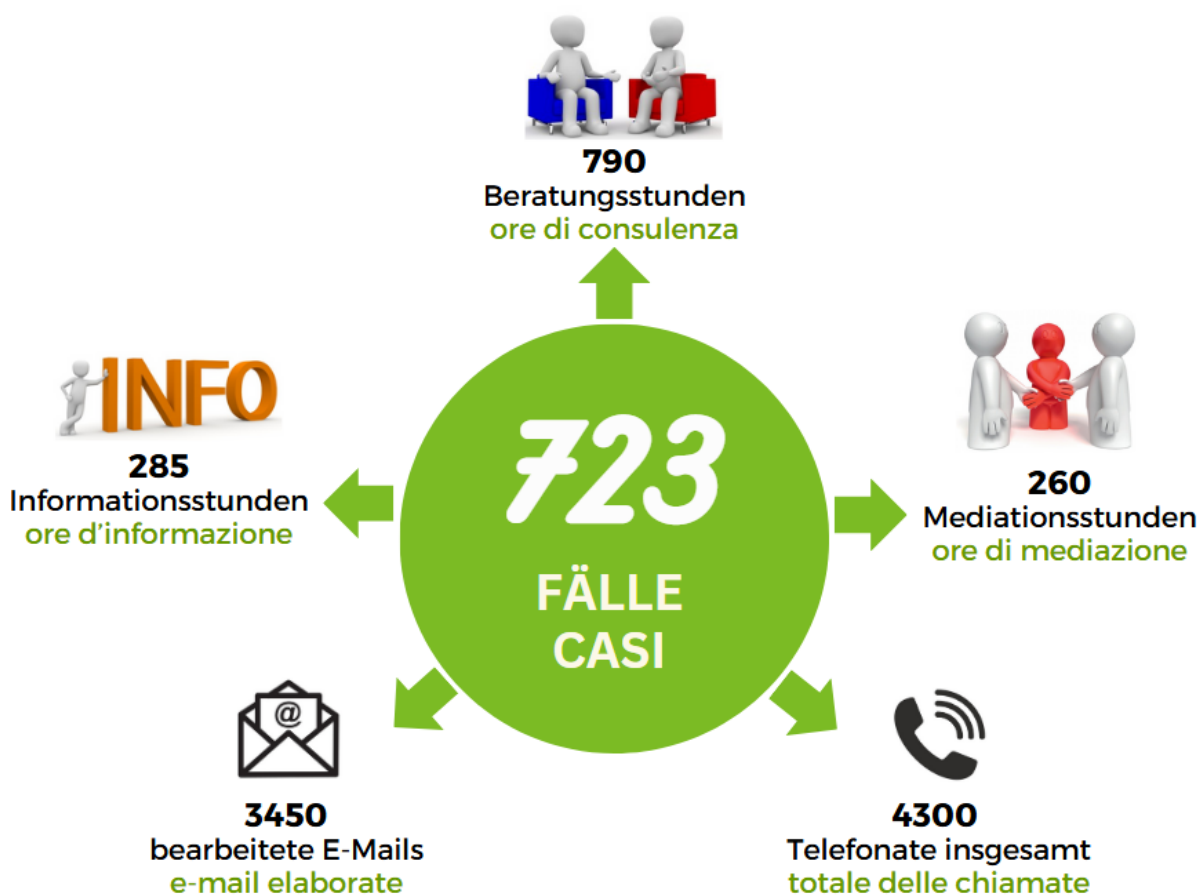
In genere le consulenze durano più di un'ora, e possono susseguirsi per un lungo periodo, al fine di assistere la persona a lungo termine.

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.

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 Zahlen:

In cifre:



Grafik 5: Zahlen
Grafico 5: Cifre

3.3 Merkmale der Ratsuchenden: Sprache, Bezirk, Geschlecht

Bezüglich der Sprachgruppe sind,

- 393 der deutschen Muttersprache (54 %)
- 311 der italienischen Muttersprache (43 %)
- 11 der ladinischen Muttersprache (2 %) zugehörig und
- 8 Personen gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an (1 %).

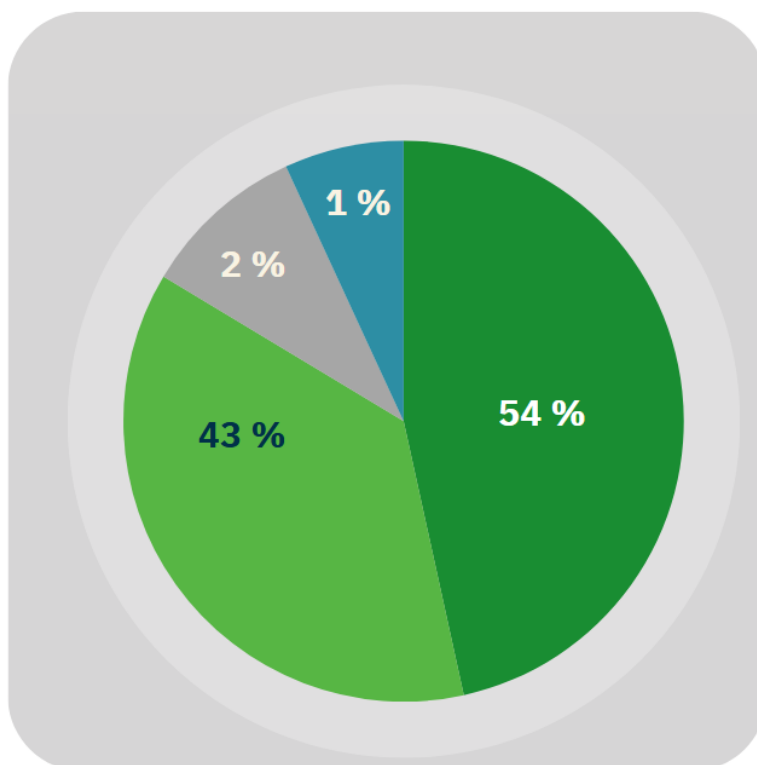
Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

3.3 Caratteristiche dell'utenza: lingua, comprensorio, sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 393 erano di madrelingua tedesca (54 %)
- 311 di madrelingua italiana (43 %)
- 11 di madrelingua ladina (2 %) e
- 8 persone di altri gruppi linguistici (1 %).

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 6: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit
Grafico 6: Percentuali per gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2024 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 425 (59 %)
- Burggrafenamt 75 (10 %)
- Pustertal 62 (9 %)
- Eisacktal/Wipptal 54 (7 %)
- Überetsch/Unterland 51 (7 %)

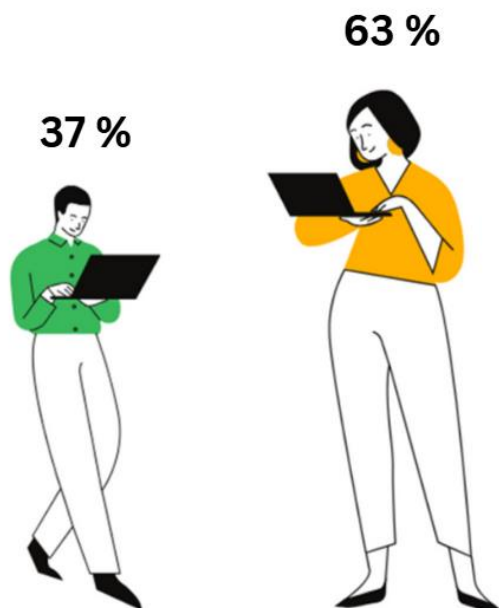
Le persone che nel 2024 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- Bolzano 425 (59 %)
- Burggraviato 75 (10 %)
- Val Pusteria 26 (9 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 54 (7 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 51 (7 %)

- Salten-Schlern 28 Personen (4 %)
- Vinschgau 28 Personen (4 %)

Von den insgesamt 723 Personen waren 452 weiblich und 271 männlich.

Grafisch stellt sich das wie folgt dar:



Grafik 7: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht
Grafico 7: Percentuale genere

- Salto-Sciliar 28 persone (4 %)
- Val Venosta 28 persone (4 %)

Su un totale di 723 persone, 452 erano donne e 271 uomini.

Questa la rappresentazione grafica:

3.4 Herkunft der Anfragen: öffentlicher und privater Sektor

Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind im privaten Sektor beschäftigt. 39 % arbeiten in der öffentlichen Verwaltung - darunter fallen sämtliche öffentlichen Strukturen. Es ist feststellbar, dass die Anzahl der öffentlichen Bediensteten, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, insgesamt abgenommen hat. Gleichzeitig ist ein leichter Anstieg bei den Beschäftigten im Privatsektor zu verzeichnen.

In absoluten Zahlen betrachtet, stammen von den insgesamt 723 Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben von folgenden Bereichen:

3.4 Provenienza delle richieste: settore pubblico e privato

La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori che si rivolgono alla Consigliera di parità sono impiegati nel settore privato. Il 39 % lavora nella pubblica amministrazione, intendendo con ciò tutte le strutture pubbliche. Si rileva, tuttavia, che complessivamente è diminuito il numero dei/delle dipendenti pubblici che si sono rivolte/i alla Consigliera di parità. Si osserva invece un lieve aumento tra i dipendenti del settore privato.

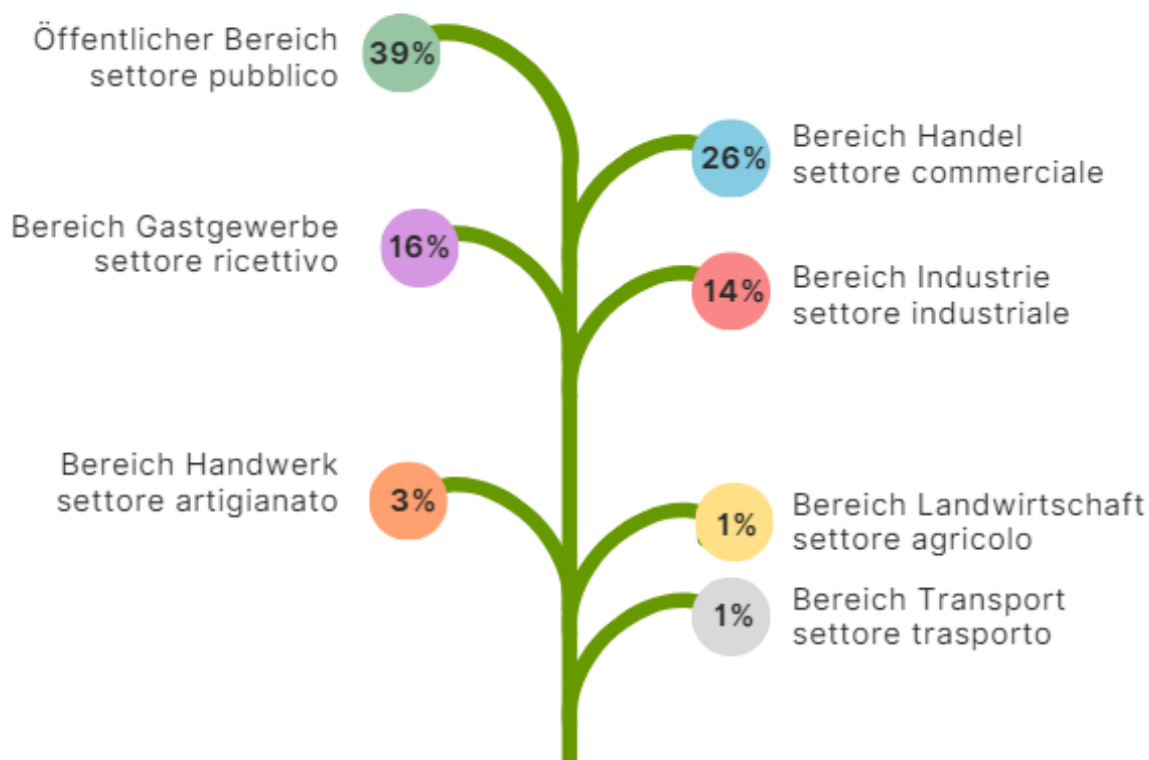
In termini assoluti, delle 723 persone che hanno usufruito della consulenza, la provenienza è la seguente:

- 281 (39 %) öffentlich
- 185 (26 %) Handel
- 118 (16 %) Gastgewerbe
- 101 (14 %) Industrie
- 19 (3 %) Handwerk
- 11 (1 %) Landwirtschaft
- 8 (1 %) Transport

- 281 (39 %) pubblico
- 185 (26 %) commercio
- 118 (16 %) alberghiero e ristorazione
- 101 (14 %) industria
- 19 (3 %) artigianato
- 11 (1 %) agricolo
- 8 (1 %) trasporto

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 8: Prozentuelle Aufteilung Bereiche
 Grafico 8: Percentuale settori

3.5 Themenschwerpunkte in Beratungen und Mediationen

Die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, haben sich im Laufe der Jahre nur geringfügig verändert. **Mobbing** zählt seit jeher zu den häufigsten Themen, mit denen sich Ratsuchende an die Ombudsstelle wenden. Mit der Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes hat dieses Thema zusätzlich an Relevanz gewonnen.

3.5 Temi principali nelle consulenze e nelle mediazioni

Nel corso degli anni, le problematiche sollevate dalle persone che si rivolgono alla Consigliera di parità sono rimaste pressoché costanti. Il **mobbing** si conferma come uno dei temi più frequenti, divenuto ancora più centrale con l'attivazione del servizio antimobbing.

Auch im Berichtsjahr 2024 wurden die vorgebrachten Anliegen thematisch gebündelt und in Kategorien unterteilt.

Die folgende Aufstellung zeigt die thematische Verteilung der **Einzelberatungen**. Nicht berücksichtigt wurden dabei weitergeleitete Fälle, Beratungen für Dritte sowie gemeinsame Interventionen.

Anche nel 2024, le richieste sono state raggruppate in aree tematiche.

Di seguito sono riportate le principali categorie emerse dalle **consulenze individuali**, con esclusione dei casi inoltrati, delle consulenze a terzi e degli interventi congiunti.

DISKRIMINIERUNGSFORM FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL NUMERO	PROZENT PERCENTUALE
Multiple Diskriminierungen / Mobbing Discriminazioni multiple / mobbing	369	51.0
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Rechte und Pflichten Smart-Working, Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro (p.es. diritti e doveri modalità smart-Working, aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) Teilzeitarbeitsverhältnisse / lavoro a tempo parziale	218	30.2
Sexuelle Übergriffe und/oder Stalking am Arbeitsplatz Molestie sessuali e/o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	55	7.6
Abbruch Arbeitsverhältnis (z. B. Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) Interruzione del rapporto del lavoro (p.es. licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo il parto)	21	2.9
Gehalt / Retribuzione	9	1.2
Andere Gründe (z. B. Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzungen, Pension, Altersarmut) Altri motivi (p.es demansionamento, trasferimenti, pensioni, povertà in vecchiaia)	51	7.1

Wie aus der Tabelle ersichtlich und auch erwartungsgemäß, stellte **Mobbing** – vereinzelt auch **Straining** – am Arbeitsplatz im Tätigkeitsjahr 2024 das häufigste Anliegen dar, mit dem sich Ratsuchende an die Gleichstellungsrätin wandten. Dieser Befund bestätigt die Tendenz der vergangenen Jahre.

Dabei ist hervorzuheben, dass es sich bei den dokumentierten Fällen um subjektiv empfundene Belastungssituationen handelt, die von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Come evidenziato dalla tabella e come previsto, il **mobbing** – in alcuni casi anche lo **straining** – sul posto di lavoro ha rappresentato nel 2024 il motivo più frequente per cui le persone si sono rivolte alla Consigliera di parità. Questo dato conferma la tendenza degli anni precedenti.

È importante sottolineare che si tratta di situazioni soggettivamente percepite come vessatorie dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati. Tuttavia, un'analisi approfondita - che prende in con-

als Mobbing wahrgenommen werden. In manchen Fällen zeigt jedoch eine vertiefte Analyse - etwa in Bezug auf Dauer, Art der Handlungen, gesundheitliche Auswirkungen oder gezielte Verfolgungsabsicht -, dass keine ausreichenden Merkmale für Mobbing vorliegen. In solchen Fällen liegt die Aufgabe des Anti-Mobbing-Dienstes darin, die Betroffenen differenziert aufzuklären und - auch in Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner:innen - alternative Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

An zweiter Stelle der häufigsten Beratungsanlässe standen mit 30,2 % Themen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Arbeitszeitflexibilität. Auch hier zeigt sich über die Jahre hinweg wenig Veränderung: vor allem Mütter sind nach wie vor diejenigen, die ihre beruflichen Rahmenbedingungen an die Anforderungen der Familie anpassen müssen.

7,6 % der Beratungen betrafen sexuelle Belästigung und/oder stalkingartige Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.

Ein weiteres häufiges Thema war - wenig überraschend - die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Laut Angaben des Arbeitsinspektorats kündigten im Jahr 2024 insgesamt 868 Frauen, im Vergleich zu 308 Männern. Diese Differenz verweist auf nach wie vor bestehende strukturelle Benachteiligungen im Arbeitsmarkt.

Weitere Anliegen bezogen sich unter anderem auf Entlohnung, Veränderung des Aufgabenprofils, Versetzungen, Gewalt am Arbeitsplatz und sexuelle Übergriffe.

Fazit: Die im Jahr 2024 an die Gleichstellungsärztin herangetragenen Anliegen unterscheiden sich insgesamt kaum von jenen der Vorjahre. Die geschlechtsbasierten Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben bleiben vielfältig und komplex.

siderazione la durata, la natura degli atti, le conseguenze sulla salute e l'intento persecutorio - può rivelare l'assenza degli elementi necessari per configurare un vero e proprio caso di mobbing. In questi casi, il compito del servizio anti-mobbing è quello di informare in modo chiaro e dettagliato la persona coinvolta e, ove necessario, attivare misure di sostegno alternative, anche in collaborazione con la rete dei servizi.

Al secondo posto tra le motivazioni più ricorrenti si trovano, con il 30,2 %, le tematiche legate alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa, nonché alla flessibilità dell'orario di lavoro. Anche in questo ambito, la situazione appare stabile nel tempo: sono ancora principalmente le madri a dover adattare le proprie condizioni lavorative alle esigenze familiari.

Il 7,6 % delle consulenze ha riguardato molestie sessuali e/o comportamenti persecutori sul luogo di lavoro.

Un altro tema rilevante - e purtroppo non sorprendente - è stato quello della cessazione del rapporto di lavoro. Secondo i dati forniti dall'Ispettorato del lavoro, nel 2024 si sono dimesse 868 donne rispetto a 308 uomini. Tale differenza evidenzia il persistere di disparità strutturali nel mercato del lavoro.

Altri temi affrontati hanno riguardato questioni come la retribuzione, il cambiamento delle mansioni, i trasferimenti, la violenza sul posto di lavoro e le aggressioni a sfondo sessuale.

Conclusioni: Le problematiche segnalate alla Consigliera di parità nel 2024 non si discostano in modo significativo da quelle degli anni precedenti. Le discriminazioni di genere continuano a manifestarsi in forme molteplici e complesse nella vita professionale delle donne.

3.6 Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

3.6.1 Gewalt am Arbeitsplatz

Frau B. wandte sich gemeinsam mit einer Gewerkschaftsvertretung an die Gleichstellungsrätin, nachdem sie am Arbeitsplatz von einem Kollegen körperlich angegriffen worden war. Obwohl es keine Zeug:innen des Vorfalls gab, setzte sie zunächst ihre Arbeit fort. Zusätzlich zum Übergriff wurde sie durch wiederholte Anrufe und Nachrichten des Täters auch außerhalb der Arbeitszeit massiv belästigt.

Die Gleichstellungsrätin schaltete sich umgehend ein, kontaktierte den Arbeitgeber und forderte Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen. Der Arbeitgeber reagierte rasch: Der Täter wurde an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, um den Kontakt zu unterbinden. Frau B. wurde geraten, rechtliche Schritte einzuleiten, und begab sich am Tag nach dem Vorfall zur ärztlichen Untersuchung. Die Anzeige führte zur Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, an dessen Ende der Täter vom Unternehmen entlassen wurde.

Der Fall zeigt die hohe Bedeutung einer schnellen, kompetenten Unterstützung bei Gewaltvorfällen am Arbeitsplatz sowie die Notwendigkeit enger Zusammenarbeit zwischen Beratungseinrichtungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Rechtlicher Hintergrund:

Arbeitgeber:innen in Italien sind verpflichtet, die physische und psychische Unversehrtheit ihrer Beschäftigten zu gewährleisten.

- **Art. 2087 des Zivilgesetzbuches** verpflichtet zur Umsetzung aller notwendigen Schutzmaßnahmen zur Wahrung der körperlichen und moralischen Integrität der Arbeitnehmer:innen.
- **GvD Nr. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)** konkretisiert diese Pflicht mit umfangreichen Vorgaben zu Prävention, Risikobewertung und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

3.6 Esempi di casi dalla pratica di consulenza

3.6.1 Violenza sul posto di lavoro

La signora B. si è rivolta alla Consigliera di parità insieme a una rappresentanza sindacale dopo essere stata aggredita fisicamente da un collega sul posto di lavoro. Sebbene non vi fossero testimoni, ha continuato inizialmente a lavorare. Oltre all'aggressione fisica, ha subito molestie anche al di fuori dell'orario di lavoro, tramite telefonate e messaggi ripetuti da parte dell'aggressore.

La Consigliera di parità è intervenuta immediatamente, contattando il datore di lavoro e richiedendo misure a tutela della lavoratrice. L'azienda ha reagito rapidamente: il collega è stato trasferito in un altro luogo di lavoro per evitare ulteriori contatti. Alla signora B. è stato consigliato di sporgere denuncia e si è recata il giorno successivo al pronto soccorso. La denuncia ha dato avvio a un'indagine, al termine della quale l'aggressore è stato licenziato.

Il caso evidenzia l'importanza di un intervento rapido e qualificato nei casi di violenza sul lavoro, nonché la necessità di una stretta collaborazione tra enti di consulenza, sindacati e datori di lavoro.



Riferimenti normativi:

I datori di lavoro in Italia sono obbligati a garantire l'integrità fisica e psichica dei propri dipendenti.

- **L'art. 2087 del Codice Civile** impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.
- **Il D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)** definisce obblighi specifici in materia di prevenzione, valutazione dei rischi e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3.6.2 Geschlechtsspezifische Diskriminierung aufgrund einer Schwangerschaft

Frau S. bewarb sich bei einem großen Südtiroler Unternehmen auf eine Stelle im Verwaltungsbe-
reich und erhielt nach einem erfolgreichen Aus-
wahlverfahren eine schriftliche Zusage. Zu die-
sem Zeitpunkt war sie im dritten Monat schwan-
ger. Sie hatte die Schwangerschaft im Bewer-
bungsgespräch nicht erwähnt – was rechtlich
auch nicht erforderlich ist. Aus Gründen der
Transparenz teilte sie ihre Schwangerschaft je-
doch nachträglich mit.

Daraufhin wurde sie zu einem weiteren Gespräch
eingeladen, in dem ihr offen mitgeteilt wurde,
dass man sie unter diesen Umständen nicht ein-
gestellt hätte. Verunsichert und enttäuscht wand-
te sich Frau S. an die Gleichstellungsrätin. Diese
erkannte in der Ablehnung eine klare ge-
schlechtsspezifische Diskriminierung und trat mit
dem Unternehmen in Kontakt. Nach der rechtli-
chen Klarstellung stellte das Unternehmen Frau
S. wie ursprünglich zugesagt ein.

Der Fall unterstreicht die Relevanz rechtlicher
Aufklärung über Gleichbehandlung im Bewer-
bungsprozess und zeigt, wie entscheidend die
Beratung durch die Gleichstellungsrätin für die
Durchsetzung der Rechte von Frauen am Ar-
beitsplatz sein kann.

Rechtlicher Hintergrund:

Die Benachteiligung aufgrund einer Schwanger-
schaft stellt eine geschlechtsspezifische Diskri-
minierung dar und ist laut **Art. 26 des Gesetzes-
dekrets Nr. 198/2006 (Gleichstellungskodex)**
ausdrücklich verboten. Der Kodex schützt Frauen
sowohl im Bewerbungsverfahren als auch wäh-
rend des Arbeitsverhältnisses vor jeder Form der
Diskriminierung im Zusammenhang mit Mutter-
schaft und Schwangerschaft.

3.6.3 Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung

Frau G. wurde in einem technischen Bereich
eines männerdominierten Unternehmens einge-

3.6.2 Discriminazione di genere legata alla gravidanza

La signora S. ha presentato domanda di lavoro
presso una grande azienda dell'Alto Adige per
una posizione amministrativa e ha ricevuto una
conferma scritta dopo una selezione positiva. Al
momento del colloquio era al terzo mese di gravi-
danza, informazione che non aveva condiviso
durante il colloquio – correttamente, in quanto
non sussiste alcun obbligo giuridico. Per trasparen-
za, ha però deciso di comunicarlo successi-
vamente.

A seguito della comunicazione, è stata convocata
per un ulteriore colloquio durante il quale le è
stato detto che non sarebbe più stata assunta.
Delusa, si è rivolta alla Consigliera di parità.
Quest'ultima ha riconosciuto una discriminazione
basata sul genere e ha preso contatto con
l'azienda. Dopo il chiarimento legale, la signora S.
è stata assunta come previsto.

Il caso evidenzia quanto sia fondamentale
l'informazione sui diritti delle donne in gravidanza
nel mondo del lavoro e quanto possa essere
determinante il sostegno della Consigliera di
parità nella tutela dei diritti.

Riferimenti normativi:

La discriminazione in base alla gravidanza costi-
tuisce una discriminazione di genere ed è vietata
ai sensi dell'**art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006 (Co-
dice delle pari opportunità)**. Il Codice protegge
le lavoratrici sia nel processo di selezione che
durante il rapporto di lavoro da qualsiasi forma di
discriminazione connessa alla maternità o gravi-
danza.

3.6.3 Discriminazione retributiva di genere

La signora G. è stata assunta in un settore tecni-
co fortemente maschile. Dopo poco tempo, ha

stellt. Nach kurzer Zeit stellte sie fest, dass mehrere ihrer männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen zusätzliche Gehaltsbestandteile erhielten – etwa Prämien oder leistungsabhängige Zulagen –, die ihr selbst nicht gewährt wurden. Auf Nachfrage erhielt sie von der Unternehmensleitung die knappe Erklärung, dass sie „nicht betroffen“ sei und „noch mehr leisten“ müsse, um Anspruch darauf zu haben.

Diese Begründung erschien ihr unbegründet und diskriminierend. Sie wandte sich daher an die Gleichstellungsrätin, die den Fall aufnahm und beim Unternehmen nähere Informationen zu den Vergabekriterien der zusätzlichen Entgeltbestandteile einholte. Im Zuge der Prüfung wurde deutlich, dass Frau G. dieselben Zugangsvoraussetzungen erfüllte wie ihre männlichen Kollegen und keine objektiven Unterschiede in der Qualifikation oder Leistung vorlagen.

Die Gleichstellungsrätin kontaktierte daraufhin das Unternehmen und wies darauf hin, dass die ungleiche Behandlung bei der Entlohnung eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellt. Nach dem **Gleichstellungskodex** sowie der **italienischen Verfassung** ist eine unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unzulässig.

Da die vom Unternehmen gelieferten Erklärungen nicht ausreichten, um eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung zu belegen, forderte die Gleichstellungsrätin die rückwirkende Anerkennung der Zusatzleistungen für Frau G. ein. Das Unternehmen lenkte schließlich ein und gewährte ihr die gleichen Gehaltsbestandteile wie den männlichen Kollegen.

Rechtlicher Hintergrund:

- **Art. 28 des GvD Nr. 198/2006 (Gleichstellungskodex)** verpflichtet Arbeitgeber: innen zur Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit.
- **Art. 3 der Verfassung** garantiert das allgemeine Gleichheitsprinzip.
- **Art. 37 der Verfassung** betont den Schutz und die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt.



scoperto che alcuni colleghi uomini con incarichi simili percepivano elementi aggiuntivi della retribuzione (come premi o indennità), a lei invece non concessi. Alla sua richiesta di chiarimento, le è stato risposto che non rientrava tra i beneficiari e che avrebbe dovuto „lavorare di più“.

Ritenendo la risposta discriminatoria, si è rivolta alla Consigliera di parità, la quale ha richiesto ulteriori informazioni sui criteri di assegnazione. È emerso che la signora G. soddisfaceva le stesse condizioni dei colleghi uomini, senza differenze oggettive nelle qualifiche o nella performance.

La Consigliera ha quindi contattato l'azienda, richiamando il principio di parità retributiva sancito dal **Codice delle pari opportunità** e dalla **Costituzione**. Poiché le spiegazioni fornite non giustificavano la disparità, ha richiesto il riconoscimento retroattivo degli elementi retributivi aggiuntivi. L'azienda ha infine accolto la richiesta.

Poiché le spiegazioni fornite dall'azienda non erano sufficienti a giustificare oggettivamente la differenziazione, la Consigliera di parità ha richiesto il riconoscimento retroattivo dei benefici aggiuntivi per la signora G. L'azienda ha infine fatto marcia indietro e le ha concesso gli stessi elementi retributivi dei colleghi uomini.

Riferimenti normativi:

- **L'art. 28 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)** garantisce la parità retributiva per lavori di pari valore.
- **L'art. 3 della Costituzione italiana** sancisce il principio di uguaglianza.
- **L'art. 37 della Costituzione** tutela il diritto delle donne all'uguaglianza nel lavoro.

3.6.4 Mobbing und strukturelle Benachteiligung

Herr M. war im Gastgewerbe tätig und erhielt zu Beginn seiner Anstellung Anerkennung in Form einer Leistungsprämie. Als er begann, auf Missstände im Bereich der Arbeitssicherheit hinzuweisen, wurde ihm nahegelegt, sich nicht einzumischen. In der Folge verschlechterte sich sein Arbeitsumfeld deutlich: Er wurde von Besprechungen ausgeschlossen, erhielt keine Prämie mehr und wurde mit unangemessen vielen Aufgaben belastet.

Diese systematische Ausgrenzung führte bei Herrn M. zu psychischen Belastungen bis hin zu depressiven Symptomen. Gemeinsam mit der Gewerkschaft wandte er sich an die Gleichstellungsrätin. Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber wurde eine Mediation organisiert. Dabei einigten sich die Parteien auf eine einvernehmliche Lösung: Herr M. erhielt eine Entschädigung sowie eine formelle Kündigung, die ihm Zugang zu Arbeitslosengeld ermöglichte. Da Herr M. selbst nicht mehr in den Betrieb zurückkehren wollte, stellte die Lösung für ihn eine Erleichterung dar.

Die Gleichstellungsrätin erinnerte den Arbeitgeber im Zuge dessen an seine gesetzliche Pflicht, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld frei von Mobbing und Diskriminierung zu gewährleisten.

Rechtlicher Hintergrund:

- **Art. 2087 des Zivilgesetzbuches** verpflichtet Arbeitgeber:innen zum Schutz der körperlichen und psychischen Unversehrtheit der Mitarbeitenden.
- Das **GvD Nr. 81/2008** regelt die Pflicht zur Prävention arbeitsbedingter Belastungen und psychosozialer Risiken, einschließlich Mobbing.



3.6.4 Mobbing e svantaggio strutturale

Il signor M. lavorava nel settore alberghiero e all'inizio del suo impiego ricevette riconoscimenti per il suo operato sotto forma di un premio di rendimento. Quando cominciò a segnalare alcune carenze in materia di sicurezza sul lavoro, gli fu detto che non era di sua competenza e che avrebbe dovuto astenersi. Da quel momento, la situazione degenerò: venne escluso dalle riunioni, perse la premialità e gli furono assegnati compiti e carichi di lavoro eccessivi.

Questa esclusione sistematica lo portò a soffrire di stress e sintomi depressivi. Insieme al sindacato, si rivolse alla Consigliera di parità. Dopo il confronto con l'azienda, fu avviata una mediazione. Le parti concordarono una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con un'indennità per il lavoratore e un licenziamento formale che gli permise di accedere all'indennità di disoccupazione. Per il signor M., che non desiderava più lavorare in quell'ambiente, si trattò di una soluzione soddisfacente.

La Consigliera di parità ha ricordato al datore di lavoro l'obbligo legale di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, libero da mobbing e discriminazioni.

Riferimenti normativi:

- L'**art. 2087 del Codice Civile** impone ai datori di lavoro di tutelare l'integrità fisica e psichica dei lavoratori.
- Il **D.Lgs. n. 81/2008** regola la prevenzione del rischio psicosociale e dello stress lavoro-correlato, compreso il mobbing.

4. GREMIENARBEIT UND FACHLICHE MITWIRKUNG

Die Gleichstellungsrätin ist in zahlreichen Kommissionen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen aktiv, um die Prinzipien der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu fördern. Ein zentrales Anliegen ist dabei auch die Prävention von Mobbing, Straining und Gewalt im Arbeitskontext.

4.1 Gesetzlich vorgesehene Kommissionen und Ausschüsse

Gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsrätin Mitglied in folgenden Gremien:

- Landesarbeitskommission und zugehörige Arbeitsgruppen
- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen sowie dessen Arbeitsgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Finanzen und Vereinbarkeit“
- Begleit- und Lenkungsausschüsse der Strukturprogramme
 - EFRE (Europäischer Fond für regionale Entwicklung)
 - ESF (Europäischer Sozialfonds)
 - Interreg-Strukturfonds

Im Rahmen dieser Ausschüsse bewertet die Gleichstellungsrätin alle eingereichten Projekte unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit sowie der Nichtdiskriminierung von Geschlechtern und vulnerablen Gruppen. Allein in diesem Bereich werden jährlich mehrere hundert Projekte geprüft.

4. ATTIVITÀ NEI COMITATI E CONTRIBUTO PROFESSIONALE

La Consigliera di parità partecipa attivamente a numerosi comitati, commissioni e gruppi di lavoro, con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la parità tra donne e uomini, nonché di prevenire mobbing, straining e violenza sul luogo di lavoro.

4.1 Commissioni e comitati previsti dalla legge

In base alle disposizioni normative vigenti, la Consigliera di parità fa parte dei seguenti organismi:

- Commissione provinciale per l'impiego e relativi gruppi di lavoro
- Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e gruppo di lavoro "economia, lavoro, finanzia e conciliazione"
- Comitati di sorveglianza e di pilotaggio dei programmi strutturali
 - FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale)
 - FSE (Fondo Sociale Europeo)
 - Interreg

Nel contesto di questi comitati, la Consigliera di parità valuta tutti i progetti con riferimento ai principi di pari opportunità e di non discriminazione, sia in termini di genere sia rispetto ad altri gruppi vulnerabili. Ogni anno vengono esaminati centinaia di progetti.

4.2 Weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Gremien ist die Gleichstellungsrätin auch in zahlreichen weiteren Gremien aktiv. Beispielhaft genannt seien:

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

4.3 Interregionale und themenspezifische Kooperationen

Auch im Jahr 2024 arbeitet die Gleichstellungsrätin aktiv im interregionalen technischen Arbeitskreis zum Thema arbeitsbedingter Stress mit. Dieser Arbeitskreis, bestehend aus Expert:innen des Gesundheits- und Arbeitsbereichs, verfolgt das Ziel, ein national einheitliches Protokoll zum Umgang mit arbeitsbedingtem Stress zu erarbeiten.

4.4 Weitere Mitwirkungen

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsrätin in unregelmäßigen Abständen an verschiedenen Arbeitsgruppen teil. Diese thematisieren u. a. Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, betriebliche Vielfalt sowie Prävention von Diskriminierung in verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen.

4.2 Ulteriori comitati e gruppi di lavoro

Oltre agli organismi previsti per legge, la Consigliera di parità partecipa a numerosi altri comitati e gruppi di lavoro. Tra questi si segnala, ad esempio, la partecipazione al:

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

4.3 Collaborazione interregionale e su temi specifici

Nel 2024, la Consigliera di parità ha inoltre preso parte al Tavolo tecnico interregionale sullo stress lavoro-correlato, composto principalmente da esperte ed esperti del settore sanitario. L'obiettivo di questo tavolo è l'elaborazione di un protocollo nazionale condiviso per la gestione del rischio da stress lavorativo.

4.4 Partecipazioni aggiuntive

A intervalli irregolari, la Consigliera di parità prende parte a diversi gruppi di lavoro, che si occupano di tematiche trasversali legate alle pari opportunità, alla cultura organizzativa inclusiva e alla prevenzione delle discriminazioni.

5. INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKARBEIT

5.1 Austausch und Kooperation mit Institutionen

Im Laufe des Jahres 2024 wandten sich erneut zahlreiche Institutionen mit dem Ersuchen um Unterstützung an die Gleichstellungsrätin. Die Anliegen bezogen sich auf verschiedene Themen aus ihrem Zuständigkeitsbereich, sowie die Planung von Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt. Besonders häufig baten Gewerkschaften um Mitwirkung bei der gemeinsamen Bearbeitung von Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz.

5.2 Zusammenarbeit mit den anderen Ombudsstellen des Südtiroler Landtages

Auf Grundlage des bestehenden Vereinbarungsprotokolls fanden auch im Jahr 2024 regelmäßige Treffen mit den anderen Ombudsstellen statt, um die Zusammenarbeit innerhalb des Hauses zu stärken. Bei konkretem Bedarf, etwa mit der Antidiskriminierungsstelle und der Kinder- und Jugendanwältin, wurden zu spezifischen Themen – insbesondere betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen – gemeinsame Stellungnahmen erarbeitet.

5.3 Zusammenarbeit mit lokalen und nationalen Partner:innen

Wie bereits in den Vorjahren pflegte die Gleichstellungsrätin eine enge Zusammenarbeit mit einem breiten Netzwerk an lokalen und nationalen Partner:innen. Zu den regelmäßig einbezogenen Akteur:innen zählen:

5. COLLABORAZIONE ISTITUZIONALI E ATTIVITÀ DI RETE

5.1 Interazione e cooperazione con le istituzioni

Nel corso del 2024 numerose istituzioni si sono nuovamente rivolte alla Consigliera di parità per ricevere supporto su diverse tematiche di sua competenza, tra cui la pianificazione di iniziative volte a promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro. Particolarmente frequenti sono state le richieste da parte dei sindacati, che hanno chiesto la collaborazione della Consigliera per affrontare casi di discriminazione di genere, mobbing e violenza sul posto di lavoro.

5.2 Collaborazione con gli altri organismi di garanzia del Consiglio provinciale

In base al protocollo d'intesa esistente, anche nel 2024 si sono svolti incontri regolari con gli altri organismi di garanzia per rafforzare la collaborazione interna. In casi specifici, ad esempio con l'Ufficio Antidiscriminazioni e con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza, sono stati redatti pareri congiunti, in particolare riguardo ai diritti delle persone con disabilità.

5.3 Collaborazione con partner locali e nazionali

Come negli anni precedenti, la Consigliera di parità ha mantenuto una stretta collaborazione con una rete ampia di partner locali e nazionali. Tra i soggetti regolarmente coinvolti figurano:

- Gewerkschaften
- Arbeitgeber:innenverbände
- Beiräte für Chancengleichheit auf Gemeindeebene
- Einheitliche Garantiekomitees des Südtiroler Sanitätsbetriebes, der Gemeinde Bozen, der Autonomen Provinz Bozen sowie der Freien Universität Bozen

Regionale Zusammenarbeit

Auf regionaler Ebene ist insbesondere die enge Kooperation mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient hervorzuheben, vertreten durch Rechtsanwalt Matteo Borzaga.

Nationale Netzwerke und Beteiligung

Auf nationaler Ebene ist die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Nationalen Gleichstellungsrätin Filomena D'Antini von besonderer Bedeutung, auch durch die regelmäßig Teilnahm an den von ihr einberufenen Koordinations-treffen der Gleichstellungsrät:innen.

Austausch mit Vertrauenspersonen öffentlicher Institutionen

Die Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen anderer öffentlicher Institutionen - insbesondere der Landesverwaltung, der Gemeinde Bozen und des Südtiroler Sanitätsbetriebes - wurde auch im Jahr 2024 fortgeführt. In einzelnen Fällen erfolgte eine gemeinsame Betreuung betroffener Personen.

Netzwerk Gewaltprävention

Auch im Jahr 2024 war die Gleichstellungsrätin Teil des Netzwerks Gewaltprävention, einem Zusammenschluss von Fachstellen im Bereich der Gewaltprävention und -behandlung.

Diese und weitere Kooperationspartner:innen stehen exemplarisch für das breite Netzwerk, das die Arbeit der Gleichstellungsrätin ermöglicht und stärkt.

Beteiligung am Netzwerk RE.A.DY

Das Netzwerk RE.A.DY – ist ein italienisches Netzwerk von Regionen, autonomen Provinzen und lokalen Behörden zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Ziel ist es, durch gemein-

- Sindacati
- Associazioni datoriali
- Comitati per le pari opportunità a livello comunale
- Comitati unici di garanzia dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, del Comune di Bolzano, della Provincia Autonoma di Bolzano e della Libera Università di Bolzano

Collaborazione a livello regionale

A livello regionale si segnala in particolare la stretta collaborazione con il Consigliere di parità della Provincia Autonoma di Trento, Avv.to Matteo Borzaga.

Reti e partecipazione a livello nazionale

A livello nazionale, riveste particolare importanza la collaborazione costante con la Consigliera nazionale di parità Filomena D'Antini, anche attraverso la partecipazione regolare agli incontri di coordinamento convocati a livello nazionale.

Scambio con le persone di fiducia delle istituzioni pubbliche

La collaborazione con le persone di fiducia di altre istituzioni pubbliche - in particolare dell'Amministrazione provinciale, del Comune di Bolzano e dell'Azienda sanitaria - è proseguita anche nel 2024. In alcuni casi è stato seguito congiuntamente l'accompagnamento delle persone interessate.

Rete per la prevenzione della violenza

Anche nel 2024 la Consigliera di parità ha fatto parte della Rete per la prevenzione della violenza, un'alleanza tra enti specializzati nella prevenzione e nel trattamento della violenza.

Questi e altri soggetti cooperanti sono rappresentativi della rete ampia che rende possibile e rafforza l'attività della Consigliera di parità.

Partecipazione alla Rete RE.A.DY

La rete RE.A.DY – è una rete italiana delle Regioni, Province autonome e enti locali per la lotta alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. L'obiettivo è promuovere strategie comuni e lo scambio di buone

same Strategien und den Austausch bewährter Praktiken gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Gleichstellungsrätin nahm am Jahrestreffen von RE.A.DY am 24. und 25. Oktober 2024 in Pesaro teil. Über 70 Netzwerkpartner:innen aus Italien waren vertreten. Das Programm bot Raum für fachlichen Austausch, Vorträge von Expert:innen sowie interinstitutionelle Vernetzung.

pratiche per contrastare la discriminazione. La Consigliera di parità ha partecipato all'incontro annuale della rete RE.A.DY tenutosi a Pesaro il 24 e 25 ottobre 2024. All'evento hanno preso parte oltre 70 partner da tutta l'Italia. Il programma di ha offerto spazi di confronto professionale, relazioni da parte di esperti ed esperte e opportunità di networking interistituzionale.



Abb./Fig. 3: Andrea Pagnin (Gemeinde Trient/Comune di Trento), Brigitte Hofer (Gleichstellungsrätin/Consigliera di parità), Elena Paris (Beirat für Chancengleichheit Neumarkt/Comitato pari opportunità di Egna) und/e Fabian Fistill (Gemeinderat Bruneck/Consigliere comunale di Brunico) nahmen als Vertreter:innen der Region Trentino-Alto Adige/Südtirol teil / hanno partecipato come rappresentanti della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Weiters war eine aktive Beteiligung an folgenden Aktivitäten des Netzwerks:

- Presseaussendungen zu gemeinsamen Themen
- Planung gemeinsamer Aktionen für die Jahre 2024 und 2025.

Inoltre, vi è stata una partecipazione attiva alle seguenti attività della rete:

- Comunicati stampa su temi comuni
- Pianificazione di azioni comuni per gli anni 2024 e 2025.

6. REFERENT:INNEN-TÄTIGKEIT UND SENSIBILISIERUNGSARBEIT

6.1 Referent:innentätigkeit

Wie in den vergangenen Jahren war die Gleichstellungsrätin auch 2024 als Referentin zu verschiedenen Aspekten geschlechterbasierter Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz im Einsatz. Die Nachfrage nach Vorträgen und Sensibilisierungsmaßnahmen ist weiter gestiegen, im Bildungsbereich sowie in anderen Bereichen der Arbeitswelt, wo ein wachsendes Interesse an fundierten Informationen zu diesen Themen besteht.

Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsrätin zu verschiedenen Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Tagungen eingeladen – unter anderem von Vereinen, Gewerkschaften, Betrieben, Einheitlichen Garantiekomitees und Berufskammern. Zudem führte sie zahlreiche Weiterbildungen in Präsenz oder online durch. Thematisch wurden dabei unter anderem folgende Inhalte behandelt:

- Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechterspezifische Diskriminierung
- Sexuelle Belästigung
- Gewalt am Arbeitsplatz
- Rollenstereotype
- Chancengleichheit
- Inklusive Sprache

Die Referentinnen- und Sensibilisierungsarbeit stellt einen zentralen Bestandteil der Tätigkeit der Gleichstellungsrätin dar und nimmt dementsprechend viel Zeit und Ressourcen in Anspruch. Denn nur durch gezielte Information, Aufklärung und Bewusstseinsbildung können Multiplikatorinnen gewonnen werden. Gleichzeitig erfahren Betroffene auf diesem Weg, an wen sie sich im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung wenden können.

6. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

6.1 Attività di formazione

Come negli anni precedenti, anche nel 2024 la Consigliera di parità è intervenuta in qualità di relatrice su vari aspetti della discriminazione di genere e del mobbing sul posto di lavoro. La richiesta di interventi e misure di sensibilizzazione è ulteriormente aumentata, nel settore scolastico così come negli altri ambiti del mondo del lavoro, dove si riscontra un crescente interesse per informazioni approfondite su questi temi.

Inoltre, la Consigliera di parità è stata invitata a vari eventi, tavole rotonde e convegni – tra gli altri da associazioni, sindacati, aziende, Comitati unici di garanzia e ordini professionali. Ha inoltre tenuto numerosi corsi di formazione, in presenza e online. I temi affrontati sono stati tra l'altro i seguenti:

- Mobbing sul posto di lavoro
- Discriminazione di genere
- Molestie sessuali
- Violenza sul posto di lavoro
- Stereotipi di ruolo
- Pari opportunità
- Linguaggio inclusivo

L'attività di formazione e sensibilizzazione rappresenta una parte fondamentale del lavoro della Consigliera di parità e richiede quindi un notevole impegno di tempo e risorse. Solo attraverso un'informazione mirata, la sensibilizzazione e la consapevolezza è possibile creare una rete di moltiplicatrici. Allo stesso tempo, le persone colpite possono venire a conoscenza dei punti di riferimento a cui rivolgersi in caso di discriminazione, mobbing o molestie.

Auflistung Referent:innen Tätigkeit und Teilnahme an Veranstaltungen:

Elenco delle attività di relatrice e partecipazione a eventi:

04.05.	Landesversammlung Katholischer Familienverband	Grußworte/Saluti
08.05.	Podiumsdiskussion ff-Talks "Arbeit neu gedacht"	Teilnahme/Partecipazione
11.05.	MutterNacht	Referentin/Relatrice
31.05.	Seminario UIL Mongoi – Violenza/Mobbing sul lavoro	Referentin/Relatrice
04.06.	Tavola rotonda: i diritti e la realtà delle persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige e Trentino	Teilnahme/Partecipazione
15.06.	FF-Talk „Wie offen ist Südtirol?“ LGBTQ+ in Südtirol	Referentin/Relatrice
24.07.	Treffen Event "Frauen und Finanzen"	Teilnahme/Partecipazione
04.09.	Veranstaltung Thrive „Inklusive Sprache“	Referentin/Relatrice
05.09.	AFB Internationale Tagung "Diskriminierung am Arbeitsplatz"	Referentin/Relatrice
19.09.	Netzwerkveranstaltung Landesbeirat „No Panel, no Women“	Teilnahme/Partecipazione
26.09.	Vortrag Gemeinde Neumarkt „Chancengleichheit Arbeit“	Referentin/Relatrice
28.09.	ASGB Kongress	Teilnahme/Partecipazione
08.10.	Förderung weibliches Unternehmertum	Teilnahme/Partecipazione
15.10.	Queer History Eurac	Teilnahme/Partecipazione
17.10.	Caritas „Alle gegen Armut: Ursachen erkennen und gemeinsam beheben“	Teilnahme/Partecipazione
17.10.	Emma Dante "Misericordia" in dialogo Pari opportunità	Referentin/Relatrice
19.10.	Tagung Sex sells...kills...heals Matriformum	Grußworte/Saluti
23.10.	Eurac Runder Tisch „Gender in Südtirol“	Teilnahme/Partecipazione
24.10.	Jährliches Treffen / Incontro annuale RE.AD.Y	Teilnahme/Partecipazione
25.10.	Conferenza stampa Equal Pension day	Referentin/Relatrice
06.11.	(K)einen Ton sagen - Kinopremiere	Teilnahme/Partecipazione
12.11.	Vorstellung Alchemilla Kalender	Teilnahme/Partecipazione
14.11.	Zertifikatsverleihung Familie – Beruf	Teilnahme/Partecipazione
14.11.	Landessicherheitskonferenz	Teilnahme/Partecipazione
15.11.	60 Jahre Frauenpräsenz im Südtiroler Landtag / 60 anni di rappresentanza femminile nel Consiglio provinciale	Referentin/Relatrice
18.11.	Un-gleiche Chancen in der Anwaltschaft?	Grußworte/Saluti
25.11.	„Stärke zeigen-Gemeinsam stark gegen Gewalt an Frauen“ "Insieme per dire-No alla violenza contro le donne" Dr. Schär	Referentin/Relatrice
27.11.	Camera di commercio, Certificazione parità di genere	Referentin/relatrice
27.11.	Frauen und Finanzen	Teilnahme/Partecipazione
03.12.	50. Anniversario di attività del CLS "La parità nella formazione"	Referentin/Relatrice
09.12.	Cooperativa Sociale Officine Vispa – Workshop sul gender	Teilnahme/Partecipazione



Abb./ Fig. 4: Landesversammlung des Katholischen Familienverbandes am 04. Mai 2024



Abb. 5: Sex sells...kills...heals am 19. Oktober 2024 / Fig. 5: Sex sells...kills...heals il 19 ottobre 2024



Abb. 6: Vortrag am 26. September 2024 / Fig. 6: Conferenza il 26 settembre 2024



Abb. 7: Dr. Schär am 25. November 2024 / Fig.7: Dr. Schär il 25 novembre 2024

6.2 Sensibilisierungsarbeit

Zur Stärkung der Sichtbarkeit und Reichweite der Gleichstellungsrätin wurden neue Informationsbroschüren erstellt und die Produktion von drei Erklärvideos beauftragt. Ziel ist es, zentrale Anliegen wie Gleichstellung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz verständlich und niederschwellig zu vermitteln. Solche Materialien sind entscheidend, um Betroffene zu informieren, den Zugang zu Unterstützung zu erleichtern und das öffentliche Bewusstsein zu schärfen.

6.2 Attività di sensibilizzazione

Per aumentare la visibilità dell'attività della Consigliera di parità, sono stati realizzati nuovi opuscoli informativi e affidata la produzione di tre video esplicativi. L'obiettivo è trasmettere in modo chiaro e accessibile temi centrali come la parità di trattamento, la discriminazione e il mobbing sul posto di lavoro. Materiali di questo tipo sono fondamentali per informare le persone interessate, facilitare l'accesso al sostegno e sensibilizzare l'opinione pubblica.



Abb. 8: Die neuen Informationsflyer / Fig. 8: I nuovi volantini informativi

Öffentlichkeitsarbeit und Social-Media-Kampagnen

Ein wesentlicher Bestandteil der Sensibilisierungsarbeit war auch 2024 die Kommunikation über soziale Medien. Die verschiedenen internationalen und nationalen Gedenktage - wie z. B. der 8. März (Internationaler Frauentag), der Zero Discrimination Day, der Equal Pay Day, der Equal Pension Day, der 1. Mai oder der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen - wurden jeweils durch gezielte Pressemitteilungen und/oder Online-Kampagnen begleitet.



Abb. 9: Kampagne in den sozialen Netzwerken

Die Reichweite in den sozialen Medien konnte weiter gesteigert werden. Die Zahl der Follower ist kontinuierlich gewachsen, ebenso die Anzahl der veröffentlichten Beiträge.

Followerzahl:

Facebook: 1.302
Instagram: 896

Anzahl der Beiträge:

Facebook: 141
Instagram: 124

Comunicazione e campagne sui social media

Anche nel 2024, la comunicazione tramite i social media ha rappresentato una componente essenziale dell'attività di sensibilizzazione. Le diverse giornate internazionali e nazionali - come per esempio l'8 marzo (Giornata internazionale della donna), il Zero Discrimination Day, l'Equal Pay Day, l'Equal Pension Day, il 1° maggio e la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne - sono state accompagnate da comunicati stampa e/o campagne online mirate.



Fig. 9: Campagna sulle reti sociali

La portata sui social media ha continuato a crescere. Il numero di follower è aumentato costantemente, così come quello dei post pubblicati.

Numero di follower:

Facebook: 1.302
Instagram: 896

Numero di post pubblicati:

Facebook: 141
Instagram: 124

7. ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT

Antrittsbesuche im ersten Amtsjahr

In meinem ersten Jahr als Gleichstellungsrätin habe ich gezielt den Austausch mit zentralen Institutionen und Schlüsselakteur:innen in Südtirol gesucht – darunter Verwaltungen, Organisationen, Sozialpartner, Gewerkschaften sowie Einrichtungen aus Bildung, Gesundheit und Soziales.

Diese Treffen dienten dem persönlichen Kennenlernen, dem Aufbau eines verlässlichen Netzwerks und der inhaltlichen Abstimmung möglicher Kooperationen zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Ein besonderes Anliegen war mir, bestehende Strukturen, Ansprechpersonen und Lösungsansätze kennenzulernen – um Menschen, die Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren, gezielt und wirksam unterstützen zu können.

Die Netzwerkarbeit bildet dabei eine zentrale Grundlage für nachhaltige Zusammenarbeit und einen kontinuierlichen Dialog – über alle Sektoren hinweg.

Anbei die Auflistung der Antrittsbesuche:

Arno Kompatscher Landeshauptmann / Presidente provinciale	02.05.
Arnold Schuler Landtagspräsident / Presidente del Consiglio provinciale	07.05.
Andreas Dorigoni und Stefan Perini Direktor und Präsident AFI – Arbeitsförderungsinstitut Direttore e Presidente IPL – Istituto Promozione Lavoratori	13.05.
Angelo Gennaccaro Landtagsvizepräsident / Vicepresidente del Consiglio provinciale	16.05.
KFS – Katholischer Familienverband Südtirol / Associazione famiglie cattoliche dell'Alto Adige	21.05.
Magdalena Amhof Landesrätin für Europa, Arbeit und Personal / Assessora provinciale a Europa, Lavoro e Personale	21.05.
Rosmarie Pamer Landesrätin für Sozialen Zusammenhalt, Familie, Senioren, Genossenschaften und Ehrenamt Assessora provinciale alla Coesione sociale, Famiglia e Volontariato	21.05.
Frauenbüro / Ufficio donna	22.05.

7. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

Incontri istituzionali nel primo anno di mandato

Nel mio primo anno come Consigliera di parità ho cercato un confronto mirato con istituzioni pubbliche e private chiave in Alto Adige – tra cui amministrazioni pubbliche, organizzazioni, parti sociali, sindacati e strutture nei settori dell'istruzione, della sanità e del sociale.

Questi incontri sono stati finalizzati alla conoscenza reciproca, alla costruzione di una rete affidabile e al coordinamento di possibili collaborazioni per promuovere la parità e contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro.

Per me è stato fondamentale conoscere le strutture esistenti, le persone di riferimento e gli approcci già avviati – al fine di offrire un supporto mirato ed efficace a chi subisce discriminazioni sul posto di lavoro.

Il lavoro in rete rappresenta una base essenziale per una collaborazione duratura e un dialogo continuo – oltre i confini settoriali.

In allegato l'elenco degli incontri istituzionali:

Vertrauensrät:innen / Consiglieri di fiducia	27.05.
Rolanda Tschugguel Abteilungsdirektorin Bildungsdirektion / Direttrice di ripartizione Diritto allo studio	28.05.
Martha Gärber Abteilungsdirektorin Abteilung Europa / Direttrice di ripartizione Europa	29.05.
Chiara Rabini Stadträtin Gemeinde Bozen / Assessora Giunta comunale Bolzano	29.05.
Gabriella Kusstatscher Democratiche Alto Adige Südtirol / Democratiche Alto Adige Südtirol	30.05.
Ulli Mair Landesrätin für Wohnen, Sicherheit und Gewaltprävention Assessora provinciale per Edilizia abitativa, Sicurezza e Prevenzione della violenza	30.05.
Matteo Borzaga Gleichstellungsrat Trient / Consigliere di parità Trento	31.05.
Hubert Messner Landesrat für Gesundheitsvorsorge und Gesundheit Assessore provinciale per la Prevenzione sanitaria e salute	31.05.
Thomas Pardeller Direktor des Ivh.apa Wirtschaftsverband für Handwerk und Dienstleister Direttore del Ivh.apa Confartigianato Imprese	03.06.
Juri Andriollo Stadtrat der Gemeinde Bozen / Assessore della Giunta comunale Bolzano	06.06.
Philipp Achammer Landesrat für Deutsche Bildung und Kultur, Innovation, Forschung, Museen und Denkmalschutz Assessore provinciale per Istruzione e Cultura tedesca, Innovazione, Ricerca, Musei e Beni culturali	10.06.
Alfred Aberer Generalsekretär der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Segretario generale della Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura	10.06.
Francesca Schir Präsidentin der Psychologenkammer / Presidente degli Ordini degli Psicologi	12.06.
Daniel Alfreider Landesrat für Mobilität, Infrastruktur, Ladinische Kultur und Bildung Assessore provinciale per Mobilità, Infrastrutture, Cultura e Istruzione ladina	12.06.
Ratskommission für Chancengleichheit der Gemeinde Bozen Commissione consiliare alle Pari Opportunità della Comune di Bolzano	12.06.
Andreas Schatzer und Benedikt Galler Präsident und Geschäftsführer des Südtiroler Gemeindenverbandes / Presidente e Direttore del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano	18.06.
Marco Galateo Landesrat für Italienische Bildung und Kultur, Handel und Dienstleistungen, Handwerk und Industrie Assessore provinciale per Istruzione e Cultura italiana, Formazione professionale, Commercio, servizi, artigianato e industria	20.06.
Christa Ladurner Kordinatorin der Fachstelle Familie Forum Prävention Coordinatrice del centro specialistico famiglia Forum Prevenzione	21.06.
Josef Negri Direktor Unternehmerverband Südtirol / Direttore Confindustria Alto Adige	24.06.
Silvia Basile Präsidentin des Ausschusses für Chancengleichheit, Rechtsanwaltskammer Bozen Presidente del Comitato Pari Opportunità, Ordine Avvocati di Bolzano	24.06.
Förderung weibliches Unternehmertum - Handelskammer Bozen / Camera di commercio	25.06.
Arianna Miriam Fiumefreddo und Andreas Unterkircher Präsidentin LGBTQIA+ Südtirol und Präsident Pride Südtirol Presidente LGBTQIA+ Alto Adige e Presidente dell'Alto Adige Pride	27.06.
Günther Sölva Amtsdirktor Amt für Personalentwicklung / Direttore d'ufficio Sviluppo personale	08.07.
Karl Pfeifer Präsident Rechtsanwaltskammer Bozen / Presidente Ordine Avvocati di Bolzano	12.07.

Beatrix Mairhofer Direktorin Caritas / Direttrice Caritas	15.07.
Barbara Plagg Wissenschaftlerin und Feministin / Ricercatrice e femminista	22.07.
Paolo Sartori Quästor – Quästur von Bozen / Questore – Questura di Bolzano	23.07.
Paolo Marcato und Alessio Cuccurullo Direktor und Präsident La Strada-Der Weg / Direttore e presidente La Strada-Der Weg	23.07.
Stefan Luther und Magdalena Oberrauch Abteilungsdirektor Abteilung Arbeitsmarktservice und Amtsdirektorin Amt für Arbeitsmarktintegration Direttore Ripartizione Servizio Mercato del lavoro e Direttrice Ufficio Integrazione lavorativa	24.07.
Kathrin Pichler Präsidentin WNET networking women / Presidente WNET networking women	22.08.
KVW Katholischer Verband der Werktätigen	28.08.
Timon Gärtner Amtsdirektor, Landesinstitut für Statistik ASTAT / Direttore d'ufficio, Istituto provinciale di statistica ASTAT	10.09.
GEA – Für die Solidarität unter den Frauen gegen Gewalt – Sozialgenossenschaft Per la solidarietà femminile contro la violenza – Società cooperativa	12.09.
GewerkschaftsvertreterInnen / Rappresentanti sindacali	17.09.
Axel Bisignano Staatsanwalt am Gericht Bozen / Procuratore presso il tribunale di Bolzano	02.10.
Kfb Katholische Frauenbewegung - Vorstand	07.10.
Guido Osthoff Männerberatung Caritas / Consulenza per uomini Caritas	18.10.
Maria Elisabeth Rieder Landtagsabgeordnete und Präsidialsekretärin des Südtiroler Landtages Consigliera e Segretaria questora del Consiglio provinciale	29.10.
Luisa Gnechi Vizepräsidentin INPS / Vicepresidente INPS	04.11.
WE Women Empowerment	05.11.
Bäuerinnenorganisation / Organizzazione delle Donne Agricole	13.11.
Frauen gegen Gewalt – Donne contro la violenza Beratungsstelle gegen Gewalt - Frauenhaus Meran / Centro antiviolenza – Casa delle donne Merano	26.11.
Josefa Romy Brugger und Astrid Ceol Präsidentin und Mitarbeiterin Südtiroler Plattform für Alleinerziehende EO Presidente e collaboratrice Associazione per famiglie monogenitoriali ODV	10.12.

Es folgen einige Fotos der Antrittsbesuche:

Seguono alcune foto degli incontri istituzionali:



Foto 1: Arno Kompatscher
 Foto 2: Arnold Schuler
 Foto 3: Hubert Messner
 Foto 4: Magdalena Amhof
 Foto 5: Daniel Alfreider
 Foto 6: Angelo Gennaccaro

Foto 7: Luisa Gnechi
 Foto 8: Matteo Borzaga
 Foto 9: Paolo Sartori
 Foto 10: Frauen gegen Gewalt
 Foto 11: Silvia Basile
 Foto 12: Kathrin Pichler

Foto 13: Barbara Plagg
 Foto 14: Arianna Fiumefreddo/Andreas Unterkircher
 Foto 15: GEA
 Foto 16: Günther Sölva / Stella Lazzarini
 Foto 17: Chiara Rabini
 Foto 18: Annemarie Kaser

Medienberichte

Im Tätigkeitsjahr 2024 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz informiert.

Eine aktive Öffentlichkeitsarbeit ist essenziell, um Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sichtbar zu machen und gesellschaftliches Bewusstsein für diese Themen zu schaffen. Nur durch kontinuierliche Information und Aufklärung können Vorurteile abgebaut und langfristige Veränderungen angestoßen werden.

Liste der erschienenen Presseberichte.

Articoli sui media

Nel corso del 2024 vi è stata un'intensa informazione in merito alle discriminazioni e al mobbing sul posto di lavoro soprattutto attraverso conferenze, convegni e articoli sui media.

Un'attività di comunicazione attiva è essenziale per rendere visibili le discriminazioni e il mobbing sul posto di lavoro e per sensibilizzare la società su questi temi. Solo grazie a un'informazione costante e a un'opera di sensibilizzazione si possono superare i pregiudizi e avviare cambiamenti duraturi.

L'elenco degli articoli di stampa pubblicati.

Thema/tema	Zeitung/TV/Radio giornale / TV / radio	Datum data	Seite pagina
Il Consiglio elegge i nuovi garanti	Alto Adige	21.01.24	19
Ombudsstellen: Heute endet Bewerbungsfrist	Dolomiten	22.01.24	3
Frauen sollen nicht genannt werden	Salto.bz	23.01.24	Web
„Bäumchen wechsel dich“ bei den Spitzenbeamten	Dolomiten	30.01.24	1+11
Wort des Tages: Gender. Interview mit Michela Morandini	Rai Südtirol Radio	31.01.24	Radio
La disparità di genere. Ancora poche donne nei percorsi „Stem“	Alto Adige	10.02.24	19
Wissenschaft braucht mehr Mädchen	Dolomiten	10.02.24	14
Kulturellen Wandel fördern	tageszeitung.it	11.02.24	Web
MINT-Studienfächer und Berufe noch wenig „weiblich“	suedtirolnews.it	11.02.24	Web
Mobbing sulle donne, oltre 700 segnalazioni	Corriere dell'Alto Adige	09.03.24	6
Sesselrücken bei Ombudsstellen im Landtag	Dolomiten	03.04.24	11
Daniela Höller bleibt Jugendanwältin, Brigitte Hofer wird Gleichstellungsrätin. Interview mit Brigitte Hofer.	Rai Südtirol Radio	10.04.24	Radio
Hofer ist neue Gleichstellungsrätin	suedtirolnews.it	10.04.24	Web
Daniela Höller, Brigitte Hofer und ihre geglückte Kür	Dolomiten	11.04.24	1
Diese 2 Damen bitten Tausende um Rat und Hilfe	Dolomiten	11.04.24	11
Hofer „Combatteremo il mobbing“	Corriere dell'Alto Adige	11.04.24	1
Hofer wird die neue Gleichstellungsrätin	Peer.tv	11.04.24	TV
Hofer eletta Consigliera di parità	Corriere dell'Alto Adige	11.04.24	5
Daniela Höller e Brigitte Hofer elette garanti	Alto Adige	11.04.24	21
Die Frauenwahl	Salto.bz	11.04.24	Web
Die neue Schlichterin	Südtiroler Wirtschaftszeitung	19.04.24	5
„Ein gesellschaftliches Problem“	Südtiroler Tageszeitung	19.04.24	4+5
Der Wert der Arbeit im Fokus	Dolomiten	30.04.24	15
„I temi da affrontare: mobbing e difficoltà a conciliare famiglia e occupazione“	Corriere dell'Alto Adige	01.05.24	3
Gleichstellungsrätin bespricht sich mit Landeshauptmann	suedtirolnews.it	03.05.24	Web
Kompatscher incontrarla consigliera di parità	Alto Adige	04.05.24	21
Gleichstellungsrätin auf Antrittsbesuch	Salto.bz	04.05.24	Web
Kompatscher incontra la consigliera di parità Hofer	buongiornosudtirol.it	05.05.24	Web
Gleichstellungsrätin Hofer stellt Programm vor	Dolomiten	06.05.24	8
Morgengespräch: Mobbing am Arbeitsplatz: „Es ist zu spät, wenn jemand kündigt!“	Rai Sender Bozen	07.05.24	Radio
Der Tanz des Lebens – Tango, Tiago und faire Arbeitsbedingungen: Was Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer antreibt und was sie vorhat	FF	09.05.24	20+22
In Frage gestellt: Brigitte Hofer	Dolomiten Magazin	10.05.24	5

Gennaccaro incontra la Consigliera di Parità Brigitte Hofer, "Tematiche importanti. No al mobbing, no alle discriminazioni".	buongiornosüdtirol.it	16.05.24	Web
Gennaccaro: «Mobbing, ecco a chi rivolgersi»	Alto Adige	17.05.24	16
Iniziativa per la giornata mondiale contro l'omofobia e la transfobia	GR RAI Alto Adige	17.05.24	Radio
Rete antidiscriminazioni la giunta conferma l'impegno I distinguo di Fdi	Rai Tre - Trentino Alto Adige	17.05.24	Video
Das Kreuz mit der Gleichstellung	Dolomiten	24.05.24	1+12
"Ora il mobbing è una piaga sociale. Bisogna agire."	Alto Adige	31.05.24	1+22
Df: Frauenmagazin	Rai Südtirol	02.06.24	TV
Südtirol heute: Pride Month	ORF 2	06.06.24	TV
Super-Dad und Raben-Mutter	Dolomiten Magazin	08.06.24	3
23 Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz	Peer TV	10.07.24	TV
Südtirol: Brigitte Hofer hat sich bereits mit fünf Fällen von sexueller Gewalt befasst	Rai Südtirol Radio	25.07.24	Radio
Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	suedtirolnews.it	25.07.24	Web
In due mesi 5 casi di molestie sul lavoro	Alto Adige	26.07.24	15
Eindeutig zweideutig	Dolomiten Markt	10.08.24	3
Besuch beim KFS	FIS Die Familie in Südtirol	08.2024	11
Frühstücksradio - Diskriminierung	Rai Südtirol Radio	04.09.24	Radio
Wenn der Gang zum Arbeitsplatz zur Qual wird	Dolomiten	12.09.24	12
Brigitte Hofer traf mit Gewerkschaftsvertreter zusammen	Rai Südtirol Radio	18.09.24	Radio
Sul mobbing alleanza tra sindacati e Consigliera	Alto Adige	19.09.24	19
Diskriminierung bekämpfen	Dolomiten	19.09.24	13
Meine neue Funktion. Ein Gespräch mit Gleichstellungs- rätin Brigitte Hofer	Perspektive	09.2024	72-73
Una marea rosa contro la violenza: "Servono più alloggi protetti"	Alto Adige	06.10.24	17
Brigitte Hofer. Die Gleichstellungsrätin	FF	10.10.24	77
Internationaler Mädchentag	Die Antenne	10.10.24	Radio
Oggi Giornata mondiale delle bambine e delle ragazze	Alto Adige	11.10.24	17
Kampf gegen Diskriminierung	Dolomiten	11.10.24	16
Vorbild Pippi Langstrumpf	Tageszeitung	11.10.24	8
Donne e pari opportunità, Eгна fa scuola	Alto Adige	12.10.24	27
Der mühsame Weg in die ideale Zukunft	Dolomiten	23.10.24	17
Equal Pension Day	Die Antenne	24.10.24	Radio
Garantire i diritti senza discriminare nessuno	Alto Adige	20.11.24	21
Andare a lavorare sentendosi al sicuro	Alto Adige	22.11.24	20
Internationaler Tag der Gewalt an Frauen	Die Antenne	25.11.24	Radio
Hilfe bei Diskriminierung und Mobbing im Beruf	Der Brixner	26.11.24	17
Netzwerken mit den KVW Frauen	Kompass	30.11.24	12
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Kompass	30.11.24	18
Gleichstellungsrätin	Maiser Wochenblatt	02.12.24	9
Oggi dalle 17 alle 19 Si parla di educazione permanente. Il cinquantenario del CIs	Alto Adige	03.12.24	22
Wir helfen dir!	Sarnerblatt	04.12.24	4
Gleichberechtigung der Geschlechter	Südtiroler Wirtschaftszeitung	20.12.24	8

Anbei eine Auswahl:

Eccone una selezione:

Diese 2 Damen bitten Tausende um Rat und Hilfe

Brigitte Hofer ist neue Gleichstellungsrätin, Daniela Höller als Kinder- und Jugendanwältin bestätigt

BOZEN (bv). Bei der Anhörung blieben viele Oppositionsbänke leer. Mit je 27 Stimmen kürte der Landtag dann aber Brigitte Hofer zur Gleichstellungsrätin. Daniela Höller bleibt Kinder- und Jugendanwältin. Für seine Aussage, erwähle Höller als Impfbefürworterin nicht, bezog Andres Colli allseits Ruffel.



Verfolgten gemeinsam die Wahl von der Zuschauertribüne aus: Daniela Höller (links) und Brigitte Hofer (rechts).

Abb. 10: Dolomiten vom 11. April 2024

Fig. 10: Dolomiten del 11 aprile 2024

Mobbing: „Viele kommen, wenn es schon zu spät ist“

GLEICHSTELLUNG: Werte am Arbeitsplatz wichtig

BOZEN. Sie ist die Ablaufstelle, wenn es im Job kracht, weil sich Mitarbeiter diskriminiert und gemobbt fühlen: Südtirols neue Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer setzt u.a. auf Prävention und Zusammenarbeit mit den Interessensvertretern. „Bei Mobbing ist es wichtig, welche Werte der Betrieb vermittelt.“

„Dolomiten“: Frau Hofer, das Lampenfieber vor der Anhörung war groß, dabei waren Sie einzige Kandidatin. Was hat Sie bewegt, das Amt der Gleichstellungsrätin anzustreben?

Brigitte Hofer: Ich war 12 Jahre lang bei der Gewerkschaft ASGB in der Beratungsstelle für Arbeitskonflikte tätig. Dort habe ich mir Kompetenzen in Arbeitsrecht, Beratung und Frauenbeschäftigung erworben, die essenziell für die Arbeit der Gleichstellungsrätin sind und die ich jetzt einbringen will.

„D“: Sie sind die Frau für Diskriminierungen am Arbeitsplatz, egal ob im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft. Wo wollen Sie beim Stichwort Mobbing ansetzen?

Hofer: Mobbing ist tatsächlich ein großes Thema. Laut Tätigkeitsbericht meiner Vorgängerin

entfallen von 700 Beratungen 43 Prozent auf diesen Bereich. Ziel muss es sein, die Bekanntheit der Ablaufstelle zu erhöhen, damit Menschen rechtzeitig geholfen werden kann. Oft melden sie sich erst, wenn es zu spät ist, d.h. die Kündigung vorliegt.

„D“: Wie soll die Ablaufstelle bekannter werden?

Hofer: Ich setze stark auf neue Medien wie Podcasts oder E-Learning und will zum anderen das Netzwerk mit den Interessensvertretern stärken.

„D“: Mobbing im Job betrifft mehr Frauen oder nicht?

Hofer: Es melden sich mehr Frauen, ja. Unabhängig davon sind bei Mobbing aber die Werte sehr wichtig, die in einem Betrieb vermittelt werden. Wenn gemobbt wird und die Führungskraft unternimmt nichts, ist das heftig. Hier geht es nicht um Schuldige. Oft wissen Vorgesetzte selbst nicht, wie man am besten vorgeht. Hier möchte ich Weiterbildung anbieten und Präventionsarbeit leisten. Wichtig ist aber vor allem, dass die Menschen wissen, an wen sie sich wenden können.

Interview: Barbara Varesco

La consigliera di parità Hofer

«I temi da affrontare: mobbing e difficoltà di conciliare famiglia e occupazione»

In occasione della festa del Primo maggio, la Consigliera di parità Brigitte Hofer sottolinea le conquiste di cui beneficiano i dipendenti e le dipendenti, ma evidenzia anche che il mobbing e la difficoltà di conciliare famiglia e lavoro sono i temi principali della sua attività di consulenza. «Si parla di mobbing sul posto di lavoro — spiega Hofer — quando una persona o un gruppo attacca la dignità di un'altra persona ripetutamente e per un lungo periodo. Ciò accade quando la persona interessata viene molestata, trascurata, svalutata, insultata o semplicemente ignorata». Presso

l'ufficio della Consigliera di parità è istituito il Servizio antimobbing per fornire informazioni, consulenza e mediazione. Si tratta di un servizio gratuito a cui tutte le cittadine e tutti i cittadini possono rivolgersi.

Il secondo ambito principale di consulenza della Consigliera di parità è la conciliazione di famiglia e lavoro. «I genitori che lavorano dovrebbero avere la libertà di scegliere come pianificare la propria carriera e la propria famiglia — commenta Hofer — Rafforzare le donne sul mercato del lavoro è un compito fondamentale per tutti, compresi i datori di lavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Abb. 11: Corriere dell'Alto Adige vom 1. Mai 2024

Fig. 11: Corriere dell'Alto Adige del 1° maggio 2024

3 FRAGEN AN ...

Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer

„Dolomiten“: Frau Hofer, hat Sie die ASTAT-Studie zur Gleichstellung der Geschlechter überrascht?
 Brigitte Hofer: Überrascht hat mich, dass dem Abbau von Rollenbildern in der Schule nur wenig Bedeutung zugewiesen wird. Dabei ist das ein wichtiger Aspekt, weshalb wir auch in die Schulen gehen, um über die Rollenklischees in der Arbeitswelt zu informieren. Ebenso hat mich die Meinung überrascht, dass mehr Frauen in der Politik nicht wichtig seien. Erwartbar war dagegen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf das wichtigste Thema ist.

„D“: Warum?
 Hofer: Weil gerade dieses Thema zu den häufigsten in unseren Beratungen zählt.

„D“: Ihr Appell in dieser Hinsicht?
 Hofer: Hier besteht riesiger Handlungsbedarf, hier sind alle gefragt: Politik, Gewerkschaften, Unternehmen – alle Teile der Gesellschaft. Junge Menschen wollen nicht mehr zwischen beruflichen Perspektiven und Familie entscheiden müssen, sie möchten beides verbinden können. (az)/©

Das Kreuz mit der Gleichstellung

GESELLSCHAFT: ASTAT-Erhebung und STOL-Umfrage ergeben differenziertes Meinungsbild zu Fragen der Geschlechtergleichstellung

BOZEN (az). Interessante Erkenntnisse fördert die neue ASTAT-Studie über Meinungen zur Gleichstellung der Geschlechter zutage. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als wichtigstes Thema empfunden, während dem Abbau von Rollenbildern kaum Bedeutung zugewiesen wird. Und nur jeder fünfte Befragte hat jemals etwas vom Gleichstellungsaktionsplan des Landes gehört.

Grundsätzlich gehen die Meinungen bereits bei der Frage auseinander, wie wichtig das Thema Geschlechtergleichstellung einzustufen ist. Immerhin 43 Prozent der Befragten erachten es als „sehr wichtig“, 36 Prozent als „ziemlich wichtig“, jedoch mehr als 20 Prozent entweder „gar nicht wichtig“ oder „wenig wichtig“. 3 von 10 Männern räumen ein, dass ihnen die Gleichstellung der Geschlechter wenig oder gar nichts bedeutet. Auch etwa jede zehnte Frau ist dieser Auffassung, sehr wohl bekundet ziemlich genau die Hälfte aller Frauen, sehr stark an dieser Thematik interessiert zu sein. Im Vergleich dazu fällt dieser Anteil mit einem Drittel bei den Männern signifikant niedriger aus.

Die wichtigsten Gleichstellungsthemen

	Frauen	Männer	INSGESAMT
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitsbedingungen und Kinderbetreuung)	72	69	71%
Sicherheit und Schutz vor Gewalt	55	64	60%
Finanzielle Anerkennung von Familienarbeit für die Rente	58	57	57%
Eine gerechtere Umverteilung der Arbeit und der Aufgaben innerhalb der Familie	29	18	24%
Mehr Frauen in Führungspositionen	25	9	17%
Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung	15	14	15%
Abbau von Rollenbildern in der Schule	7	10	8%
Mehr Frauen in die Politik	8	7	7%
Im Moment kann ich nicht antworten	2	4	3%

Dolomiten -Infografik: M. Lemanski

Prozentwerte; Personen zwischen 18 und 80 Jahren

Quelle: ASTAT

Jüngere Personen in der Altersklasse zwischen 18 und 39 Jahren messen der Gleichstellungsfrage eine höhere Bedeutung zu als ältere, dasselbe gilt für jene Befragten, die die Matura oder einen Hochschulabschluss in der Tasche haben.

Eine spezifische Umfrage unter den Usern des Nachrichtenportals STOL (über 3500 Abstimmende bis 18.30 Uhr) ergab ges-

tern, dass annähernd 60 Prozent die Gleichstellung der Geschlechter „als absolut notwendig“ empfindet, während der andere Teil davon relativ wenig hält und der Auffassung ist, es herrsche bereits Gleichstellung.

Geht man indessen bei der eingangs erwähnten ASTAT-Erhebung (repräsentative Stichprobe von 995 Personen im März 2024) auf die einzelnen Aspekte



Wer trägt für Sie die Verantwortung für Gleichstellungsthemen?

Politik	79
Zivilgesellschaft, Vereine und Organisationen	38
Arbeitgeberverbände	20
Gewerkschaften	15
Frauenbüro des Landes	7
Keine von diesen	7

(siehe nebenstehendes Interview). Die öffentliche Hand müsse genauso wie die Unternehmensebene auf diesen großen Trend mit flexiblen Modellen reagieren.

Mit Erstaunen nimmt Hofer dagegen zur Kenntnis, dass die Forderung von mehr Frauen in der Politik und der Abbau von Rollenbildern in der Schule ganz hinten in der Auflistung der wichtigsten Themen stehen. Etwas höher liegt der Anteil bei der Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen, während die Positionen von Schutz vor Gewalt sowie die finanzielle Anerkennung von Familienarbeit für die Rente von rund 60 Prozent der Befragten als wichtig erachtet werden.

Nur wenige haben vom Gleichstellungsplan gehört

Geht es nach dem öffentlichen Meinungsbild, so trägt die Politik klar und deutlich die größte Verantwortung für Gleichstellungsthemen (79 Prozent). Nur jeder fünfte Befragte hat indessen etwas vom Gleichstellungsaktionsplan des Landes mit dem Namen Aequitas Notiz genommen. Unterm Strich lässt sich somit konstatieren, dass die Thematik unter Südtirolern ein ziemlich differenziertes Meinungsbild hervor-

© Die Rechte vorbehalten

Abb. 12: Dolomiten vom 24. Mai 2024
 Fig. 12: Dolomiten del 24 maggio 2024

L'INTERVISTA BRIGITTE HOFER

«Ora il mobbing è una piaga sociale. Bisogna agire»

Le discriminazioni. La nuova Consigliera di parità eletta ad aprile. Già una decina i casi di vessazioni sul lavoro su cui sta intervenendo. Le vittime sono soprattutto donne, dipendenti del settore pubblico

MADDALENA ANSALONI
SOLZANO. Alarme mobbing sul lavoro: aumentano i casi, soprattutto nel settore pubblico. Su 700 richieste di sostegno arrivate alla Consigliera di parità nel 2023, il 43% riguardava vessazioni e maltrattamenti sul luogo di lavoro. La maggior parte delle vittime sono donne. Non stanno l'impegno del numero di casi dichiarati, il sommerso è ancora molto. Secondo la nuova consigliera Brigitte Hofer, eletta ad aprile: «Le donne sono abituate a sopportare e parlano quando è troppo tardi, o non parlano affatto». Sono già una decina i fascicoli arrivati in poche settimane sulla sua scrivania. Otto le donne che si sono presentate allo sportello "anti-mobbing", offerto alla comunità dalla Consigliera di parità. «Ma il servizio è troppo poco conosciuto», sottolinea Brigitte Hofer. «A rivolgermi a me sono soprattutto persone di madre lingua tedesca, ma è

importante che tutta la cittadinanza sia informata sulla possibilità di chiedere aiuto e uscire dalle situazioni di disagio». **Quali sono le conseguenze del mobbing sul posto di lavoro?** La maggior parte delle persone denunciano le vessazioni subito dopo avere già dato le dimissioni. Questo il mobbing: spinge una persona ad allontanarsi. Il licenziamento è la conseguenza concreta più comune. Poi ci sono gli effetti sulla salute mentale. L'abbassamento dell'autostima, e tutti i problemi che può comportare un ambiente di lavoro tossico e discriminatorio. Quando lavoro al sindacato ho avuto un caso culminato con il suicidio della vittima. **Quale può essere il contesto in cui nasce?** Il mobbing è molto più comune nel settore pubblico rispetto che in quello privato. Spesso si crea in situazioni di frustrazione: la mancanza di personale produce stress. Anche per mantenere i propri collaboratori e collaboratrici, un'azienda dovrebbe offrire un ambiente sano ed incentivante, ed è obbligo del datore di lavoro intervenire nel caso venga a conoscenza di situazioni di conflitto. Molte volte, però, non accade, e chi subisce vessazioni, orizzontali, dai colleghi, o verticali, dai propri superiori, rimane solo.

Cosa deve avvenire perché dei comportamenti vengano identificati come mobbing? Non è semplice da riconoscere. Non ogni conflitto sul luogo di lavoro è mobbing, in quanto gli scopi sono normali. Perché determinati comportamenti vengano identificati tali, devono essere avvenuti in un arco di tempo di almeno sei mesi. Con ricorrenza di un paio di episodi mensili. Ulteriore problematica per la denuncia è data dal fatto che sia un'azione molto difficile da provare concretamente. Le persone chiedono aiuto raccontando il disagio. Il consiglio che do sempre è di tenere un diario. Conservare le mail, cercare di avere tutto scritto, così da poterlo provare. Ovviamente noi interveniamo a prescrizione, parlando con i datori di lavoro e organizzando incontri di sensibilizzazione sul tema. **Forse molte denunce avvengono dopo il licenziamento per la paura delle conseguenze...** In realtà nella maggior parte dei casi, dopo che una lavoratrice o un lavoratore si rivolgono all'esterior denunciando il mobbing, i comportamenti vessatori si interrompono. L'avvertimento funziona. Vale sempre la pena chiedere aiuto prima che sia troppo tardi. Per questo mi rivolgo ai cittadini per dire che la mia porta è sempre aperta. E di usufruire dello sportello.



«La Consigliera di parità Brigitte Hofer è stata eletta ad aprile, subentrando a Michela Morandini»

Oltre allo sportello anti-mobbing, di cosa si occupa la Consigliera di parità? Sono presidente dell'Osservatorio dei diritti delle persone con disabilità. E in generale di ogni discriminazione sul luogo di lavoro dipendente basata sulla disabilità e sul genere. Un altro tema che affronto con urgenza sono le molte donne costrette ad avere contratti part-time: spesso non conoscono le conseguenze economiche che questo tipo di contratto ha sulla pensione. Bisogna sensibilizzare ed informare.

I suoi dodici anni di lavoro in sindacato la stanno aiutando in questo nuovo ruolo? Molissimo. La consulenza è in centro con la persona è il cuore del lavoro della Consigliera di parità, e l'esperienza in sindacato mi ha lasciato molti strumenti per ascoltare ed interpretare.

Abb. 13: Alto Adige vom 31. Mai 2024
 Fig. 13: Alto Adige del 31 maggio 2024

Diskriminierung bekämpfen

AUSSPRACHE: Gleichstellungsrätin Hofer trifft Gewerkschaftsvorsitzende

BOZEN. „Durch unsere Zusammenarbeit wollen wir Menschen, die Opfer von Mobbing, Belästigung und geschlechterspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz sind, ermutigen, rechtzeitig Hilfe zu suchen“: Das betonte Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer bei einer Aussprache mit Gewerkschaftsvorsitzenden Cristina Masera (CGIL-AGB), Donatella Califano (SGBICISL), Tony Tschenett (ASGB) und Mauro Baldessari (UIL).

Um dieser Art der Diskriminierungen erfolgreich entgegenwirken zu können, sei es wichtig, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, „die eine wichtige Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind“, so die Gleichstellungsrätin. Auf diese Weise können positive Synergien geschaffen werden, um Menschen, die Opfer von Mob-



Im Bild (von links): Mauro Baldessari, Cristina Masera, Brigitte Hofer, Donatella Califano und Tony Tschenett. Büro der Gleichstellungsrätin

bing und Belästigung sind, zu ermutigen, rechtzeitig Hilfe zu suchen. Das Büro der Gleichstellungsrätin bietet unter Wahrung des Datenschutzes kostenlose Beratungen, Mediationen und Schlichtungen für Personen an, die der Meinung sind, Opfer von

Mobbing, Belästigung und/oder geschlechterspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz zu sein. Weitere Informationen gibt es telefonisch (0471/94 60 03) oder per E-Mail (info@gleichstellungsraetin-bz.org).

© Alle Rechte vorbehalten

Abb. 14: Dolomiten vom 19. September 2024

Fig. 14: Alto Adige del 19 settembre 2024

Kampf gegen die Diskriminierung

INTERNATIONALER MÄDCHENTAG: „Wir alle tragen Verantwortung“ – Frauen verdienen im Schnitt 35 Euro weniger als Männer

BOZEN. Mädchen und Buben haben laut der UN-Kinderrechtskonvention dieselben Rechte. Trotzdem erleben Mädchen häufiger Diskriminierung. Am heutigen „Internationalen Mädchentag“ wird weltweit auf die Bedürfnisse von Mädchen und die Hindernisse hingewiesen, mit denen sie konfrontiert sind.

An 11. Oktober wird jährlich der Weltmädchentag begangen. Er findet heuer zum zwölften Mal statt. „Es ist besonders wichtig, dass uns allen bewusst ist, dass Mädchen nicht ihre vollen Rechte leben können, weil sie nicht immer geschützt werden. Der Weltmädchentag macht auf diese Ungerechtigkeit aufmerksam und erinnert uns, dass wir alle eine Verantwortung tragen“, betont Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer.

Der Aktionstag wurde von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen, um auf die Diskriminierungen aufmerksam zu machen, denen Mädchen welt-



Gleiche Rechte, aber ungleiche Behandlung: Frauen sind häufig Opfer von Diskrimination. Shutterstock/shutterstock

weit ausgesetzt sind, sowie um ihr Recht auf Bildung und Selbstbestimmung zu stärken.

Der Tag soll als Anstoß dienen, die Situation von Mäd-

chen weltweit zu verbessern. „Politik und Gesellschaft tragen eine Verantwortung, damit Mädchen ihr Recht auf Bildung und Entfaltung ohne Diskrimi-

nierung leben können“, unterstreicht Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer.

„Den Mädchen soll schon in frühen Jahren vermittelt wer-

den, dass sie gleichberechtigt sind, damit sie sich als selbstbestimmte Frauen entfalten können und die Freiheit haben, das zu sein, was sie gerne sein möchten – ohne Diskriminierung und Vorurteile“, so Hofer.

Laut ASTAT-Daten von 2022 entscheiden sich in Südtirol mehr Frauen als Männer für ein Studium. Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt kehrt sich dieser Trend jedoch um: Die Nichterwerbsquote ist bei den Frauen höher, während vor allem Männer in leitenden oder höheren Positionen tätig sind.

Frauen haben oft einen höheren Bildungsabschluss und bessere schulische Erfolge, verdienen aber in ihrem Arbeitsleben weniger.

Durchschnittlich verdienen Männer 118 Euro und Frauen ungefähr 83 Euro am Tag. Die unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet, was zu erheblichen Ungleichheiten bei der Entlohnung und den Karrieremöglichkeiten führt.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb. 15: Dolomiten vom 11. Oktober 2024

Fig. 15: Dolomiten del 11 ottobre 2024

GLEICHBERECHTIGUNG

Der mühsame Weg in die ideale Zukunft

INTERVIEW: Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer über „Gender Pay Gap“, Geschlechterstereotype, Sexismus in Werbung und am Arbeitsplatz – „Entschlossen einsetzen“

BOZEN (ih). In der Theorie ist Frau von der Gleichberechtigung noch weit entfernt. Wo es hapert und mit welchen Anliegen sich Frauen an sie wenden, berichtet Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer im „Dolomiten“-Interview.

„Dolomiten“: Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann... Wie viel fehlt noch auf dem Weg dorthin? Und in welchen Bereichen besonders?
Hofer: Rechtlich haben wir sie eigentlich erreicht, an der alltäglichen Gleichstellung müssen wir noch arbeiten. Der Bereich Arbeit ist zentral, denn hier sichert sich Frau die finanzielle Unabhängigkeit ab. In Südtirol beträgt der „Gender Pay Gap“, also der Abstand zwischen dem Entgelt der Männer und dem der Frauen, 17 Prozent. Davon müssen wir natürlich auch indem Frauen nicht in Teilzeit gezwungen werden, Teilzeit sollte eine freie Entscheidung sein. Weiter sind die neuen EU-Richtlinien von 2023/970 zur Lohntransparenz sobald als möglich umzusetzen, z.B. indem in der Veröffentlichung der Arbeitsanzeigen das Gehalt angegeben wird.

„Die Gesellschaft ist bereit, Frauen zu wählen, auch Südtirol. Es gibt keine Ausreden mehr. Frauen nicht in den politischen Entscheidungsprozess einzubeziehen.“
Brigitte Hofer

„D“: Nehmen wir den Bereich der Politik, nach einem internationalen Report fehlen bis zur Gleichstellung beim derzeitigen Tempo 269 Jahre... und die Entwicklung geht sogar in die andere Richtung. Was muss sich da tun?
Hofer: Demokratie meint Beteiligung. Diskriminierung ist von unserer Verfassung verboten. Frauen in ihrer Vielfalt müssen sich angemessen an politischen Entscheidungsprozessen beteiligen können. Doch auch nach fast 80 Jahren Frauenwahlrecht in Italien gibt es strukturelle und institutionelle Hindernisse für Frauen in der Politik, wie die fehlende Vereinbarkeit von Amt, Familie und Beruf, die politische Kultur und die Auswahl- und Nominierungsprozesse in den Parteien. Die Realität ist aber, dass immer mehr Frauen politisch engagiert sind, und immer mehr Frauen sich politisch engagieren wollen. Wir konnten in den vergangenen Jahren immer mehr Frauen für die Politik gewinnen, die somit auch ein Vorbild für uns sind. Die Gesellschaft ist bereit, Frauen zu wählen, auch Südtirol. Eigentlich gibt es keine Ausreden mehr, Frauen nicht zu wählen, bzw. sie nicht in den politischen Entscheidungsprozessen miteinbeziehen.

„D“: Karrierechancen, gerechte Aufteilung der Haus- und Pflegearbeit, gleiche Entlohnung, Medien für Frauen – die Themen sind derzeit vielfältig – haben sie alle die gleiche Ursache?
Hofer: Eine Ursache ist in den verpassten Geschlechterstereotypen zu suchen. Das Wort Geschlechterstereotype wird oft benutzt, aber was wird damit eigentlich gemeint? Lassen sie es mich es Ihnen kurz erläutern:

Geschlechterstereotype beschreiben die Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen und das Aussehen, die wir von Personen erwarten, weil wir sie als Frau oder Mann wahrnehmen. Sie verallgemeinern Menschen und können in verschiedenen Lebensbereichen wie der Arbeitswelt, der Gesundheitsversorgung oder dem Privatleben negative Konsequenzen für Betroffene haben. Für eine moderne und offene Gesellschaft ist es notwendig, Geschlechterstereotype in Frage zu stellen. Sie sind ein Konzept für uns alle. Simone Beauvoir schrieb „Man wird nicht als Frau geboren, man wird es.“ Dies gilt auch für Männer. Die sozialen Konstrukte definieren, was es bedeutet, Frau und Mann zu sein. Ich sehe meine Aufgabe in Bewusstseins- und Sensibilisierungsbildung für mehr Gleichberechtigung in der Arbeitswelt. Die Hindernisse, wie auch die Geschlechterstereotype, sind ein grundlegendes kulturelles Problem.

„D“: Im Alltag als Gleichstellungsrätin haben Sie es aber häufig mit einem ganz bestimmten Problem zu tun?
Hofer: Ist die Gleichstellungsrichtlinie ist Anlaufstelle für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wie z.B. Mutterschaft, Vaterschafturlaub, Elternzeit, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und Mobbing am Arbeitsplatz. Auch Unternehmen kontaktieren die Gleichstellungsrichtlinie, um Beratungen zu den Themen der Diskriminierung und Mobbing in Anspruch zu nehmen.

„D“: Wie können Sie helfen?
Hofer: Gemeinsam mit der Person in absoluter „Privacy“, wenn gewollt auch anonym, wird entschieden, wie das Problem mittels einer Infomassensammlung, Beratung, Schlichtung oder Mediation gelöst werden kann.

DAS MUSS SICH TUN

Hofers Forderungen

- „Gender Pay Gap“ und „Gender Pension Gap“ kürzen: Frauen dürfen nicht weniger verdienen, weil sie die gesamte Sorge- und Erziehungsarbeit für Kinder und pflegebedürftige Menschen übernehmen. Das ist ungerecht. Viel Frauen müssen sich immer noch zwischen Mutterschaft und Karriere entscheiden. Für berufstätige weibliche Führungskräfte ein echtes Dilemma. Die weibliche Altersarmut muss ernst genommen werden.
- Teilzeit als freie Entscheidung nicht als Mass.
- Kinderbetreuungsdienste bezahlbar und als Vollzeitangebot.
- Väter müssen zur Elternzeit motiviert werden. Um wirkliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu schaffen, müssen die Männer sich hier viel mehr einbringen.
- Unternehmen müssen eine „Zero Tolerance Policy“ gegen Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz einführen.
- Höhere Gehälter für Sozialberufe (die meistens von Frauen ausgeübt werden).
- Neue und moderne Arbeitszeitmodelle.



Gleichstellungsrichtlinie Brigitte Hofer Marcel Tomasi

Ziel ist es meistens die Arbeitsplatzberufung.

„D“: Urten in Strich ist aber der Job meist weg, bzw. die Frauen wollen dort gar nicht mehr arbeiten. Eigentlich nicht die ideale Lösung?
Hofer: Die Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Ja, z.B. bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wollen Frauen absolut nicht mehr zum Arbeitsplatz zurück.

„D“: Gerade in diesem Bereich dürfte die Dunkelziffer ziemlich hoch sein?
Hofer: Ja, ich glaube das auch. Seit 1. Mai habe ich 7 Fälle an sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreut. Laut ISTAT-Daten von 2022/23e 2023, haben 1,9 Millionen Frauen zwischen 15 und 70 Jahren eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Von denen haben nur 2,3 Prozent eine Justizbehörde und 2,1 Prozent eine andere offizielle Institution kontaktiert. Die Gründe sind: Scham- und Schuldgefühle, Angst nicht ernst genommen zu werden oder Angst dass die Karriere unterbrochen wird.

„Es ist absolut wichtig, schon in der Schule und zu Hause das Konzept der Wichtigkeit der Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung in allen Bereichen einzuführen.“
Brigitte Hofer

„D“: Wieso fühlt Frau sich „schuldig“ oder schämt sich, obwohl dafür überhaupt kein Grund vorliegt?
Hofer: Die Frage habe ich mir auch gestellt: Warum haben Frauen Scham- und Schuldgefühle, wenn sie eigentlich die Opfer sind? Die Täter hingegen sehen eine Schuld, haben aber keine Schuld- und Schamgefühle. In der Beratung verstehe ich die Frauen zu ermutigen und versuche ihnen klar zu machen, dass sie keine Schuld haben. Dies löst meistens Tränen der Erleichterung aus. Ich habe zu diesem Thema recherchiert, und es gibt eigentlich keine eindeutigen Antworten dazu. Laut Studien liegt ein Grund darin, dass das Gewaltverbrechen übermäßig unerklärlich ist und als wahres Trauma erlebt wird, dass Frauen

„sexuelle Gewalt“ erst seit 1996 ein Delikt gegen die Person und nicht mehr nur ein Delikt gegen die öffentliche Moral deklariert wurde. Hier ist noch viel Arbeit an Sensibilisierung, Selbstwahrnehmung und Aufklärung zu sexueller Gewalt zu leisten.

„In einer idealen Zukunft sind Mädchen und Frauen vollkommen gleichberechtigt, respektiert und wertgeschätzt. Und es gibt dann keine Zweifel und Unsicherheiten mehr.“
Brigitte Hofer

„D“: Kann man und vielleicht muss man hier in der Erziehung etwa über die Schule gegensteuern?
Hofer: Es ist absolut wichtig, schon in der Schule und zu Hause das Konzept der Wichtigkeit der Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung in allen Bereichen einzuführen. Es gibt sehr interessante professionelle pädagogische Konzepte zu den Themen, diese sollten weiterhin mit Überzeugung eingesetzt und aufgebaut werden. Leider werden uns auch viele großartige, sexuelle und soziale Bilder über die sozialen Medien,

Filme und Werbung vermittelt. Wir tragen hier alle eine Verantwortung. Auch das Unternehmen, das sich für eine soziale Werbung entscheidet, um ein bestimmtes Produkt zu verkaufen. Nur wenn wir hier engagieren und sich jede/r rüzt mal die Frage stellt, ob etwas ethisch vertretbar ist oder nicht, nur so werden wir zu einer modernen Gesellschaft wachsen, wo Mädchen und Frauen wirklich gleichberechtigt und nicht diskriminiert werden.

„D“: Wie sieht Ihre ideale Zukunft für unsere Gesellschaft aus?
Hofer: Aus meiner Sicht sieht eine ideale Zukunft vor, dass Mädchen und Frauen vollkommen gleichberechtigt, respektiert und wertgeschätzt werden und es hierzu keine Zweifel und Unsicherheiten mehr gibt. Dieses Prinzip gilt für alle, doch sind es Mädchen und Frauen, die am meisten Diskriminierungen aufgrund des Arbeitsplatzes und Lebens erfahren. Aus diesem Grund müssen wir sie schützen und fördern. Die gesamte Gesellschaft hat hier eine Verantwortung, all jene Hindernisse und Vorurteile abzubauen, die zu Diskriminierung beitragen und sich dafür mit Entschlossenheit einsetzen.

D INHALTE auf abo.dolomiten.it

Abb. 16: Dolomiten vom 23. Oktober 2024
Fig. 16: Dolomiten del 23 ottobre 2024

Consigliera parità
**«Andare
 a lavorare
 sentendosi
 al sicuro»**



• Brigitte Hofer

BOLZANO. Il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, vedrà l'inizio della campagna globale «Orange the World - 16 giorni contro la violenza».

«La violenza contro le donne non è solo un problema sociale, ma anche un problema sul posto di lavoro. È nostro dovere combatterla e rompere il silenzio», sottolinea **Brigitte Hofer**, consigliera di parità dell'Alto Adige. Secondo i dati Istat 2023, in Italia 1,8 milioni di donne hanno subito violenza sul posto di lavoro, sotto forma di violenza sessuale, mobbing o pressione psicologica. «Ogni luogo di lavoro dovrebbe essere un posto sicuro. Purtroppo non è sempre così», spiega Hofer. Datrici e datori di lavoro hanno una responsabilità fondamentale, ricorda: «Un comportamento rispettoso e non violento deve diventare la norma in ogni azienda».

L'ufficio della Consigliera di parità sostiene le donne che hanno subito discriminazioni o violenze fornendo consulenza e informazioni. Hofer chiede inoltre che vengano istituiti dei «codici di condotta» nelle aziende. Anche l'Osservatorio provinciale per le persone con disabilità, sempre guidato da Brigitte Hofer, sostiene la campagna «Orange the World». L'attenzione è rivolta in particolare alle donne e alle ragazze con disabilità, che sono esposte a un rischio maggiore di violenza in molti ambiti della vita.

Gleichberechtigung der Geschlechter

Südtirol – Das Zertifizierungssystem für Geschlechtergleichstellung ist wesentlicher Bestandteil des nationalen Aufbau- und Resilienzplans (PNRR). Unioncamere, die Vereinigung der italienischen Handelskammern, ist für die operative Umsetzung verantwortlich, während die Handelskammern als Informations- und Kontaktstellen auf lokaler Ebene eingebunden sind.

Kürzlich fand im Merkantilmuseum eine Tagung statt, bei der die Zertifizierung zur Gleichberechtigung der Geschlechter vorgestellt wurde.

Matteo Borzaga, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Trient, ging auf den rechtlichen Rahmen für die Zertifizierung ein und präsentierte die Vorteile für Unternehmen.

Luca Filippi, Vizegeneralsekretär der Handelskammer Bozen, stellte die Dienstleistungen vor, die das Kammer-system bei der Einführung des Zertifizierungssystems für die Gleichberechtigung der Geschlechter bietet. Darüber hinaus informierte er zur neuen nationalen Ausschreibung, die demnächst unter certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it abrufbar sein wird.

Danach gab Brigitte Hofer, Gleichstellungsrätin des Landes Südtirol, einen Überblick über den Überwachungsprozess der Beschäftigungslage im Unternehmen, der sich auf die jährlich einzureichenden Berichte stützt.

Abschließend berichteten Katherina Keim, technische Direktorin der Rauchbau GmbH, und Marco Caresia, Geschäftsführer der ForTeam GmbH, von ihren Erfahrungen bei der Umsetzung der Zertifizierung.

Abb. 18: Südtiroler Wirtschaftszeitung vom 20. Dezember 24
 Fig. 18: Südtiroler Wirtschaftszeitung del 20 dicembre 24

Abb. 17: Alto Adige vom 22. November 2024
 Fig. 17: Alto Adige del 22 novembre 2024

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Laut 7. AFI-Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation 2020-2021 in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive lesen wir folgende Daten: 43,5 Prozent der Gesamtbeschäftigten sind Frauen, dies entspricht einer Zahl von 44.641 wobei nur 10,1 Prozent der Führungskräfte Frauen sind. 83,5 Prozent der Frauen haben Teilzeitverträge, Männer hingegen nur 16,5.

TEXT: GLEICHSTELLUNGSRÄTIN BRIGITTE HOFER

Die Frauenbeschäftigung wird immer noch von folgenden Merkmalen begleitet: Elternzeit, Teilzeitarbeit, befristete und prekäre Arbeitsverträge, niedrigeres Gehaltseinkommen der Gender Pay Gap, niedrigere Renten der Gender Pension Gap, unbezahlte Familienarbeit. Diese Merkmale sind ausschlaggebend für die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt wie z.B. der Gender Pay Gap und auch für die geringeren Chancen auf Führungspositionen. Weitere notwendige Daten finden wir im ASTAT Genderbericht 2022: Frauen haben einen höheren Bildungsabschluss und bessere schulische Erfolge, verdienen aber in ihrem Arbeitsleben trotzdem weniger als Männer. Hier entsteht der „Gender Pay Gap“. Durchschnittlich verdienen Männer 118 Euro und Frauen ungefähr 83 Euro am Tag. Somit erhalten Frauen niedrigere Gehälter und Renten, und es besteht die Gefahr der Altersarmut, also des Pension Pay Gaps.



Dr. In Brigitta Hofer,
Konfliktcoach und Mediatorin,
seit 1. Mai 2024
Gleichstellungsrätin

rückzuführen sind. Die Daten sind klar: Die durchschnittliche Pension der Männer ist 35 Prozent höher als die der Frauen. Hier ist allgemein der Ratschlag eine eventuelle Pensionszusatzversicherung abzuschließen.

oder indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz kann ebenfalls eine Rolle spielen. Mangelnde Lohntransparenz.

Wie hoch ist der Gender Pay Gap in Südtirol?

Laut INPS/ liegt der Gender Pay Gap in Südtirol bei 17,2 Prozent. Am 21. Februar 2024 wurden weitere allarmierende Daten von der INPS veröffentlicht, die unmittelbar auf den Gender Pay Gap zu-

Wie können wir den Gender Pay Gap schließen?

Lohntransparenz. Die neue EU-Richtlinien 2023/970 will die Lohndiskriminierung mittels Lohntransparenz bekämpfen. In Italien bzw. in Südtirol ist die neue EU-Richtlinie noch nicht übernommen worden. Wenn man sich heute im privaten Sektor für eine Stelle bewirbt, weiß Frau/Mann nicht wie viel er/sie verdienen wird. Laut diesem neu-

Ursachen Gender Pay Gap= Geschlechterlohnlücke =Lohndiskriminierung

Der Gender Pay Gap auch als Geschlechterlohnlücke bekannt, bezeichnet den Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst zwischen Frauen und Männern. Die Ursachen des Gehaltsunterschiedes/Gender Pay Gap sind vielfältig. Dazu gehören: Berufswahl: frauendominierte Berufe sind häufig schlechter bezahlt, Teilzeitarbeit: Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, oft aufgrund von Familienverpflichtungen, was ihre Gesamteinkünfte verringert, Karriereunterbrechungen: Frauen nehmen häufiger Elternzeit oder Auszeiten für die Kinderbetreuung, was sich negativ auf ihre berufliche Entwicklung und Verdienstaussichten auswirken kann. Diskriminierung: Direkte



An die Gleichstellungsrätin kann man sich zu den Themen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mobbing am Arbeitsplatz wenden. Sie bietet Informationen, Beratungsgespräche, Mediationen und Schlichtungen an.

Was sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts?

Wenn jemand aufgrund seines Geschlechts ungleich oder benachteiligt behandelt wird, was jedoch nicht notwendigerweise sexueller Natur ist. Dazu gehört Belästigung/ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks.

Beispiele: Stellenanzeigen, die sich nur an ein bestimmtes Geschlecht richten, oder ungünstige Behandlungen von schwangeren Frauen oder Frauen mit Kindern: Kündigungen, keine Vertragsverlängerung, Belästigungen und sexuelle Belästigungen wie unerwünschte Annäherungsversuche, Einladungen, Bemerkungen, sexuelle Übergriffe.

Brauchen sie eine Beratung?

Dann kontaktieren sie uns:
Tel. +39 0471 946 003, E-Mail: Info@gleichstellungsraetln-bz.org
Weitere Informationen finden sie hier: www.gleichstellungsraetln-bz.org

Abb. 19: Kompass vom 30. November 2024
Fig. 19: Kompass del 30 novembre 2024

8. AUSBLICK 2025

8.1 Themenschwerpunkte der Gleichstellungsrätin

1. **Fertigstellung und Veröffentlichung von Erklärvideos** zu den Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsrätin, um die Sichtbarkeit und das Verständnis für ihre Arbeit zu erhöhen.
2. **Verbreitung neu erarbeiteter Informationsmaterialien**, darunter aktualisierte Flyer und Broschüren zu den Themen Gleichbehandlung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz.
3. **Weiterentwicklung von Bildungsangeboten an Schulen**, mit dem Ziel, Jugendliche frühzeitig für Gleichstellungsfragen und faire Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren.
4. **Aufbau eines spezifischen Weiterbildungsangebots für Betriebe**, um Führungskräfte und Mitarbeitende im Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und geschlechtsspezifischer Gewalt zu schulen.
5. **Organisation einer Fachtagung am 14. November 2025** zum Thema „*Mobbing und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz*“ in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, der Psychologenkammer und der Anwaltskammer.
6. **Ausarbeitung von Leitlinien für geschlechtergerechte Stellenausschreibungen** in Kooperation mit der Handelskammer und der Eurac, um Diskriminierung bereits im Rekrutierungsprozess entgegenzuwirken. Die Präsentation ist für Oktober 2025 geplant.

8. PROSPETTIVE 2025

8.1 Temi prioritari della Consigliera di parità

1. **Completamento e pubblicazione di video esplicativi** sui compiti e le competenze della Consigliera di parità, al fine di aumentare la visibilità e la comprensione del suo ruolo.
2. **Diffusione di nuovo materiale informativo**, tra cui opuscoli e brochure aggiornati sui temi della parità di trattamento, del mobbing e delle molestie sul posto di lavoro.
3. **Sviluppo di offerte formative nelle scuole**, con l'obiettivo di sensibilizzare precocemente i giovani alle tematiche della parità di genere e delle condizioni di lavoro eque.
4. **Creazione di un'offerta formativa specifica per le aziende**, volta a formare dirigenti e personale nel trattamento delle discriminazioni, del mobbing e della violenza di genere sul lavoro.
5. **Organizzazione di un convegno il 14 novembre 2025** sul tema "*Mobbing e violenza di genere sul posto di lavoro*", in collaborazione con i sindacati, l'Ordine degli psicologi e l'Ordine degli avvocati.
6. **Elaborazione di linee guida per la descrizione di annunci di lavoro senza discriminazioni di genere**, in collaborazione con la Camera di commercio e l'Eurac, al fine di contrastare la discriminazione già nel processo di selezione del personale. La presentazione è prevista per ottobre 2025.

7. Umsetzung der Maßnahme 1 des Gleichstellungsaktionsplans, Schwerpunkt auf Sicherheit und Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz.

8. Fortsetzung und Ausbau der Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit, insbesondere durch Social-Media-Kampagnen, Fachveranstaltungen und gezielte Informationsarbeit.

7. Attuazione della misura 1 del Piano d'azione per la parità di genere, con particolare attenzione alla sicurezza e alla protezione dalla violenza sul posto di lavoro.

8. Prosecuzione e rafforzamento del lavoro di sensibilizzazione e comunicazione, attraverso campagne sui social media, eventi specialistici e attività informative mirate.

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

9.1 Gesetzliche Grundlagen

Die Tätigkeit des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen stützt sich auf folgende rechtliche Grundlagen:

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

- Völkerrechtliches Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
Ziel: Förderung, Schutz und Gewährleistung der vollen und gleichberechtigten Wahrnehmung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für Menschen mit Behinderungen sowie die Achtung ihrer Würde (Art. 1, Abs. 1).
- Die Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten zur Umsetzung dieser Rechte und zur Einrichtung innerstaatlicher Überwachungsmechanismen.
- Italien kam dieser Verpflichtung mit dem Gesetz Nr. 18 vom 3. März 2009 nach und richtete den Nationalen Monitoringausschuss zur Situation von Menschen mit Behinderungen beim Arbeits- und Sozialministerium ein.

Auch Südtirol hat in Umsetzung der UN-Konvention einen eigenen Monitoringausschuss geschaffen.

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

9.1 Basi giuridiche

L'attività dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità si fonda sulle seguenti basi normative:

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UN- CRPD)

- Trattato internazionale adottato dalle Nazioni Unite per promuovere, proteggere e garantire il pieno ed equo godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, nonché il rispetto della loro dignità intrinseca (art. 1, comma 1).
- La Convenzione obbliga gli Stati parte a garantire l'attuazione dei diritti in essa sanciti e a istituire meccanismi nazionali interni di monitoraggio.
- L'Italia ha adempiuto a tale obbligo con la Legge n. 18 del 3 marzo 2009, istituendo l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Anche la Provincia autonoma di Bolzano ha istituito, in attuazione della Convenzione, un proprio organismo di monitoraggio: l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità.

Landesgesetz vom 9. Oktober 2020, Nr. 11, Artikel 32 „Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen“

- Dient als rechtliche Grundlage für die Ansiedelung des Südtiroler Monitoringausschusses beim Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates.
- Beauftragt den Ausschuss mit der Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention auf Landesebene.
- Regelt die Struktur und Arbeitsweise des Monitoringausschusses als unabhängige Stelle beim Südtiroler Landtag

Weitere einschlägige Landesgesetze

Der Monitoringausschuss überwacht auch die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen weiteren für sie relevanten Gesetzen und normativen Bestimmungen auf Landesebene.

**9.2 Aufgaben und Zusammensetzung
Landesgesetz 11/2020, Artikel 32**

Aufgaben

Die zentrale Aufgabe des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen besteht darin, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Südtirol zu überwachen und zu fördern.

Darüber hinaus nimmt der Ausschuss folgende Aufgaben wahr:

- Abgabe von Gutachten und Empfehlungen,
- Vorschlag von Studien und Forschungsarbeiten, die der Ausrichtung von Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen dienen,
- Informationsarbeit gegenüber der Bevölkerung, insbesondere durch öffentliche Beratungsveranstaltungen,
- Erstellung eines Jahresberichts für den Südtiroler Landtag zum *Stand der Umsetzung der*

Legge provinciale del 9 ottobre 2020, n. 11, articolo 32 “Disposizioni riguardanti gli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale”

- Costituisce la base giuridica per l’insediamento dell’Osservatorio provinciale presso l’Ufficio della Consigliera di parità/del Consigliere di parità.
- Affida all’Osservatorio il compito di monitorare l’attuazione della Convenzione ONU a livello provinciale.
- Regola la struttura e il funzionamento dell’Osservatorio provinciale quale organismo indipendente istituito presso il Consiglio provinciale

Ulteriori normative provinciali di riferimento

L’Osservatorio vigila anche sul rispetto dei diritti delle persone con disabilità nell’attuazione di tutte le altre leggi e normative provinciali pertinenti.

**9.2 Compiti e composizione
Legge provinciale 9/2020, articolo 32**

Compiti

Compito principale dell’Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità è monitorare e promuovere l’attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige.

L’Osservatorio svolge inoltre le seguenti funzioni:

- esprimere pareri e formulare raccomandazioni,
- proporre studi e ricerche finalizzati alla definizione di azioni e interventi volti a promuovere i diritti delle persone con disabilità,
- informare la popolazione sui diritti delle persone con disabilità attraverso consultazioni pubbliche,
- redigere una relazione annuale per il Consiglio provinciale sullo *stato di attuazione della Con-*

UN-Konvention in Südtirol sowie zur Anwendung der einschlägigen Landesnormen, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen (Artikel 32, Absatz 2).

venzione ONU in Alto Adige e sull'applicazione delle norme provinciali che prevedono misure e servizi per le persone con disabilità (articolo 32, comma 2).

Zusammensetzung

Der Monitoringausschuss setzt sich aus insgesamt sieben Mitgliedern zusammen (Artikel 32, Absatz 2):

- fünf Personen mit Behinderungen, die unterschiedliche Formen von Behinderung vertreten,
- eine Fachperson aus dem Bereich der wissenschaftlichen Forschung zu Behinderung und Inklusion,
- eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Unterstützt werden die Mitglieder durch:

- fünf Selbstvertreter:innen,
- zwei weitere Fachpersonen (Artikel 32, Absatz 2).

Die neuen Mitglieder sind:

Brigitte Hofer (Vorsitzende)
Heidi Ulm
Elisabeth Covi
Michela Zippo
Giacomo Frapporti
Robert Mumelter
Renate Heissl

Die unterstützenden Selbstvertreter:innen sind:

Sergio Piccinelli
Ingrid Pfeifer
Greta Bortolotti
Sara Valentini
Michael Markart

Die Fachexpertin und der Fachexperte sind:

Vanessa Macchia
Christian Romano

Composizione

L'Osservatorio è composto da sette componenti (articolo 32, comma 3):

- cinque persone con disabilità, in rappresentanza di diverse forme di disabilità,
- un'esperto/a in ambito di ricerca scientifica su disabilità e inclusione,
- un'esperto/a in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

Le/I componenti sono affiancati da:

- cinque autorappresentanti,
- due esperti/e con competenze specifiche (articolo 32, comma 4).

Le/I nuove/i componenti sono:

Brigitte Hofer (presidente)
Heidi Ulm
Elisabeth Covi
Michela Zippo
Giacomo Frapporti
Robert Mumelter
Renate Heissl

Le/gli autorappresentanti con funzioni di supporto sono:

Sergio Piccinelli
Ingrid Pfeifer
Greta Bortolotti
Sara Valentini
Michael Markart

L'esperta e l'esperto sono:

Vanessa Macchia
Christian Romano



Abb./Fig. 20: (von links nach rechts/da sinistra a destra) Renate Heissl, Ingrid Pfeifer, Vanessa Macchia, Heidi Ulm, Elisabeth Covi, Greta Bortolotti, Giacomo Frapporti, Brigitte Hofer, Robert Mumelter, Michela Zippo, Sergio Piccinelli, Sara Valentini, Michael Markart, Christian Romano (Foto: Büro der Gleichstellungsrätin / foto: Ufficio della Consigliera di parità)

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

Der Ausschuss übt seine Aufgaben **in voller Unabhängigkeit** vom Südtiroler Landtag aus (Artikel 32, Absatz 6, Landesgesetz Nr. 11/2020).

Den Mitgliedern sowie den unterstützenden Selbstvertreter:innen steht ein **Kostenersatz** für Ausgaben zu, die im Zusammenhang mit ihrer Behinderung entstehen und notwendig sind für:

- die Teilnahme an den Sitzungen,
- persönliche Assistenzleistungen,
- unterstützende Kommunikationsmaßnahmen (Artikel 32, Absatz 7).

Der Monitoringausschuss ist beim Büro der Gleichstellungsrätin angesiedelt, dem die vollständige organisatorische Abwicklung der Tätigkeit des Ausschusses obliegt.

I/le **componenti dell'Osservatorio** sono nominati/e dal **Consiglio provinciale** per la durata della legislatura.

L'Osservatorio svolge le proprie funzioni **in piena autonomia** rispetto al Consiglio provinciale (articolo 32, comma 6).

Ai/alle componenti e agli/alle autorappresentanti **spetta il rimborso delle spese sostenute** in relazione alla propria disabilità, necessarie a garantire:

- la partecipazione alle sedute,
- l'assistenza personale,
- misure di supporto alla comunicazione (articolo 32, comma 7).

L'Osservatorio è insediato presso l'Ufficio della Consigliera di parità, cui spetta la responsabilità dell'intera gestione organizzativa delle attività dell'Osservatorio.

9.3 Tätigkeiten im Jahr 2024

Das Jahr 2024 war geprägt vom Übergang zur neuen Zusammensetzung des Südtiroler Monitoringausschusses, der am 29. Juli 2024 vom Südtiroler Landtag für die Legislaturperiode 2023–2028 ernannt wurde. Bereits mit 1. Mai nahm die neue Gleichstellungsrätin ihre Funktion als Vorsitzende des Ausschusses auf.

Ab Mai 2024 konzentrierte sich die Arbeit auf folgende Schwerpunkte:

9.3.1 Jahresthema – 6. Öffentliche Sitzung

Wie jedes Jahr widmete sich der Monitoringausschuss einem selbstgewählten Jahresthema, das gemeinsam mit den Mitgliedern und Selbstvertreter:innen definiert und im Laufe des Jahres bearbeitet wurde. Ziel war es, Anliegen aus Sicht betroffener Personen, ihrer Angehörigen und Fachleute zu erheben, zu strukturieren und in umsetzbare politische Forderungen zu überführen.

Im Jahr 2024 wurde das Thema „**Teilhabe und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen im politischen und sozialen Geschehen**“ ausgewählt – ein bereits im Vorjahr angeregter Schwerpunkt, der auch vom neuen Ausschuss als besonders aktuell und relevant eingestuft wurde.

Die inhaltliche Auseinandersetzung erfolgte in internen Sitzungen und mündete in die **6. öffentliche Sitzung am 19. November 2024**, die zugleich die erste öffentliche Veranstaltung des neuen Ausschusses darstellte.

An der Sitzung nahmen rund 100 Personen teil - darunter Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Fachpersonen, Interessenvertretungen und interessierte Bürger:innen.

Nach der Eröffnung durch die Vorsitzende Brigitte Hofer folgten die institutionellen Grußworte von:

- Arnold Schuler, Landtagspräsident

9.3 Attività svolte nel 2024

L'anno 2024 è stato caratterizzato dal passaggio alla nuova composizione dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, nominato dal Consiglio provinciale in data 29 luglio 2024 per la legislatura 2023–2028. Già a partire dal 1° maggio, la nuova Consigliera di parità ha assunto la presidenza dell'Osservatorio.

A partire da maggio 2024 il lavoro dell'Osservatorio si è concentrato su questi ambiti prioritari:

9.3.1 Tema annuale - 6ª seduta pubblica

Come ogni anno, l'Osservatorio ha scelto un tema annuale, definito con la partecipazione attiva dei/delle componenti e degli/delle autorappresentanti e sviluppato nel corso dell'anno. L'obiettivo era raccogliere bisogni e proposte dal punto di vista delle persone direttamente interessate, dei loro familiari e delle/dei professioniste/i, per trasformarli in proposte concrete da sottoporre alla politica.

Per il 2024 è stato scelto il tema „**Partecipazione attiva delle persone con disabilità nella vita politica e sociale**“, già suggerito lo scorso anno dall'osservatorio uscente e confermato come particolarmente attuale e rilevante dal nuovo Osservatorio.

Il tema è stato sviluppato nel corso di varie sedute interne e ha trovato il suo culmine nella **6ª seduta pubblica**, svoltasi il **19 novembre 2024**, la prima manifestazione pubblica della nuova composizione dell'Osservatorio.

All'evento hanno partecipato circa 100 persone, tra cui persone con disabilità, familiari, esperte/i, rappresentanti di associazioni e cittadine/i interessate/i.

Dopo l'apertura della Presidente Brigitte Hofer, hanno portato i saluti istituzionali:

- Arnold Schuler, Presidente del Consiglio provinciale

- Arno Kompatscher, Landeshauptmann
- Rosmarie Pamer, Landeshauptmannstellvertreterin, Landesrätin für Sozialen Zusammenhalt, Familie, Senioren, Genossenschaften und Ehrenamt.

Ein inhaltlicher Höhepunkt war das Impulsreferat von Jürgen Dusel, dem Beauftragten der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, mit dem Titel „Demokratie braucht Inklusion“. Er betonte, dass politische Prozesse Menschen mit Behinderungen aktiv einbinden müssen und Inklusion eine Grundvoraussetzung für Demokratie ist.

In anschließenden Workshops, moderiert von Mitgliedern, Selbstvertreter:innen und Fachpersonen, wurden konkrete Maßnahmen erarbeitet, um politische und soziale Teilhabe zu stärken. Die Ergebnisse werden vom Ausschuss 2025 in konkrete Forderungen überführt und an die Politik übermittelt.

Die Sitzung wurde barrierefrei gestaltet. Unterstützungsangebote umfassten:

- Gebärdensprachdolmetschen
- Schriftdolmetschen
- Simultanübersetzung deutsch-italienisch
- Simultanübersetzung in Leichter Sprache.

Die Moderation übernahmen Angelika König (Journalistin) und Heidi Ulm (Ausschussmitglied). Die Veranstaltung stieß auf positive Rückmeldungen und breite Resonanz in den lokalen Medien und wurde als bedeutender Beitrag zur Stärkung von Inklusion und Teilhabe gewürdigt.

Ergebnisse der Workshops

Im Rahmen der Workshops wurden zentrale Anliegen für die politische und soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erarbeitet. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Arno Kompatscher, Presidente della Provincia
- Rosmarie Pamer, Vicepresidente della Provincia, Assessora a Coesione sociale, Famiglia, Anziani, Cooperative e Volontariato.

Uno dei momenti centrali è stato l'intervento dell'ospite d'onore Jürgen Dusel, Delegato del Governo federale tedesco per le persone con disabilità, dal titolo „La democrazia ha bisogno dell'inclusione“. Dusel ha sottolineato l'importanza di includere attivamente le persone con disabilità nei processi politici e ha ribadito che l'inclusione è un presupposto essenziale per una democrazia reale.

In seguito, si sono svolti workshop tematici, moderati da componenti dell'Osservatorio, autorappresentanti e professioniste/i, in cui sono state sviluppate proposte concrete per rafforzare la partecipazione politica e sociale delle persone con disabilità. I risultati saranno analizzati dall'Osservatorio e nel 2025 trasformati in richieste formali, che saranno inoltrate alle istituzioni competenti.

L'evento è stato progettato in modo accessibile. Sono stati messi a disposizione:

- interpretariato in lingua dei segni
- trascrizione simultanea scritta
- traduzione simultanea italiano-tedesco
- traduzione simultanea in lingua facile.

La moderazione è stata affidata ad Angelika König (giornalista) e Heidi Ulm (componente dell'Osservatorio). L'evento ha ricevuto feedback molto positivi e ha trovato ampio eco sui media locali, venendo riconosciuto come un importante contributo alla promozione dell'inclusione e della partecipazione.

Risultati dei workshops

Durante i workshop sono stati individuati i principali bisogni e obiettivi legati alla partecipazione politica e sociale delle persone con disabilità. Le proposte sono state raccolte nei seguenti ambiti:

Politische Teilhabe

- Barrierefreie Wahlen
- Frühzeitige politische Bildung
- Direkte Selbstvertretung in politischen Gremien

Soziale Teilhabe

- Wohnen mit Assistenz
- Zugang zu Bildung und individueller Bildungsförderung
- Untertitelung im lokalen Fernsehen
- Inklusive Sport- und Freizeitangebote
- Stärkung der Selbstvertretung und Interessensverbände
- Arbeitsplätze mit vollem Rechtsschutz und angemessener Unterstützung
- Verbesserte Vernetzung gehörloser Menschen in Pflegeeinrichtungen

Der Monitoringausschuss wird diese Ergebnisse aufarbeiten und in konkrete Forderungen übersetzen, die den zuständigen politischen Stellen übermittelt werden. Die Veröffentlichung erfolgt im Jahr 2025 auf der Homepage der Gleichstellungsrätin.

Partecipazione politica

- Elezioni accessibili
- Educazione civica precoce
- Autorappresentanza diretta negli organi politici

Partecipazione sociale

- Abitare con assistenza
- Accesso all'istruzione e sostegno individuale all'apprendimento
- Sottotitolazione nei programmi delle TV locali
- Offerte sportive e ricreative inclusive
- Rafforzamento delle associazioni e delle reti di autorappresentanza
- Posti di lavoro con pieni diritti e supporto adeguato
- Maggiore rete di contatto per persone sorde nelle strutture sanitarie e assistenziali

L'Osservatorio elaborerà queste proposte in forma di richieste concrete da presentare alla politica. La pubblicazione è prevista nel 2025 sul sito web della Consigliera di parità.



Abb. 21: Eindrücke der öffentlichen Sitzung / Fig. 21: Impressioni della seduta pubblica

9.3.2 Vorbereitung der Euregio-Tagung

Im Jahr 2024 arbeitete der Südtiroler Monitoringausschuss intensiv an der Vorbereitung einer länderübergreifenden Tagung zum Thema Inklusion. In Zusammenarbeit mit der Servicestelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung des Landes Tirol und dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient ist die Euregio-Tagung unter dem Titel

„Chancen und Nutzen der UN-Behindertenrechtskonvention in den Ländern der Euregio“

für den 30. Jänner 2025 in Bozen geplant.

Die inhaltliche und organisatorische Ausarbeitung fand überwiegend im Berichtsjahr 2024 statt. Im Fokus standen die Abstimmung zwischen den drei Partnerregionen, die Ausarbeitung des Programms sowie die Organisation der Rahmenbedingungen für eine inklusive und barrierefreie Veranstaltung.

Ziel der Tagung ist es, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit innerhalb der Euregio zu stärken, gelungene Praxisbeispiele sichtbar zu machen und die regionale Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiter voranzubringen.

Mit der umfassenden Planung im Jahr 2024 wurde der Grundstein für eine erfolgreiche Durchführung im Jänner 2025 gelegt.

9.3.3 Interne Sitzungen

Im Jahr 2024 trat der Südtiroler Monitoringausschuss insgesamt sechsmal zu internen Sitzungen zusammen: drei Mal zwischen Jänner und Mai in vorheriger Besetzung, sowie drei Mal zwischen September und Dezember in neuer Zusammensetzung.

Die Sitzungen fanden in hybrider Form statt, sowohl vor Ort im Sitzungssaal des Südtiroler Landtages als auch digital per Videokonferenz.

9.3.2 Preparazione del convegno Euregio

Nel corso del 2024, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità ha lavorato intensamente alla preparazione di un convegno transfrontaliero sul tema dell'inclusione. In collaborazione con il Servizio per le pari opportunità e l'antidiscriminazione del Land Tirolo e il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, verrà organizzato il convegno Euregio dal titolo

„Sfide e opportunità della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nei territori dell'Euregio“

che si svolgerà a Bolzano il 30 gennaio 2025.

L'elaborazione dei contenuti e l'organizzazione dell'evento hanno avuto luogo prevalentemente nel corso dell'anno di riferimento 2024. L'attenzione si è concentrata sul coordinamento tra le tre regioni partner, sulla definizione del programma e sulla pianificazione degli aspetti logistici e organizzativi per garantire un evento accessibile e inclusivo.

L'obiettivo del convegno è rafforzare la collaborazione all'interno dell'Euregio, rendere visibili buone pratiche e promuovere ulteriormente l'attuazione della Convenzione ONU a livello regionale.

Grazie all'intensa attività di preparazione svolta nel 2024, sono state poste le basi per una realizzazione di successo dell'evento nel gennaio 2025.

9.3.3 Sedute interne

Nel corso del 2024, l'Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità si è riunito complessivamente sei volte in seduta interna: tre volte tra gennaio e maggio nella composizione precedente e tre volte tra settembre e dicembre nella nuova composizione.

Le sedute si sono svolte in modalità ibrida, sia in presenza presso la sala del Consiglio provinciale, sia in videoconferenza. Per garantire la parteci-

Um allen Mitgliedern eine barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen, standen durchgehend Simultanübersetzung, Schriftdolmetschen sowie Gebärdensprachdolmetschen zur Verfügung.

Inhaltlich standen vor allem das **Jahresthema** „*Teilhabe und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen im politischen und sozialen Geschehen*“ sowie aktuelle gesellschafts- und sozialpolitische Fragestellungen im Mittelpunkt. Dabei wurde auch überlegt, in welchen Fällen und in welcher Form sich der Ausschuss öffentlich äußern soll.

a) Konstituierende Sitzung und Neustart

Der neu zusammengesetzte Ausschuss nahm seine Tätigkeit mit der **konstituierenden Sitzung am 30. September 2024** auf. Diese fand im Repräsentationssaal des Landtages statt und wurde von **Landtagspräsident Arnold Schuler**, **Generalsekretär Florian Zelger** sowie der neuen Vorsitzenden **Brigitte Hofer** eröffnet.

pazione accessibile a tutte le persone coinvolte, sono stati sempre messi a disposizione interpretariato simultaneo, trascrizione simultanea scritta e interpretariato in lingua dei segni.

I temi principali affrontati sono stati il **tema annuale** „*Partecipazione attiva delle persone con disabilità nella vita politica e sociale*“ e altre questioni di attualità in ambito sociale e politico. Si è inoltre discusso in quali casi e con quali modalità l'Osservatorio debba esprimersi pubblicamente.

a) Seduta costitutiva e avvio dei lavori

Il nuovo Osservatorio ha avviato ufficialmente le proprie attività con la **seduta costitutiva del 30 settembre 2024**, tenutasi nella sala di rappresentanza del Consiglio provinciale. La seduta è stata aperta dai saluti istituzionali del **Presidente del Consiglio Arnold Schuler**, del **Segretario generale Florian Zelger** e della nuova Presidente **Brigitte Hofer**.



Abb. 22: Konstituierende Sitzung am 30. September 2024 / Fig. 22: Seduta costitutiva del 30 settembre 2024

b) Übergabe strategischer Forderungen

Ein wesentlicher Schwerpunkt der drei Sitzungen war die Übergabe an die zuständigen Landesräte und Landesrätinnen der strategischen Forderungen zur Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 7/2015 „**Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen**“ an die zuständigen Landesrätinnen und Landesräte.

Diese Forderungen waren im Rahmen der öffentlichen Sitzung 2023 vom vorhergehenden Ausschuss erarbeitet worden. Sie betreffen zentrale Lebensbereiche und formulieren konkrete Erwartungen an Politik und Verwaltung:

- Familie
- Schule und Bildung
- Teilhabe am Arbeitsleben
- Wohnen
- Gesundheit
- Kultur, Freizeit, Sport und Tourismus
- Mobilität und Zugänglichkeit

Der aktuelle Ausschuss wird sich im Jahr 2025 mit der Weiterverfolgung und Umsetzung dieser Forderungen befassen und dazu den politischen Dialog aktiv begleiten.

Die Forderungen wurden an folgende Landesrät:innen übergeben:

Interne Sitzung vom 30. September 2024

- Übergabe an **Rosmarie Pamer** (Landeshauptmannstellvertreterin, Landesrätin für Sozialen Zusammenhalt, Familie, Senioren, Genossenschaften und Ehrenamt) der strategischen Forderungen in den Bereichen „Familie“ und „Wohnen“ im sozialen Bereich;
- Übergabe an **Hubert Messner** (Landesrat für Gesundheitsvorsorge und Gesundheit) der strategischen Forderungen im Bereich „Gesundheit“.

b) Trasmissione delle richieste strategiche

Uno dei punti centrali delle tre riunioni è stata la trasmissione delle richieste strategiche per l'attuazione della Legge provinciale n. 7/2015 - „**Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità**“ agli/le assessori/e provinciali competenti.

Tali richieste erano state elaborate dal precedente Osservatorio nel corso della seduta pubblica del 2023 e riguardano ambiti fondamentali della vita quotidiana, formulando aspettative concrete nei confronti della politica e dell'amministrazione:

- Famiglia
- Scuola e formazione
- Partecipazione alla vita lavorativa
- Abitare
- Salute
- Cultura, tempo libero, sport e turismo
- Mobilità e accessibilità

L'attuale Osservatorio si occuperà nel 2025 del seguito e della concretizzazione di queste richieste, accompagnando attivamente il dialogo politico.

Le richieste strategiche sono state trasmesse ai/alle seguenti assessori/e:

Seduta interna del 30 settembre 2024

- Trasmissione a **Rosmarie Pamer** (Vicepresidente della Provincia, Assessora a Coesione sociale, Famiglia, Anziani, Cooperative e Volontariato) delle richieste strategiche negli ambiti “famiglia” e “abitare” nel ambito sociale;
- Trasmissione a **Hubert Messner** (Assessore a Prevenzione sanitaria e Salute) delle richieste strategiche nell'ambito “salute”.



Abb. 23: Interne Sitzung am 30. September 2024 / Fig. 23: Seduta interna del 30 settembre 2024

Interne Sitzung vom 23. Oktober 2024

Übergabe an **Philipp Achammer** (Landesrat für Deutsche Bildung und Kultur, für Bildungsförderung, Kulturgüter, Innovation, Forschung, Universität und Museen), an **Marco Galateo** (Landeshauptmannstellvertreter, Landesrat für Italienische Bildung und Kultur, Wirtschaftliche Entwicklung) und an **Flavia Lardschneider** (Koordinatorin der Kompetenzstelle Inklusion und Beratung ladinische Schule) in Vertretung von **Daniel Alfreider** (Landeshauptmannstellvertreter, Landesrat für Ladinische Bildung und Kultur) der strategischen Forderungen im Bereich „Schule und Bildung“.

Seduta interna del 23 ottobre 2024

Trasmissione a **Philipp Achammer** (Assessore a Istruzione, Formazione e Cultura tedesca, Diritto allo studio, Beni culturali, Innovazione, Ricerca, Università e Musei), a **Marco Galateo** (Vicepresidente della Provincia, Assessore a Istruzione, Formazione e Cultura italiana, Sviluppo economico) e a **Flavia Lardschneider** (Coordinatrice Centro di competenza Inclusione scuola ladina) in rappresentanza di **Daniel Alfreider** (Vicepresidente della Provincia, Assessore a Istruzione, Formazione e Cultura ladina) delle richieste strategiche nell’ambito “Scuola e formazione”.



Abb. 24: Interne Sitzung am 23. Oktober 2024 / Fig. 24: Seduta interna del 23 ottobre 2024

Interne Sitzung vom 05. Dezember 2024

- Übergabe an **Magdalena Amhof** (Landesrätin für Europa, Arbeit und Personal) der strategischen Forderungen im Bereich „Arbeit“;
- Übergabe an **Luis Walcher** (Landesrat für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Tourismus) der strategischen Forderungen im Bereich „Tourismus“;
- Übergabe an **Martin Vallazza** (Direktor Ressort Infrastrukturen und Mobilität) in Vertretung von **Daniel Alfreider** (Landeshauptmannstellvertreter, Landesrat für Infrastrukturen und Mobilität) der strategischen Forderungen im Bereich „Mobilität“.

Seduta interna del 5 dicembre 2024

- Trasmissione a **Magdalena Amhof** (Assessora a Europa, Lavoro e Personale) delle richieste strategiche nell'ambito "lavoro";
- Trasmissione a **Luis Walcher** (Assessore a Agricoltura, Foreste e Turismo) delle richieste strategiche nell'ambito "turismo";
- Trasmissione a **Martin Vallazza** (Direttore dipartimento Infrastrutture e mobilità) in rappresentanza di **Daniel Alfreider** (Vicepresidente della Provincia, Assessore a infrastrutture e mobilità) delle richieste nell'ambito "mobilità".



Abb. 25: Interne Sitzung am 05. Dezember 2024 / Fig. 25: Seduta interna del 5 dicembre 2024

9.3.4 Stellungnahmen und Interventionen

Der Südtiroler Monitoringausschuss kann in Situationen, in denen die in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Rechte nicht oder nicht ausreichend gewährleistet sind, in Form von Stellungnahmen oder gezielten Interventionen tätig werden. Solche Maßnahmen erfolgen auf Anregung von Betroffenen, Mitgliedern des Ausschusses oder aus Eigeninitiative.

Stellungnahmen:

- Probleme mit dem Audio-Durchsage-system in städtischen Linienbussen

9.3.4 Pareri e interventi

L'Osservatorio provinciale può intervenire, sotto forma di pareri o interventi mirati, in situazioni in cui i diritti sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità non siano garantiti o lo siano in misura insufficiente. Tali interventi possono avvenire su segnalazione di persone interessate, su proposta dei membri dell'Osservatorio stesso oppure di propria iniziativa.

Interventi:

- Malfunzionamenti del sistema di annunci audio su alcune linee urbane di autobus

- Erschwerter Zugang zu einem Wahllokal bei den Europawahlen
- Nicht funktionierender Aufzug in einem Schulgebäude
- Unregelmäßigkeiten im Transportdienst für Schüler:innen mit Behinderungen (in Zusammenarbeit mit der Volksanwaltschaft, der Antidiskriminierungsstelle und der Kinder und Jugendanwaltschaft)
- Unzureichendes Angebot an Gebärdensprachkursen an der Freien Universität Bozen
- Zugangsverweigerung zu einem Abenteuerpark für Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störungen (in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft und der Antidiskriminierungsstelle)
- Diskriminierender Sprachgebrauch in zwei Presseartikeln zu den Themen Behindertensport und Sexualität und Behinderung (in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle)

- Accesso difficoltoso a una sezione elettorale in occasione delle elezioni europee
- Ascensore non funzionante in un edificio scolastico
- Criticità nel servizio di trasporto scolastico per alunne e alunni con disabilità (in collaborazione con la Difesa civica, il centro di tutela contro le discriminazioni e la Garante per l'infanzia e l'adolescenza)
- Offerta insufficiente di corsi di lingua dei segni presso la Libera Università di Bolzano
- Negato accesso a un parco avventura a giovani con disturbi dello spettro autistico (in collaborazione con il Centro di tutela contro le discriminazioni e la Garante per l'infanzia e l'adolescenza)
- Linguaggio discriminatorio in due articoli di stampa sui temi dello sport per persone con disabilità e della sessualità e disabilità (in collaborazione con il Centro di tutela contro le discriminazioni)

Mit den Stellungnahmen trägt der Monitoringausschuss dazu bei, auf bestehende Barrieren aufmerksam zu machen und konkrete Verbesserungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention anzustoßen.

Attraverso gli interventi, l'Osservatorio provinciale contribuisce a richiamare l'attenzione su barriere esistenti e a promuovere miglioramenti concreti nel rispetto della Convenzione ONU.

Autistici esclusi, il caso all'Ufficio nazionale contro le discriminazioni

Il caso. Ieri vertice dell'assessore Palmer con i garanti: la vicenda dei giovani non accolti nella struttura di Caldaro segnalata all'Unar. La presa di posizione: «È fondamentale fare chiarezza su quanto accaduto, e continuare a offrire programmi per bimbi e giovani con disabilità»

09/05/2024. «Andò a finire alla questione», così aveva precisato l'assessore sociale Romano Palmer nel caso dei giovani autistici esclusi dall'avventura di Caldaro. Ed ha mantenuto la promessa. Ieri vertice in Provincia e decisione di sottoporre il caso all'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (Unar) per «mettere un punto». La vicenda già arrivata intanto nella scrivania della ministro per l'Equalità Alessandra Lanzetta, su segnalazione dell'ex consigliere comunale Stefano Lugli.

Otto ragazzi affetti da autismo (22 gli iscritti) sono stati esclusi dal Parco avventura di Caldaro. Il motivo addotto dai responsabili della struttura: «questi autistici non sono in grado di non lasciare cadere al posto di persone affette da disabilità, motorie o intellettive che siano».



• Bambini in un parco avventura: la vicenda di Caldaro è arrivata al tribunale e all'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali

L'intervento dell'assessore
«La convenzione Onu prevede che chi si pone dinanzi all'Unar...»

«La promessa
«Non accartiamo passi indietro sull'inclusione sociale»

«La reazione
La difesa civica segnalerà dal tutto all'Unar di Roma

«I colloqui
La garante Höller ha già parlato con la struttura di Caldaro



• Daniela Hiller, Prisca Golin, Romano Palmer, Michela Piccinini e Christian Romano



Schülertransport
Mittwoch, 29. Mai 2024

Behindertentransport: Recht auf Mobilität von Kindern verletzt

Jetzt bekommen Eltern von Kindern mit Beeinträchtigung mächtige Schützenhilfe. Kinder- und Jugendanwaltschaft, Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Volksanwaltschaft und Antidiskriminierungsstelle setzen sich gemeinsam für eine Lösung der Probleme beim Schülertransport für Kinder mit Beeinträchtigung ein.



Nach wie vor mehr als problembehaftet: der Transport von Schülerinnen und Schülern mit Beeinträchtigung.

Für alle Ombudsstellen ist eines klar: Das Recht auf Mobilität von Kindern mit Behinderungen wurde verletzt. Nach einem Austausch der Verantwortlichen der Stellen zum Thema wurde ein gemeinsames Schreiben an die zuständige Abteilung der Landesverwaltung gerichtet, um nach dem aktuellen Stand zu fragen und in Erfahrung zu bringen, innerhalb wann der Transportdienst wieder in vollem Umfang gewährleistet werden kann.

Abb. 26: Presseartikel / Fig. 26: Comunicati stampa

9.4 Netzwerkarbeit und Kooperationen

Mit der Ernennung der Gleichstellungsrätin im Mai 2024 übernahm sie zugleich den Vorsitz des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Ein zentrales Anliegen der Tätigkeit war es von Beginn an, den Austausch mit Netzwerkpartnern aktiv zu fördern und die Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen.

Austausch mit lokalen Organisationen

Es fanden mehrere Gespräche mit wichtigem Stakeholder statt. Ziel war es, gemeinsam Bedürfnisse zu identifizieren, Ziele zu formulieren und Synergien zu nutzen. Treffen erfolgten unter anderem mit:

- Dachverband für Soziales und Gesundheit
- Lebenshilfe Onlus und der Selbstvertretungsgruppe People First
- Sozialgenossenschaft independent L.
- Aktive Eltern von Menschen mit Behinderung (AEB)
- Elternverband hörgeschädigter Kinder (EhK)
- Gehörlosenverband ENS - Sektion Bozen

Fotos zu den Treffen mit wichtigen lokalen Stakeholdern:

9.4 Lavoro in rete e cooperazioni

Con la nomina della Consigliera di parità nel maggio 2024, ha assunto anche la presidenza dell'Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità. Fin dall'inizio, uno degli obiettivi principali del lavoro è stato quello di promuovere attivamente il dialogo con i partner/ stakeholder della rete e creare le basi per una collaborazione costruttiva.

Confronto con le organizzazioni locali

Si sono svolti diversi incontri importanti con stakeholder locali di rilievo, con l'obiettivo di individuare insieme i bisogni, definire obiettivi comuni e sfruttare sinergie:

- Federazione per il Sociale e la Sanità
- Lebenshilfe Onlus e il gruppo di autorappresentanza People First
- Cooperativa sociale independent L.
- Genitori attivi di persone con disabilità (AEB)
- Associazione genitori bambini audiolesi
- Ente nazionale sordi ENS - sezione Bolzano

Foto degli incontri con principali stakeholder locali:



Abb. / Fig. 27: Lebenshilfe Onlus



Abb./Fig. 28: AEB Aktive Eltern von Menschen mit Behinderung - Genitori attivi di persone con disabilità



Abb. 29: Elternverband hörgeschädigter Kinder / Fig. 29: Associazione genitori bambini audiolesi



Abb. 30: Gehörlosenverband ENS / Fig. 30: Ente nazionali sordi ENS

Zusammenarbeit mit dem Beirat für Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen

Ein weiterer Schwerpunkt war die intensivierete Zusammenarbeit mit dem Beirat für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen. Der Beirat berät den Gemeinderat, den Stadtrat und die Gemeinderatskommissionen in Fragen der Inklusion und Teilhabe. Der Grundstein für diese Kooperation wurde im Rahmen der 5. internen Sitzung des Monitoringausschusses gelegt. Hier wurde besprochen, dass es sinnvoll wäre auch gemeinsame Aktionen zu starten.

Collaborazione con la Consulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano

Un altro punto focale è stato il rafforzamento della collaborazione con la Consulta per i diritti delle persone con disabilità del Comune di Bolzano, che svolge funzione consultiva per il Consiglio comunale, la Giunta Comunale e le Commissioni comunali in materia di inclusione e partecipazione. Le basi per questa cooperazione sono state gettate nel corso della quinta seduta interna dell'Osservatorio provinciale, dove si è parlato intensamente sulla necessità di collaborare su iniziative comuni.



Abb. 31: Interne Sitzung am 23. Oktober 2024 / Fig. 31: Seduta interna del 23 ottobre 2024

Europäische und überregionale Kooperation

Auch auf grenzüberschreitender Ebene wurde die Zusammenarbeit verstärkt:

- Mit dem Tiroler Monitoringausschuss wurde die bereits bestehende Kooperation vertieft – insbesondere im Hinblick auf die gemeinsame Euregio-Tagung im Januar 2025 (siehe Abschnitt 9.3.2).

Cooperazione europea e interregionale

Anche a livello transfrontaliero, la cooperazione è stata intensificata nel 2024:

- Con l'Osservatorio provinciale del Tirolo, la collaborazione esistente è stata ulteriormente consolidata, in particolare in vista del convegno Euregio congiunto previsto per gennaio 2025 (vedi paragrafo 9.3.2).

- Ein bedeutender Impuls und wichtiger Austausch hat mit Jürgen Dusel, dem Beauftragten der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen stattgefunden. Er wurde als Referent zur Öffentlichen Sitzung eingeladen. Während seines Aufenthalts, wie von Herrn Dusel gewünscht, führte er folgende institutionelle Treffen in Südtirol durch:
 - Er traf Landtagspräsident Arnold Schuler und Landesrätin Rosmarie Pamer;
 - Er stellte seine Aufgaben als Behindertenbeauftragter vor;
 - Er besuchte die Lebenshilfe Onlus;
 - Er führte ein Fachgespräch mit dem Leiter des Referats für Inklusion der deutschen Bildungsdirektion, Hansjörg Unterfrauner zum Thema schulische Inklusion.
- Un importante impulso ed incontro importante è stata la presenza di Jürgen Dusel, Delegato del Governo federale tedesco per le questioni relative alle persone con disabilità, che era stato invitato alla seduta pubblica come relatore. Il signor Dusel durante la permanenza in Alto Adige, come da lui richiesto ha presenziato ai seguenti incontri istituzionali:
 - ha incontrato il Presidente del Consiglio provinciale Arnold Schuler e l'Assessora provinciale Rosmarie Pamer;
 - ha presentato i suoi componenti quale Delegato federale per le questioni relative alle persone con disabilità;
 - ha visitato la sede di Lebenshilfe Onlus;
 - ha avuto un confronto tecnico con il responsabile dell'Ufficio per l'inclusione della Direzione Istruzione tedesca, Hansjörg Unterfrauner sul tema dell'inclusione scolastica.



Abb./Fig. 32: Jürgen Dusel, Brigitte Hofer, Rosmarie Pamer und/e Arnold Schuler

- Eine enge Zusammenarbeit, speziell in Bezug auf die Euregio Tagung (siehe Abschnitt 9.3.2) fand weiter auch mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient Matteo Borzaga statt.
- Una stretta collaborazione, soprattutto per quanto riguarda il convegno Euregio congiunto (vedi paragrafo 9.3.2) si è avuta anche con il Consigliere di parità della Provincia Autonoma di Trento Matteo Borzaga.

Die Netzwerkarbeit 2024 war geprägt von intensivem Austausch, gezielter Zusammenarbeit und strategischem Dialog auf lokaler, gemeinde- und internationaler Ebene. Diese Kontakte bilden eine stabile Grundlage für künftige gemeinsame Vorhaben im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

9.5 Teilnahme an Veranstaltungen und Fachaustausch

Die Mitglieder sowie die Präsidentin, die auch als Referentin auftrat, beteiligten sich an verschiedenen Fachtagungen, Mitgliederversammlungen und Vernetzungsveranstaltungen. Ziel dieser Teilnahme war es, den fachlichen Austausch zu fördern, aktuelle Entwicklungen im Bereich Inklusion und Teilhabe mitzuverfolgen und die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Kontexten sichtbar zu machen.

Besonders hervorzuheben sind folgende Veranstaltungen:

- Teilnahme an der Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachtagung „**Behinderung in all ihren Farben: Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter**“, organisiert vom Südtiroler Sanitätsbetrieb im NOI - Techpark Bozen am 06. Dezember 2024.

Il lavoro in rete svolto nel 2024 è stato caratterizzato da scambi intensi, cooperazioni mirate e dialogo strategico a livello locale, comunale e internazionale. Questi contatti costituiscono una solida base per future iniziative comuni nell'ambito della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

9.5 Partecipazione a eventi e scambio professionale

I/Le componenti insieme alla presidente – intervenuta anche in qualità di relatrice – hanno partecipato a diversi convegni specialistici, assemblee e incontri di rete. L'obiettivo di tali partecipazioni era promuovere lo scambio professionale, seguire gli sviluppi attuali nel campo dell'inclusione e della partecipazione e rendere visibili le prospettive delle persone con disabilità in diversi contesti.

Tra gli eventi più rilevanti si segnalano:

- La partecipazione alla tavola rotonda nell'ambito del convegno „**La disabilità in tutte le sue sfumature: infanzia, giovinezza e età adulta**“, organizzato dall'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige il 6 dicembre 2024 presso il NOI – Techpark di Bolzano.



Abb. 33: Podiumsdiskussion am 06. Dezember 2024 / Fig. 33: Tavola rotonda del 6 dicembre 2024

- Die **Mitgliederversammlung der Selbstvertretungsgruppe People First Südtirol** am 23. November 2024 im Kolpinghaus Bozen, bei der aktuelle Anliegen von Menschen mit Lernschwierigkeiten diskutiert wurden.
- L'assemblea dei membri del gruppo di **autorappresentanza People First Südtirol** del 23 novembre 2024 presso il Kolpinghaus di Bolzano, durante la quale sono state affrontate tematiche attuali delle persone con difficoltà di apprendimento.



Abb. 34: Mitgliederversammlung People First / Fig. 34: Assemblea dei membri People First

- Das Treffen mit dem Team von **Special Olympics Südtirol** am 5. Dezember 2024, bei dem die Tätigkeiten und Vision der weltweit größten Sportbewegung für Menschen mit kognitiver und mehrfacher Beeinträchtigung vorgestellt wurden. Das Treffen fand im Rahmen einer internen Sitzung des Monitoringausschusses statt.
- L'incontro con il team di **Special Olympics Alto Adige**, svoltosi il 5 dicembre 2024, durante il quale sono state presentate le attività e la visione del più grande movimento sportivo al mondo per persone con disabilità intellettiva e disabilità multiple. L'incontro ha avuto luogo nell'ambito di una seduta interna dell'Osservatorio.



Abb. 35: Interne Sitzung am 05. Dezember 2024 / Fig. 35: Seduta interna del 5 dicembre 2024

- Teilnahme am Treffen „**Runder Tisch 2.0 - Ressourcenaufteilung bei den zugewiesenen Stunden von Mitarbeiter:innen für Integration und Integrationslehr:innen**“. Der Runde Tisch wurde vom Verein Aktive Eltern von Menschen mit Behinderung (AEB) am 16. September im Landhaus 7 in Bozen veranstaltet. Am Treffen nahmen der Landesrat für Deutsche Bildung und Kultur Philipp Achammer sowie verschiedene Stakeholder im Bereich „Schule und Bildung“ teil.

Diese Kontakte und Begegnungen leisteten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Netzwerks und zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Ausschussarbeit.

9.5.1 Vorträge an Schulen

Im Rahmen der schulischen Sensibilisierungsarbeit gestalteten Mitglieder und Selbstvertreter:innen des Monitoringausschusses sieben Vorträge an Oberschulen in Südtirol. Im Mittelpunkt stand der direkte Austausch zwischen Jugendlichen und Menschen mit Behinderungen, die ihre Perspektiven und Erfahrungen in den Schulalltag einbrachten.

Diese Begegnungen ermöglichten einen persönlichen Zugang zu den Themen Inklusion und Teilhabe und förderten das Verständnis für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die Rückmeldungen der Schüler:innen zeugten von großem Interesse und Offenheit für neue Sichtweisen.

Die Vorträge fanden in folgenden Schulen statt:

- Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“, Bozen
- Sozialwissenschaftliches und Kunstgymnasium, Bruneck
- Wirtschaftsfachoberschule, Auer
- Sozialwissenschaftliches Gymnasium, Sand in Taufers
- Oberschulzentrum „Galileo Galilei“, Bozen (italienischsprachig)

- Partecipazione all'incontro **“Tavola rotonda 2.0 – Assegnazione di risorse per le ore assegnate ai/alle collaboratori/collaboratrici all'integrazione e agli insegnanti di sostegno**“. La tavola rotonda è stata organizzata dall'associazione Genitori attivi di persone con disabilità (AEB) il 16 settembre presso il palazzo provinciale 7 a Bolzano e vi hanno partecipato l'assessore a Istruzione e Formazione tedesca Philipp Achammer nonché diversi stakeholder nell'ambito “scuola e formazione”.

Questi momenti di confronto hanno contribuito a rafforzare la rete e ad approfondire i temi di lavoro dell'Osservatorio.

9.5.1 Vorträge an Schulen

Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione nelle scuole, i/le componenti e gli/le autorappresentanti dell'Osservatorio provinciale hanno tenuto sette incontri presso scuole superiori in Alto Adige. Al centro degli interventi vi è stato lo scambio diretto tra giovani e persone con disabilità, che hanno condiviso le proprie prospettive ed esperienze nel contesto scolastico e quotidiano.

Questi momenti di confronto hanno permesso un approccio personale ai temi dell'inclusione e della partecipazione, contribuendo a una maggiore consapevolezza sui diritti delle persone con disabilità. I riscontri ricevuti da parte degli studenti e delle studentesse sono stati molto positivi e hanno dimostrato grande interesse e apertura verso nuovi punti di vista.

Gli interventi si sono svolti presso le seguenti scuole:

- Scuola provinciale per le professioni sociali „Hannah Arendt“, Bolzano
- Liceo delle scienze umane e artistico, Brunico
- Istituto tecnico economico, Ora
- Liceo delle scienze umane, Campo Tures
- Istituto scolastico superiore in lingua italiana „Galileo Galilei“, Bolzano



Abb. 36: Vortrag Landesfachschule „Hannah Arendt“ / Fig. 36: Intervento Scuola provinciale “Hannah Arendth”

9.5.2 Austausch mit dem Netz Offene Jugendarbeit

Am 19. Februar nahm der Monitoringausschuss im Jugend- und Kulturzentrum Inso Haus in Sankt Lorenzen aktiv und inhaltlich am Plattformtreffen „Inklusion und Offene Jugendarbeit“ teil, das vom Netz Offene Jugendarbeit, dem Dachverband der verschiedenen Einrichtungen der offenen Jugendarbeit in Südtirol, organisiert wurde.

Im Rahmen des Treffens wurde ein Projekt vorgestellt, das der Monitoringausschuss Ende 2023 in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Kompetenzzentrum für Inklusion im Bildungsbereich realisiert hat. Das Projekt trägt den Titel „Partizipation und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Südtirol“.

Zudem moderierte der Monitoringausschuss einen praxisorientierten Workshop zum Thema „Inklusion und barrierefreie Angebote“, bei dem konkrete Beispiele für inklusive offene Jugendarbeit diskutiert wurden.

9.5.2 Scambio con il Netz Offene Jugendarbeit

Il 19 febbraio l'Osservatorio presso il centro giovanile e culturale Inso Haus di San Lorenzo di Sebato ha partecipato all'incontro della piattaforma "Inclusione e lavoro negli spazi giovanili aperti", organizzato dalla rete Netz Offene Jugendarbeit, l'associazione delle diverse organizzazioni del lavoro socioeducativo e culturale in Alto Adige.

Durante l'incontro di piattaforma è stato presentato un progetto, realizzato a fine 2023 dall'Osservatorio in collaborazione con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza e con il Centro di competenza per l'inclusione scolastica, che porta il titolo "Partecipazione ed inclusione di bambine/i e ragazze/i con disabilità in Alto Adige".

Inoltre, l'osservatorio ha moderato un workshop pratico sul tema „Inclusione e offerte accessibili presentando esempi concreti per un lavoro inclusivo negli spazi giovanili aperti.




Abb. 37: Plattformtreffen Dachverband Netz Offene Jugendarbeit / Fig. 37: Incontro piattaforma rete Netz Offene Jugendarbeit

9.6 Sensibilisierungskampagnen in sozialen Netzwerken und Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsarbeit wurde im Laufe des Jahres maßgeblich über digitale Kanäle umgesetzt. Auf Facebook und Instagram wurden drei gezielte Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, die auf zentrale gesellschaftliche Themen aufmerksam machten:

a) „Inklusion ist für mich ...“


 5. Mai

Anlässlich des Europäischen Protesttags zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
In dieser Kampagne formulierten Mitglieder und Selbstvertreter:innen des vorherigen Monitoringausschusses sowie Mitarbeitende persönliche Gedanken zu Inklusion und riefen zum Abbau von Barrieren auf.

9.6 Campagne di sensibilizzazione sui social media e pubbliche relazioni

Nel corso dell'anno le attività di pubbliche relazioni e di sensibilizzazione sono state realizzate in gran parte attraverso i canali digitali. Sui propri canali Facebook e Instagram sono state pubblicate tre campagne di sensibilizzazione che hanno richiamato l'attenzione su questioni sociali fondamentali.

a) „Per me, inclusione significa ...“

 5 maggio

In occasione della Giornata europea per l'uguaglianza delle persone con disabilità
Componenti e autorappresentanti del precedente Osservatorio nonché lo staff hanno condiviso il proprio punto di vista sull'inclusione, invitando a riflettere sulle barriere ancora presenti nella società.




Abb. 38: Sensibilisierungskampagne "Inklusion ist für mich"/ Fig.: Campagna di sensibilizzazione "Per me inclusione significa"

b) „Pride Month“

 Juli

Unterstützung der Rechte von LGBTQIA+ Personen mit und ohne Behinderung, im Rahmen der Regenbogen-Initiative der Autonomen Provinz Bozen.

b) „Pride Month“


 Luglio

Adesione all’iniziativa della Provincia autonoma di Bolzano per promuovere i diritti delle persone LGBTQIA+ con e senza disabilità, all’insegna del simbolo arcobaleno.



Abb. 39: Kampagne Pride Month / Fig. 39: Iniziativa Pride Month

c) Kampagne „#16days / #orangetheworld“

 November

Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen

Fokus auf Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen. Veröffentlicht wurden Statements und Porträts, um auf das Tabuthema aufmerksam zu machen.

c) „#16days / #orangetheworld“

 Novembre

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Focus sulla violenza contro le donne con disabilità. Sono stati pubblicati ritratti e dichiarazioni per rompere il silenzio su un tema ancora poco visibile.



Abb./Fig. 40: Sensibilisierungskampagne/campagna di sensibilizzazione #16 days #orangetheworld

Die Öffentlichkeitsarbeit des Jahres 2024 trug maßgeblich dazu bei, die Sichtbarkeit des Monitoringausschusses zu erhöhen und ein breiteres gesellschaftliches Bewusstsein für die Rechte, Herausforderungen und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Mit diesem Ziel wurde 2024 auch die Realisierung eines Erklärvideos und eines Flyers zu den Aufgaben und Tätigkeiten des Monitoringausschusses in Auftrag gegeben. Der Flyer wurde bereits Ende 2024 erstellt, während die Fertigstellung des Videos Anfang 2025 geplant ist. Beide Informationsmaterialien werden Anfang 2025 auf der Homepage der Gleichstellungsräten einsehbar sein.

Le attività di pubbliche relazioni realizzate nel 2024 hanno contribuito in modo significativo a rafforzare la visibilità del lavoro dell'Osservatorio e a promuovere una maggiore consapevolezza pubblica sui diritti, i bisogni e le prospettive delle persone con disabilità.

Con questo obiettivo, nel 2024 sono stati affidati incarichi per la realizzazione di un video esplicativo e di un volantino sui compiti e le attività dell'Osservatorio provinciale. Il volantino è stato prodotto alla fine del 2024, mentre il video dovrebbe essere completato all'inizio del 2025. Entrambi i materiali informativi saranno disponibili sul sito web della Consigliera di parità a inizio 2025.



Abb. 41: Neuer Flyer Monitoringausschuss / Fig. 41: Nuovo volantino Osservatorio

Die hohe Reichweite der Kampagnen und die positive Resonanz auf die Vorträge und Workshops zeigen den großen Bedarf an Information und Dialog – insbesondere im Bildungs- und Jugendbereich. Auch in den kommenden Jahren wird der Ausschuss diese Aktivitäten fortführen und weiter ausbauen.

L'elevata partecipazione alle iniziative e la risposta positiva da parte delle scuole e della società civile dimostrano quanto sia importante continuare a investire in comunicazione e dialogo. L'Osservatorio intende proseguire su questa strada anche negli anni a venire.

Die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsarbeit 2024 in Zahlen:

Le misure dell'attività di pubbliche relazioni e di sensibilizzazione 2024 in cifre:

Bereich	Anzahl	Ambito	Quantità
Vorträge in Schulen/Veranstaltungen	7	Interventi scolastici/eventi	7
Sensibilisierungskampagnen	3	Campagne di sensibilizzazione	3
Social-Media-Beiträge	210	Post su social media	210
Presseberichte	25	Articoli sulla stampa	25
Texte in Leichter Sprache	10	Testi in lingua facile	10

Nachfolgend eine Übersicht der im Jahr 2024 erschienenen Presseberichte:

Di seguito l'elenco degli articoli e dei comunicati stampa pubblicati nel corso del 2024:

Thema/tema	Zeitung/TV/Radio giornale/TV/radio	Datum Data	Seite Pagina
Podcast	https://open.spotify.com	23.02.24	Web
Zeitnahe Lösung gefordert. Schülertransport für Kinder mit Beeinträchtigung – erneute Beanstandungen	suedtirolnews.it	28.05.24	Web
Tag der Inklusion	Die Antenne	03.05.24	Radio
Land sammelt Einwände und stellt Rute in Fenster	Dolomiten	29.05.24	14
Trasporto studenti con disabilità. La Garante: "Violato un diritto"	Alto Adige	29.05.24	18
Behindertentransport: Recht auf Mobilität von Kindern verletzt	stol.it	29.05.24	Web
Disabilità, si rinnova l'osservatorio	salto.bz	03.06.24	Web
Auf Bewerber warten "Herausforderungen und Chancen" Bewerbung für Monitoringausschuss noch bis 12. Juli	suedtirolnews.it	26.06.24	Web
Neubesetzung des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	Die Antenne	02.07.24	Radio
Autistici esclusi, il caso all'Ufficio nazionale contro le discriminazioni	Alto Adige	07.08.24	18
Impegno comune per le necessità di bambini con disabilità	insertirol24.com	08.08.24	Web
Der neue Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	Die Antenne	30.08.24	Radio
Diritti delle persone con disabilità. Nominato il nuovo osservatorio	Alto Adige	31.08.24	15
Die erste Sitzung des neuen Südtiroler Monitoringausschuss	Antenne	30.09.24	Radio
Vorstellung strategischer Forderungen. Neuer Südtiroler Monitoringausschuss: Erste interne Sitzung	suedtirolnews.it	30.09.24	Web
Disabilità, gli ostacoli (quasi) invisibili nelle città altoatesine	TG 33	30.09.24	Video
Diritti dei disabili: prima seduta dell'osservatorio	TV 33	30.09.24	Video
Diritti dei disabili: prima seduta dell'osservatorio	Alto Adige TV	30.09.24	Video
Diritti dei disabili: prima seduta dell'osservatorio	Rtr	30.09.24	Video

Südtirol: Angebote für Menschen mit Behinderungen ausbauen	Rai Südtirol Video	30.09.24	Video
Angebote für Menschen mit Behinderungen ausbauen. Gespräch mit der Gleichstellungsrätin Hofer	Orf 1	30.09.24	Video
Diritti dei disabili: prima seduta dell'osservatorio	Rai Tre	30.09.24	Web
Le richieste dei disabili "dalla casa allo sportello"	Alto Adige	01.10.24	20
"Forderungen ernst nehmen"	Dolomiten	01.10.24	18
Wichtiger Teil der Gesellschaft	Tageszeitung	01.10.24	7
Die Beeinträchtigung lieben können	Tageszeitung	15.10.24	8
Zweite Sitzung des Südtiroler Monitoringausschuss	Antenne	23.10.24	Radio
Weil jeder gleiche Chancen verdient	Dolomiten	24.10.24	14
Scuola, presentate le richieste per le persone con disabilità	Alto Adige	24.10.24	21
Braucht viel Mühe	Südtiroler Tageszeitung	24.10.24	6
Ein Treffen für mehr Teilhabe und Gleichstellung „Demokratie braucht Inklusion“	suedtirolnews.it	18.11.24	Web
Ein Treffen für mehr Teilhabe und Gleichstellung	Dolomiten	19.11.24	11
Inklusion - ein Qualitätsmerkmal	Dolomiten	20.11.24	14
Betriebssystem der Demokratie	Südtiroler Tageszeitung	20.11.24	8
Meilenstein für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	suedtirolnews.it	20.11.24	Web
An Gesellschaft und Politik: "Von der Vision zur Realität" und "Mehr Tempo gefordert"	Dolomiten	03.12.24	14
Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen „Inklusion ist eine Voraussetzung“	Antenne	02.12.24	Radio
Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen. Appelle für mehr Inklusion in Südtirol	Südtiroler Tageszeitung	03.12.24	6
	suedtirolnews.it	03.12.24	Web

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una piccola selezione:

Trasporto studenti con disabilità La Garante: «Violato un diritto»

Il nuovo appalto. Gli organi di garanzia protestano per i disservizi: «È necessaria una soluzione immediata»
Garante per l'infanzia, Osservatorio diritti, Difesa civica e Centro tutela contro le discriminazioni scrivono alla Provincia

MADDALENA ANSALONI

BOLZANO. Trasporto bambini e studenti con disabilità: le richieste di aiuto delle famiglie continuano ad arrivare anche sulla scrivania della Garante per l'infanzia Daniela Hofer, che si è mossa per capire l'andamento della situazione. «È chiaro che si sta violando il diritto alla mobilità di bambine e bambini con disabilità. Pertanto, dopo un confronto sul tema tra gli organismi competenti, è stata inoltrata una lettera congiunta alla ripartizione provinciale competente, per ottenere informazioni sulla situazione attuale e per sapere entro quando il servizio di trasporto potrà essere completato nella sua completezza», è quanto viene riportato nella nota diffusa dalla stessa garante, insieme all'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità, Difesa civica e Centro di tutela contro le discriminazioni.



«La nota degli organi di garanzia sui disagi legati al trasporto degli studenti con disabilità - Violato il diritto alla mobilità di bambini e ragazzi»

La questione si sollevata a fine aprile, con il cambio appalto del servizio trasporti passato dall'azienda Aditus, dopo cinque anni di attività, alla trentina Alpibus. La fretta nella riorganizzazione ad anno scolastico in chiusura ha portato non pochi disagi a quasi 300 famiglie che usufruiscono e tantissimi dipendenti dal servizio. Ritardi, addirittura alunni rimasti a piedi e numerosi disservizi continuano ad essere segnalati dalle famiglie, che si chiedono quale fosse il senso di un cambio così grande a poche settimane dalla fine della scuola. Ad oggi diverse problematiche dovute alla riorganizzazione sono state risolte. Inoltre, come riferito nei giorni scorsi dall'azienda Alpibus, è stato raggiunto l'accordo per l'assunzione dei 53 autisti di Aditus, e dei sei di Easy mobile, dalla azienda straniera, con soddisfazione dei sindacati che avevano sollevato la questione. Soluzione che, oltre a garantire la continuità agli autisti dopo anni di servizio a contatto con gli studenti, dovrebbe mettere fine ai disservizi.

«Domani (oggi per chi legge, ndr) verrà comunicato il numero degli autisti che hanno deciso di aderire alla proposta di assunzione», spiegano i sindacati, che hanno criticato in una nota la Provincia per la gestione dell'appalto e l'interruzione del servizio nel mezzo dell'anno scolastico.

La raccolta firme
A raccogliere le segnalazioni che continuano ad arrivare dalle famiglie, anche se in quantità ridotta rispetto alle scorse settimane, è la consigliera provinciale Anna Scarafoni (PdL). Ha annunciato che se entro il 31 maggio non saranno risolti i disservizi, valuterà la possibilità di una raccolta firme. «Sto raccogliendo aggiornamenti dai genitori degli studenti con disabilità», così Anna Scarafoni «e per ora non mi sembra che tutto sia tornato a funzionare come prima del cambio appalto. In ogni caso la situazione deve essere monitorata con l'andare nel tempo».

L'incanto
Lo scorso 22 maggio si è svolto un incontro con Rolando

Tschugguel, direttrice della Ripartizione diritto allo studio e Richard Fauthrich, direttore dell'Ufficio Assistenza scolastica, nel corso del quale la Consigliera Daniela Hofer e la consigliera di parità Brigitte Hofer hanno espresso la loro preoccupazione in merito alla garanzia del servizio, con la necessità di trovare soluzioni in breve termine, soprattutto per garantire la partecipazione di tutti gli alunni alle lezioni.

I rappresentanti dell'amministrazione provinciale hanno riferito di essere consapevoli dell'attuale difficoltà relativa al servizio di trasporto scolastico assicurando, conclude la nota, «di prendere sul serio i feedback di genitori, istituzioni e sportelli e che raccolgono tutte le e-mail che informano sulle carenze, assicurando inoltre alle titolari degli organismi di garanzia che la fornitura del servizio viene costantemente monitorata per verificare l'attuazione del trasporto scolastico, in modo da trovare il più presto una soluzione soddisfacente».

SABATO NEI SUPERMERCATI ASIPIAG

La raccolta di alimenti e prodotti per l'igiene con la Croce rossa

«La Croce Rossa del Friuli Venezia Giulia, Veneto e Trentino-Alto Adige organizza per sabato 1° giugno 2024 una raccolta di alimenti e prodotti per l'igiene, da destinare alle proprie attività sociali, in collaborazione con il gruppo ASIPIAG (Dispar/Ente/Interpar). I volontari della Croce Rossa saranno presenti nei punti di raccolta aderenti dalle ore 8.30 alle ore 19.30 e tutti i beni raccolti saranno destinati alle persone in situazioni di fragilità delle rispettive regioni. I beni di cui è bisogno sono indicati nel volantino che verrà distribuito presso i supermercati. Qui sotto il riepilogo per facilitare la raccolta: riso, olio di semi, tonno, salsiccia, farina di grano, barbabianca, polenta, olio d'oliva, polenta precotta, legumi, ceci, aceto di

vino e fiocchi d'avena per quanto riguarda i generi alimentari. Come prodotti per l'igiene sono richiesti e verranno raccolti: sapone liquido, detersivo, spugne, detersivo per piatti e spazzolini da denti. È importante donare alimenti a lunga conservazione, in modo che non deperiscano con il trasporto e lo stallo nei magazzini prima della assegnazione alle famiglie che ne hanno necessità. La Croce Rossa ormai da decenni organizza collette alimentari nei diversi supermercati del territorio. Un servizio che negli anni si è continuamente ampliato diventando un punto di riferimento per molte persone. Di norma le segnalazioni dei casi bisognosi provengono dagli Assistenti Sociali del territorio, qualche volta dalla conoscenza diretta.

Abb. 42: Alto Adige vom 29. Mai 2024 / Fig. 42: Alto Adige del 29 maggio 2024



Inclusione

Disabilità, si rinnova l'osservatorio

Si chiude la legislatura dell'organo provinciale, aperte le nuove candidature. Nella seduta decisa l'adesione al Pride Month e discusse future sfide.



Si chiude un ciclo per l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, con la seduta (del 24 maggio) si è infatti conclusa l'ultima legislatura iniziata nel 2019. È cominciata adesso una nuova fase per l'Osservatorio, che da mercoledì 12 giugno aprirà le candidature per le nuove nomine, che potranno essere presentate fino al 12 luglio. Spetterà poi al Consiglio provinciale nominare, per la legislatura 2023 – 2028, coloro che avranno il compito di promuovere e vigilare sull'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige.

Durante la seduta sono stati tanti i temi affrontati, a partire *dal dibattito* sul tema legato al **servizio di trasporto per le persone con disabilità**. L'Osservatorio ha infatti sottolineato che "trovare una soluzione transitoria è imperativo in questa fase critica, al fine di garantire ad alunne ed alunni con disabilità non solo l'accesso ai servizi di trasporto dedicati, bensì anche la partecipazione alle lezioni". Sul punto si è espressa anche la Consigliera di parità **Brigitte Hofer**: "L'inclusione è possibile solo se viene garantito il diritto alla mobilità".

È stata poi riportata la necessità di una **maggiore partecipazione attiva delle persone con disabilità nella vita politica e sociale**, molti componenti hanno infatti espresso problematiche relative alla partecipazione sociale nella quotidianità. L'Osservatorio ha inoltre deciso di partecipare all'iniziativa provinciale "Pride Month", che prevede, per tutto il mese di giugno, celebrazioni di riconoscimento dei diritti per tutti gli orientamenti sessuali e contro ogni forma di discriminazione ad essi legata. "È fondamentale promuovere ogni forma di diversità e combattere qualsiasi discriminazione", motiva l'osservatorio, che ha deciso, per l'occasione, di pubblicare sui propri social media la bandiera arcobaleno.

A conclusione dell'incontro e della legislatura, la Consigliera Hofer, alla sua prima presidenza, ha ringraziato i componenti ed autorappresentanti: "Nella loro attività, hanno affrontato le più differenti problematiche: allo stesso modo, anche il nuovo Osservatorio si impegnerà nelle nuove sfide".

„Forderungen ernst nehmen“

GESELLSCHAFT: Erste Sitzung des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen



Der neu ernannte Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen mit Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer (Mitte).
Südtiroler Landtag/Werth

BOZEN (tek). „Wir können das Leben von Menschen mit Beeinträchtigungen verbessern, wenn die Politik uns ernst nimmt“, sagte Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer gestern bei der ersten Versammlung des neuen Südtiroler Monitoringausschusses. Sie reichen von einer Anlaufstelle für Familien bis hin zu innovati-

ven Wohnkonzepten wie Mehr- generationenhäuser (siehe Info- kasten): Die Vorschläge, die der neue Südtiroler Monitoringaus- schuss für die Rechte von Men- schen mit Behinderungen ges- tern Nachmittag Soziallandesrätin Rosmarie Pamer und Gesund- heitslandesrat Dr. Hubert Mess- ner überreichten. Pamer und Dr. Messner versprochen, sich der Forderungen anzunehmen. „Wir möchten die Vorschläge voran-

treiben, damit Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf volle Teilhabe zum Ausdruck bringen können“, so Hofer. Im Ressort von Landesrätin Pamer wurde bereits eine interne Arbeitsgruppe gebil- det, Dr. Messner informierte dar- über, dass vor Kurzem beschlos- sen wurde, bestimmte Studien- gänge an der Claudiana in kürze- ren Abständen anzubieten – um so mehr Fachpersonal auszubil- den.

© Alle Rechte vorbehalten

INKLUSION

Das wird gefordert

- Eine Anlaufstelle, an die sich Familien von Men- schen mit Behinderungen wenden können
- Ausbau der persönlichen Assistenz und der sozial- pädagogischen Wohnbe- gleitung
- Aktivierung der Kompe- tenzstelle für person- zentrierte Wohnbera- tung auf Bezirksebene
- Umsetzung innovativer und inklusiver Wohnungs- angebote mit Unter- stützung der Sozialdies- te
- Die Notwendigkeit, das Fachpersonal der Reha- bilitationstherapeuten auf- zustocken und der Ausbau des Fortbildungsangebo- tes zu den Themen Inkl- usion und Behinderung für das Gesundheitspersonal
- Verbesserung der Organi- sation und Koordination der Sozial- und Gesund- heitsdienste

Abb. 44: Dolomiten vom 01. Oktober 2024 / Fig. 44: Dolomiten del 1° ottobre 2024

Inklusion – ein Qualitätsmerkmal

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG: Monitoringausschuss sieht Notwendigkeit für zahlreiche Maßnahmen

BOZEN. „Was brauchen Men- schen mit Behinderungen, um aktiv am politischen und sozia- len Geschehen teilhaben zu können?“ – Diese Frage stand gestern im Four Points by Sheraton in Bozen im Mittelpunkt der ersten öffentlichen Sitzung des neu ernannten Südtiroler Moni- toringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderun- gen, an der rund 100 Personen teilnahmen.

„Jeder Mensch soll in allen Phasen seines Alltages selbst- bestimmt leben können. Die Ge- sellschaft muss die entsprechen- den Rahmenbedingungen schaffen, damit dies auch – und besonders – für Menschen mit

Behinderungen gilt. Denn nur dann können wir von uns sagen, eine solidarische Gesellschaft zu sein, die sozialen Zusammen- halt lebt“, sagte Landesrätin Ros- marie Pamer in ihrem Gruß- wort. „Es ist unsere Verantwor- tung als Gesellschaft und Politik, Rahmenbedingungen zu schaf- fen, die jedem Menschen – un- abhängig von seiner individuel- len Lebenssituation – die Mög- lichkeit geben, aktiv teilzuha- ben“, betonte Landtagspräsident Arnold Schuler.

Ein besonderer Höhepunkt der Tagung war das Impulsrefe- rat von Jürgen Dusel, dem Be- auftragten der deutschen Bun- desregierung für die Belange



Selbstbestimmt leben – das wollen auch Menschen mit Beeinträchti- gung.
shutterstock

von Menschen mit Behinderun- gen, mit dem Titel „Demokratie braucht Inklusion“. Laut Dusel sind „Inklusion und Demokratie 2 Seiten derselben Medaille“.

Eine Demokratie brauche Vielfalt, und dazu gehöre die In- klusion, „die verbrieftes Men- schenrecht und Qualitätsmerk- mal für ein modernes Land ist“.

In anschließenden Work- shops widmeten sich die Teil- nehmenden der Frage, was kon- kret dazu benötigt wird. „Die Er- gebnisse zeigen, dass noch viele Maßnahmen erforderlich sind“, meinte die Vorsitzende des Moni- toringausschusses, Gleichstel- lungsrätin Brigitte Hofer ab- schließend.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb. 45: Dolomiten vom 20. November 2024 / Fig. 45: Dolomiten del 20 novembre 2024

„Inklusion ist eine Voraussetzung“

Die Gleichstellungsrätin **Brigitte Hofer** richtet einen **Appell an Politik und Gesellschaft**, inklusive Initiativen zu unterstützen. Sie weist auf weiterhin bestehende Herausforderungen und die Gefahr von Ausgrenzung hin.



ein Recht auf gleichberechtigte Teilhabe – in Arbeit, Schule und Ausbildung, Kultur, Sport und Freizeit. Inklusion ist kein ‚Extra‘, sondern eine Voraussetzung für eine gerechte Zukunft.“ Hofer schließt mit einem Appell an Politik und Gesellschaft: „Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird. Jeder und jede kann seinen Beitrag leisten, sei es durch Sensibilisierung, durch Einbindung oder durch aktive Unterstützung inklusiver Initiativen. Nur gemeinsam können wir eine Welt schaffen, in der Vielfalt als Stärke gesehen wird.“

Brigitte Hofer

Der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen nutzt die Gelegenheit zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung, um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention voranzutreiben. Brigitte Hofer, Gleichstellungsrätin und Vorsitzende des Monitoringausschusses, betont die grundlegende Bedeutung des Engagements der gesamten Gesellschaft: „Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern eine moralische Verantwortung. Niemand darf aufgrund einer Behinderung ausgegrenzt werden. Inklusion ist nicht nur ein Ziel, sondern eine Haltung, die bei jedem von uns beginnt.“ In Südtirol hat der Monitoringausschuss die Aufgabe, die Einhaltung und Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen zu überwachen und zu stärken. Trotz positiver Entwicklungen weist Hofer auf bestehende Herausforderungen hin: „Barrierefreiheit, sei es in öffentlichen Räumen, auf dem Arbeitsmarkt oder in der Mobilität, ist noch lange nicht selbstverständlich. Es braucht einen kontinuierlichen Dialog und den festen Willen, Hindernisse – sowohl physische als auch soziale – konsequent abzubauen.“ Weiters mahnt Hofer: „Menschen mit Behinderungen haben

Abb. 46: Südtiroler Tageszeitung vom 03. Dezember 2024 / Fig. 46: Südtiroler Tageszeitung del 3 dicembre 2024

9.7 Ausblick und Themenschwerpunkte 2025

Für das Jahr 2025 hat der Monitoringausschuss folgende Arbeitsschwerpunkte definiert:

a) Euregio Tagung: „Chancen und Nutzen der UN-Behindertenrechtskonvention in den Ländern der Euregio“ – 30. Jänner 2025

b) Jahresthema 2025: Mobilität

In einer internen Sitzung wurde das Thema „Mobilität“ als zentrales Jahresthema für 2025 festgelegt. Die Wahl fiel vor dem Hintergrund, dass Menschen mit Behinderungen auch weiterhin mit erheblichen barrierebedingten Einschränkungen im öffentlichen und privaten Verkehrsraum konfrontiert sind – sowohl im physischen als auch im digitalen und kommunikativen Bereich. Der Monitoringausschuss plant, gezielt auf bestehende Barrieren hinzuweisen und die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen stärker in den Fokus zu rücken. Zusammen mit Betroffenen, Kindern und Jugendliche, Fachpersonen und Entscheidungsträger:innen sollen Lösungen und Handlungsansätze entwickelt werden, die zu

9.7 Prospettive e tematiche per il 2025

Per l'anno 2025, l'Osservatorio provinciale ha definito i seguenti punti focali di lavoro:

a) Convegno Euregio: " Sfide e opportunità della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nei territori dell'Euregio – 30 gennaio 2025

b) Tema dell'anno 2025: Mobilità

In una seduta interna, è stato scelto il tema "mobilità" come tema centrale per il 2025. La scelta è stata fatta alla luce del fatto che le persone con disabilità sono ancora oggi confrontate con numerose limitazioni legate alle barriere nei trasporti pubblici e privati, sia nello spazio fisico che in quello digitale e comunicativo. L'Osservatorio prevede di focalizzarsi su queste barriere e di dare maggiore attenzione alle prospettive delle persone con disabilità. Insieme a persone direttamente interessate, bambini e giovani, esperti e decisori politici, si cercheranno soluzioni e approcci per una mobilità inclusiva. È inoltre prevista una collaborazione più stretta con le scuole.

einer inklusiven Mobilität beitragen. Auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen ist vorgesehen.

Die Ergebnisse der Arbeit zum Jahresthema werden, wie in den Vorjahren, in einer öffentlichen Sitzung präsentiert und durch konkrete Forderungen an die politischen Entscheidungsträger:innen weitergegeben.

Das Jahresthema „Mobilität“ wird durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Arbeitsgruppen
- Erstellung eines Informationsvideos
- Zusammenarbeit mit Schulen
- Erstellung von Informationsmaterialien
- Öffentliche Sitzung im Jahr 2026

c) Weitere geplante Aktivitäten:

- **Zusammenarbeit mit der Gemeinde Bozen**
Im Rahmen einer Tagung zum Thema „Profilo esistenziale di vita“ wird die Zusammenarbeit weiter intensiviert. Zum Thema ist eine Tagung für Herbst 2025 geplant.
- **Buchpräsentationen am 3. Dezember**
Zwei Buchpräsentationen sollen in Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Onlus und der Autorin des Buches „Total behindert – Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft“ Mareike Sölch stattfinden.
- **Disability Pride Month im Juli**
(in Zusammenarbeit mit dem Beirat der Gemeinde Bozen)
Online-Kampagne zum Disability Pride Month.
- **Vorträge in Schulen**
Mitglieder des Monitoringausschusses werden in Berufs- und Oberschulen Vorträge halten, um über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zu informieren.

I risultati del tema dell'anno saranno, come negli anni precedenti, presentati in una seduta pubblica e accompagnati da richieste concrete indirizzate ai decisori politici.

Il tema "mobilità" sarà supportato dalle seguenti iniziative:

- Gruppi di lavoro
- Creazione di un video informativo
- Collaborazione con le scuole
- Creazione di materiali informativi
- Seduta pubblica nel 2026

c) Altri progetti in programma:

- **Collaborazione con il Comune di Bolzano**
Verrà intensificata la collaborazione attraverso una conferenza sul tema "Profilo esistenziale di vita". È previsto un convegno in autunno 2025 su questo argomento.
- **Presentazione di libri il 3 dicembre**
Due presentazioni di libri saranno organizzate in collaborazione con la Lebenshilfe Onlus e l'autrice del libro "Total behindert – Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft" (Totalmente disabili – Persone con disabilità nella società) Mareike Sölch.
- **Disability Pride Month a luglio**
(in collaborazione con la consulta Comunale di Bolzano)
Campagna online per il Disability Pride Month.
- **Conferenze nelle scuole**
I/le componenti dell'Osservatorio terranno conferenze in scuole professionali e superiori per informare sui diritti delle persone con disabilità e sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

- **Zusammenarbeit mit regionalen, nationalen und internationalen Beiräten sowie Vereinen**

Eine verstärkte Vernetzung mit europäischen Netzwerken und Partnern ist vorgesehen, um den Austausch und die Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen zu fördern.

- **Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkfähigkeit**

Der Monitoringausschuss wird weiterhin aktiv an der Vernetzung und der Öffentlichkeitsarbeit arbeiten.

- **Collaborazione con consigli regionali, nazionali e internazionali, associazioni e rappresentanze**

È prevista una maggiore rete di collaborazione con le reti europee e i partner, al fine di promuovere lo scambio e la cooperazione a diversi livelli.

- **Attività di pubbliche relazioni e networking**

L'osservatorio continuerà ad essere attivamente impegnato nella rete e nella comunicazione pubblica.



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

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

Tel. 0471 946 003 | PEC gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org
info@gleichstellungsraetin-bz.org | www.gleichstellungsraetin-bz.org
[info@ consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org) | www.consiglieradiparita-bz.org