Tagung:
“Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz”

EINE EINFÜHRUNG

Convegno:
“Mobbing, violenza e discriminazione di genere nei luoghi di lavoro”

UN’INTRODUZIONE



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l’avalianza dles oportunites

Brigitte Hofer
Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità

14.11.2025

Zuständigkeiten der Gleichstellungsrätin

Competenze della Consigliera di parità

Hauptzuständigkeiten:

- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Förderung der Chancengleichheit Arbeit
- Beratung, Mediation, Schlichtung
- Öffentliche Amtsperson
- Unabhängig & weisungsfrei
- Institutionell beim Landtag angesiedelt

- Vorsitzende Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen



Competenze primarie:

- Discriminazione di genere
- Mobbing sul posto di lavoro
- Promozione delle pari opportunità Lavoro
- Consulenza, mediazione, conciliazione
- Pubblico ufficiale
- Indipendente
- Collocato presso il Consiglio provinciale

- Presidente dell‘Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità

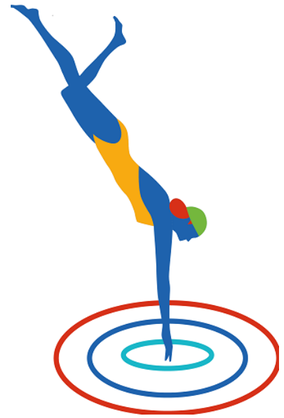
Rechtliche Grundlagen / Basi giuridiche



- **Gesetzesdekret Gleichstellungskodex / Decreto legislativo 198/2006**
  Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

- **Landesgesetz / Legge provinciale 11/2020**
  Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen
  Disciplina degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio Provinciale

- **Landesgesetz / Legge provinciale 4/2021**
  Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz
  Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza nei contesti lavorativi



Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes

Compiti del servizio antimobbing



Begriffsdefinitionen
Definizioni dei concetti

MOBBING
Systematische Aktionen der Anfeindung und Schikanierung über längeren Zeitraum

Azioni sistematiche di ostilità e persecuzione per un periodo prolungato

STRAINING
Wenige/einzelne feindselige Handlungen mit anhaltender negativer Wirkung

Pochi singoli atti ostili con effetti negativi persistenti

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG
Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes

DISCRIMINAZIONE DI GENERE
Trattamento diseguale basato sul genere

GEWALT
Physische, psychische oder sexuelle Übergriffe

VIOLENZA
Aggressioni fisiche, psicologiche o sessuali

BELÄSTIGUNG UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG
Unerwünschtes Verhalten, auch sexueller Natur die einschüchtern oder erniedrigen

MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI
Comportamenti indesiderati, anche sessuali che che intimidiscono o umiliano

Konflikt

- Zwei Kolleginnen streiten heftig über Urlaubsvertretung
- Beide äußern ihre Position
- Kommunikation auf Augenhöhe

Conflitto

- Due colleghe litigano animatamente per la copertura ferie
- Entrambe esprimono la propria posizione
- Comunicazione sullo stesso piano

Beispiele zur Unterscheidung

Esempi per distinguere



Berufsbedingter Stress

- Abteilung chronisch unterbesetzt
- Alle arbeiten unter Druck
- Schlechte Stimmung bei allen

Stress lavoro correlato

- Il reparto è costantemente sotto organico
- Tutti lavorano sotto pressione
- Cattiva atmosfera per tutte le persone

Mobbing

- Mitarbeiterin systematisch von Meetings ausgeschlossen
- Aufgaben nach und nach entzogen
- Kolleg:innen sprechen demonstrativ nicht mehr mit ihr
- Schreibtisch in Abstellraum verlegt
- Über Monate

Straining

- Langjähriger Abteilungsleiter plötzlich degradiert
- Ohne Vorwarnung, ohne Begründung
- Eine Maßnahme – dauerhafte demütigende Wirkung

Beispiele zur Unterscheidung

Esempi per distinguere



Mobbing

- Una dipendente è sistematicamente esclusa dalle riunioni
- Le sue mansioni vengono progressivamente tolte
- I colleghi smettono visibilmente di parlarle
- La sua scrivania viene spostata in una stanza d'archivio
- Per mesi

Straining

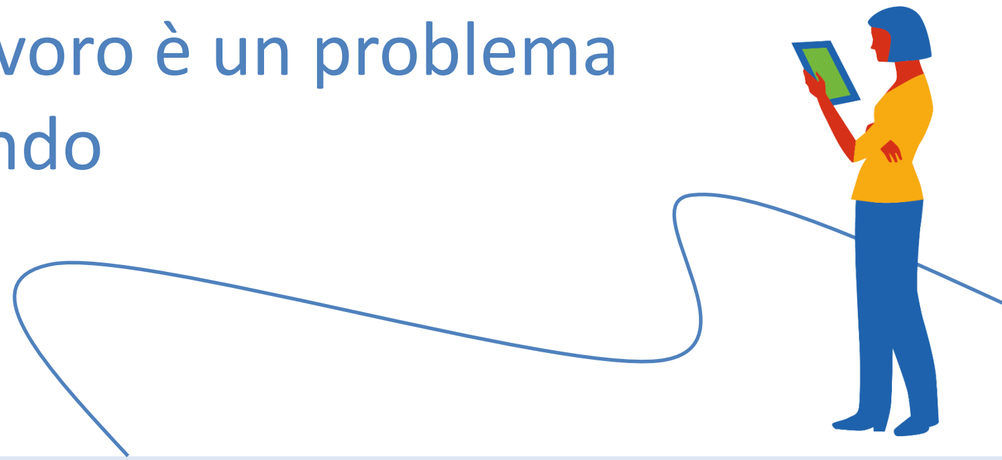
- Un capo reparto di lunga data improvvisamente degradato
- Senza preavviso, senza motivazione
- Una sola misura – effetto umiliante duraturo

Daten und Statistiken

Dati e statistiche

Gewalt am Arbeitsplatz ist ein wachsendes strukturelles Problem

Che ci mostrano che la violenza sul lavoro è un problema strutturale in crescendo



Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Violenza e molestie nel mondo del lavoro

👉 *Ein noch verborgenes Phänomen*

- Jede dritte Frau (≈ 31 %) in der EU hat körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlebt.
- Jede dritte Frau war am Arbeitsplatz sexuell belästigt.
- Bei jungen Frauen (18–29 Jahre) steigt der Anteil auf 42 %.
- Viele Fälle werden nicht gemeldet – aus Angst vor Vergeltung oder Arbeitsplatzverlust.



👉 *Un fenomeno ancora sommerso*

- 1 donna su 3 (≈ 31 %) nell'UE ha subito violenza fisica e/o sessuale nella vita.
- 1 donna su 3 ha subito molestie sessuali sul lavoro.
- Tra le giovani donne (18–29 anni) la percentuale sale al 42 %.
- Gran parte dei casi non viene denunciata, per paura di ritorsioni o perdita del lavoro.

Quellen/Fonti: FRA, EIGE, Eurostat (2023–2024)

ISTAT Daten / dati 2022 - 2023

Nur 2,3 % der Frauen haben die Justizbehörden und 2,1 % andere offizielle Institutionen kontakiert.

Solo il 2,3 % delle donne contattano le forze dell'ordine e il 2,1 % altre istituzioni.

WARUM?
PERCHÈ?

Scham- und Schuldgefühle
Sensi di colpa

Angst nicht ernst genommen zu werden
Paura di non essere creduta

Angst sich die Karriere zu ruinieren
Paura di rovinarsi la carriera

2,322 milioni di persone
tra i 15 e i 70 anni hanno subito almeno una volta nella vita molestie sessuali sul posto di lavoro

2,322 Millionen Personen



zwischen 15 und 70 Jahren haben einmal in ihrem Leben am Arbeitsplatz eine sexuelle Belästigung erfahren



81,6% Frauen
(1,900 Millionen Frauen)

81,6% donne
(1,900 milioni di donne)

INAIL

319 gemeldete Fälle in Südtirol von Aggressionen Gewalt am Arbeitsplatz

319 Casi segnalati in Alto Adige di agressioni e violenza sul posto di lavoro (2019-2023)

Südtirol / Alto Adige

Tendenz steigend / Dati in aumento:

- 2020: 54 Fälle / Casi
- 2023: 69 Fälle / Casi

INAIL-Daten / dati INAIL

👉 **6.813** Fälle anerkannten Arbeitsunfälle durch Aggressionen und Gewalt am Arbeitsplatz

👉 **6.813** Casi di infortuni riconosciuti per aggressioni e violenza sul lavoro

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Infortuni in occasione di lavoro definiti positivi da aggressioni e violenze per gestione assicurativa - Regione Trentino Alto Adige. Anni 2019-2023

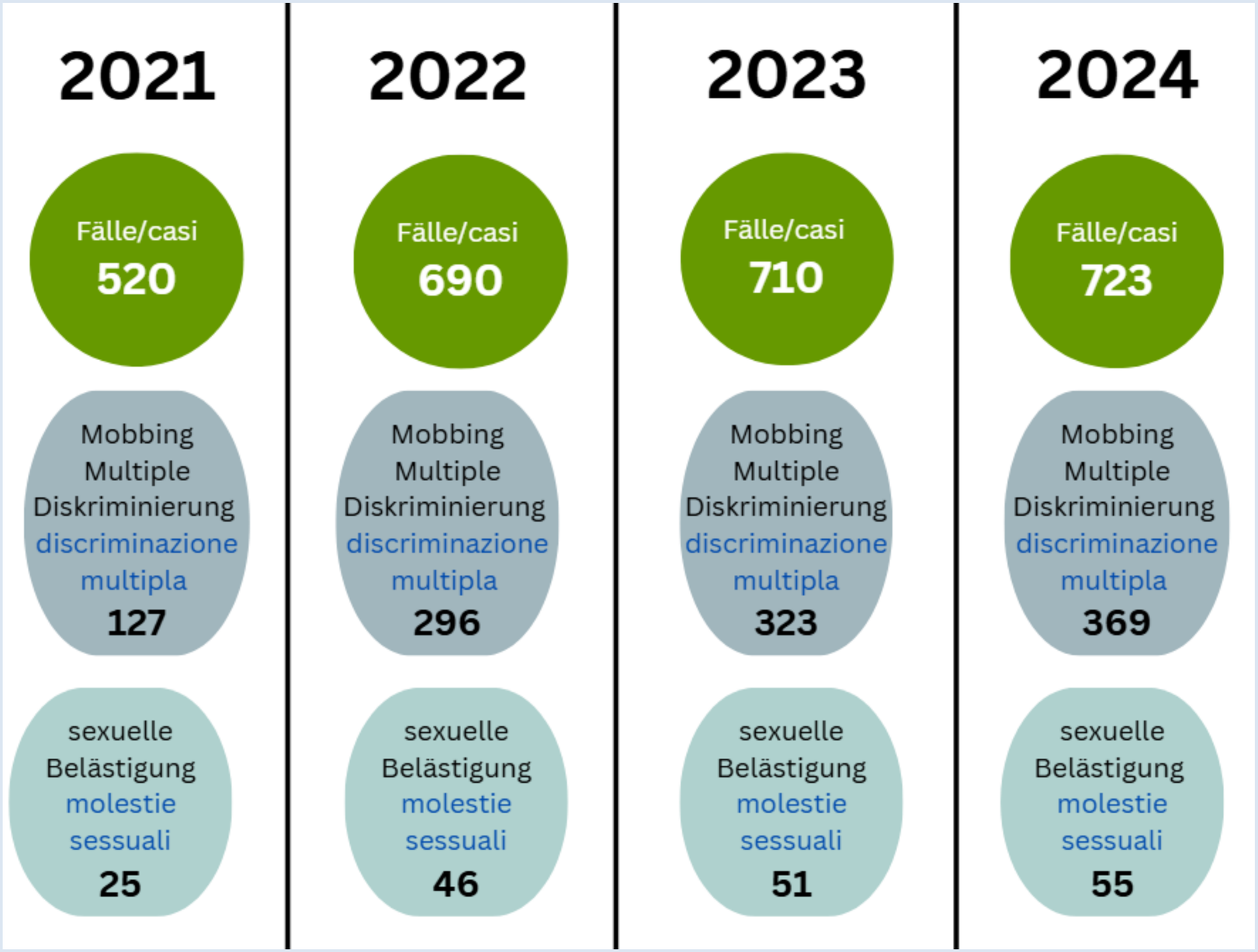
Territorio/Gestione assicurativa	2019	2020	2021	2022	2023
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO	**84**	**54**	**50**	**62**	**69**
AGRICOLTURA	1	1		2	2
INDUSTRIA E SERVIZI	76	52	48	60	65
CONTO STATO	7	1	2		2
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	**80**	**61**	**102**	**87**	**90**
AGRICOLTURA			6		3
INDUSTRIA E SERVIZI	77	61	95	84	81
CONTO STATO	3		1	3	6
Totale complessivo	**164**	**115**	**152**	**149**	**159**

Fonte: Banca dati statistica, dati aggiornati al 31 ottobre 2024

Sono escluse le aggressioni agli studenti e quelle derivanti da animali

📊 Gleichstellungsrätin DATEN
Mobbing und sexuelle Belästigung

📊 Consigliera di parità DATI
Mobbing e molestie sessuali



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

Ein wichtiger Schritt für Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz /

Un passo avanti per la dignità e la sicurezza sul lavor

📅 Am 31. Oktober 2025 wurde das **Gestzesdekret Nr. 159/2025** im Amtsblatt veröffentlicht:
„Dringende Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie im Bereich des Zivilschutzes.“

📘 **Was wird geändert?**
Das Dekret **ergänzt das Gesetzesdekret Nr. 81/2008** (*Testo Unico Arbeitsschutz*), indem es die **Prävention von Gewalt und Belästigung** als *allgemeine Schutzmaßnahme* in **Art. 15** aufnimmt.

💡 **Was jetzt zählt:**
Von der *Planung* zur *Umsetzung* kommen – damit Arbeitsplätze wirklich sicher, respektvoll und inklusiv werden.

✨ **Gleichstellung entsteht durch Prävention, Respekt und gemeinsame Verantwortung.**



📅 Il 31 ottobre 2025 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **Decreto-Legge n. 159/2025**:
“Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile.”

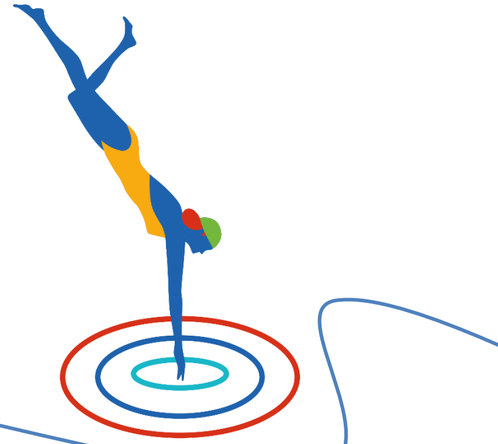
📘 **Quale norma viene modificata?**
Il decreto **integra il D.Lgs. 81/2008** (*Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro*), inserendo la **prevenzione di violenze e molestie** tra le *misure generali di tutela* dell’**art. 15**.

💡 **La sfida ora:**
Passare dalla *programmazione* all’*attuazione* per garantire ambienti di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi.

✨ **La parità si costruisce così: con prevenzione, rispetto e responsabilità condivisa.**

Schweigen schützt die Täter:innen,
nicht die Betroffenen.

Il silenzio protegge chi molesta,
non chi subisce.



Warum diese Tagung?

Perchè questo convegno?

Ziele der Tagung:

- Bewusstsein schaffen
- Netzwerke stärken
- Gemeinsam Lösungswege entwickeln



Obiettivi del convegno:

- Creare consapevolezza
- Costruire una rete
- Creare insieme soluzioni

Die Dunkelziffer ist nach wie vor groß.
Es geht darum, dass die Betroffenen Arbeitnehmenden ohne Scham und Angst Hilfe suchen!

I dati raccolti sono sottostimati.
Le persone colpite devono avere agio nel cercare aiuto senza vergogna e sensi di colpa!

Wichtige Anlaufstellen und Maßnahmen
Punti di contatto e misure importanti

Sichtbare Anlaufstellen schaffen

Gewerkschaften und ihre Beratungsdienste
Vertrauensräte und Vertrauensrätinnen
Gleichstellungsräte und Gleichstellungsrätinnen
Interne Meldestellen im Betrieb

Netzwerkarbeit stärken

Zusammenarbeit verschiedener Akteure
Koordination für effektivere Interventionen
Erhöhung der institutionellen Wirksamkeit

Bei sexueller Belästigung:

- Scham abbauen und Vertrauen schaffen
- Richtige Begriffe verwenden
- Sensible, respektvolle Kommunikation
- Klare rechtliche Einordnung

Creare punti di contatto visibili

Sindacati e loro servizi di consulenza
Consiglieri e Consigliere e di fiducia
Consiglieri e Consigliere di parità
Punti di segnalazione interni

Rafforzare il lavoro di rete

Collaborazione tra diversi attori
Coordinamento per interventi più efficaci
Aumento dell'efficacia istituzionale

In caso di molestie sessuali:

- Ridurre la vergogna e creare fiducia
- Utilizzare la terminologia corretta
- Comunicazione sensibile e rispettosa
- Chiara qualificazione giuridica

RESPECT-KAMPAGNE/ CAMPAGNA
Bereich Arbeit/ settore lavoro









RESPECT-KAMPAGNE/ CAMPAGNA
Bereich Arbeit/ settore lavoro









Büro der Gleichstellungsrätin
Anti-Mobbing-Dienst
Ufficio della Consigliera di parità
Servizio antimobbing

Via Cavourstraße 23/c – 39100 Bozen, Bolzano

0471/946003

info@gleichstellungsraetin-bz.org
info@consiglieradiparita-bz.org

www.gleichstellungsraetin-bz.org
www.consiglieradiparita-bz.org

Gleichstellungsrätin Südtirol /
Consigliera di parità Alto Adige

@gleichstellungsraetin_bz

Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BOLZANO
RECHTSANWALTSKAMMER BOZEN

ORDINE DEGLI PSICOLOGI
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO
PSYCHOLOGENKAMMER
DER PROVINZ BOZEN

ASGB

SGB CISL

CGIL
AGB

UIL-SGK
ALTO ADIGE - SÜDTIROL
IL SINDACATO DELLE PERSONE

AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE
PROVINZIA AUTONOMA DE BULSAN SÜDTIROL

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

Die Gleichstellungsrätin und ihr Team

La Consigliera di parità e il suo team





Claudia Mulser



Christian Romano



Elisa Hellrigl

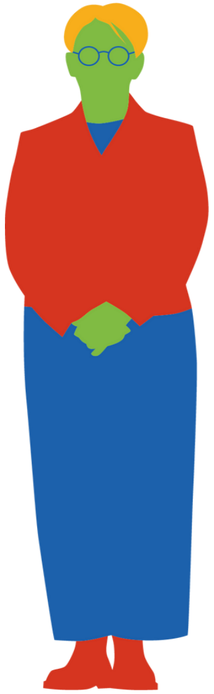


Margit Vontavon



VIELEN DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!

GRAZIE DELL`ATTENZIONE!



DIE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
GENDER EQUALITY OFFICER



#

Gleichstellung
PariOpportunità
WorkplaceBullying
StopBelästigung

GenderGap
WorkplaceViolence
FairerArbeitsplatz
Antidiscriminazione

WomensRights
Chancengleichheit
DirittiDelleDonne
WorkplaceEquality