



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

TÄTIGKEITSBERICHT 2025 RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2025



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

TÄTIGKEITSBERICHT 2025

Gleichstellungsrätin

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c

Tel. 0471 946 003

info@gleichstellungsraetin-bz.org

gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

www.gleichstellungsraetin-bz.org

Mai 2026

RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2025

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

Maggio 2026

INHALT INDICE

S./Pag

Vorwort	6	Premessa
Die Gleichstellungsrätin Auftrag und Mandat	8	La Consigliera di parità compiti e mandato
Jahreshighlights 2025	10	Punti salienti 2025
Tätigkeitsjahr im Überblick 2025	12	Panoramica anno di attività 2025
1. Beratung, Information, Mediation	13	1. Consulenza, informazione, mediazione
1.1 Ablauf des Beratungsprozesses	13	1.1 Svolgimento della procedura di consulenza
1.2 Zahlen, Daten und Fakten 2025	14	1.2 Dati, numeri e fatti del 2025
1.3 Merkmale der Ratsuchenden: Sprache, Bezirk, Geschlecht	16	1.3 Caratteristiche dell'utenza: lingua, comprensorio, sesso
1.4 Herkunft der Anfragen: öffentlicher und privater Sektor	18	1.4 Provenienza delle richieste: settore pubblico e privato
1.5 Themenschwerpunkte in Beratungen und Mediationen	19	1.5 Temi principali nelle consulenze e nelle mediazioni
1.6 Fallbeispiele aus der Beratungspraxis	21	1.6 Esempi di casi dalla pratica di consulenza
2. Eigene Veranstaltungen, Projekte und Publikationen	25	2. Nostre iniziative, progetti e pubblicazioni
2.1 Leitfaden für geschlechtergerechte Stellenanzeigen	25	2.1 Linee guida per annunci di lavoro inclusivi
2.2 Fachtagung: Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung	27	2.2 Convegno: Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro
2.3 Zweijahresbericht der Betriebe mit über 50 Mitarbeitenden	28	2.3 Rapporto biennale delle aziende con oltre 50 dipendenti
2.4 Maßnahmenplan zum Genderbericht 2024 des Personals der Landesverwaltung	29	2.4 Piano d'intervento sull'Analisi di genere 2024 dell'amministrazione provinciale
2.5 AFB-Tagung	30	2.5 Conferenza dell'AFB

4

3. Referent:innen-tätigkeit und Sensibilisierungsarbeit	31	3. Attività di formazione e sensibilizzazione	
3.1 Referent:innen-tätigkeit	31	3.1 Attività di formazione	
3.2 Projekte mit Schulen	34	3.2 Progetti con le scuole	
4. Gremienarbeit und fachliche Mitwirkung	36	4. Attività nei comitati e contributo professionale	
4.1 Gesetzlich vorgesehene Kommissionen und Ausschüsse	36	4.1 Commissioni e comitati previsti dalla legge	
4.2 Weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen	37	4.2 Ulteriori comitati e gruppi di lavoro	
4.3 Weitere Mitwirkungen	37	4.3 Partecipazioni aggiuntive	
5. Institutionelle Zusammenarbeit und Netzwerkarbeit	38	5. Collaborazione istituzionali e attività di rete	
5.1 Austausch und Kooperation mit Institutionen	38	5.1 Interazione e cooperazione con le istituzioni	
5.2 Zusammenarbeit mit den anderen Ombudsstellen des Südtiroler Landtages	39	5.2 Collaborazione con gli altri organismi di garanzia del Consiglio provinciale	
5.3 Zusammenarbeit mit lokalen und nationalen Partnerinnen und Partnern	40	5.3 Collaborazione con partner locali e nazionali	
5.4 Beteiligung am Netzwerk RE.A.DY	42	5.4 Partecipazione alle Rete RE.A.DY	
6. Öffentlichkeitsarbeit	44	6. Attività di comunicazione	
6.1 Presseberichte	44	6.1 Rassegna stampa	
6.2 Social Media und Kampagnen	55	6.2 Social media e campagne	
6.3 Sensibilisierungskampagnen und Materialien	55	6.3 Campagne di sensibilizzazione e materiale	
6.4 RESPECT-Plakate mit Bezug auf die Arbeitswelt	56	6.4 Manifesto RESPECT per il mondo del lavoro	
6.5 Informationsmaterialien	57	6.5 Materiale informativo	
7. Ausblick 2026	58	7. Prospettive 2026	
8. Das Amt der Gleichstellungsrätin	60	8. La Consigliera di parità	
8.1 Institutionelle Entwicklung und gesetzliche Grundlagen	60	8.1 Sviluppo istituzionale e basi giuridiche	
8.2 Tätigkeitsfelder	63	8.2 Ambiti di competenza	
8.3 Personelle Ausstattung	65	8.3 Dotazione di personale	
8.4 Entwicklungen und Herausforderungen	66	8.4 Sviluppi e sfide	

9. Der Anti-Mobbing-Dienst	67	9. Il servizio antimobbing
9.1 Gesetzliche Grundlage: Landesgesetz Nr. 4/2021	67	9.1 Base giuridica: legge provinciale n. 4/2021
9.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes	68	9.2 Compiti del servizio antimobbing
9.3 Tätigkeiten im Jahr 2025	69	9.3 Attività dell'anno 2025
10. Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen	71	10. Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità
10.1 Gesetzliche Grundlagen	72	10.1 Basi giuridiche
10.2 Aufgaben und Zusammensetzung	73	10.2 Compiti e composizione
Jahreshighlights 2025	76	Punti salienti del 2025
Tätigkeitsjahr 2025 im Überblick	78	Anno di attività del 2025
10.3 Tätigkeiten im Jahr 2025	79	10.3 Attività nel 2025
10.4 Netzwerkarbeit und Kooperationen	85	10.4 Lavoro in rete e cooperazione
10.5 Teilnahme an Veranstaltungen und Fachaustausch	87	10.5 Partecipazione a eventi e scambio professionale
10.6 Sensibilisierungskampagnen und Öffentlichkeitsarbeit	91	10.6 Campagne di sensibilizzazione e pubbliche relazioni
10.7 Themenschwerpunkte 2026	99	10.7 Temi prioritarie 2026

VORWORT

„Jede Person hat das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.“

*Übereinkommen Nr. 190
der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
2019*

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

sehr geehrte Damen und Herren Landtags-
abgeordnete,

dieser Tätigkeitsbericht dokumentiert die Arbeit der Gleichstellungsrätin im Jahr 2025 – dem ersten vollständigen Jahr nach der Wahl von 2024.

Gleichstellung am Arbeitsplatz ist kein abgeschlossenes Kapitel. Solange Menschen wegen ihres Geschlechts benachteiligt, belästigt oder gemobbt werden, braucht es eine unabhängige Stelle, die zuhört, begleitet und handelt. Genau das ist der Auftrag der Gleichstellungsrätin – und genau das spiegelt dieser Bericht wider.

Diskriminierung, Mobbing und fehlende Inklusion sind keine Randthemen. Sie betreffen Menschen in konkreten Lebens- und Arbeitssituationen – täglich. Im vergangenen Jahr haben sich weit über 700 Personen an diese Stelle gewandt. Die Anliegen reichen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung über Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Für jeden dieser Fälle steht der Anti-Mobbing-Dienst bereit – als eigenständige, gesetzlich verankerte Anlaufstelle, die seit 2021 beim Büro der Gleichstellungsrätin angesiedelt ist. Dass die Fallzahlen steigen, ist kein Alarmsignal – es zeigt, dass der Dienst ankommt und gebraucht wird.

Zu diesem Auftrag gehört auch meine Tätigkeit als Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wer über Diskriminierung spricht, muss Menschen mit Behinderungen mitdenken. Der Ausschuss überwacht die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Südtirol und

PREMESSA

“Ogni persona ha il diritto a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere”.

*Convenzione n. 190
dell'Organizzazione Internazionale del
Lavoro (OIL), 2019*

Egregio signor Presidente del Consiglio
provinciale,
gentili consigliere e consiglieri provinciali,

la presente relazione di attività documenta il lavoro della Consigliera di parità nel 2025 – il primo anno completo dopo la sua elezione nel 2024.

L'uguaglianza sul posto di lavoro non è un capitolo chiuso. Finché le persone sono svantaggiate, molestate o vittime di mobbing a motivo del loro sesso, è necessario un organismo indipendente che le ascolti, le accompagni e agisca. Questo è esattamente il compito della Consigliera di parità – ed è l'oggetto della presente relazione.

Discriminazione, mobbing e mancata inclusione non sono temi marginali. Riguardano persone in situazioni concrete di vita e di lavoro, ogni giorno. L'anno scorso oltre 700 persone si sono rivolte a questo ufficio, per una vasta gamma di problemi: dalla discriminazione di genere alla conciliazione tra famiglia e lavoro, fino al mobbing e alle molestie sessuali sul posto di lavoro. Per ognuna di queste situazioni è disponibile il servizio antimobbing – come punto di contatto indipendente e sancito dalla legge, insediato dal 2021 presso l'ufficio della Consigliera di parità. Il fatto che il numero dei casi aumenti non è un segnale di allarme: dimostra che il servizio viene utilizzato e che è necessario.

A questo incarico si affianca anche la mia funzione di presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Chi parla di discriminazione deve includere anche le persone con disabilità. L'Osservatorio monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige e ribadisce con chia-

macht deutlich: Inklusion ist keine Zusatzleistung – sie ist Grundbedingung für eine gerechte Gesellschaft.

Die wichtigsten Entwicklungen, Zahlen und Ereignisse des Jahres werden auf den folgenden Seiten zunächst in den Highlights zusammengefasst. Vertiefende Informationen finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

Dank

Ich danke dem Südtiroler Landtag herzlich für das Vertrauen, das mir mit meiner Wahl entgegengebracht wurde. Ein besonderer Dank gilt Landtagspräsident Arnold Schuler, Generalsekretär Florian Zelger, dem Präsidium sowie allen Kolleginnen und Kollegen im Landtag für die konstruktive Zusammenarbeit.

Ganz besonders danke ich meinem Team: für seinen täglichen Einsatz, seine Verlässlichkeit und die wertvolle Überzeugung in der täglichen Arbeit.

Mein Dank gilt auch allen Menschen, die sich mit ihren Anliegen an die Ombudsstelle gewandt haben. Ihre Erfahrungen, Fragen und Perspektiven geben dieser Arbeit Bedeutung und Richtung.

rezza che l'inclusione non è una prestazione aggiuntiva, bensì una condizione fondamentale per una società equa.

Nelle pagine seguenti vengono inizialmente riassunti, negli highlights, i principali sviluppi, dati ed eventi dell'anno. Approfondimenti e dettagli si trovano nei rispettivi capitoli.

Ringraziamenti

Ringrazio di cuore il Consiglio provinciale per la fiducia accordatami con la mia elezione. Un ringraziamento particolare al presidente del Consiglio provinciale, Arnold Schuler, al segretario generale, Florian Zelger, all'ufficio di presidenza e a tutti i colleghi e le colleghe del Consiglio provinciale per la loro costruttiva collaborazione.

Un ringraziamento particolare va al mio team per l'impegno quotidiano, la grande affidabilità e il prezioso supporto nel lavoro di ogni giorno.

Ringrazio anche tutte le persone che si sono rivolte all'ufficio con le loro richieste: le vostre esperienze, domande e prospettive danno significato e direzione al nostro lavoro.



Brigitte Hofer

Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen
Consigliera di parità della Provincia Autonoma di Bolzano
Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
Presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità

Die Gleichstellungsrätin

Auftrag und Mandat

Die Gleichstellungsrätin ist eine öffentliche Amtsperson und die unabhängige Ombudsstelle des Landes Südtirol für Fragen der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt. Sie ist gesetzlich verankert im Gleichstellungskodex (GvD 198/2006) und im Südtiroler Landesgesetz Nr. 11/2020 und handelt in vollständiger Unabhängigkeit vom Südtiroler Landtag.

Sie ist Anlaufstelle für Personen, die am Arbeitsplatz von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung betroffen sind – aber auch für Arbeitgebende, Personalverantwortliche, Gewerkschaften und alle, die sich mit Gleichstellungsthemen befassen und Informationen oder Orientierung suchen.

Ihr gesetzlicher Auftrag umfasst die Beratung und Begleitung Betroffener, die Förderung von Chancengleichheit, die Prävention von Diskriminierung sowie die Zusammenarbeit mit Institutionen, Sozialpartner:innen und der Öffentlichkeit.

Bei ihrem Büro ist zudem der Anti-Mobbing-Dienst des Landes angesiedelt sowie die Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dessen Vorsitz die Gleichstellungsrätin innehat.

La Consigliera di parità

Compiti e mandato

La Consigliera di parità è un pubblico ufficiale e l'organismo di garanzia indipendente della Provincia autonoma di Bolzano per le questioni di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro. È prevista per legge dal Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) e dalla Legge provinciale n. 11/2020 e agisce in piena indipendenza presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano.

È il primo punto di contatto per le persone vittime di discriminazioni di genere, mobbing o molestie sul posto di lavoro – ma anche per datori di lavoro, responsabili delle risorse umane, sindacati e chiunque si occupi di temi legati alle pari opportunità e abbia bisogno di informazioni o orientamento.

Il suo mandato legale comprende la consulenza e l'accompagnamento delle persone interessate, la promozione delle pari opportunità, la prevenzione delle discriminazioni nonché la collaborazione con le istituzioni, le parti sociali e il pubblico.

Presso il suo ufficio hanno sede il Servizio anti-mobbing della Provincia nonché la segreteria dell'Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità, di cui la Consigliera di parità ricopre la presidenza.

DIE DREI MANDATE der Gleichstellungsrätin

01

Gleichstellungsrätin

Beratung & Gleichstellung
in der Arbeitswelt

Consigliera di parità

Consulenza & parità di genere
nel mondo del lavoro

02

Anti-Mobbing-Dienst

Prävention & Schutz

Servizio antimobbing

Prevenzione & protezione

03

Südtiroler Monitoringausschuss

Rechte von Menschen
mit Behinderungen

Osservatorio provinciale

Diritti delle persone
con disabilità

Aufgabenfelder

Beratung und Mediation

Unterstützung bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz

Prävention und Sensibilisierung

Vorträge, Schulungen, Kampagnen und Informationsmaterialien für Betriebe und Schulen

Netzwerk und Gremienarbeit

Zusammenarbeit mit Institutionen, Sozialpartner:innen, Gewerkschaften und nationalen Netzwerken

Ambiti di attività

Consulenza e mediazione

Sostegno in caso di discriminazioni di genere, mobbing e molestie sul posto di lavoro

Prevenzione e sensibilizzazione

Conferenze, corsi di formazione, campagne e materiale informativo per aziende e scuole

Lavoro in rete e collaborazione con comitati

Collaborazione con istituzioni, parti sociali, sindacati nonché reti nazionali

Jahreshighlights 2025

Hier die wichtigsten Meilensteine auf einen Blick.

Publikation

30.10.2025

„Leitfaden für Stellenanzeigen, die alle erreichen: Gleichstellung beginnt beim Jobtitel“

Gemeinsam mit Eurac Research und der Handelskammer Bozen entstand der erste Praxisleitfaden dieser Art in Italien. Die Präsentation am 30. Oktober zog rund 100 Teilnehmende an – ein klares Signal für das Interesse an diesem praxisorientierten Instrument.

Publikation – Pressekonferenz

30.09.2025

8. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation in den Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive 2022–2023 – „Teilzeitfalle und gläserne Decke“

Die Personaldaten der Betriebe mit über 50 Mitarbeitenden wurden in Zusammenarbeit mit dem AFI-Arbeitsförderungsinstitut ausgewertet und die Schwerpunkte in Genderperspektive ausgearbeitet.

Publikation – Pressekonferenz

15.12.2025

„Maßnahmenplan der Gleichstellungsrätin zum Genderbericht 2024 des Personals der Landesverwaltung der Provinz Bozen: Daten, Trends und Handlungsvorschläge“

Der Bericht macht strukturelle Ungleichheiten in der öffentlichen Verwaltung sichtbar. Die Gleichstellungsrätin hat die bereitgestellten Daten der Landesverwaltung in einer Genderperspektive aufbereitet.

Veranstaltung

14.11.2025

Fachtagung „Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz“

Recht, Psychologie und Sozialpartnerschaft an einem Tisch: Die Tagung am 14. November brachte Gewerkschaften, Rechtsanwaltskam-

Punti salienti del 2025

I principali risultati in sintesi.

Pubblicazione

30.10.2025

“Linee guida per annunci di lavoro inclusivi: la parità inizia dal linguaggio”

In collaborazione con Eurac Research e la Camera di commercio di Bolzano è nata la prima guida pratica di questo tipo in Italia. La presentazione del 30 ottobre ha avuto una partecipazione di circa 100 partecipanti – un chiaro segnale dell’interesse per questo strumento pratico.

Pubblicazione – Conferenza stampa

30.9.2025

8° Rapporto di ricerca sulla situazione occupazionale nelle aziende altoatesine in prospettiva di genere 2022–2023 – “Trappola del part-time e soffitto di cristallo”

I dati del personale delle aziende a quelli di più 50 dipendenti, sono stati analizzati in collaborazione con l’AFI – Istituto per la promozione dei lavoratori e sono stati definiti i temi prioritari in un’ottica di genere.

Pubblicazione – Conferenza stampa

15.12.2025

“Piano d’intervento della Consigliera di parità sull’Analisi di genere 2024 del personale dell’amministrazione: dati, tendenze e proposte operative”

Il rapporto rende visibili le disuguaglianze strutturali nell’amministrazione pubblica. La Consigliera di parità ha elaborato i dati dall’amministrazione provinciale in un’ottica di genere.

Evento

14.11.2025

Convegno: “Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro”

Diritto, psicologia e parti sociali allo stesso tavolo: il convegno del 14 novembre ha riunito sindacati, Ordine degli avvocati e Ordine degli

mer und Psychologenkammer zusammen – für eine koordinierte, institutionsübergreifende Prävention. Über 300 Personen nahmen teil.

Vernetzung

17.05.2025

Netzwerk RE.A.DY – Filmabend „Gemeinsam, mehr Ready denn je“

Gemeinsam mit der Landesverwaltung, dem Amt für Bürgerrechte, der Gemeinde Bozen, dem Jugendamt und weiteren Vereinen wurde am 17. Mai ein Kinoabend organisiert – zur Sensibilisierung gegen Homo-, Bi- und Transphobie.

11.09.2025

Mitorganisation der AFB-Tagung: Rentenabsicherung von Frauen

Gleichstellungsthemen im Kontext von Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe – die Gleichstellungsrätin brachte ihre Perspektive in die Jahrestagung des AFB ein.

Kampagne

RESPECT-Plakate für die Arbeitswelt

In Zusammenarbeit mit der Landesverwaltung entstanden niedrigschwellige, direkte Plakate zur Würde am Arbeitsplatz – heute im Einsatz in Betrieben, Schulen und öffentlichen Einrichtungen.

Kommunikation

Wachsende Präsenz in den sozialen Medien

2025 hat die Gleichstellungsrätin ihre Kommunikation in den sozialen Medien gezielt ausgebaut. Mit 164 Beiträgen auf Facebook und 126 auf Instagram wurden Gedenktage, aktuelle Gleichstellungsthemen und Aktivitäten des Büros regelmäßig begleitet – niedrigschwellig, aktuell und für ein breites Publikum zugänglich. Die wachsende Follower-Zahl zeigt: Das Interesse an den Themen des Büros ist da.

psicologi – per una prevenzione coordinata e interistituzionale. Hanno partecipato oltre 300 persone.

Collaborazione e rete

17.5.2025

Rete RE.A.DY – Serata cinema “Insieme, più Ready che mai”

In collaborazione con l'amministrazione provinciale, l'Ufficio per i diritti dei cittadini, il Comune di Bolzano, l'Ufficio giovani e altre associazioni, il 17 maggio è stata organizzata una serata cinematografica per sensibilizzare contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia.

11.9.2025

Co-organizzazione del convegno AFB: Tutela pensionistica delle donne

Temi di parità nel contesto dell'istruzione e della partecipazione sociale – la Consigliera di parità ha portato la sua prospettiva al convegno annuale dell'AFB.

Campagna

Manifesti RESPECT per il mondo di lavoro

In collaborazione con l'amministrazione provinciale sono stati realizzati manifesti accessibili e diretti sulla dignità sul luogo di lavoro – oggi utilizzati in aziende, scuole e istituzioni pubbliche.

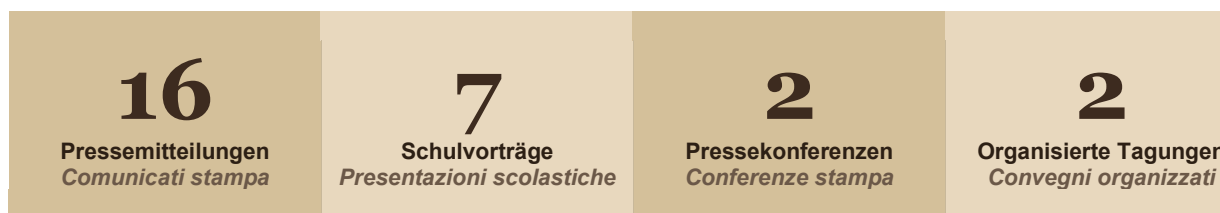
Comunicazione

Presenza crescente sui social media

Nel 2025 la Consigliera di parità ha ampliato la propria comunicazione sui social media. Con 164 post su Facebook e 126 su Instagram, ricorrenze, temi attuali sulla parità e attività dell'ufficio sono stati seguiti regolarmente – in modo accessibile, attuale e rivolto a un pubblico ampio. Il crescente numero di follower dimostra che l'interesse per i temi dell'ufficio è reale.

Tätigkeitsjahr in Zahlen *L'anno in cifre*

Gleichstellungsrätin | Consigliera di parità



Fälle im Detail: 728 insgesamt / *Casi nel dettaglio: 728 in totale*



Anfragen nach Themen / *Richieste per argomento*

Thema	Tema	Fälle Casi	Anteil / Quota
Geschlechtsspezifische Diskriminierung & Mobbing	<i>Discriminazione di genere & mobbing</i>	361	49,6 %
Flexibilität / Vereinbarkeit Familie & Beruf	<i>Flessibilità / conciliazione fam.-lavoro</i>	242	33,2 %
Sexuelle Belästigung & Stalking am Arbeitsplatz	<i>Molestie sessuali & stalking sul lavoro</i>	48	6,6 %
Abbruch des Arbeitsverhältnisses	<i>Cessazione del rapporto di lavoro</i>	19	2,6 %
Gehalt / Entlohnung	<i>Retribuzione / salario</i>	11	1,5 %
Andere Gründe	<i>Altri motivi</i>	47	6,5 %

1. BERATUNG, INFORMATION, MEDIATION

Dieser Abschnitt zeigt, wie viele Menschen sich 2025 an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, aus welchen Gründen – und was mit ihren Anliegen passiert ist.

1.1 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.

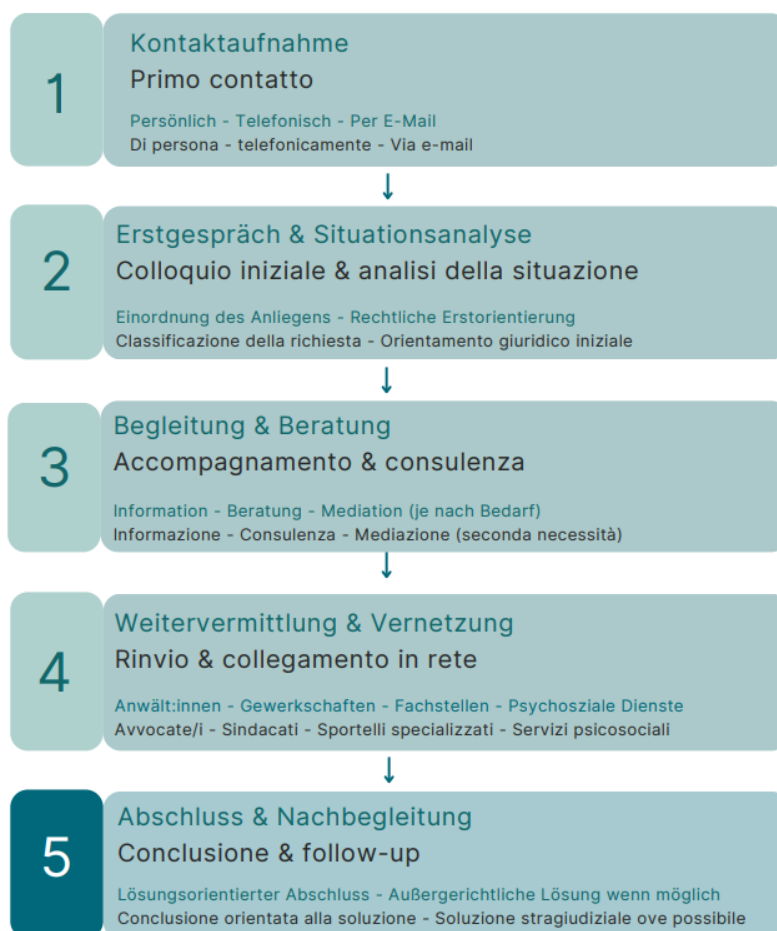
1. CONSULENZA, INFORMAZIONE, MEDIAZIONE

Questa sezione mostra quante persone si sono rivolte alla Consigliera di parità nel 2025, per quali motivi e con quali risultati.

1.1 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.



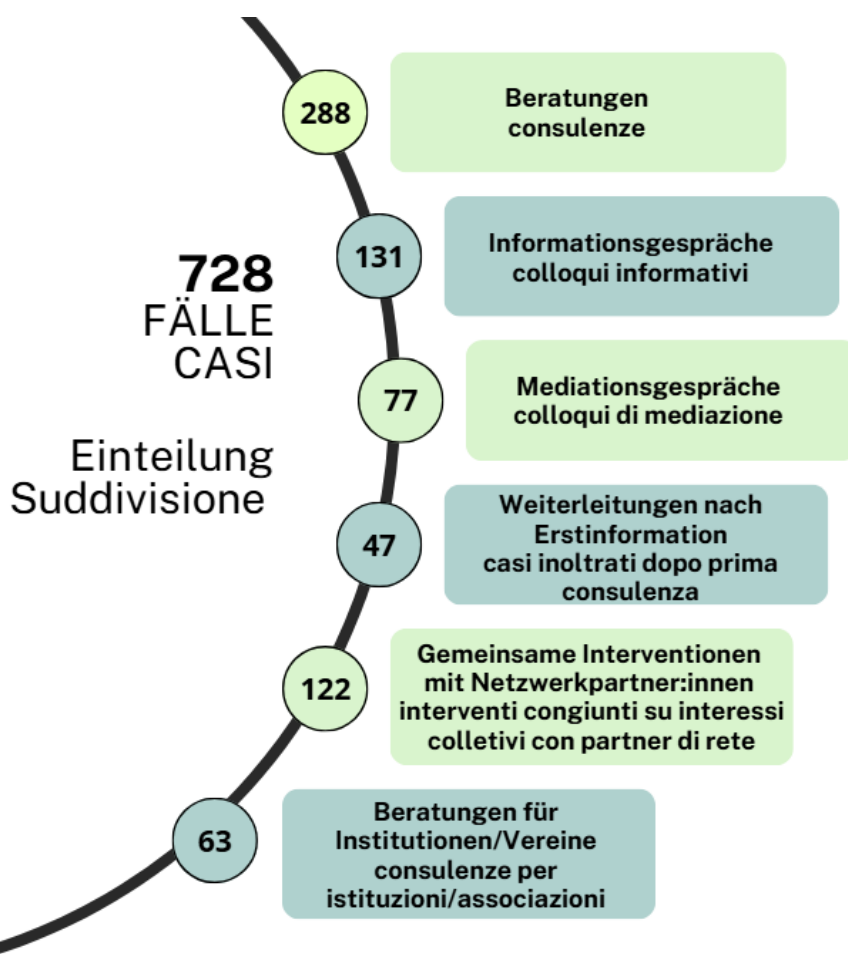
Grafik 1: Ablauf des Beratungsprozesses / Grafico 1: Svolgimento della procedura di consulenza

1.2 Zahlen, Daten und Fakten 2025

Im Jahr 2025 wurden insgesamt **728** Fälle bearbeitet – eine Zahl, die die anhaltend hohe Nachfrage nach unabhängiger Beratung und Unterstützung eindrücklich belegt. Gegenüber dem Vorjahr ist das eine weitere leichte Steigerung. Sie ist kein Zufall, sondern das Ergebnis gezielter Öffentlichkeitsarbeit, wachsender Bekanntheit der Stelle und – leider – einer Arbeitswelt, in der Diskriminierung und Mobbing nach wie vor vorkommen.

1.2 Dati, numeri e fatti del 2025

Nel 2025 sono stati trattati complessivamente **728** casi, un numero che dimostra in modo impressionante la costante, elevata domanda di consulenza e di supporto indipendenti. Si tratta di un ulteriore leggero aumento rispetto all'anno precedente. Non è una coincidenza ma il risultato di una pubblicità mirata, di una crescente notorietà dell'ufficio e, purtroppo, di un mondo del lavoro in cui la discriminazione e il mobbing accadono ancora.



Grafik 2: Einteilung Fälle / Grafico 2: Suddivisione casi

Die Leistungen gliedern sich in drei Kategorien: Beratungen (über 1 Stunde, mit dem Ziel der längerfristigen Begleitung), Mediationen (Gespräche mit allen Beteiligten, stets über 3,5 Stunden) und Informationsgespräche (unter 1 Stunde, per E-Mail, Telefon oder persönlich). Informationsge-

I servizi sono suddivisi in tre categorie: consulenze (oltre un'ora, con l'obiettivo di un accompagnamento a lungo termine), mediazioni (colloqui con tutte le parti coinvolte, sempre oltre 3,5 ore) e colloqui informativi (meno di un'ora, per e-mail, al telefono o in presenza). I colloqui informativi sono

sprache sind oft der erste Schritt: Menschen, die noch nicht wissen, ob und wie sie ihre Situation einordnen sollen, finden hier Orientierung – ohne Hürden, ohne Verpflichtung.

spesso il primo passo: le persone che non sanno ancora se e come classificare la loro situazione trovano qui un orientamento, senza ostacoli né obblighi.

Art der Leistung Tipologia del servizio	Dauer Durata	Form Forma	Ziel Obiettivo
Beratung Consulenza	Über 1 Stunde Più di 1 ora	Persönlich Personale	Längerfristige Begleitung der Betroffenen Accompagnamento a lungo termine delle persone
Mediation Mediazione	Stets über 3,5 Stunden Sempre oltre le 3,5 ore	Persönlich Personale	Gemeinsame Lösung mit allen Beteiligten Soluzione condivisa con tutte le parti interessate
Informationsgespräch Incontro informativo	Unter 1 Stunde Meno di 1 ora	E-Mail, telefonisch, persönlich E-mail, telefonicamente, personale	Kurzinformation, Orientierung, Weiterleitung Breve informazione, orienta- mento, rinvio ad altri soggetti

Daten 2025 im Überblick / Dati 2025

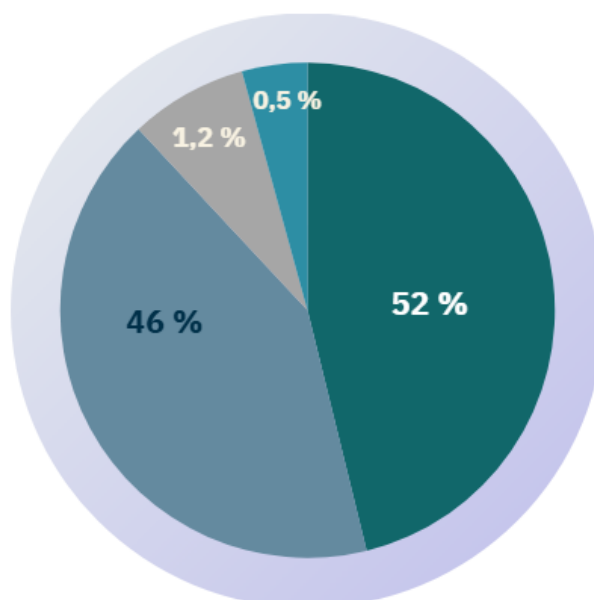
Kennzahl / Categoria	Wert / Valore	Anteil / Percentuale
Fälle gesamt / Casi totali	728	100 %
Davon weiblich / Di cui donne	449	62 %
Davon männlich / Di cui maschi	279	38 %
Sprachgruppe Deutsch / Gruppo linguistico tedesco	381	52 %
Sprachgruppe Italienisch / Gruppo linguistico italiano	334	46 %
Sprachgruppe Ladinisch / Gruppo linguistico ladino	9	1,5 %
Andere Sprachgruppe / Altro gruppo linguistico	4	0,5 %
Herkunft: Bozen / Provenienza: Bolzano	439	60 %
Privatsektor / Settore privato	447	61 %
Öffentliche Verwaltung / Settore pubblico	281	39 %

1.3 Merkmale der Ratsuchenden: Sprache, Bezirk, Geschlecht

Sprachgruppe

Mit 52 % war die deutschsprachige Bevölkerungsgruppe am stärksten vertreten, gefolgt von der italienischsprachigen mit 46 %. Diese Verteilung entspricht in etwa den Sprachverhältnissen in Südtirol – was zeigt, dass die Stelle sprachübergreifend erreichbar ist. Das ist kein Selbstläufer. Es ist das Ergebnis konsequenter zweisprachiger Kommunikation und niedrigschwelliger Angebote.

- Deutsch / tedesco**
- Italienisch / italiano**
- Ladinisch / ladino**
- Andere / altri**



Grafik 3: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit / Grafico 3: Percentuali per gruppo linguistico

Bezirk

Geografisch stammen 60 % der Ratsuchenden aus dem Bezirk Bozen – naheliegend, denn hier befindet sich das Büro und hier ist die Dichte an Arbeitsplätzen am höchsten. Dennoch lohnt der Blick auf die anderen Bezirke: Vinschgau liegt mit 3 % am unteren Ende. Das gibt einen Hinweis darauf, wo Informations- und Sensibilisierungsarbeit noch gezielt verstärkt werden sollte.

1.3 Caratteristiche dell'utenza: lingua, comprensorio, sesso

Gruppo linguistico

Il 52 % dell'utenza, dunque la maggioranza, era di lingua tedesca, seguita dal 46 % di lingua italiana. Tale distribuzione corrisponde all'incirca alla composizione linguistica dell'Alto Adige, il che dimostra che l'ufficio è ben accessibile indipendentemente dall'appartenenza linguistica. Questo fatto non è ovvio, ma è il risultato di una coerente comunicazione bilingue e di offerte a bassa soglia.

Comprensorio

Geograficamente, il 60 % delle persone in cerca di aiuto proviene dal comprensorio di Bolzano. Ciò è ovvio, perché qui si trova l'ufficio e qui c'è una maggiore densità di posti di lavoro. Tuttavia, vale la pena dare un'occhiata agli altri comprensori. La val Venosta ha il valore più basso (3 %): ciò costituisce un'indicazione su dove intensificare il lavoro d'informazione e sensibilizzazione.

Bezirk Comprendorio	Personen Persone	Anteil Percentuale
Bozen / Bolzano	439	60 %
Burggrafenamt / Burgraviato	68	9 %
Überetsch Unterland / Oltradige Bassa Atesina	62	9 %
Pustertal / Val Pusteria	56	8 %
Eisacktal Wipptal / Val d'Isarco (alta e bassa)	49	7 %
Salten-Schlern / Salto-Sciliar	32	4 %
Vinschgau / Val Venosta	22	3 %
Gesamt / Totale	728	100 %

Geschlecht

Von den 728 beratenen Personen waren 449 weiblich (62 %) und 279 männlich (38 %). Frauen sind am Arbeitsmarkt nach wie vor stärker von Diskriminierung, Belästigung und strukturellen Nachteilen betroffen.

Sesso

Delle 728 persone che hanno avuto una consulenza, 449 erano donne (62 %) e 279 uomini (38 %). Le donne continuano a essere la maggioranza fra le vittime di discriminazioni, molestie e svantaggi strutturali sul mercato del lavoro.

Geschlecht Genere	Personen Persone	Anteil Percentuale
Weiblich Femminile	449	62 %
Männlich Maschile	279	38 %
Gesamt Totale	728	100 %

1.4 Herkunft der Anfragen: öffentlicher und privater Sektor

Die Mehrheit der Ratsuchenden ist im privaten Sektor beschäftigt. Der Anteil der öffentlich Bediensteten ist im Vergleich zu den Vorjahren leicht zurückgegangen, während der Privatsektor einen leichten Anstieg verzeichnet.

In absoluten Zahlen betrachtet, stammen von den insgesamt 728 Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, von folgenden Bereichen:

1.4 Provenienza delle richieste: settore pubblico e privato

La maggior parte delle persone in cerca di aiuto lavora nel settore privato. La percentuale di dipendenti pubblici è leggermente diminuita rispetto agli anni precedenti, mentre il settore privato registra un leggero aumento.

In termini assoluti, delle 728 persone che hanno usufruito della consulenza, la provenienza è la seguente:

Bereich Settore	Personen Persone	Anteil Parte
Handel / Commercio	301	41 %
Öffentliche Verwaltung / Pubblica amministrazione	154	21 %
Gastgewerbe / Alberghiero e ristorazione	135	19 %
Industrie / Industria	84	12 %
Handwerk / Artigianato	23	3 %
Landwirtschaft / Agricolo	18	2 %
Transport / Trasporto	18	2 %

1.5 Themenschwerpunkte in Beratungen und Mediationen

Die Anliegen der Ratsuchenden haben sich im Vergleich zu den Vorjahren kaum verändert – was selbst ein aussagekräftiger Befund ist. Wenn sich die Themen über Jahre hinweg wiederholen, sind keine Einzelfälle mehr gemeint. Es sind strukturelle Probleme.

Die folgende Aufstellung zeigt die thematische Verteilung.

1.5 Temi principali nelle consulenze e nelle mediazioni

I problemi delle persone che hanno chiesto aiuto non sono cambiati molto rispetto agli anni precedenti, e questo è già un dato significativo. Se i temi si ripetono negli anni, non si può più parlare di casi isolati: sono problemi strutturali.

La seguente tabella mostra la distribuzione tematica.

Diskriminierungsform Forma di discriminazione	Anzahl Numero	Anteil Percentuale
Mobbing / multiple Diskriminierungen Mobbing / discriminazione multiple	361	49,6 %
Vereinbarkeit Familie und Beruf / Arbeitszeitflexibilität Conciliabilità famiglia-lavoro / Flessibilità dell'orario di lavoro	242	33,2 %
Sexuelle Belästigung / Stalking am Arbeitsplatz Molestie sessuali / atteggiamenti persecutori sul posto di lavoro	48	6,6 %
Andere Gründe (Versetzungen, Pension, Altersarmut u. a.) Altri motivi (trasferimenti, pensioni, povertà in vecchiaia ecc.)	47	6,5 %
Abbruch Arbeitsverhältnis Interruzione del rapporto del lavoro	19	2,6 %
Gehalt Retribuzione	11	1,5 %

Mobbing bleibt mit 49,6 % das mit Abstand häufigste Thema – ein Befund, der die Tendenz der vergangenen Jahre bestätigt. Dabei ist wichtig zu betonen, dass manchmal eine vertiefte Analyse – Dauer, Art der Handlungen, Absicht, gesundheitliche Auswirkungen – ein anderes Bild ergibt. In diesen Fällen ist ein besonders sorgfältige Aufklärung und die Einbindung von Netzwerkpartnerinnen und -partnern, die weitere Unterstützung leisten können besonders wichtig.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht mit 33,2 % an zweiter Stelle. Das Muster ist stabil – und das ist das Problem. Es sind vor allem Mütter, die ihre beruflichen Rahmenbedingungen an die Anforderungen der Familie anpassen müssen. Hier entstehen oft Diskriminierungen den Müttern gegenüber.

Con il 49,6 % il mobbing rimane di gran lunga il tema più frequente, e questo conferma la tendenza degli ultimi anni. A volte un'analisi approfondita – durata, natura delle azioni, intenzione, effetti sulla salute – dà un quadro diverso. In questi casi viene data un'informazione particolarmente attenta, e spesso il coinvolgimento di partner di rete in grado di fornire ulteriore supporto risulta particolarmente importante.

Al secondo posto si trova la conciliabilità tra famiglia e lavoro (33,2 %). La situazione è stabile, e proprio questo è il problema. Sono soprattutto le madri che devono adattare le loro condizioni di lavoro alle esigenze della famiglia. In questo modo si generano spesso delle discriminazioni nei loro confronti.

Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz machen 6,6 % der Beratungen aus. Diese Fälle erfordern Fingerspitzengefühl, klare rechtliche Einordnung und oft rasche Intervention.

Laut Arbeitsinspektorat kündigten 2025 insgesamt 882 Frauen gegenüber 358 Männern: ein deutlicher Hinweis auf nach wie vor bestehende strukturelle Benachteiligungen im Arbeitsmarkt. Diese Differenz ist nicht mit individuellen Entscheidungen zu erklären. Sie ist ein Symptom – und ein Auftrag.

Molestie sessuali e stalking sul posto di lavoro sono l'oggetto del 6,6 % delle consulenze. Questi casi richiedono tatto, una chiara classificazione giuridica e spesso un intervento rapido.

Secondo l'Ispettorato del lavoro, nel 2025 sono state licenziate 882 donne rispetto a 358 uomini: una chiara indicazione del persistere di svantaggi strutturali nel mercato del lavoro. Questa differenza non può essere spiegata con decisioni individuali: è un sintomo, e una missione.

FAZIT

Geschlechtsspezifische Diskriminierung im Berufsleben ist keine Randerscheinung – sie ist vielfältig, komplex und betrifft Menschen quer durch alle Sektoren, Bezirke und Sprachgruppen. Die hohe Inanspruchnahme der Ombudsstelle zeigt, dass der Bedarf an unabhängiger, niedrigschwelliger Unterstützung ungebrochen ist.

CONCLUSIONE

Le discriminazioni di genere nella vita lavorativa non sono un fenomeno marginale: sono varie e complesse e colpiscono persone in tutti i settori, i comprensori e i gruppi linguistici. Il frequente ricorso all'ufficio della Consigliera di parità dimostra che vi è la continua necessità di un organo di sostegno indipendente e a bassa soglia.

1.6 Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

Die folgenden Fallbeispiele zeigen die Bandbreite der Beratungsarbeit im Jahr 2025. Namen und identifizierende Details wurden anonymisiert. Die Fälle stehen exemplarisch für wiederkehrende Muster und für die Wichtigkeit einer frühzeitigen und professionellen Begleitung.

Mobbing und systematische Ausgrenzung

Herr T. wandte sich nach mehreren Monaten zunehmender Isolation am Arbeitsplatz an die Gleichstellungsrätin. Seit er seinen Vorgesetzten auf Unregelmäßigkeiten bei der Arbeitszeiterfassung hingewiesen hatte, wurde er systematisch aus dem Team ausgeschlossen: keine Einladungen mehr zu Besprechungen, keine Informationen zu laufenden Projekten, öffentliche Kritik vor Kolleg:innen. Sein Aufgabenbereich wurde schrittweise reduziert, ohne dass eine formelle Änderung des Arbeitsvertrags erfolgte. Herr T. litt unter starken Schlafstörungen und hatte bereits begonnen, krankheitsbedingt der Arbeit fernzubleiben.

Die Gleichstellungsrätin führte zunächst ein vertiefendes Beratungsgespräch, um die Situation rechtlich einzuordnen. Die geschilderten Verhaltensweisen – Dauer, Systematik, gesundheitliche Auswirkungen und erkennbare Verfolgungsabsicht – erfüllten die Merkmale von Mobbing. In Zusammenarbeit mit der zuständigen Gewerkschaft wurde der Arbeitgeber kontaktiert und eine Mediation eingeleitet. Im Rahmen der Mediation einigten sich die Parteien auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Abfindung sowie einer formellen Kündigung durch den Arbeitgeber, die Herrn T. den Zugang zu Arbeitslosengeld ermöglichte. Er wurde zusätzlich an eine psychosoziale Beratungsstelle weitervermittelt.

Der Fall unterstreicht, wie wichtig frühzeitige Kontaktaufnahme ist. Zum Zeitpunkt des Erstkontakts waren bereits erhebliche gesundheitliche Schäden entstanden. Eine frühere Intervention hätte möglicherweise

1.6 Esempi di casi dalla pratica di consulenza

I seguenti esempi mostrano il lavoro di consulenza nel 2025. I nomi e i dettagli identificativi sono stati anonimizzati. Questi casi illustrano situazioni ricorrenti e l'importanza di un accompagnamento tempestivo e professionale.

Mobbing ed emarginazione sistematica

Dopo diversi mesi di crescente isolamento sul posto di lavoro, il signor T. si rivolge alla Consigliera di parità. Da quando ha segnalato al suo superiore delle irregolarità nella registrazione dell'orario di lavoro, è stato sistematicamente escluso dalla squadra: niente più inviti a riunioni, niente più informazioni sui progetti in corso, critiche espresse in presenza di colleghe e colleghi. Il suo ambito di competenza è stato gradualmente ridotto senza alcuna modifica formale del contratto di lavoro. Il signor T. ha iniziato a soffrire di gravi disturbi del sonno, e di conseguenza ad assentarsi dal lavoro.

La Consigliera di parità ha condotto dapprima un approfondito colloquio di consulenza, per inquadrare la situazione dal punto di vista giuridico. I comportamenti descritti – durata, sistematicità, effetti sulla salute e chiara intenzione persecutoria – hanno le caratteristiche del mobbing. In collaborazione con il sindacato competente, si è preso contatto con il datore di lavoro e si è avviata una mediazione. Nell'ambito della mediazione le parti hanno concordato una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con liquidazione e licenziamento formale da parte del datore di lavoro, che ha consentito al signor T. di accedere all'indennità di disoccupazione. Il signor T. è inoltre stato indirizzato a un centro di consulenza psicossociale.

Il caso evidenzia l'importanza di un contatto tempestivo. Al momento del primo contatto si erano già verificati notevoli danni alla salute. Un intervento precedente avrebbe potuto evitare l'aggravarsi della situazione e le assenze

Eskalation und Arbeitsausfall verhindern können.

dal lavoro.

RECHTLICHER HINTERGRUND

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

- Der **Art. 2087 des Zivilgesetzbuches** verpflichtet Arbeitgeber:innen zum Schutz der körperlichen und psychischen Unversehrtheit der Beschäftigten.
- Das **GvD Nr. 81/2008** regelt die Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, einschließlich arbeitsbedingtem Stress und Mobbing.
- Das **Landesgesetz Nr. 4/2021** verankert den gesetzlichen Rahmen zur Prävention und zum Umgang mit Mobbing in Südtirol.



CONTESTO GIURIDICO

In Italia datrici e datori di lavoro sono tenuti a garantire l'incolumità fisica e mentale delle proprie/dei propri dipendenti.

- Il **Codice civile, art. 2087**, obbliga i datori di lavoro a "tutelare l'integrità fisica e la personalità morale" delle/dei dipendenti.
- Il **decreto legislativo n. 81/2008** disciplina la prevenzione dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro, tra cui lo stress da lavoro e il mobbing.
- La **legge provinciale n. 4/2021** sancisce il quadro giuridico per la prevenzione e la gestione del mobbing in Alto Adige.

Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft

Frau K. arbeitete seit mehreren Jahren in Teilzeit in einem mittelständischen Unternehmen und hatte stets gute Leistungsbeurteilungen erhalten. Nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub wurde ihr mitgeteilt, dass ihre Stelle intern neu besetzt worden sei und sie in eine andere Abteilung versetzt werde – mit deutlich geringem Verantwortungsbereich und schlechteren Arbeitszeiten. Eine schriftliche Begründung erhielt sie nicht. Als sie nachfragte, wurde ihr erklärt, die Umstrukturierung sei „betrieblich notwendig“ gewesen.

Frau K. wandte sich an die Gleichstellungsrätin, die in der Versetzung eine mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung erkannte: Der zeitliche Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub sowie die fehlende sachliche Rechtfertigung waren eindeutige Hinweise. Die Gleichstellungsrätin kontaktierte das Unternehmen schriftlich, legte die rechtliche Einordnung dar und forderte die Rückversetzung auf die

Discriminazione per maternità

La signora K. lavora da diversi anni a tempo parziale in un'azienda di medie dimensioni. Le sue prestazioni sono sempre state valutate positivamente. Al suo ritorno dal congedo di maternità le viene comunicato che il suo posto è stato rioccupato internamente e che sarà trasferita in un altro reparto, con responsabilità molto minori e orari di lavoro peggiori. Non le viene fornita alcuna motivazione scritta. A sua richiesta, le viene spiegato che la ristrutturazione era "necessaria per l'azienda".

La signora K. si rivolge alla Consigliera di parità, che riconosce in questo trasferimento una discriminazione indiretta di genere. Ne sono chiari indizi la coincidenza temporale con il congedo di maternità e la mancanza di una giustificazione oggettiva. La Consigliera di parità prende contatto per iscritto con l'azienda, espone l'inquadramento giuridico del caso e chiede che la dipendente sia ritrasferita al posto originario. Dopo un colloquio

ursprüngliche Stelle. Das Unternehmen lenkte nach einem Klärungsgespräch ein. Frau K. wurde auf ihre frühere Position zurückversetzt und erhielt eine schriftliche Bestätigung der unveränderten Arbeitsbedingungen.

Der Fall zeigt: Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft tritt selten offen zutage. Sie versteckt sich hinter betrieblichen Begründungen – und wird oft erst durch rechtliche Einordnung als das sichtbar, was sie ist.

di chiarimento l'azienda accetta la richiesta. La signora K. viene reinserita nella precedente posizione e riceve una conferma scritta delle condizioni di lavoro invariate.

Il caso dimostra che raramente la discriminazione per maternità si manifesta apertamente: la si nasconde dietro motivazioni di necessità aziendali. Spesso diventa visibile per quello che è solo attraverso l'inquadramento giuridico del caso.

RECHTLICHER HINTERGRUND

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

- Der **Art. 26 GvD Nr. 198/2006 (Gleichstellungskodex)** verbietet jede Form der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft – im Einstellungsverfahren ebenso wie während des laufenden Arbeitsverhältnisses.
- Das **GvD Nr. 151/2001** schützt Arbeitnehmerinnen vor Nachteilen bei Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub.
- Der **Art. 15 des Statuto dei Lavoratori** erklärt diskriminierende Maßnahmen des Arbeitgebenden für nichtig.



CONTESTO GIURIDICO

In Italia datrici e datori di lavoro sono tenuti a garantire l'incolumità fisica e mentale delle proprie/dei propri dipendenti.

- Il **decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)**, art. 26, vieta ogni forma di discriminazione in relazione alla gravidanza e alla maternità, sia nella procedura di assunzione che nel corso del rapporto di lavoro.
- Il **decreto legislativo n. 151/2001** tutela le lavoratrici dagli svantaggi nel ritorno al lavoro dopo il congedo di maternità.
- Lo **Statuto dei lavoratori**, art. 15, dichiara nulle le misure discriminatorie adottate dal datore di lavoro.

Sexuelle Belästigung und fehlende betriebliche Reaktion

Frau L. arbeitete in einem Betrieb im Gastgewerbe und wandte sich nach langem Zögern an die Gleichstellungsrätin. Ein Vorgesetzter hatte sie über mehrere Monate hinweg wiederholt mit anzüglichen Kommentaren und unerwünschten Berührungen belästigt. Frau L. hatte das Verhalten intern gemeldet – zunächst mündlich bei einer Kollegin in leitender Funktion, dann schriftlich an die Geschäftsleitung. Eine Reaktion des Unternehmens blieb aus. Stattdessen wurde ihr Dienstplan so verändert, dass sie häufiger mit dem betreffenden Vorgesetzten eingeteilt wurde.

Molestie sessuali e mancata reazione dell'azienda

La signora L. lavora in un'azienda del settore ricettivo e, dopo una lunga esitazione, si rivolge alla Consigliera di parità. Un superiore l'ha ripetutamente molestata per diversi mesi con commenti osceni e contatti fisici indesiderati. La signora L. ha segnalato tale comportamento internamente, prima oralmente a una collega in funzione dirigenziale, poi per iscritto alla direzione. L'azienda non ha reagito. Al contrario: il suo orario di lavoro è stato modificato in modo da assegnarla più spesso al superiore in questione.

Die Gleichstellungsrätin begleitete Frau L. zunächst in mehreren Beratungsgesprächen, um die Situation zu dokumentieren und rechtlich einzuordnen. Die fehlende betriebliche Reaktion auf eine gemeldete Belästigung stellt eine eigenständige Pflichtverletzung des Arbeitgebers dar. Die Gleichstellungsrätin kontaktierte das Unternehmen formell, wies auf die Schutzpflichten hin und forderte konkrete Maßnahmen. Parallel dazu wurde Frau L. bei der Erstattung einer Anzeige begleitet. Das Unternehmen leitete daraufhin ein internes Disziplinarverfahren ein – der Vorgesetzte wurde versetzt. Frau L. entschied sich, im Unternehmen zu bleiben.

Sexuelle Belästigung endet nicht mit dem Übergriff. Die Reaktion – oder das Ausbleiben einer Reaktion – des Arbeitgebenden entscheidet oft darüber, ob Betroffene überhaupt eine Chance haben, in ihrem Beruf zu bleiben.

La Consigliera di parità accompagna dapprima la signora L. in diversi colloqui di consulenza, per documentare la situazione e inquadrarla dal punto di vista giuridico. La mancata reazione dell'azienda a una molestia segnalata costituisce una specifica violazione degli obblighi del datore di lavoro. La Consigliera di parità prende formalmente contatto con l'azienda, richiama l'attenzione sugli obblighi di tutela e richiede misure concrete. Parallelamente, la signora L. viene assistita nel presentare una denuncia. L'azienda avvia quindi un procedimento disciplinare interno. Il superiore viene trasferito. La signora L. decide di rimanere in azienda.

Le molestie sessuali non finiscono con l'atto stesso. Spesso la reazione – o la mancata reazione – del datore di lavoro determina la possibilità, o l'impossibilità, che le vittime mantengano il posto di lavoro.

RECHTLICHER HINTERGRUND

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

- Der **Art. 26 GvD Nr. 198/2006** definiert sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung und verpflichtet Arbeitgeber:innen zu aktivem Schutz der Betroffenen.
- Der **Art. 2087 des Zivilgesetzbuches** begründet die allgemeine Schutzpflicht des Arbeitgebenden gegenüber der Würde und Unversehrtheit der Beschäftigten.
- Das Unterlassen von Schutzmaßnahmen nach einer internen Meldung kann eine eigenständige Haftung des Unternehmens begründen.



CONTESTO GIURIDICO

In Italia datrici e datori di lavoro sono tenuti a garantire l'incolumità fisica e mentale delle proprie/dei propri dipendenti.

- Il **decreto legislativo n. 198/2006, art. 26**, definisce le molestie sessuali come una forma di discriminazione e obbliga datrici e datori di lavoro a proteggere attivamente le vittime.
- Il **Codice civile, art. 2087**, stabilisce l'obbligo generale del datore di lavoro di tutelare la dignità e l'integrità fisica dei/delle dipendenti.
- L'omissione di misure di tutela dopo una segnalazione interna può costituire una specifica responsabilità dell'azienda.

2. EIGENE VERANSTALTUNGEN, PROJEKTE UND PUBLIKATIONEN

Neben der täglichen Beratungsarbeit initiiert und organisiert die Gleichstellungsrätin eigene Projekte, Publikationen und Veranstaltungen. Diese Initiativen ergänzen die individuelle Unterstützung Betroffener um eine strukturelle Dimension: Sie schaffen neue Instrumente, verbreiten Wissen in die Fläche und bringen relevante Akteurinnen und Akteure zusammen.

2.1 Leitfaden für geschlechtergerechte Stellenanzeigen

Stellenanzeigen sind oft der erste Kontaktpunkt zwischen einem Betrieb und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern – und damit auch der erste Ort, an dem Diskriminierung beginnen kann. In Zusammenarbeit mit Eurac Research und der Handelskammer Bozen hat die Gleichstellungsrätin 2025 einen praxisnahen Leitfaden für geschlechtergerechte Stellenanzeigen erarbeitet.

Der Leitfaden richtet sich an Betriebe, Personalabteilungen und alle, die Stellenausschreibungen verfassen. Er enthält konkrete Hinweise, wie Sprache, Formulierungen und Anforderungsprofile diskriminierungsfrei gestaltet werden können – und warum das nicht nur eine rechtliche, sondern auch eine strategische Frage ist.

Präsentation des Leitfadens

Der Leitfaden wurde am 30. Oktober 2025 bei einer öffentlichen Veranstaltung in der Handelskammer Bozen vorgestellt. Rund 100 Teilnehmende aus Unternehmen, Verbänden und der öffentlichen Verwaltung nahmen teil.

2. NOSTRE INIZIATIVE, PROGETTI E PUBBLICAZIONI

Oltre al lavoro quotidiano di consulenza, la Consigliera di parità avvia e organizza propri progetti, pubblicazioni e iniziative, che integrano il sostegno individuale alle vittime introducendo una dimensione strutturale: creano nuovi strumenti, diffondono le conoscenze sul territorio e mettono insieme attrici e attori rilevanti.

2.1 Linee guida per annunci di lavoro inclusivi

Gli annunci di lavoro sono spesso il primo punto di contatto tra un'azienda e potenziali candidati e candidate, e quindi anche il primo luogo in cui può iniziare la discriminazione. In collaborazione con l'Eurac Research e la Camera di commercio di Bolzano, la Consigliera di parità ha elaborato delle pratiche "Linee guida per annunci di lavoro inclusivi".

Il manuale è destinato alle aziende, agli uffici personale e a tutti coloro che redigono avvisi per assunzioni. Contiene indicazioni concrete su come creare un linguaggio, formulazioni e profili professionali senza discriminazioni – e spiega perché la questione non è solo giuridica, ma anche strategica.

Presentazione delle Linee guida

Le Linee guida sono state presentate in un evento pubblico il 30 ottobre 2025, con circa 100 partecipanti provenienti da aziende, associazioni e dalla pubblica amministrazione.



Abb. 1: Präsentation Leitfaden am 30. Oktober 2025 / Fig. 1: Presentazione delle Linee guida il 30 ottobre 2025



Abb. 2: Leitfaden für Stellenanzeigen, die alle erreichen! / Fig. 2: Linee guida per annunci di lavoro inclusivi

2.2 Fachtagung: Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz

Am 14. November 2025 fand eine Fachtagung zu Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz statt – organisiert von der Gleichstellungsrätin in Zusammenarbeit mit den Südtiroler Gewerkschaften, der Rechtsanwaltskammer und der Psychologenkammer.

Die Tagung richtete sich an Fachpersonen aus Recht, Psychologie, Personalwesen und Gewerkschaftsarbeit. Sie bot Raum für fachlichen Austausch, aktuelle Rechtsentwicklungen und praxisorientierte Handlungsansätze – mit dem gemeinsamen Ziel, den Schutz von Menschen am Arbeitsplatz zu stärken.

Fachtagung zum Thema „Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz“ mit über 300 Teilnehmenden und sehr gutem Feedback.

2.2 Convegno: Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro

Il 14 novembre 2025 si è svolto un convegno su “Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro”, organizzato dalla Consigliera di parità in collaborazione con i sindacati altoatesini, l'Ordine degli avvocati e l'Ordine degli psicologi.

Il convegno era rivolto a esperte ed esperti negli ambiti del diritto, della psicologia, del personale e del lavoro sindacale. Ha offerto spazio per uno scambio di opinioni fra esperte ed esperti, per gli attuali sviluppi del diritto e per approcci operativi orientati alla prassi, con l'obiettivo comune di rafforzare la tutela delle persone sul posto di lavoro.

Convegno “Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro” con oltre 300 partecipanti e ottimi riscontri.



Abb. 3: Fachtagung am 14. November 2025 / Fig. 3: Convegno il 14 novembre 2025

2.3 8. Zweijahresbericht der Betriebe mit über 50 Mitarbeitenden

Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern einzureichen (Art. 46 GvD Nr. 198/2006). Die Gleichstellungsrätin erhält Einsicht in diese Berichte über ein nationales Portal.

Zur fachlichen Auswertung der Daten für die Jahre 2022 und 2023 beauftragte die Gleichstellungsrätin das AFI – Arbeitsförderungsinstitut. Die Ergebnisse wurden 2025 öffentlich präsentiert und bieten erstmals systematische, vergleichbare Daten zur Lage der Gleichstellung in Südtiroler Betrieben.

Somit war es der „8. Forschungsbericht zur Beschäftigungssituation in den großen Unternehmen aus Genderperspektive 2022-2023: Teilzeitfalle und gläserene Decke“.

Der Bericht wurde am 15. Dezember in einer Pressekonferenz im Südtiroler Landtag vorgestellt.

2.3 8° Rapporto biennale delle aziende con oltre 50 dipendenti

Le imprese con più di 50 dipendenti sono tenute per legge a presentare ogni due anni un rapporto sulla situazione occupazionale delle donne e degli uomini (decreto legislativo n. 198/2006, art. 46). La Consigliera di parità ha accesso a questi rapporti tramite un portale nazionale.

Per l'analisi tecnica dei dati del 2022 e 2023, la Consigliera di parità ha incaricato l'Istituto per la promozione dei lavoratori (IPL). I risultati sono stati presentati pubblicamente nel 2025, e offrono per la prima volta dati sistematici e comparabili sulla situazione della parità nelle aziende alto-atesine.

E' stata così l'8° rapporto sulla situazione occupazionale presso le grandi aziende della provincia di Bolzano in un'ottica di genere 2022-2023: trappola del part-time e soffitto di cristallo”.

Il rapporto è stato presentato il 15 dicembre in una conferenza stampa presso il Consiglio provinciale



Abb. 4: Forschungsbericht / Fig. 4: Rapporto

2.4 „Maßnahmenplan zum Genderbericht 2024 des Personals der Landesverwaltung der Provinz Bozen“

Im Rahmen ihrer Monitoring-Funktion hat die Gleichstellungsrätin 2025 den Maßnahmenplan zum Genderbericht der Landesverwaltung veröffentlicht. Der Maßnahmenplan weist auf strukturelle Ungleichheiten im öffentlichen Dienst hin – bei Gehältern, Führungspositionen, Teilzeitquoten und Elternzeiten.

Damit erfüllt die Gleichstellungsrätin eine ihrer zentralen gesetzlichen Aufgaben: die Überwachung der Gleichstellung in öffentlichen Institutionen und die Abgabe von Gutachten und Empfehlungen zur Verbesserung der Situation.

**Pressekonferenz
Präsentation Maßnahmenplan
Genderbericht 2024
15. Dezember 2025
Palais Widmann**



2.4 “Piano d’intervento sull’Analisi di genere 2024 del personale dell’amministrazione provinciale”

Nell’ambito della sua funzione di monitoraggio la Consigliera di parità ha pubblicato, nel 2025, un piano di intervento sull’Analisi di genere dell’amministrazione provinciale. Il piano rende visibile le disuguaglianze strutturali nel settore pubblico – in termini di stipendi, posizioni dirigenziali, quote di tempo parziale e congedi parentali.

La Consigliera di parità adempie così a uno dei suoi principali compiti previsti per legge: il monitoraggio della parità nelle istituzioni pubbliche e la formulazione di pareri e di raccomandazioni per migliorare la situazione.

**Conferenza stampa
Presentazione piano di intervento
Analisi di genere 2024
15 dicembre 2025
Palais Widmann**



Abb. 5: Pressekonferenz / Fig. 5: Conferenza stampa

**2.5 AFB Internationale Tagung
„Alterssicherung:
Gerechte Renten Chancen für Frauen“**

Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied der Arbeitsgruppe des AFB – Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsvereins und hat aktiv an der inhaltlichen Organisation der AFB-Tagung mitgewirkt und auch selbst einen Vortrag gehalten.

**2.5 Covegno internazionale AFB
„Previdenza per la vecchiaia:
pari opportunità pensionistiche
per le donne“**

La Consigliera di parità fa parte del gruppo di lavoro dell'AFB (Associazione dei lavoratori, del tempo libero e della formazione), e ha partecipato attivamente alla definizione dei contenuti del convegno tenendo lei stessa anche un intervento.



Abb. 6: AFB-Tagung am 11. September 2025 / Fig. 6: Conferenza dell'AFB il 11 settembre 2025

3. REFERENT:INNEN- TÄTIGKEIT UND SENSIBILISIERUNGS- ARBEIT

Prävention beginnt vor dem Beratungsgespräch. Ein wesentlicher Teil der Arbeit der Gleichstellungsrätin findet dort statt, wo Bewusstsein entsteht: in Schulen, Betrieben, auf Podien und in Weiterbildungen. Denn nur wer weiß, was Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung ist – und wer darüber informiert ist, wohin man sich wenden kann – ist auch in der Lage zu handeln.

3.1 Referent:innentätigkeit

Wie in den vergangenen Jahren war die Gleichstellungsrätin auch 2025 als Referentin zu verschiedenen Aspekten geschlechterbasierter Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz tätig. Die Nachfrage nach Vorträgen und Sensibilisierungsmaßnahmen ist weiter gestiegen - im Bildungsbereich als auch in der Arbeitswelt, wo das Interesse an fundierten, praxisnahen Informationen zu diesen Themen spürbar wächst. Einladungen kamen von verschiedenen privaten und öffentlichen Institutionen: Vereine, Gewerkschaften, Betrieben u.s.w. Die Veranstaltungen fanden in Präsenz oder online statt – als Vorträge, Podiumsdiskussionen, Fachtagungen und Weiterbildungen.

3. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La prevenzione inizia prima del colloquio di consulenza. Una parte significativa del lavoro della Consigliera di parità si svolge laddove nasce la consapevolezza: nelle scuole, nelle aziende, nei dibattiti e nei corsi di aggiornamento. Perché solo chi sa cosa sono la discriminazione, il mobbing o le molestie – e sa a chi rivolgersi – è anche in grado di reagire.

3.1 Attività di formazione

Come negli anni precedenti, anche nel 2025 la Consigliera di parità è stata relatrice su diversi aspetti della discriminazione di genere e sul mobbing sul luogo di lavoro. La domanda di conferenze e misure di sensibilizzazione è ulteriormente aumentata, sia nel settore istruzione e formazione che nel mondo del lavoro, dove sta crescendo notevolmente l'interesse per informazioni fondate e concrete su questi temi. Gli inviti provenivano da diverse istituzioni private e pubbliche: associazioni, sindacati, aziende ecc. Le iniziative si sono svolte in presenza oppure online – in forma di conferenze, tavole rotonde, convegni e corsi di aggiornamento.

Thematische Schwerpunkte / Aree tematiche principali

Mobbing am Arbeitsplatz / Mobbing sul posto di lavoro

Geschlechtsspezifische Diskriminierung / Discriminazione di genere

Sexuelle Belästigung / Molestie sessuali

Gewalt am Arbeitsplatz / Violenza sul posto di lavoro

Chancengleichheit / Parità di genere

Inklusive Sprache / Linguaggio inclusivo

Rollenstereotype / Stereotipi di ruolo

Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Conciliabilità famiglia e lavoro

Nur durch gezielte Information, Aufklärung und Bewusstseinsbildung können Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewonnen werden, die Gleichstellungsthemen in ihre eigenen Bereiche tragen. Gleichzeitig erfahren Betroffene auf diesem Weg, an wen sie sich im Falle von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung wenden können. Diese Arbeit nimmt entsprechend viel Zeit und Ressourcen in Anspruch – und ist jeden Aufwand wert.

Solo con un'informazione mirata, con l'educazione e la sensibilizzazione si possono avere moltiplicatrici e moltiplicatori che portino le questioni di genere nei rispettivi ambiti operativi. Allo stesso tempo, le vittime scoprono così a chi possono rivolgersi in caso di discriminazione, mobbing o molestie. Questo lavoro richiede quindi molto tempo e risorse – e ne vale assolutamente la pena.

Übersicht über die Tätigkeit als Referentin:

Panoramica sull'attività come relatrice:

11.02.	Treffen mit Frauenhausdienst der Bezirksgemeinschaft Eisacktal in Brixen Incontro con il servizio della casa delle donne della Comunità Comprensoriale Valle Isarco a Bressanone
13.02.	Netzwerk Gewaltprävention: Vorstellung des Antimobbing-Schalters Rete prevenzione alla violenza: Presentazione dello sportello antimobbing
13.02.	Bezirksgemeinschaft Salten Schlern - Sozialsprengel Salten-Samtal-Ritten Comunità Comprensoriale di Salto – Sciliar - Distretto Sociale Salto-Sarentino-Renon
18.02.	Treffen mit Frauenhausdienst der Bezirksgemeinschaft Eisacktal in Bruneck Incontro con il servizio della casa delle donne della Comunità Comprensoriale Valle Isarco a Brunico
19.02.	Treffen mit Frau Direktor Petra Piffer vom Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen Incontro con la direttrice Petra Piffer dell'Ispettorato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano
26.02.	Fakultät für Bildungswissenschaften – Mobbing am Arbeitsplatz Facoltà di Scienze della Formazione – Mobbing sul posto di lavoro
07.03.	AFI Tagung "Transplantation und Arbeitswelt" / IPL Convegno „Trapianto e lavoro“
11.03.	Seniorenwohnheim Martinsheim Mals / Casa di riposo Martinsheim di Malles
27.03.	KVV Katholischer Verband der Werk tätigen
10.04.	Vollversammlung Verein Sachwalterschaft Assemblea annuale Associazione per l'amministrazione di Sostegno
15.05.	Beirat für Chancengleichheit Leifers / Commissione per le Pari Opportunità di Laives
15.05.	Haus der Familie Ritten „Frauen im Aufbruch – berufliche Neuorientierung“ Casa della famiglia Renon „Donne in Rinascita – Riorientamento professionale“
27.06.	Sherocco Festival: Incontro formativo rivolto alle consigliere di parità professioniste a supporto delle azioni antidiscriminatorie
26.08.	Techno-Alpin AG – Präsentation der vielfältigen Maßnahmen im Betrieb für eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur Techno-Alpin S.P.A. – Presentazione delle molteplici misure aziendali per una cultura d'impresa orientata alla parità di genere
11.09.	AFB Internationale Tagung „Alterssicherung: Gerechte Renten Chancen für Frauen“
10.10.	Amalia Fleischer la prima avvocata del Foro di Bolzano: discriminazioni di ieri e di oggi
23.10.	RAI Südtirol Beraterradio: Mobbing und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz RAI Alto Adige Radio Consulenza: Mobbing e discriminazione di genere sul posto di lavoro
23.10.	She Matters – Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen / Insieme contro la violenza sulle donne
24.10.	Katholische Frauenbewegung Jenesien "FrauenFeierObend"
28.10.	Equal Pension Day Trient/Trento
18.11.	Südtiroler Volksbank / Banca popolare dell'Alto Adige
18.11.	FAS Frauen Roundtable / FAS Tavola rotonda delle donne
19.11.	SASA SpA-AG „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen - Wo wir arbeiten schaffen wir Sicherheit“ SASA SpA-AG „Insieme contro la violenza sulle donne - Dove lavoriamo, creiamo sicurezza“
19.11.	Trentino School of Management
20.11.	Treffen mit der Bürgermeisterin von Meran Katharina Zeller Incontro con la sindaca di Merano, Katharina Zeller
26.11.	Trentino School of Management
28.11.	Zonta Club - Zonta says No
12.12.	Trentino School of Management
18.12.	Convegno "Spazi di lavoro – Spazi di rispetto" Trento



Abb. 7: Seniorenwohnheim Martinsheim Mals
Fig. 7: Casa di riposo Martinsheim di Malles



Abb. 8: Frauenhausdienst Brixen
Fig. 8: Servizio della casa delle donne Bressanone



Abb. 9: Haus der Familie Ritten / Fig. 9: Casa della famiglia Renon



Abb./Fig. 10: Amalia Fleischer la prima avvocatca del Foro di Bolzano

3.2 Projekte mit Schulen

Das Projekt „Die Gleichstellungsrätin trifft die Schulen“ richtet sich an junge Menschen in Berufs- und Oberschulen und hat das Ziel, frühzeitig für Themen wie geschlechtsspezifische Diskriminierung, Mobbing, Belästigung und Gleichstellung in der Arbeitswelt zu sensibilisieren.

Im Rahmen des Projekts führte die Gleichstellungsrätin auch im Jahr 2025 Workshops und Inputs insbesondere in den vierten und fünften Klassen durch. Dabei werden Jugendliche über ihre Rechte, Schutzmöglichkeiten und Anlaufstellen informiert sowie darin gestärkt, problematische Situationen frühzeitig zu erkennen und ernst zu nehmen. Wer bereits in jungen Jahren über diese Themen informiert ist, kann später bewusster und sicherer mit schwierigen Situationen in der Arbeitswelt umgehen.

Im Jahr 2025 meldeten sich aufgrund des weißen Streiks der Lehrpersonen allerdings weniger Schulen als in den Vorjahren für das Projekt an.

3.2 Progetti con le scuole

Il progetto “La Consigliera di parità incontra le scuole” si rivolge a giovani delle scuole professionali e superiori e ha l’obiettivo di sensibilizzare precocemente sui temi della discriminazione di genere, del mobbing, delle molestie e della parità nel mondo del lavoro.

Nel corso del 2025, nell’ambito del progetto, la Consigliera di parità ha realizzato workshop e momenti informativi soprattutto nelle classi quarte e quinte. L’obiettivo è informare le giovani e i giovani sui propri diritti, sulle possibilità di tutela e sui servizi di riferimento, rafforzandoli anche nella capacità di riconoscere tempestivamente situazioni problematiche e di prenderle sul serio. Essere informati già in giovane età su questi temi permette di affrontare in modo più consapevole e sicuro eventuali difficoltà nel mondo del lavoro.

Nel 2025, tuttavia, a causa dello sciopero bianco del personale docente, un numero inferiore di scuole rispetto agli anni precedenti ha aderito al progetto.

Übersicht Vorträge in den Schulen:

Panoramica attività nelle scuole:

	Schule / scuola	Themen / temi
03.02.	Oberschulen im Südtiroler Landtag Scuole superiori nel Consiglio provinciale	Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Mobbing Discriminazione di genere e mobbing
20.03.	Mittelschule Welsberg Scuola Secondaria di Primo Grado di Monguelfo	Geschlechtergleichstellung Parità di genere
28.03.	Oberschulen im Südtiroler Landtag Scuole superiori nel Consiglio provinciale	Geschlechtsspezifische Diskriminierung und Mobbing Discriminazione di genere e mobbing
15.05.	Berufsbildungszentrum „Emma Hellenstainer“ Centro Formazione Professionale „Hellenstainer“	Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz / Discriminazione di genere sul posto di lavoro
13.10.	Landesberufsschule Handel und Grafik Johannes Gutenberg Scuola professionale provinciale per il Commercio e la Grafica J. Gutenberg	Geschlechtsspezifische Diskriminierung, Mobbing am Arbeitsplatz und Chancengleichheit in der Arbeitswelt Discriminazione di genere, mobbing sul posto di lavoro e parità di opportunità nel mondo del lavoro
25.11.	Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana Polo Universitario delle Professioni Sanitarie	Das Amt der Gleichstellungsrätin – Tätigkeiten L'Ufficio della Consigliera di parità – Attività
19.12.	Berufsbildungszentrum Tschuggmall Centro Formazione Professionale Tschuggmall	Geschlechtsspezifische Diskriminierung, Mobbing und die Bedeutung von Chancengleichheit Discriminazione di genere, mobbing e l'importanza della parità di opportunità nel mondo del lavoro



Abb. 11: Oberschulen im Südtiroler Landtag / Fig. 11: Scuole superiori nel Consiglio provinciale

4. GREMIENARBEIT UND FACHLICHE MITWIRKUNG

Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied von Gremien, um die Prinzipien der Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung und Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu verankern. Prävention von Mobbing, Straining und Gewalt im Arbeitskontext ist dabei ein durchgehendes Anliegen.

4.1 Gesetzlich vorgesehene Kommissionen und Ausschüsse

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

Gremien / Organismi
Landesarbeitskommission und zugehörige Arbeitsgruppe Commissione provinciale per l'impiego e relativi gruppi di lavoro
<ul style="list-style-type: none"> ○ Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Arbeitsgruppe „Wirtschaft, Arbeit, Finanzen und Vereinbarkeit“ ○ Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e ○ Gruppo di lavoro “economia, lavoro, finanzia e conciliazione”
Begleit- und Lenkungsausschuss / Comitato di sorveglianza e di pilotaggio: <ul style="list-style-type: none"> ○ EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) ○ FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) ○ ESF (Europäischer Sozialfonds) / FSE (Fondo Sociale Europeo) ○ Interreg-Strukturfonds / Interreg

4. ATTIVITÀ NEI COMITATI E CONTRIBUTO PROFESSIONALE

La Consigliera di parità partecipa attivamente a numerosi comitati per ancorare i principi delle pari opportunità, della non discriminazione e della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro. Un obiettivo costante è la prevenzione del mobbing, dello straining e della violenza nel contesto lavorativo.

4.1 Commissioni e comitati previsti dalla legge

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

Projektbewertung EU-Strukturfonds

Im Rahmen der Begleit- und Lenkungs-ausschüsse bewertet die Gleichstellungs-rätin alle eingereichten Projekte unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit sowie der Nichtdiskriminierung von Geschlechtern und vulnerablen Gruppen. **Im Jahr wurden 45 Projekte der EU-Strukturfonds bewertet.**

Valutazione di progetti dei fondi strutturali dell'UE

Nell'ambito dei comitati di monitoraggio e di pilotaggio, la Consigliera di parità valuta tutti i progetti presentati dal punto di vista delle pari opportunità, nonché della non discriminazione di uno dei due sessi o di gruppi vulnerabili. **Nel 2025 sono stati valutati 45 progetti dei fondi strutturali dell'UE.**

4.2 Weitere Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Gremien ist die Gleichstellungsrätin auch in weiteren Ausschüssen und Arbeitsgruppen aktiv – dort, wo ihre Expertise gefragt ist und wo Gleichstellungsthemen in konkrete Vorhaben einfließen können:

4.2 Ulteriori comitati e gruppi di lavoro

Oltre ai comitati previsti dalla legge, la Consigliera di parità è attiva anche in altri comitati e gruppi di lavoro, dove è richiesta la sua competenza e dove le questioni di parità possono essere integrate in progetti concreti.

Gremium / Organizzazione	Schwerpunkt / Tema
Beirat audit familieundberuf Comitato audit famigliaelavoro	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Südtiroler Betrieben Compatibilità tra famiglia e lavoro nelle aziende altoatesine
Allianz für Chancengleichheit Alleanza per le pari opportunità	Kooperation der zwei autonomen Provinzen Bozen und Trient im Bereich Gleichstellung Cooperazione tra le due Province autonome di Bolzano e di Trento in materia di parità
Arbeitsgruppe AFB Gruppo di lavoro AFB	Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein Bozen – Gleichstellung im Vereins- und Bildungsbereich Associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione Bolzano – parità nel settore associativo e della formazione
Arbeitsgruppe Gewalt Gruppo di lavoro sulla violenza	Prävention und Bekämpfung von Gewalt im Arbeitskontext Prevenzione e contrasto della violenza nel contesto lavorativo

4.3 Weitere Mitwirkungen

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsrätin in unregelmäßigen Abständen an verschiedenen themenspezifischen Arbeitsgruppen teil. Diese befassen sich unter anderem mit Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, betrieblicher Vielfalt sowie der Prävention von Diskriminierung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen.

Diese Mitwirkungen sind schwer in Zahlen zu fassen – aber sie sind Teil der Arbeit. Wer Gleichstellung strukturell verankern will, muss dort präsent sein, wo Entscheidungen getroffen werden.

4.3 Partecipazioni aggiuntive

Infine, la Consigliera di parità partecipa occasionalmente a molti altri gruppi di lavoro su temi specifici: tra gli altri temi, le politiche per la parità, le strategie di genere (gender mainstreaming), la diversità aziendale e la prevenzione delle discriminazioni in vari ambiti della società.

Queste collaborazioni sono difficili da quantificare, ma fanno parte del lavoro. Chi vuole ancorare strutturalmente la parità dev'essere presente dove si prendono le decisioni.

5. INSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKARBEIT

Die Arbeit der Gleichstellungsrätin entfaltet ihre volle Wirkung nur im Netz – mit Institutionen, Sozialpartner:innen, Fachstellen und Partnerorganisationen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. 2025 wurde dieses Netz gezielt gepflegt und weiter ausgebaut.

5.1 Austausch und Kooperation mit Institutionen

Im Laufe des Jahres 2025 wandten sich erneut zahlreiche Institutionen mit dem Ersuchen um Unterstützung an die Gleichstellungsrätin. Die Anliegen reichten von Fragen aus ihrem Zuständigkeitsbereich bis hin zur gemeinsamen Planung von Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt.

Besonders häufig baten Gewerkschaften um Mitwirkung bei der Bearbeitung konkreter Fälle geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz – ein deutliches Zeichen, dass die Ombudsstelle als verlässliche Partnerin wahrgenommen wird.

5. COLLABORAZIONE ISTITUZIONALI E ATTIVITÀ DI RETE

Il lavoro della Consigliera di parità ha pieno effetto solo in rete – con istituzioni, parti sociali, servizi e organizzazioni partner a livello locale, nazionale e internazionale. Nel 2025 questa rete è stata mantenuta ed estesa in modo mirato.

5.1 Interazione e cooperazione con le istituzioni

Nel corso del 2025 numerose istituzioni si sono nuovamente rivolte alla Consigliera richiedendo sostegno. I problemi spaziavano da questioni di sua competenza alla pianificazione congiunta di iniziative per promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

I sindacati hanno chiesto frequentemente di collaborare nel trattare casi concreti di discriminazioni di genere, di mobbing e di violenza sul posto di lavoro – un chiaro segno che l'ufficio della Consigliera è considerato un partner affidabile.

5.2 Zusammenarbeit mit den anderen Ombudsstellen des Südtiroler Landtages

Auf Grundlage des bestehenden Vereinbarungsprotokolls fanden auch 2025 regelmäßige Treffen mit den anderen Ombudsstellen des Landtages statt. Ziel ist es, die Zusammenarbeit innerhalb des Hauses zu stärken und Synergien zu nutzen.

Bei konkretem Bedarf – insbesondere mit der Antidiskriminierungsstelle und der Kinder- und Jugendanwältin – wurden zu spezifischen Themen gemeinsame Stellungnahmen erarbeitet, unter anderem zu Fragen der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

5.2 Collaborazione con gli altri organismi di garanzia del Consiglio provinciale

In base al protocollo d'intesa esistente, anche nel 2025 si sono tenuti incontri regolari con gli altri organismi di garanzia del Consiglio provinciale. L'obiettivo è quello di rafforzare la collaborazione all'interno dell'istituzione e di sfruttare le sinergie.

In caso di concrete necessità sono state elaborate – in collaborazione soprattutto con il Centro di tutela contro le discriminazioni e la Garante per l'infanzia e l'adolescenza – prese di posizione congiunte su temi specifici, tra cui questioni relative ai diritti delle persone con disabilità.



Abb. 12: Volksanwältin Veronika Meyer, Kinder- und Jugendanwältin Daniela Höller und Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer
 Fig. 12: Difensora civica Veronika Meyer, Garante per l'infanzia e l'adolescenza Daniela Höller e Consigliera di parità Hofer

5.3 Zusammenarbeit mit lokalen und nationalen Partnerinnen und Partnern

Wie in den Vorjahren pflegte die Gleichstellungs-rätin eine enge Zusammenarbeit mit einem breiten Netzwerk lokaler und nationaler Akteurinnen und Akteure. Zu den regelmäßig einbezogenen Partnerorganisationen zählen: Gewerkschaften, Arbeitgeber:inneverbände, Einheitliche Garantiekomitees sowie Frauenschutzeinrichtungen.

Regionale Zusammenarbeit

Auf regionaler Ebene ist die enge Kooperation mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient besonders hervorzuheben. Die Zusammenarbeit mit Rechtsanwalt Matteo Borzaga hat sich als konstruktiv und bereichernd erwiesen – im fachlichen Austausch wie in konkreten gemeinsamen Vorhaben.

Nationale Netzwerke und Beteiligung

Auf nationaler Ebene ist die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Nationalen Gleichstellungs-rätin Filomena D'Antini von zentraler Bedeutung. Die regelmäßige Teilnahme an den von ihr einberufenen Koordinationstreffen der Gleichstellungs-rätinnen und -räte Italiens ermöglicht den Abgleich von Erfahrungen, die Abstimmung von Positionen und den Rückhalt eines starken nationalen Netzwerks.

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 2025 fortgeführt.

In einzelnen Fällen erfolgte eine gemeinsame Betreuung betroffener Personen, was den Mehrwert dieser Vernetzung unmittelbar spürbar machte.

5.3 Collaborazione con partner locali e nazionali

Come negli anni precedenti, la Consigliera di parità ha mantenuto una stretta collaborazione con un'ampia rete di attrici e attori locali e nazionali. Le organizzazioni partner regolarmente coinvolte includono: sindacato, associazioni datoriali, Comitati unici di garanzia, centri per le donne per non subire violenza.

Collaborazione a livello regionale

A livello regionale va sottolineata la stretta collaborazione con il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento. La collaborazione con l'avv. Matteo Borzaga si è dimostrata costruttiva e arricchente, sia nello scambio professionale che in concreti progetti congiunti.

Reti e partecipazione a livello nazionale

A livello nazionale è fondamentale la continua collaborazione con la Consigliera nazionale di parità Filomena D'Antini. La regolare partecipazione alle riunioni di coordinamento, da lei convocate, delle Consigliere e dei Consiglieri di parità di tutta Italia consente di confrontare le esperienze, coordinare le posizioni e sostenere una forte rete 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 2025.

In singoli casi, le persone sono state assistite congiuntamente, il che ha reso immediatamente evidente il valore aggiunto di questa rete.

Netzwerk Gewaltprävention

Auch im Jahr 2024 war die Gleichstellungsrätin Teil des Netzwerks Gewaltprävention, einem Zusammenschluss von Fachstellen im Bereich der Gewaltprävention und -behandlung. Diese Plattform ermöglicht den fachübergreifenden Austausch und stärkt die Reaktionsfähigkeit bei komplexen Fällen.

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. Una tale piattaforma consente lo scambio interdisciplinare e rafforza la reattività in casi complessi.

5.4 Beteiligung am Netzwerk RE.A.DY

RE.A.DY Jahrestreffen in Piacenza 24.–25. Oktober 2025

Das Netzwerk RE.A.DY ist ein italienisches Netzwerk von öffentlichen Institutionen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität. Ziel ist es, durch gemeinsame Strategien und den Austausch bewährter Praktiken wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Gleichstellungsrätin nahm am Jahrestreffen am 24. und 25. Oktober 2025 in Piacenza teil. Über 70 Netzwerkpartnerinnen und -partner aus ganz Italien waren vertreten. Das Programm bot Raum für fachlichen Austausch, Vorträge von Expertinnen und Experten sowie interinstitutionelle Vernetzung.

5.4 Partecipazione alle Rete RE.A.DY

RE.A.DY Incontro annuale a Piacenza 24–25 ottobre 2025

La RE.A.DY è la rete italiana delle istituzioni pubbliche impegnati a contrastare le discriminazioni basate sull'orientamento e l'identità sessuali. L'obiettivo è quello di contrastare efficacemente la discriminazione attraverso strategie comuni e lo scambio di buone pratiche. La Consigliera di parità ha partecipato all'incontro annuale della rete nazionale RE.A.DY, tenutosi a Piacenza il 24 e 25 ottobre 2025. Erano rappresentate oltre 70 organizzazioni partner da tutta l'Italia. Il programma ha offerto spazio per scambi professionali, conferenze di esperte ed esperti e la creazione di reti interistituzionali.



Abb. 13: Jahrestreffen RE.A.DY // Fig. 13: incontro annuale RE.A.DY

Aktivitäten im Rahmen von RE.A.DY 2025 / Attività nell'ambito della RE.A.DY nel 2025

Filmabend

Organisation eines Filmabends im Filmclub in Zusammenarbeit mit dem Amt für Bürgerrechte, der Gemeinde Bozen, Jugendamt und Jugendvereine zum Thema sexuelle Orientierung im Jugendalter im Rahmen des 17. Mai und im Einklang mit den Aktivitäten in ganz Italien.

Serata di cinema

Organizzazione di una serata di cinema presso il Filmclub in collaborazione con l'ufficio diritti civili, il Comune di Bolzano, l'ufficio giovani e le associazioni giovanili sul tema dell'orientamento sessuale nell'adolescenza, nell'ambito del 17 maggio e in linea con le attività in tutta Italia.

17.05.2025
GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO L'OMOFOBIA, LA BIFOBIA E LA TRANSFOBIA

**Insieme, più READY che mai
Gemeinsam, mehr READY denn je**

In occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, vi invitiamo a una serata di cinema e riflessione con la proiezione di due film che raccontano con delicatezza e profondità l'universo dell'identità e dell'affettività. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo-, Bi- und Transphobie laden wir zu einem besonderen Kinoabend ein. Zwei Filme erzählen einfühlsam und eindrucksvoll von Identität, Selbstfindung und Zuneigung.

"Close" (2022)
Film in italiano

"Kokoni" (2020)
Film auf Deutsch

Venerdì | Freitag
16.05.2025 - ore 18.00 Uhr
Filmclub Bolzano Bozen - Via Dr. Streiter 8/D

Ingresso gratuito | Eintritt frei
Prenotazione consigliata | Reservierung empfohlen: www.filmclub.it
A seguire rinfresco conviviale | Anschließend gemütlicher Umtrunk

Un'iniziativa di | Eine Initiative von:

RE.A.DY
Rete di Associazioni per l'Età di Giovinezza
Network of Youth Associations

Filmabend

Beteiligung am Südtirol Pride mit Infostand.

Serata di cinema

Partecipazione al Südtirol Pride con tavolo informativo.

**28
06
2025**

Ab 18 Uhr: Infostand
Dalle 18:00: Stand informativo

**SAVE THE DATE!
SÜDTIROL PRIDE**

We are happy to be part of it!

6. ÖFFENTLICHKEITS-ARBEIT

Wer nicht weiß, dass es die Gleichstellungs-rätin gibt, kann sie nicht in Anspruch nehmen. Öffentlichkeitsarbeit ist deshalb kein Beiwerk – sie ist Teil des Auftrags. 2025 wurde die Kommunikation gezielt ausgebaut: mit neuen Materialien, stärkerer Medienpräsenz und wachsender Reichweite in den sozialen Medien.

6.1 Presseberichte

Im Tätigkeitsjahr 2025 wurde die breite Öffentlichkeit vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte über Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz informiert. Eine aktive Medienpräsenz ist unverzichtbar, um diese Themen sichtbar zu machen – denn gesellschaftlicher Wandel beginnt mit öffentlichem Bewusstsein. Nur durch kontinuierliche Information und Aufklärung können Vorurteile abgebaut und langfristige Veränderungen angestoßen werden.

Im Tätigkeitsjahr 2025 wurden 16 Pressemitteilungen und 290 Medienbeiträge erstellt sowie 30 Vorträge gehalten.

Anbei die Übersicht der in den Medien (Print, Online, Radio, TV) veröffentlichten Beiträge und Presstexte:

Thema/tema	Zeitung/TV/Radio giornale / TV / radio	Datum data	Seite pagina
dF-Frauenbilder Brigitte Hofer	Rai Südtirol TV	21.01.25	TV
Gleichstellungs-rätin trifft die Schulen: Anmeldung noch möglich	Dolomiten	05.02.25	16
Mobbing e parità: gli incontri nelle scuole	Alto Adige	06.02.25	19
„Man gewöhnt sich daran“	Südtiroler Tageszeitung	07.02.25	6
Faire Gesellschaft	www.tageszeitung.it	08.02.25	Web
Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft	www.peer.bz	10.02.25	Web
Costretta a licenziarsi dal marito geloso. La direttrice fa intervenire la polizia	Alto Adige	11.02.25	16
Oggi la giornata delle donne nella scienza	Alto Adige	11.02.25	16
Tag der Mädchen und Frauen in der Wissenschaft jährt sich zum zehntem Mal	www.suedtirolnews.it	11.02.25	Web
Berufe – Gleichstellung. Männersache Technik	ff-Wochenmagazin	20.02.25	14
Nel 2024 si sono dimesse 868 donne entro il primo anno di vita dei figli	Corriere dell'Alto Adige	03.03.25	1+3

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

Chi non sa che la Consigliera di parità esiste non può avvalersi del suo aiuto. Le attività di comunicazione non sono quindi un ambito accessorio, ma parte integrante dei suoi compiti. Nel 2025 la comunicazione è stata estesa in modo mirato: con nuovo materiale, maggiore presenza nei mezzi d'informazione e maggiore diffusione sui social media.

6.1 Rassegna stampa

Nell'anno di attività 2025, il grande pubblico è stato informato sulle discriminazioni e sul mobbing sul posto di lavoro principalmente attraverso conferenze e convegni nonché resoconti mediatici. Una presenza attiva nei mezzi d'informazione è indispensabile per rendere visibili questi temi, perché il cambiamento sociale inizia con la consapevolezza del pubblico. Solo con un continuo lavoro d'informazione e di educazione si possono abbattere i pregiudizi e innescare cambiamenti a lungo termine.

Nell'anno di attività 2025 sono stati inviati 16 comunicati stampa, prodotti 290 contenuti mediatici e tenute 30 relazioni.

In allegato, l'elenco dei contributi e dei comunicati stampa pubblicati sui media (stampa, online, radio, TV):

8. März. Internationaler Frauentag: Stellungnahme der Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer	www.dervinschger.it	05.03.25	Web
Donne e lavoro, nel 2024 si sono dimesse più di 800 madri	Alto Adige	06.03.25	14
Die Nöte der Mütter	Südtiroler Tageszeitung	06.03.25	9
Internationaler Weltfrauentag	Südtirol Heute	06.03.25	Video
Gleichstellung darf kein Ideal bleiben – sie muss Realität werden	www.suedtirolnews.it	08.03.25	Web
Geballte Frauenpower zu den Gemeindewahlen	Dolomiten	08.03.25	18
Zertifizierung von Inklusion. Geschlechtergleichstellung in Unternehmen: Fördermittel für Unternehmen verfügbar	www.suedtirolnews.it	11.03.25	Web
Per le imprese. Parità di genere. Ci sono contributi	Alto Adige	13.03.25	17
Begegnung mit der Gleichstellungsrätin Frau Brigitte Hofer	www.ssp-welsberg.it	24.03.25	Web
Diskriminierende Differenzen	ff-Wochenmagazin	03.04.25	29
Gender Pay Day	www.peer.tv	05.04.25	Video
Gender Pay Gap 25: Mehr Lohntransparenz – mehr Gerechtigkeit für Frauen. Auch in Südtirol	www.dervinschger.it	08.04.25	Web
Gender Pay Day	www.tv33.it	09.04.25	Video
Offener mit Gehaltsinformationen umgehen	www.swz.it	09.04.25	Web
Necessaria più trasparenza salariale per le donne	Alto Adige	09.04.25	16
Gehaltslücke auch in Südtirol deutlich spürbar	Dolomiten	10.04.25	1+17
Frauen müssen sich trauen, auch übers Gehalt zu sprechen	www.rainews.it	11.04.25	Web
Hilfe! Ich werde gemobbt	Dolomiten Markt	19.04.25	3
Diskriminierung und Mobbing im Job	Aktivmagazin vom ASGB	April 25	9
1° maggio: Pari opportunità nel mondo del lavoro – fin dall'inizio	www.agenparl.eu	29.04.25	Web
1. Mai: Sicherheit, Gleichstellung und fairer Lohn im Fokus	Dolomiten	30.04.25	21
Bilanz ihrer bisherigen Amtszeit. Gleichstellungsrätin Hofer stellt Schwerpunkte für 25 vor	www.suedtirolnews.it	08.05.25	Web
Consigliera di parità, convegno sul mobbing	Alto Adige	09.05.25	24
Sulla disparità salariale c'è ancora tanto da fare	Alto Adige	17.05.25	23
Ausgrenzung, Abwertung, Angriffe	Sonntagszeitung Zett	18.05.25	6
Familienfreundlichkeit weiter stärken	Dolomiten	18.06.25	16
Einladung zum FrauenFeierObend: Gleichstellung konkret – Sicherheit am Arbeitsplatz, Fairness im Leben“	Jenesiener Dorfblattl	08/25	23
Discriminazioni, segnalato un caso a settimana	Corriere dell'Alto Adige	11.09.25	3
6.444 Bürger beschwerten sich	Dolomiten	11.09.25	13
Gleichstellungsrätin zieht Bilanz. Mehr als die Hälfte der Anfragen kreist um Mobbing am Arbeitsplatz	www.suedtirolnews.it	10.09.25	Web
369 Mobbingfälle	www.tageszeitung.it	11.09.25	Web
Dal mobbing ai problemi sui posti di lavoro e alla burocrazia: il bilancio delle difese civiche	www.altoadige.it	10.09.25	Web
Rentenschere bleibt weiter offen	Dolomiten	13.09.25	15
„Männer suchen vermehrt Hilfe“	Dolomiten	16.09.25	13
Tag der Chancengleichheit am 16. September. Gleichstellung beginnt beim Jobtitel	www.suedtirolnews.it	16.09.25	Web
Chancengleichheit: Noch ein weiter Weg – Zunehmend melden sich auch Männer	www.stol.it	16.09.25	Web
Gleichstellung: Jobanzeigen richtig gemacht. Tag der Chancengleichheit – Wie Stellenanzeigen wirklich geschlechtergerecht formuliert werden, zeigt ein neuer Leitfaden.	www.swz.it	16.09.25	Web
Nur 11 % der Führungskräfte Frauen. Frauen unter Druck „Teilzeitfalle und „gläserne Decke“	www.suedtirolnews.it	30.09.25	Web
44 Prozent Mitarbeiterinnen – nur elf Prozent Chefinnen	www.swz.it	30.09.25	Web
„Teilzeit bleibt eine Frauendomäne“	www.saltobz	30.09.25	Web
Donne penalizzate dal part time, ma aumentano le figure dirigenziali	www.rainews.it	30.09.25	Web
Donne al lavoro, ancora troppi i contratti part-time	TV33	30.09.25	Video

Grandi aziende, solo l'11 per cento delle donne ha un ruolo di vertice	Alto Adige	01.10.25	13
Die „gläserne Decke“ ist in Südtirols Betrieben weiter Realität	Dolomiten	01.10.25	19
„Im Schneckentempo“	Südtiroler Tageszeitung	01.10.25	6
Hofer: «Ragazze e giovani donne particolarmente colpite dalle crisi»	www.altoadige.it	10.10.25	Web
Bolzano, Giornata internazionale delle bambine e delle ragazze 25	www.gazzettadellevalli.it	10.10.25	Web
Giornata internazionale delle bambine e delle ragazze 25: dare forza a chi cresce in tempi difficili	www.anordest.it	10.10.25	Web
Mehr Schutz und Mitsprache nicht nur am Weltmädchentag	Dolomiten	11.10.25	14
Internationaler Weltmädchentag. Mädchen brauchen gleiche Chancen bei Bildung und Beruf	www.rainews.it	11.10.25	Web
Mehr Schutz und Mitsprache nicht nur am Weltmädchentag	www.stol.it	11.10.25	Web
Weltmädchentag: Ruf nach mehr Stärkung für Mädchen in Südtirol	www.italien.news	11.10.25	Web
Weltmädchentag am 11. Oktober. Mädchen in Krisenzeiten stärken	www.suedtirolnews.it	11.10.25	Web
Giornata internazionale delle bambine e delle ragazze 25: Rafforzare le ragazze in prima linea nelle crisi	www.agenparl.eu	11.10.25	Web
Gute Jobs – Arbeit – Ein neuer Praxisleitfaden gibt Tipps für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen	Südtiroler Wirtschaftszeitung	17.10.25	14
Neuer audit-Rat will Familienfreundlichkeit weiter stärken	Kompass	21.10.25	10
Rete Ready, Comuni in campo contro le discriminazioni	Alto Adige	24.10.25	29
Faire Sprache, faire Chancen	Dolomiten Magazin	24.10.25	1
Equal Pension Day in regione: ancora lontana la parità di genere nel trattamento pensionistico obbligatorio	www.ildolomiti.it	28.10.25	Web
Die elfte Auflage des Equal Pension Day in der Region	www.pensplan.com	28.10.25	Web
Gleichstellung beginnt beim Jobtitel: Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen im Fokus	www.suedtirolnews.it	30.10.25	Web
Weg mit dem Gehaltsgeheimnis: Unterschiede wird es immer geben	Südtirol 1	30.10.25	Radio
Presentazione linee guida per annunci di lavoro inclusivi	Video 33 Alto Adige	30.10.25	Video
Leitfaden „Gleichstellung beginnt beim Jobtitel!“	www.handelskammer.bz.it	30.10.25	Web
Annunci di lavoro inclusivi	www.gnewscoop.it	30.10.25	Web
Non per moda ma per convinzione – Keine Mode, sondern Haltung	www.eurac.edu	30.10.25	Web
Annunci inclusivi, ecco le linee guida “La parità comincia dal linguaggio”	Corriere dell'Alto Adige	31.10.25	2
Lavoro, le pari opportunità passano anche dagli annunci	Alto Adige	31.10.25	23
L'impegno di Brunico contro le discriminazioni	Alto Adige	31.10.25	31
Von einer geschlechtergerechten Sprache profitieren alle: Faire Sprache, faire Chancen	Dolomiten Markt	31.10.25	3-5
La parità inizia dal linguaggio	www.rainews.it	31.10.25	Video
Neuer Leitfaden: „Gleichstellung beginnt beim Jobtitel“	Dolomiten	03.11.25	7
Gegen Gewalt: She matters	Südtiroler Landwirt	07.11.25	12
„Cercasi commessa bella presenza“, l'Alto Adige mette al bando gli annunci di lavoro discriminatori: primo caso in Italia	www.corriere.it	07.11.25	Web
Convegno su mobbing e violenza	Corriere dell'Alto Adige	09.11.25	3
Es beginnt beim Titel	ff-Wochenmagazin	13.11.25	16
Mobbing e violenza nei posti di lavoro	Alto Adige	13.11.25	15
Presentate le linee guida per annunci di lavoro inclusivi	Corriere dell'Alto Adige	13.11.25	12
Presentate le linee guida per annunci di lavoro inclusivi	Alto Adige	14.11.25	13
Gleichstellungsrätin: “Mehr tun gegen Mobbing am Arbeitsplatz“	www.rainews.it	14.11.25	Web
Convegno Mobbing	Alto Adige TV	14.11.25	TV
Tagung Mobbing	www.peer.tv	14.11.25	TV

Großes Interesse an Tagung zu Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz	www.dervinschger.it	14.11.25	Web
In Alto Adige aumentano i casi di mobbing e molestie sul lavoro	www.tv33.it	14.11.25	Web
Convegno Mobbing	www.agenparl.eu	14.11.25	Web
Tagung Mobbing	Südtirol 1	14.11.25	Radio
“Mobbing, serve fare rete”	Alto Adige	15.11.25	15
Am Arbeitsplatz wird oft gemobbt: Zahl der Fälle hat sich verdreifacht	Dolomiten	15.11.25	1
Wenn jedes Tuscheln die Seele verletzt	Dolomiten	15.11.25	15
Hilfe suchen und Hilfe bieten	www.salto.bz	15.11.25	Web
Mobbing e discriminazioni sul lavoro: in 300 al convegno provinciale	www.bolzanoquotidiano.it	15.11.25	Web
Wenn jedes Tuscheln die Seele verletzt: Am Arbeitsplatz wird oft gemobbt	www.stol.it	15.11.25	Web
Antrittsbesuch Gleichstellungsrätin in der Gemeinde Meran	www.gemeinde.meran.bz.it	20.11.25	Web
Antrittsbesuch Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer im Meraner Rathaus	www.stol.it	20.11.25	Web
Antrittsbesuch Gleichstellungsrätin Gemeinde Meran	www.suedtirolnews.it	21.11.25	Web
Hofer zum 25. November: “Null Toleranz gegenüber Gewalt an Frauen – im Arbeitsleben und im Alltag von Frauen mit Behinderungen	www.dervinschger.it	21.11.25	Web
Interne Infoveranstaltung zum Thema Prävention von Gewalt gegen Frauen	www.sasabz.it	21.11.25	Web
SASA informiert intern über Prävention von Gewalt an Frauen	www.suedtirolnews.it	21.11.25	Web
Violenza, non è un fatto privato	Alto Adige	22.11.25	25
Welttag gegen Gewalt an Frauen: Nulltoleranz bei Gewalt	Dolomiten	22.11.25	16
Parità sul lavoro, in arrivo corsi in Comune	Alto Adige	23.11.25	28
Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen	HGV Zeitung	24.11.25	22
Null Toleranz gegenüber Gewalt an Frauen	www.suedtirolnews.it	25.11.25	Web
Ökonomische Gewalt: 40 Prozent der Frauen haben kein eigenes Bankkonto	www.rainews.it	25.11.25	Web
Incontro sede progress group: Basta abusi sui luoghi di lavoro	Alto Adige	26.11.25	33
Chancengleichheit in der Landesverwaltung Südtirols	www.suedtirolnews.it	15.12.25	Web
Die Landesverwaltung muss Karrieren von Frauen stärker fördern	www.rainews.it	15.12.25	Web
Dipendenti provinciali, la maggioranza è femmina e il part-time un limite	www.rainews.it	15.12.25	Video
Tante donne, poche al vertice	www.salto.bz	15.12.25	Web
Bassa la percentuale di donne ai vertici nella PA altoatesina	www.tv33.it	15.12.25	Video
Il 71% dei dipendenti provinciali in Alto Adige sono donne	www.radionbc.it	15.12.25	Web
Provincia, poche dirigenti donne	Alto Adige	16.12.25	15
Der Weg zur Chancengleichheit ist noch lang	Dolomiten	16.12.25	16
Es fängt bei jeder einzelnen Frau an	Südtiroler Tageszeitung	16.12.25	2
Frauen auf den Chefsessel	www.tageszeitung.it	16.12.25	Web
Presentata l'Analisi di Genere 2024 sul personale provinciale: il 71 % sono donne	www.lavocedibolzano.it	16.12.25	Web
Il 71% dei dipendenti provinciali in Alto Adige sono donne	www.ansa.it	16.12.25	Web

„Man gewöhnt sich daran“

Mobbing am Arbeitsplatz hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Vor allem Frauen sind davon betroffen.

von **Sylvia Dobalyak**

Im Jahr 2023 verzeichnete der Anti-Mobbing-Dienst, der bei der Gleichstellungs-rätin angesiedelt ist, insgesamt 320 Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz. Die Daten für 2024 stehen noch aus, allerdings dürfte die Zahl – wie auch die letzten Jahre – erneut zugenommen haben. Hinzu kommt, dass viele Betroffene nicht den Mut finden, sich gegen ihre Peiniger zu wehren oder sich überhaupt jemandem anzuvertrauen. Die Dunkelziffer ist also noch deutlich höher, wie Gleichstellungs-rätin Brigitte Hofer sagt.

oft erst viel später – vor allem Männer haben oft Schwierigkeiten damit, sich zu öffnen. „Es sind vor allem Frauen, die von Mobbing am Arbeitsplatz berichten. Aber auch Männer sind betroffen. Doch leider wenden sie sich häufig erst dann an uns, wenn sie bereits gekündigt haben“, erklärt die Gleichstellungs-rätin. Unter Mobbing versteht man die gezielte, wiederholte und systematische Belästigung, Demütigung oder Ausgrenzung einer Person, meist über einen längeren Zeitraum von mindestens sechs Monaten, fährt Hofer aus. Mobbing kann dabei sowohl durch eine

stellungs-rätin. „Eine völlig wertschätzungslose Umgangsform, die Betroffene dazu bringt, zu denken, nichts mehr wert zu sein. Die einzige Lösung in solchen

nämlich nur um eine harmlose Streitigkeit, die in Unternehmen durchaus vorkommen kann. Aus diesem Grund sei es umso wichtiger, das Gespräch mit den Beteiligten zu suchen und bei größeren Problemen professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. „Ausschlaggebend ist, was die betroffene Per-

„Die einzige Lösung in solchen schwerwiegenden Fällen ist es, zu gehen und die Arbeit zu kündigen.“

Brigitte Hofer



Brigitte Hofer

schwerwiegenden Fällen ist es dann, zu gehen und die Arbeit zu kündigen.“

Doch nicht immer ist die Situation so dramatisch, wie Hofer unterstreicht. Oftmals handle es sich

son fühlt. Oftmals lassen sich solche Situationen ganz einfach in Gesprächen oder durch Mediation lösen, da man dadurch eine andere Perspektive erhält. Darüber hinaus ist es wichtig, dem Gegenüber mitzuteilen, wie man sich aufgrund gewisser Handlungen fühlt.“

Die größte Verantwortung liege laut der Gleichstellungs-rätin jedenfalls bei den Betrieben selbst.

„Es geht darum, welche Werte ein Unternehmen vermittelt und an die sich die Mitarbeitenden halten müssen. Wir sprechen hier nicht nur von Mobbing, sondern auch von Gewalt, Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“ Dem Arbeitgeber haben die Pflicht, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen gesunden, konfliktfreien und sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, betont Hofer abschließend.

Mobbing am Arbeitsplatz			
Jahr	Eingereichte Fälle	Mobbing-Fälle	Anteil in Prozent
2021	520	127	24,4%
2022	690	296	42,9%
2023	710	320	45,1%

© © Grafik: Die Neue Südtiroler **Tageszeitung** | Quelle: Anti-Mobbing Dienst, Gleichstellungs-rätin

Anlässlich des heutigen nationalen Tages zur Bekämpfung von Mobbing und Cybermobbing wird erneut auf die Dringlichkeit des Themas hingewiesen. „Das Problem ist, dass sich viele Betroffene gar nicht bewusst darüber sind, dass es ihnen an ihrem Arbeitsplatz nicht gut geht. Oft gewöhnt man sich einfach daran“, so Hofer. Obwohl immer mehr Menschen sich trauen, über ihre Erfahrungen zu sprechen, geschieht dies

Kollegin oder einen Kollegen als auch durch die oder den Vorgesetzten erfahren werden. „Mobbing am Arbeitsplatz äußert sich meist verbal durch Beleidigungen, abwertende Kommentare oder falsche Gerüchte und Rufschädigung. Auch Handlungen wie herabsetzende Gesten, ständiges Ignorieren sowie Unter- oder Überforderung durch unfaire Arbeitsbelastung sind häufige Formen von Mobbing“, so die Gleich-

Info

Mit dem Landesgesetz 4/2021 zu „Prävention und Umgang mit Mobbing, Stalking und Gewalt am Arbeitsplatz“ wurde der Anti-Mobbing-Dienst beim Amt der Gleichstellungs-rätin angesiedelt. Die Kernaufgaben dieses Dienstes sind Information, Beratung und Mediation für Arbeitnehmende sowie für Arbeitgebende und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen.

Abb. 16 : Südtiroler Tageszeitung vom 07. Februar 2025 / Fig. 16: Südtiroler Tageszeitung del 7 febbraio 2025

Donne e lavoro, nel 2024 si sono dimesse più di 800 madri

I dati. Occupazione femminile, il divario è ancora alto. Brigitte Hofer: «Allarmante»

BOLZANO. In prossimità dell'8 marzo, Giornata internazionale della Donna, la Consigliera di parità **Brigitte Hofer** richiama l'attenzione sui dati dell'Ispettorato del Lavoro, secondo cui nel 2024 ben 868 madri hanno rassegnato le dimissioni entro il primo anno di vita del figlio o della figlia.

«La maggior parte delle donne non lasciano il lavoro perché lo vogliono, ma perché non hanno scelta», sottolinea la consigliera.

Anche in Alto Adige, infatti, le donne continuano a percepire salari inferiori rispetto agli uomini, sono impiegate più frequentemente in lavori precari, subiscono violenze e si fanno carico della maggior parte del lavoro di cura non retribuito.

Secondo i dati dell'Ispettorato del lavoro provinciale, nel 2024 hanno lasciato il lavoro entro il primo anno di vita del figlio: 868 madri e 298 padri. Mentre quasi il 70% dei padri ha cambiato azienda per motivi di carriera, le madri sono state costrette a lasciare il lavoro a causa di ostacoli strutturali: il 46,9% non ha trovato un'adeguata assistenza per i figli.



«La consigliera di parità Brigitte Hofer»

Il 18,7% ha citato orari di lavoro rigidi e carico eccessivo. Il 20,6% ha indicato motivi personali familiari.

«È allarmante che per molte madri l'indennità di disoccupazione (NASp) diventi l'unica strategia di sopravvivenza», sottolinea Hofer.

Per fare fronte all'emergenza rispetto all'occupazione femminile, secondo la consigliera di parità è necessario avere più asili nido a tempo pieno, economicamente accessibili; garantire salari equi, maggiore flessibilità oraria e reali opportunità di carriera per le donne e soprattutto avere una distribuzione equa del lavoro di cura in

famiglia.

La mancanza di parità, tuttavia, non riguarda solo le famiglie: molte donne continuano a subire discriminazioni sul posto di lavoro, dalle molestie sessuali alla disparità salariale, fino alla limitata possibilità di avanzamento di carriera. «In particolare, le donne impiegate in settori a prevalenza maschile riferiscono frequentemente di essere vittime di attacchi verbali discriminatori», denuncia la consigliera Brigitte Hofer, che conclude invitando chiunque subisca discriminazioni, svantaggi legati alla genitorialità o molestie a reagire e chiedere aiuto.

Abb. 17: Alto Adige vom 06. März 2025 / Fig. 17: Alto Adige del 6 marzo 2025

Diskriminierende Differenzen

Gleichstellung fängt bei gleichem Lohn an. Die neue EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz stärkt die Rechte aller Beschäftigten.

Der sogenannte Gender Pay Gap lag laut Eurostat 2024 in der Europäischen Union bei 12,5, in Italien bei 10,5 und in Südtirol laut Astat bei 17 Prozent. Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen hat den 11. April 2025 zum Südtiroler Gender Pay Gap Day erklärt – ein symbolisches Datum mit vielen Aktionen, um auf die Gehaltslücke hinzuweisen.

Das Prinzip ist klar und gesetzlich verankert: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Mit dem Gesetz Nr. 162/2021 und dem Gleichstellungskodex (GVD Nr. 198/2006) hat Italien den rechtlichen Rahmen zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung gestärkt.

Und doch fehlt in Italien ein Gerichtsurteil mit Signalwirkung. In Deutschland hingegen erstritt Susanne Dumas 2023 ein wegweisendes Urteil: Als

Außendienstmitarbeiterin in einem Metallbetrieb verdiente sie rund 1.000 Euro im Monat weniger als ihr männlicher Kollege – bei gleicher Tätigkeit. Nach vier Jahren entschied das Arbeitsgericht: Die Differenz war diskriminierend. Das Unternehmen wurde zur Entschädigung verurteilt.

Auch wenn das Urteil in Italien keine unmittelbare rechtliche Wirkung hat, zeigt es: Lohndiskriminierung ist real – und rechtlich angreifbar. Was Hoffnung macht, ist die EU-Richtlinie 2023/970, in Kraft seit 6. Juni 2023. Die Mitgliedsstaaten müssen sie bis spätestens 7. Juni 2026 umsetzen. Im Zentrum steht: gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit – durch Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Auskunftsrecht.

Neu ist: Gehaltsspannen müssen bereits im Bewerbungsprozess offengelegt werden. Fragen nach

dem bisherigen Gehalt sind verboten, Beschäftigte haben ein Recht auf Auskunft über Durchschnittsgehälter vergleichbarer Positionen – getrennt nach Geschlecht.

Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen regelmäßig über ihre Lohnstruktur berichten. Liegt die geschlechtsspezifische Differenz über 5 Prozent, sind Maßnahmen verpflichtend. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Männer und Frauen haben nicht die gleichen Chancen im Beruf. Das hat Folgen, für Einkommen, Rente, und Selbstständigkeit.

Diese Vorgaben schaffen Vergleichbarkeit und wirken gegen Diskriminierung – hin zu einer gerechteren Arbeitskultur. Für viele Beschäftigte bedeutet das einen Wendepunkt. Betriebe in Südtirol könnten bereits jetzt Gehaltsangaben oder Spannen in Stellenanzeigen anführen. Das schafft Vertrauen, signalisiert Fairness und stärkt die Position im Wettbewerb um Fachkräfte. Dies entspricht ganz dem Geist der neuen EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz.

Das Urteil im Falle von Susanne Dumas macht Mut. Die neue EU-Richtlinie ist ein starkes Instrument. Jetzt ist es an der Zeit, es zu nutzen. Mit der neuen EU-Richtlinie wird Transparenz zur Pflicht für Unternehmen – und zum Recht für Beschäftigte. So entsteht die Chance, Gleichstellung aktiv zu fördern und den Arbeitsplatz fair und wettbewerbsfähig zu gestalten. ■

Brigitte Hofer

Brigitte Hofer ist Gleichstellungsrätin für Südtirol und Anlaufstelle bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mobbing am Arbeitsplatz. www.gleichstellungsraetin-bz.it

DER GENDER PAY GAP

In Südtirol verdienen Frauen im Durchschnitt 16,5 Prozent weniger als Männer (Astat 2023). Das nennt man Gender Pay Gap – also die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern.

Warum ist das so?

Frauen verdienen für die gleiche Arbeit mit gleicher Qualifikation manchmal weniger als Männer. Das ist nicht erlaubt – und trotzdem Realität. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, oft wegen Familie oder Betreuung, sind in niedriger bezahlten Berufen (etwa Pflege, Handel) tätig, haben seltener Führungspositionen, leisten viel unbezahlte Arbeit zu Hause.

Der Gender Pay Gap zeigt: Frauen und Männer haben nicht die gleichen Chancen im Berufsleben. Und das hat Folgen – fürs Einkommen, für die Rente und für die Selbstständigkeit.



Foto: Alessandro Pizzari

Brigitte Hofer

Abb. 18: ff-Südtiroler Wochenmagazin vom 03. April 2025 / Fig. 18: ff-Südtiroler Wochenmagazin del 3 aprile 2025



• L'incontro in municipio a Laives fra il Comitato Pari Opportunità e la consigliera di parità Brigitte Hofer

«Sulla disparità salariale c'è ancora tanto da fare»

Gender gap. Vertice fra il Comitato per le pari opportunità e la consigliera di parità Hofer: La presidente Bighignoli: «Abbiamo fatto il punto anche su temi come abusi e mobbing»

LAIVES. Primo incontro della nuova legislatura, in municipio Laives, fra le componenti del Comitato comunale per le pari opportunità e la consigliera di parità **Brigitte Hofer**, che ha illustrato a fondo quale sia specificamente il suo ruolo a livello provinciale.

«Ci siamo confrontati per oltre un'ora» dice **Daniela Bighignoli**, presidente del Comitato comunale per le pari opportunità - e da parte nostra sono state poste anche tante domande sui temi più svariati che riguardano in particolare le donne e il loro ruolo nella società e nel lavoro. Quello che non sapevamo ad esempio, è quale sia effettivamente il ruolo della "consigliera di parità" e che chiunque può rivolgersi al suo ufficio, sia dipendenti pubblici che privati che subi-

scano abusi, come il mobbing sul posto di lavoro o la disparità di trattamento, anche salariale. Sappiamo che in tutti questi casi inoltre, ci sono sempre anche aspetti psicologici di cui tenere conto. Insomma - conclude la presidente del Comitato comunale per le pari opportunità - è stato un confronto proficuo e interessante, che sarebbe utile anche proporre all'intera cittadinanza, cosa alla quale stiamo pensando, proprio perché i temi trattati sono di interesse collettivo e - purtroppo - anche di drammatica attualità».

Ma qual è effettivamente il ruolo che svolge la consigliera di parità Brigitte Hofer? In sintesi, chiunque ritenga di essere vittima di abusi e discriminazioni di genere, può rivolgersi all'ufficio di via Cavour

23/c a Bolzano (telefono 0471-946003 e-mail info@consiglierialparità-bz.org) e vi verrà invitata in un primo colloquio nel quale vengono raccolte tutte le informazioni riguardo al caso.

Seguono poi consulenze mirate alla ricerca di una soluzione individuale e, per chi lo desidera, la consigliera di parità potrà avviare una mediazione o una conciliazione per tentare di risolvere in via stragiudiziale il caso. Su delega della lavoratrice o lavoratore, la consigliera di parità potrà ricorrere presso il Giudice del lavoro o al Tar.

Tutte le prestazioni della consigliera di parità sono gratuite, caratterizzate dalla massima riservatezza e, a richiesta, anonime. **B.C.**

© FOTOGRAFIA REGISTATA

Abb. 19: Alto Adige vom 17. Mai 2025 / Fig. 19: Alto Adige del 17 maggio 2025

Rentenschere bleibt weiter offen

GENDER PENSION GAP: 30 Prozent weniger für Frauen im öffentlichen Dienst – 38 Prozent in Privatwirtschaft

BRIXEN. 1.710 Euro brutto im Monat beträgt die Durchschnittsrente für Männer in der Privatwirtschaft. Ihre Kolleginnen kommen hingegen nur auf 967 Euro. Auch im öffentlichen Dienst zeigt sich ein deutlicher Unterschied von 30 Prozent zwischen den Rentenbezüglern. Bei einer Tagung wurden nun die Ursachen für diese Benachteiligung von Frauen beleuchtet.

Geringere Versicherungszeiten infolge unbezahlter Familienauszeit, familienbedingte Teilzeitarbeit, niedrigere Löhne: Diese Faktoren sind ausschlaggebend dafür, dass Frauen weniger Rente erhalten. Darauf wiesen die Referentinnen bei der Tagung des Bildungs- und Energieforums und der Internationalen Plattform für Chancengleichheit zum Thema „Alterssicherung: Gerechte Renten-chancen für Frauen“ hin. Die erhöhte Armutsgefährdung von Frauen beim Ausstieg aus dem Arbeitsleben sei eine dramatische Tatsache, die seitens der Politik zu wenig Beachtung finde. Eine zu einseitige Wahrnehmung der Familienverantwortung wirke sich als doppelte Benachteiligung aus, einmal im Erwerbsleben sowie auch in der Alterssicherung.

Vor allem Teilzeitarbeit und kürzere Erwerbsbiografien infolge familienbedingter Ausstiege aus dem Arbeitsmarkt sind verantwortlich dafür, dass Frauen im Laufe ihres Berufslebens

ein geringeres Arbeitseinkommen erzielen und weniger Versicherungszeiten als ihre männlichen Kollegen aufweisen. Eine wichtige Rolle spielen auch die horizontale und vertikale Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt, wie die Beschäftigung in Sektoren mit niedrigeren Löhnen, Arbeitsstellen mit geringerer gesellschaftlicher Anerkennung sowie geringere Arbeitsentgelte trotz vergleichbarer beruflicher Aufgaben.

Auf EU-Ebene bezogen Frauen im Jahr 2022 eine geringere Rente von durchschnittlich 26 Prozent. Noch größer ist der Unterschied in Österreich (39,7 Prozent), Italien (43 Prozent) und Deutschland (bis zu 50

Prozent). Luisa Gnechi, Mitglied des INPS-Verwaltungsrates, lieferte aktuelle Zahlen zur Rentensituation auf lokaler Ebene: In Südtirol erhalten Männer der Privatwirtschaft durchschnittlich eine Rente von 1.710 Euro brutto pro Monat, Frauen kommen im Schnitt nur auf 967 Euro. Auf Jahresbasis liegt der durchschnittliche Lohn der Männer bei 30.578 Euro brutto, jener der Frauen bei 19.822 Euro. Selbst im öffentlichen Dienst bestehe ein Unterschied von 30 Prozent: Frauen erhalten im Schnitt 2.255 Euro brutto im Monat, Männer 3.203 Euro. Auch im Jahr 2024 weisen die ausgezahlten Altersrenten in der Privat-

wirtschaft eine Differenz von 38 Prozent auf.

Dass Altersarmut in Südtirol vor allem weiblich ist, bestätigt auch Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer. Ein Grund dafür seien Beitragslücken aufgrund von Kindererziehung und Pflegeleistungen. Teilzeitarbeit erweise sich als ideal für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Familie, aber auch als Falle in Bezug auf die Alterssicherung. „Diesbezüglich ist das Gebot der Stunde, mehr Partnerschaftlichkeit in der Elternrolle einzufordern“, so Hofer.

© Bild: Westler-veranstaltungen



Setzen sich bei der Tagung für gerechte Renten-chancen für Frauen ein (v.l.): Karl Gudauner, Simonetta Nardin, Luisa Gnechi, Karin Zimmermann, Ulrike Egger, Heidi Rabensteiner, Brigitte Hofer, Hannelore Buls, Frauke Fischer, Carlen Neven und Wilma Oberwanger.

Abb. 20: Dolomiten vom 13. September 2025 / Fig. 20: Dolomiten del 13 settembre 2025

Mehr Schutz und Mitsprache nicht nur am Weltmädchentag

Um auf die Herausforderungen im Alltag vieler Mädchen aufmerksam zu machen, findet jährlich am 11. Oktober der Internationale Weltmädchentag statt. Auch in Südtirol seien viele junge Frauen von Krisen betroffen – sei es durch familiäre Belastungen, ungleiche Chancen beim Zugang zu Bildung oder durch frühe Verantwortung im Haushalt und in der Pflege, wie Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer erklärt.



Betonen nicht nur am Weltmädchentag die Relevanz von Chancengleichheit: Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer (r.) und Kinder- und Jugendanwältin Daniela Höller. - Foto: © Büro der Gleichstellungsrätin

„Noch immer spiegeln sich traditionelle Rollenbilder in der Arbeitswelt wider: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit, übernehmen mehr Sorgearbeit und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert“, so Hofer.

Auch Kinder- und Jugendanwältin Daniela Höller pflichtet bei, dass Mädchen das Recht hätten, gleich wie Jungen behandelt zu werden. Höller und Hofer fordern daher mehr Mitsprache für Mädchen in Politik und Gesellschaft, den Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Frühverheiratung sowie den Zugang zu Bildung und Berufsorientierung. „Wenn wir Mädchen stärken, profitieren ganze Gesellschaften“, so Hofer und Höller abschließend.

Abb. 21: www.stol.it vom 11. Oktober 2025 / Fig. 21: www.stol.it del 11 ottobre 2025

„Männer suchen vermehrt Hilfe“

BERATUNG: 271 Männer waren 2024 bei Gleichstellungsrätin – Tendenz steigend

Die Chancengleichheit ist nicht nur ein Thema, das Frauen betrifft: Laut Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer suchen zunehmend auch Männer Unterstützung. „Zwar ist der Teil im Vergleich zu den Frauen nach wie vor klein, doch wir erkennen einen deutlichen Anstieg“, so Hofer. Die Gleichstellungsrätin betrachtet diese Entwicklung als äußerst positiv. „Das Thema Gleichstellung betrifft uns nämlich alle – egal welches Geschlecht“, betont Hofer.

Wie aus dem kürzlich erschienenen Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsrätin hervor-

geht, wurden im Jahr 2024 insgesamt 722 konkrete Fälle bearbeitet. „451 davon betreffen Frauen, der Rest die Männer“, informiert Hofer. Dass die Zahl an Männern derartig gestiegen ist, hängt laut Hofer auch mit der starken Sensibilisierungsarbeit zusammen.

„Die Bereiche, in denen sich Männer beraten lassen, sind teils ähnlich wie jene der Frauen – etwa Mobbing am Arbeitsplatz oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, berichtet Hofer. V.a. bei Letzterem würden sich Männer – oft wegen veralteter Rollenbilder – benachteiligt fühlen. „Heutzutage beantragen vielfach auch Männer Eltern- oder Teilzeit an. Doch ihnen wird

oft klar vermittelt, dass sie hierfür mit Nachteilen rechnen müssen“, so Hofer. Etwa würden die Möglichkeiten auf Karriere im Beruf schrumpfen oder sie ihre Position verlieren. „Hier müssen unbedingt alte Muster aufgebrochen werden. Es darf nicht selbstverständlich sein, dass die Frau daheim bleibt und die Erziehung übernimmt, während der Mann weiterarbeitet“, unterstreicht Hofer. Es liege auch in der Verantwortung der Betriebe, hier angemessene Lösungen mit flexiblen Arbeitszeiten & Co. für beide Geschlechter anzubieten.

Die Hemmschwelle, sich Hilfe zu suchen, scheint bei Männern jedoch nach wie vor größer zu sein als bei Frauen. „Viele wenden sich erst an uns, wenn das Problem eigentlich schon gelöst ist – etwa, wenn sie bereits gekündigt oder die Arbeitsstelle gewechselt haben“, sagt Hofer. Viele Männer würden anfangs zögern, doch am Ende froh über die Beratung sein. Daher appelliert Hofer abschließend ein weiteres Mal: „Die Beratungsstelle ist für alle da, sowohl für Männer als auch für Frauen.“ (pra)/©



„Das Thema Gleichstellung betrifft uns alle – sowohl Männer als auch Frauen.“

Gleichstellungsrätin
Brigitte Hofer

Abb. 22: Dolomiten vom 16. Oktober 2025 / Fig. 22: Dolomiten del 16 ottobre 2025

ARBEIT – Ein neuer Praxisleitfaden gibt Tipps für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen.

Bozen – Am Donnerstag, 30. Oktober, wird im Rahmen einer Tagung der Leitfaden vorgestellt, den Gleichstellungs- rätin Brigitte Hofer in Zusammenarbeit mit der Handelskammer und mit Eurac Research ausgearbeitet hat. Er enthält praxisnahe Empfehlungen für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Gestaltung von Stellenausschreibungen und orientiert sich dabei an den Vorgaben des italienischen Rechts sowie den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

„Geschlechtergerechte und inklusive Stellenausschreibungen, die transparent über Aufgaben, Entgelt, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Zusatzleistungen informieren, erhöhen die Attraktivität von Unternehmen deutlich“, schreibt Brigitte Hofer in ihrem Vorwort. Deswegen betrachtet sie geschlechtergerechte Jobanzeigen nicht nur als eine gesetzliche Pflicht, sondern auch als entscheidenden Erfolgsfaktor bei der Gewinnung von qualifizierten Fachkräften.

Unter anderem enthält der Leitfaden folgende Tipps:

- Neutrale und präzise Jobtitel verwenden: statt „Sekretärin“ besser „Assistentin im Büro (m/w/d)“ oder „Teamassistentin“, damit sich alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen.
- Klare Anforderungen stellen: Muss- und Kann-Kriterien trennen. Beispiel: „Erforderlich: Ausbildung im kaufmännischen Bereich“ vs. „Wünschenswert: Erfahrung mit Projektmanagement“.
- Geschlechtergerechte Sprache anwenden: wertschätzende, inklusive Formulierungen verwenden, Stereotype vermeiden.
- Attraktive Rahmenbedingungen her-



Das Titelbild des Leitfadens

vorheben: Hinweise zu flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Weiterbildung oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf klar kommunizieren|

- Bildsprache bewusst wählen: Fotos und Grafiken sollten Vielfalt und Gleichstellung sichtbar machen, z. B. durch die Darstellung verschiedener Geschlechter, Altersgruppen und Hintergründe.

Vorgestellt wird der Leitfaden im Rahmen der Tagung „Gleichstellung beginnt beim Jobtitel – Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen im Fokus“ am 30. Oktober von 10 bis 13 Uhr in der Handelskammer Bozen. Die Teilnahme ist kostenlos.

INFO Anmeldungen bis 27. Oktober unter www.gleichstellungsraetin-bz.org

Abb./Fig. 23: Südtiroler Wirtschaftszeitung vom 17. Oktober 2025 / del 17 ottobre 2025

Annunci inclusivi, ecco le linee guida «La parità comincia dal linguaggio»

Iniziativa della Camera di commercio insieme a Eurac. Amhof: «Passo importante»

BOLZANO «La parità inizia dal linguaggio»: presentate le linee guida della Camera di commercio per annunci di lavoro inclusivi.

La Consigliera di parità, Brigitte Hofer, ha illustrato il progetto dell'Istituto di linguistica applicata di Eurac Research, in collaborazione con la Camera di commercio di Bolzano, per la redazione di annunci di lavoro più inclusivi. Il progetto si inserisce nel solco delle normative vigenti in merito all'inclusione e alla parità di genere, e alle nuove direttive europee sulla trasparenza retributiva. Le pari opportunità nel mondo del lavoro possono essere valorizzate a partire dalla ricerca stessa dell'occupazione. Sono ancora gli stereotipi di genere e le aspettative implicite a condi-



Hofer Anche in questo modo le imprese possono contrastare la crescente carenza di personale

zionare non solo la redazione degli annunci di lavoro, ma gli stessi processi di selezione.

Le linee guida «La parità inizia dal linguaggio» illustrano — con esempi concreti e consigli pratici — come redigere annunci di lavoro che non siano discriminatori, ma attenti alla parità di genere e conformi alle normative vigenti, rivolte a coloro che, nei diversi ambiti professionali, selezionano e gestiscono il personale o si occupano delle risorse umane. L'utilizzo di un linguaggio inclusivo porta, alle aziende, notevoli vantaggi: si allarga il bacino delle candidature e quindi la possi-

bilità di assumere personale qualificato e che si identifica maggiormente con l'azienda, sostenendo attivamente la pari opportunità e riducendo il divario retributivo di genere. Comunicare evitando le discriminazioni garantisce, inoltre, di non incorrere nelle sanzioni previste per chi non rispetta le normative: tra queste, oltre al danno d'immagine, esistono azioni civili, penali ed amministrative che possono essere mosse sia dai singoli cittadini che dalla Consigliera di parità.

Fondamentale, in questo quadro — e secondo la direttiva UE 2023/970 — anche la trasparenza retributiva: in fase di



Impegno I promotori del progetto

reclutamento, occorre specificare la retribuzione prevista, per garantire la parità di trattamento e superare il gender pay gap. «Con queste linee guida vogliamo raggiungere in modo mirato tutte le persone potenzialmente interessate, in particolare le donne, per favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro e contrastare la crescente carenza di personale qualificato» ha chiarito Hofer mentre l'assessore al lavoro Magdalena Amhof ha parlato di «un altro importante passo verso una maggiore parità nel mondo del lavoro».

Ana Andros © RIPRODUZIONE RISERVATA

Abb. 24: Corriere dell'Alto Adige vom 31. Oktober 2025 / Fig. 24: Corriere dell'Alto Adige del 31 ottobre 2025

Wenn jedes Tuscheln die Seele verletzt

GESELLSCHAFT: Arbeitswelt unter Druck – Immer mehr Menschen Opfer von Mobbing, Gewalt und sexueller Belästigung – Wie Betriebe reagieren sollten

BOZEN (tek). Leas Blick bleibt am Fenster hängen. Hinter sich, leise Stimmen. „Hast du gehört, wie sie den Kunden beraten hat?“, zischt jemand. „Und was sie heute wieder anhat“, antwortet ein anderer. Lea spürt, wie ihr der Nacken heiß wird. Sie dreht sich nicht um. Sie kennt diese Kommentare. Seit Wochen. Lea ist keine Ausnahme. Die Zahl jener Menschen in Südtirol, die Mobbing und andere Diskriminierungen am Arbeitsplatz erleben, steigt.

Seit 2021 gibt es die Anti-Mobbing-Stelle, die bei der Gleichstellungsärztin angesiedelt ist. Und diese hat alle Hände voll zu tun: „Die Zahl der Mobbing-Fälle am Arbeitsplatz hat sich seitdem beinahe verdreifacht“, berichtet Gleichstellungsärztin Brigitte Hofer bei einer Tagung am Freitag in Bozen. Das geschieht in allen Arbeitsbereichen und hat mehrere Gründe: Zum einen ist das Bewusstsein für die eigenen Rechte gestiegen. „Die Arbeitnehmer sind besser informiert“, sagt Hofer. Zudem hätten sich die Arbeitsbedingungen verbessert. „Es besteht ein chronischer



Wenn man ausgegrenzt und schikaniert wird, handelt es sich häufig um Mobbing. Mobbing, Gewalt und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz sind auch in Südtirol keine Seltenheit.

Arbeitskräftemangel, die Menschen müssen mehr arbeiten und sind gestresst“, erklärt sie.

Auch die Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben zugenommen. „Allerdings haben viele nicht den Mut, Hilfe zu suchen“, erklärt Hofer. Davon betroffen sind in erster Linie Frauen zwischen 25 und 35 Jahren.

Viele schämen sich, haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, oder das Problem wird kleingeredet. Von 2,3 Millionen Menschen, die eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben, waren 1,9 Millionen Frauen, so Daten des italienischen Statistikanwes ISTAT aus dem Jahr 2022/2023.

„Jede Person hat das Recht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz“, sagt die Gleichstellungsärztin und nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht. Erlebt ein Mitarbeiter Mobbing, Gewalt oder geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz und meldet dies seinem Arbeitgeber, muss dieser einschreiten.

„Unternimmt er nichts, dann sollte man sich an die Gewerkschaften, die Vertrauensrätinnen oder die Gleichstellungsärztin wenden und sich dort gezielt informieren“, appelliert Hofer.

Mit dem Anti-Mobbing-Gesetz hat Südtirol 2021 eine Vorreiterrolle eingenommen. „Die rechtliche Grundlage besteht“, sagt Hofer (siehe auch Kurz-Interview). Was noch fehlt, ist ein kultureller Wandel. „Er kann nur von jedem Einzelnen, von den Betrieben ausgehen“, sagt sie. Es seien die Betriebe, die einen Verhaltenskodex schaffen und kommunizieren müssen. „Die Mitarbeiter müssen in geschlechtergerechter Sprache und im Umgang geschult werden.“ Viele Menschen wissen gar nicht, was Mobbing ist oder wann eine Belästigung beginnt. „Schon wenn ich Nein sage, es aber trotzdem gemacht wird, belästige ich jemanden“, präzisiert die Expertin.

Lea hat schließlich ihren Mut zusammengenommen und das Gespräch mit ihrem Chef gesucht. Zum ersten Mal seit langer Zeit fühlt sie sich gehört. Er nimmt ihre Schilderungen ernst und macht klar: Mobbing wird nicht toleriert.

BILDER auf abo.dolomiten.it

DREI FRAGEN AN ...

Rechtsanwältin
Arabella Martinelli



„Dolomiten“: Sollte man bei Mobbing eine Anzeige in Betracht ziehen?
Arabella Martinelli (im Bild): Man sollte nicht still sein. Zunächst sollte man die Situation im Unternehmen oder bei der Gewerkschaft ansprechen. Ein Anwalt und das Gericht sollten zum Schluss stehen.

„D“: Gibt es bereits Urteile? Martinelli: Ja. Seit einiger Zeit gibt es gesetzliche Bestimmungen, die einen Fokus auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz setzen.

„D“: Was ist mit Entschädigung? Martinelli: Um eine Entschädigung zu erhalten, muss man beweisen, dass man gemobbt wurde. (tek)/®

Abb. 25: Dolomiten vom 15. November 2025 / Fig. 25: Dolomiten del 15 novembre 2025

IL CONVEGNO Violenza e discriminazioni sul luogo di lavoro

«Mobbing, serve fare rete»



Gli ospiti del convegno organizzato dalla consigliera di Parità. Presenti istituzioni, sindacati, psicologi e avvocati

BOLZANO. «Il mobbing e la discriminazione di genere non sono casi isolati, ma problemi strutturali che colpiscono molte persone nel mondo del lavoro», le parole della consigliera di parità **Brigitte Hofer** in occasione del convegno allo Sheraton "Mobbing, violenza e discriminazione di genere nei luoghi di lavoro". Un incontro che ha

visto la presenza di oltre trecento persone, organizzato dalla Provincia in collaborazione con l'Ordine delle psicologhe e degli psicologi di Bolzano, l'Ordine degli avvocati di Bolzano e le organizzazioni sindacali Asgb, Cgil, Cisl e Uil. Tra il pubblico c'erano professionisti, rappresentanti aziendali, sindacati e personale del settore. La giornata di studio, moderata da **Silvia Basile** e **Francesca Schir**, ha rappresentato un'importante occasione di confronto interdisciplinare su tematiche di grande attualità sociale e lavorativa. «Con questo convegno abbiamo voluto sensibilizzare, mettere in rete le competenze e rendere visibile che le persone coinvolte non sono sole. La risposta straordinaria di oggi dimostra che c'è una forte volontà collettiva di affrontare questi temi con serietà e di costruire insieme ambienti di

lavoro sicuri, equi e inclusivi», ha sottolineato la consigliera Hofer. A dare il via al dialogo sono stati i saluti della giunta provinciale, del presidente **Arno Kompatscher** e gli assessori **Magdalena Amhof** e **Hubert Messner**, e di rappresentanti degli ordini professionali.

Il convegno si è articolato in due sessioni, durante le quali sono intervenuti esperti ed esperte di diritto del lavoro, psicologi e psicologhe, rappresentanti istituzionali e aziendali. Tra i temi affrontati: i profili civilistici del mobbing, il ruolo datoriale nella prevenzione, gli interventi psicologici in ambito clinico-giuridico, le buone pratiche aziendali e il Piano d'azione per la parità di genere in Alto Adige. È stato anche presentato lo sportello per situazioni di crisi per il personale dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige.

Abb. 26: Alto Adige vom 15. November 2025 / Fig. 26: Alto Adige del 15 novembre 2025



L'edizione 2024 della corsa contro la violenza sulle donne

L'APPELLO La Consigliera di parità Brigitte Hofer vicina alle donne vittime

«Violenza, non è un fatto privato»

BOLZANO. «La violenza contro le donne non è un tema marginale – e non è affatto un problema privato». Con queste parole la Consigliera di parità e presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, Brigitte Hofer, apre il suo appello in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, che verrà celebrata il 25 novembre. Questa domenica ricordiamo che si terrà la "Corsa Antiviolenza", con partenza al Museion, per sensibilizzare sul tema. Brigitte Hofer richiama da subito l'attenzione su due fenomeni che definisce «tra le forme più ignorate e meno riconosciute»: la violenza nel mondo del lavoro e quella subita dalle donne con disabilità. «Entrambe devono essere rese visibili e contrastate con determinazione», afferma, annunciando la partecipazione delle istituzioni che

presiede alla campagna internazionale Orange the World e all'iniziativa locale "L'Alto Adige si alza in piedi - Insieme contro la violenza alle donne". Obiettivo dichiarato: «rafforzare le donne colpite e promuovere una responsabilità sociale condivisa». Nel suo ruolo di Consigliera di Parità, Brigitte Hofer riceve segnalazioni su discriminazioni, mobbing e molestie sessuali. Un flusso costante che, spiega, mostra un quadro chiaro: «La violenza sul lavoro viene spesso riconosciuta troppo tardi, minimizzata o sottovalutata». Le testimonianze raccolte parlano di situazioni pesanti. «Le donne ci riferiscono umiliazioni, esclusioni, minacce, molestie sessuali o trattamenti discriminatori strutturali», racconta Hofer. «La violenza sul posto di lavoro è una violazione della dignità. I datori di lavoro

hanno una responsabilità precisa: prevenzione, procedure chiare, interventi rapidi». La consigliera sposta infine lo sguardo su un'altra realtà, ancora meno visibile: «Secondo Istat, le donne con disabilità subiscono quasi il doppio delle violenze rispetto alle donne senza disabilità», sottolinea. La vulnerabilità aumenta «in famiglia, nelle relazioni di coppia, nelle strutture residenziali e nella vita sociale». A renderle più esposte, spiega Hofer, sono la dipendenza da figure di assistenza, l'isolamento e le barriere nell'accesso ai servizi di protezione. «Per le donne con disabilità la violenza non si limita agli atti fisici», chiarisce. «Anche controllo, dipendenza, trascuratezza o violenza istituzionale sono realtà concrete. Servono servizi accessibili, informazioni comprensibili e personale formato». Brigitte Hofer lancia un ap-

ello: «Dobbiamo vedere, intervenire e abbattere le barriere», dice elencando misure urgenti: regole chiare sul lavoro, prevenzione strutturata, numeri di emergenza accessibili, formazione adeguata, piena attuazione della Convenzione Onu. Tutto, insiste, deve convergere «nello spirito della campagna "L'Alto Adige si alza in piedi"». **La corsa** Domenica ci sarà la dodicesima edizione della Corsa Antiviolenza, con partenza alle 10.30 dal Museion (lato passeggiata) organizzata dal Comune in collaborazione con Assb, Uisp, gruppo sportivo della polizia di Stato, fondazione Museion. Ci si può iscrivere online sul sito della Uisp, oppure sabato 22, dalle 10 alle 12, nello stand Uisp presso ponte Talvera, lato parco Petrarca. O ancora direttamente domenica, dalle 8 alle 9.30, al Museion.

Abb. 27: Alto Adige vom 22. November 2025 / Fig. 27: Alto Adige del 22 novembre 2025

„Es fängt bei jeder einzelnen Frau an“

Die Gleichstellungsrätin hat im Rahmen des aktuellen Genderberichts einen Maßnahmenkatalog vorgelegt, der mit Hürden wie der Teilzeit-Falle endlich aufräumen soll.

„Wir beobachten, dass nach wie vor kulturelle Rollenstereotypen vorherrschen“, sagt die Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer. „Frauen sollen zuhause bleiben, sich um die Kinder kümmern und pflegebedürftige Personen betreuen. Es gilt gesamtgesellschaftlich, diese Hürden zu überwinden und diese veraltete Sichtweise infrage zu stellen.“ Auf Grundlage der Daten des Genderberichts hat die Gleichstellungsrätin deshalb konkrete Vorschläge formuliert:

- *Zeitliche und räumliche Flexibilisierung*
- *Strukturierte Begleitung des Generationenwechsels*
- *Unterstützung für Beschäftigte mit Care-Verantwortung*
- *Förderung weiblicher Führungswege*
- *Förderung aktiver Vaterschaft*
- *Geschlechtergerechte Gestaltung von Regelungen*

„Wir brauchen unter anderem Orte, an denen auf Kinder aufgepasst wird, wenn Frau oder Mann in Vollzeit arbeiten möchte. Wir müssen Frauen diese Möglichkeit bieten, denn wer nur Teilzeit arbeitet, verdient auch weniger. In diesem Zusammenhang kann es sehr schnell zu einer finanziellen Abhängigkeit vom Partner kommen“, unterstreicht die Gleichstellungsrätin. Allerdings sei es durchaus auch eine legitime und zu respektierende Entscheidung, zuhause bei den Kindern zu bleiben und auf die eigene Karriere zu verzichten – sofern sie aus freiem Willen getroffen wird. „Gleichstellung ist möglich, wenn wir es wollen. Es fängt bei jeder einzelnen Frau an – und es ist ein sehr langer Prozess, auch wenn wir auf einem guten Weg sind“, ist sie überzeugt. (sd)

Brigitte Hofer

Abb. 28: Südtiroler Tageszeitung vom 16. Dezember 2025 / Fig. 28: del 17 dicembre 2025

6.2 Social Media und Kampagnen

Ein wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit war 2025 die Kommunikation über soziale Medien. Die wichtigsten internationalen und nationalen Gedenktage wurden jeweils durch gezielte Pressemitteilungen und Online-Kampagnen begleitet:

Die Reichweite in den sozialen Medien konnte 2025 weiter gesteigert werden. Die Zahl der Followerinnen und Follower ist kontinuierlich gewachsen, ebenso die Anzahl der veröffentlichten Beiträge:

Plattform / Piattaforma	Follower	Beiträge / Interventi 2025
Facebook	1.396	164
Instagram	1.024	126

6.2 Social media e campagne

Una parte importante delle attività di comunicazione nel 2025 è avvenuta sui social media. Le principali ricorrenze internazionali e nazionali sono state accompagnate da comunicati stampa e campagne online:

Nel 2025 si è potuta ulteriormente estendere la diffusione sui social media. Il numero di follower è in costante aumento, così come il numero dei commenti pubblicati:

6.3 Sensibilisierungskampagnen und Materialien

Gezielte Kampagnen und Informationsmaterialien ergänzen die direkte Arbeit mit Menschen. Sie erreichen ein breiteres Publikum und schaffen Bewusstsein für Themen, die im Alltag oft unsichtbar bleiben.

6.3 Campagne di sensibilizzazione e materiale

Campagne mirate e materiale informativo completano il lavoro diretto con le persone. Raggiungono un pubblico più ampio e creano consapevolezza su argomenti che spesso rimangono invisibili nella vita di tutti i giorni.



STOPP! ZU GEWALT AN FRAUEN
STOP! ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



Abb. 29: Sensibilisierungskampagne / Fig. 29: Campagna di sensibilizzazione

6.4 RESPECT-Plakate mit Bezug auf die Arbeitswelt

Aufbauend auf der Respect-Kampagne der Landesverwaltung wurden in Zusammenarbeit gezielte Plakate entwickelt, um auf die Bedeutung eines respektvollen und wertschätzenden Arbeitsumfeldes aufmerksam zu machen.

Es wurden zwei Motive in vier Sprachen im A3-Format sowohl digital als auch in gedruckter Form zur Verfügung gestellt und nach Möglichkeit breit verteilt.

Ergänzt wurden die Plakate durch aktualisierte Informationsflyer und Erklärvideos – niedrigschwellige Materialien, die erklären, was Mobbing und Diskriminierung sind, welche Rechte Betroffene haben und an wen sie sich wenden können.

6.4 Manifesti “RESPECT” per il mondo del lavoro

Partendo dalla campagna Respect dell’amministrazione provinciale, sono stati elaborati, in collaborazione con la stessa, appositi manifesti per sensibilizzare sull’importanza di un ambiente di lavoro rispettoso e valorizzante.

Sono stati realizzati due soggetti in quattro lingue, nel formato A3, messi a disposizione sia in versione digitale sia cartacea e distribuiti il più ampiamente possibile.

I poster sono stati integrati da volantini informativi aggiornati e video esplicativi – materiali a bassa soglia che spiegano cosa sono il mobbing e la discriminazione, quali sono i diritti delle vittime e a chi possono rivolgersi.

RESPECT-Plakate

Poster “RESPECT”



6.5 Informationsmaterialien

Zur Stärkung der Sichtbarkeit und Reichweite der Gleichstellungsrätin wurden schon 2024 neue Informationsbroschüren erstellt und die Produktion von drei Erklärvideos beauftragt. Ziel war es 2025 diese zu verbreiten und in die verschiedenen Anlaufstellen zu verteilen.

Solche Materialien sind entscheidend: Sie informieren Betroffene, erleichtern den Zugang zu Unterstützung – und schärfen das öffentliche Bewusstsein für die Themen.

6.5 Materiale informativo

Per rafforzare la visibilità e la presenza della Consigliera di parità, già nel 2024 erano stati elaborati nuovi opuscoli informativi e commissionati tre video esplicativi. L'obiettivo nel 2025 è stato quello di diffonderli e distribuirli nei vari punti di contatto.

Tali materiali sono fondamentali: informano le persone interessate, facilitano l'accesso al sostegno e sensibilizzano l'opinione pubblica su questi temi.

7. AUSBLICK 2026

Die Arbeit der Gleichstellungsrätin entwickelt sich kontinuierlich weiter – aufbauend auf den Erfahrungen des Vorjahres und mit klaren Schwerpunkten für 2026:

- **Erklärvideos mit Youth App**

Fertigstellung und Veröffentlichung von Erklärvideos zu den Aufgaben der Gleichstellungs-rätin – gezielt für ein junges Publikum.

- **Inhalte zu Mobbing für die Landesverwaltung für E-Learning-Module**

Online-Schulungsangebot zu Mobbing und Belästigung für Mitarbeitende und Führungskräfte, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Arbeitsschutz.

- **Fachtagung zur Gleichstellungszertifizierung**

Fachtagung in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Bozen am 1. Oktober 2026 zur Gleichstellungszertifizierung der Betriebe – ein Instrument, das Gleichstellung sichtbar und messbar macht.

- **Vereinbarungsprotokoll Kooperationen**

Mit dem Arbeitsinspektorat und der Psychologenkammer zur Stärkung der institutionellen Zusammenarbeit.

- **Schulungsangebot Mobbing**

Schulungsangebot zu Mobbing am Arbeitsplatz für Betriebe und Gewerkschaften – praxisnah, fundiert, niedrighschwellig.

- **Pressekonferenz Mobbing**

Pressekonferenz zu Mobbing im Leben in Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendanwältin und dem Jugendtreff Partschins.

7. PROSPETTIVE 2026

Il lavoro della Consigliera di parità è in continua evoluzione – sulla base dell'esperienza dell'anno precedente e con le seguenti priorità per il 2026.

- **Video esplicativi con l'applicazione Youth**

Realizzazione e pubblicazione di video esplicativi sui compiti della Consigliera di parità – rivolti a un pubblico giovane.

- **Contenuti didattici sul mobbing per l'amministrazione provinciale per la formazione e-learning**

Offerta di formazione online su mobbing e molestie rivolta al personale e alla dirigenza, in collaborazione con il servizio di prevenzione e protezione.

- **Convegno sulla certificazione della parità di genere**

Convegno del 1° ottobre 2026, in collaborazione con la Camera di commercio di Bolzano, sulla certificazione della parità di genere delle imprese – uno strumento che rende la parità visibile e misurabile.

- **Protocollo d'intesa sulle collaborazioni**

Con l'Ispettorato del lavoro e l'Ordine degli psicologi, per rafforzare la collaborazione istituzionale.

- **Offerta di formazione sul mobbing**

Offerta di formazione sul mobbing sul posto di lavoro per aziende e sindacati – pratica, fondata, a bassa soglia.

- **Conferenza stampa sul mobbing**

Conferenza stampa sul mobbing nella vita di tutti i giorni, in collaborazione con la Garante per l'infanzia e l'adolescenza e lo Jugendtreff Partschins (centro giovanile di Parcines).

- **Maßnahme 1 Gleichstellungsaktionsplan – Online Umfrage**

Umsetzung von Maßnahme 1 des Gleichstellungsaktionsplans – Schwerpunkt Sicherheit und Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz, begleitet durch eine Pressekonferenz.

- **Ausbau Öffentlichkeitsarbeit**

Fortsetzung und Ausbau der Social-Media-Kampagnen, Fachveranstaltungen und gezielten Informationsarbeit.

- **Misura 1 del Piano d'azione per la parità di genere – indagine via internet**

Attuazione della misura 1 del Piano d'azione per la parità di genere – area d'intervento prioritaria Sicurezza e tutela dalla violenza sul posto di lavoro, accompagnata da una conferenza stampa.

- **Ampliamento delle attività di comunicazione**

Proseguimento e ampliamento delle campagne sui social media, delle iniziative su temi specifici e delle attività d'informazione mirate.

8. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGS-RÄTIN

8. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

8.1 Institutionelle Entwicklung und gesetzliche Grundlagen

Das Amt der Gleichstellungsrätin hat sich in Südtirol seit seiner institutionellen Verankerung stetig weiterentwickelt.

Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Meilensteine:

8.1 Sviluppo istituzionale e basi giuridiche

L'ufficio della Consigliera di parità altoatesina si è molto evoluto dal momento della sua istituzione.

La seguente tabella sintetizza le tappe più importanti.

Jahr / Anno	Entwicklung / Sviluppo
2010	Einführung der Gleichstellungsrätin in Vollzeit – Südtirol als einer der ersten Landesteile Italiens Istituzione di una Consigliera di parità a tempo pieno – l'Alto Adige è una delle prime Regioni/Province italiane
2014	Ansiedlung der Gleichstellungsrätin als Ombudsstelle beim Südtiroler Landtag; Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes Insediamento della Consigliera di parità come organismo di garanzia presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano; istituzione del servizio antimobbing
2017	Ansiedlung des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung beim Büro der Gleichstellungsrätin Insediamento dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità presso l'ufficio della Consigliera di parità
2021	Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes auf gesetzlicher Grundlage durch Landesgesetz Nr. 4/2021 Istituzione del servizio antimobbing sulla base giuridica della legge provinciale n. 4/2021

a) Nationale Rechtsgrundlagen

Die Tätigkeit der Gleichstellungsrätin stützt sich auf eine Reihe nationaler Bestimmungen. Zentrale gesetzliche Grundlage ist der Gesetzgebende Dekret Nr. 198/2006 (Gleichstellungskodex). Artikel 13 legt die institutionelle Rolle fest:

a) Basi giuridiche nazionali

L'attività della Consigliera di parità si basa su una serie di disposizioni nazionali. La base giuridica fondamentale è il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità). L'articolo 13 definisce il ruolo istituzionale:

Aufgabenbereich Ambito di competenza	Inhalt Descrizione
Chancengleichheit Pari opportunità	Förderung und Überwachung der Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt Promozione e monitoraggio delle pari opportunità e della non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro
Beratung Consulenza	Beratung und rechtliche Unterstützung von Personen, die Diskriminierung erfahren haben Consulenza e assistenza legale alle vittime di discriminazioni
Verfahren Procedura	Mitwirkung bei gerichtlichen Verfahren und Vergleichsverhandlungen Partecipazione ai procedimenti giudiziari e alle trattative di conciliazione
Zusammenarbeit Collaborazione	Kooperation mit öffentlichen und privaten Institutionen, Sozialpartner:innen, Gewerkschaften und Verbänden Cooperazione con istituzioni pubbliche e private, parti sociali, sindacati e associazioni
Sensibilisierung Sensibilizzazione	Durchführung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen Attuazione di misure d'informazione e sensibilizzazione
Monitoring Monitoraggio	Berichtswesen und Monitoring, insbesondere im Zusammenhang mit dem Personalbericht nach Artikel 46 Rendicontazione e monitoraggio, con particolare riguardo al rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 46
Meldepflicht Obbligo di segnalazione	Verpflichtung zur Anzeige von Missständen und Straftatbeständen Obbligo di denunciare illeciti e fattispecie di reato

Der Artikel 46 desselben Dekrets verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden zur regelmäßigen Erstellung von Personalberichten. Die Gleichstellungsrätin prüft diese Berichte und berichtet darüber an die zuständigen nationalen Stellen.

L'articolo 46 del decreto succitato obbliga le aziende con più di 50 dipendenti a redigere regolarmente rapporti sulla situazione del personale. La Consigliera di parità esamina queste relazioni e ne riferisce alle autorità nazionali competenti.

In den vergangenen Jahren wurden auf nationaler Ebene zudem wichtige Neuerungen eingeführt:

Negli ultimi anni sono state introdotte ulteriori importanti innovazioni a livello nazionale:

Rechtsakt Atto giuridico	Inhalt Contenuto	Relevanz für das Amt Rilevanza per l'ufficio
Gesetz Nr. 162/2021 Legge n. 162/2021	Reform des Gleichstellungskodex: Einführung der Gleichstellungszertifizierung und erweiterter Diskriminierungsbegriff Riforma del Codice delle pari opportunità: introduzione della certificazione della parità di genere ed estensione del concetto di discriminazione	Neue Kontroll- und Berichtspflichten auf betrieblicher Ebene Nuovi obblighi di controllo e di comunicazione a livello aziendale
GD Nr. 77/2021, Art. 47 Decreto legislativo n. 77/2021, art. 47	Pflicht zur Vorlage eines Genderberichts bei PNRR/PNC-Ausschreibungen für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten Obbligo di presentare una relazione di genere nell'ambito del PNRR/PNC, per le aziende con più di 15 dipendenti	Stärkere Datenorientierung der Gleichstellungspolitik Politica di parità più orientata sui dati
Dekret DPCM 29.04.2022 Decreto DPCM 29.4.2022	Konkretisierung der Gleichstellungszertifizierung inkl. jährlicher Informativa an Gewerkschaften und Gleichstellungsräten Concretizzazione della certificazione della parità di genere, compresa l'informativa annuale ai sindacati e alla Consigliera di parità	Transparenzpflicht - frühzeitige Erkennung von Unregelmäßigkeiten Obbligo di trasparenza - individuazione precoce delle irregolarità

b) Rechtliche Grundlagen auf Landesebene

Auf Landesebene sind die Zuständigkeitsbereiche durch mehrere spezifische Gesetze geregelt:

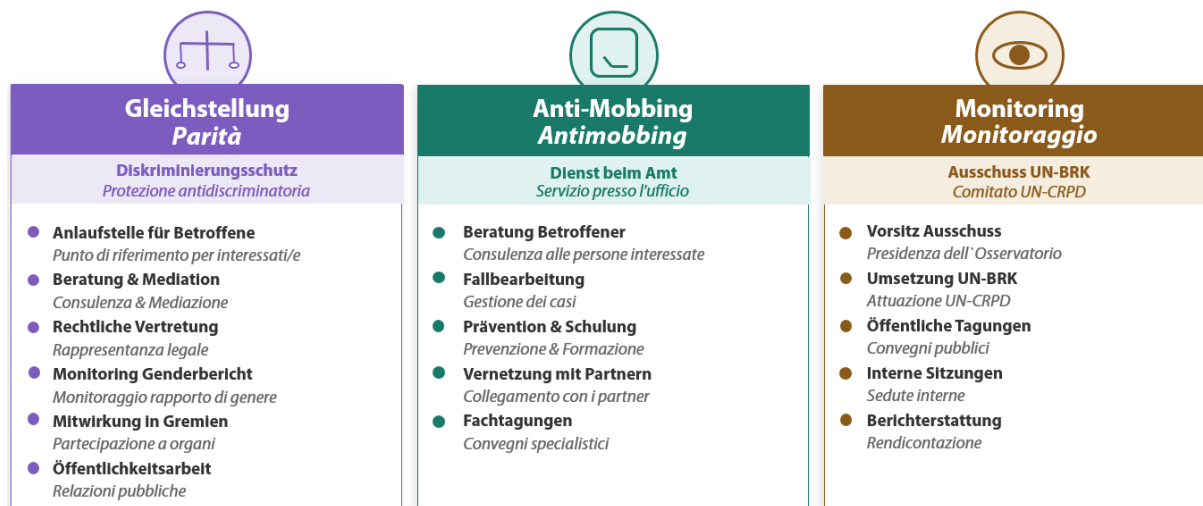
b) Basi giuridiche a livello provinciale

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

Gesetz / Legge	Inhalt / Contenuto
LG Nr. 11/2020 LP n. 11/2020	Regelt Organisation, Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsräten auf Landesebene Disciplina organizzazione, compiti e competenze della Consigliera di parità a livello provinciale
LG Nr. 5/2010 LP n. 5/2010	Allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Südtirol Principi generali e misure per promuovere le pari opportunità in Alto Adige
LG Nr. 4/2021, Art. 3 L.P. n. 4/2021, art. 3	Verankerung der Einrichtung des Anti-Mobbing-Dienstes beim Amt der Gleichstellungsräten Prevede l'istituzione del servizio antimobbing presso l'ufficio della Consigliera di parità

8.2 Tätigkeitsfelder

Das Tätigkeitsprofil der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin gliedert sich in drei zentrale Säulen:



Grafik 4: Säulen der Tätigkeit Ombudsstelle Gleichstellungsrätin / Grafico 4: Pilastrì dell'attività della Consigliera di parità

8.2 Ambiti di competenza

Il profilo di attività della Consigliera di parità si basa, in quanto organismo di garanzia, su tre pilastri:

Kernaufgaben der Gleichstellungs- rätin

Compiti principali della Consigliera

Aufgabenbereich Ambito di competenza	Beschreibung Descrizione
Diskriminierungsbekämpfung Lotta alle discriminazioni	Zuständig für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung in der Arbeitswelt Responsabile della lotta alla discriminazione di genere nel mondo del lavoro
Anlaufstelle für Betroffene Punto di contatto per le persone interessate	Zentrale Ansprechperson für alle Formen direkter und indirekter Diskriminierung sowie für Belästigungen Principale interlocutrice per tutte le forme di discriminazione diretta e indiretta nonché per molestie
Rechtliche Vertretung Rappresentanza legale	Unterstützung Betroffener in arbeitsrechtlichen Verfahren; Möglichkeit zur Prozessbegleitung Sostegno alle persone interessate nelle procedure in materia di diritto del lavoro; possibilità di accompagnamento nel processo
Begutachtung und Monitoring Valutazione e monitoraggio	Prüfung der Gleichstellungspläne der Landesverwaltung inklusive Stellungnahmen und Empfehlungen Valutazione dei piani per la parità dell'amministrazione provinciale, compresi pareri e raccomandazioni
Mitwirkung in Gremien Collaborazione in commissioni	Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirats für Chancengleichheit für Frauen Componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità

Weitere Befugnisse laut GvD Nr. 198/2006
Ulteriori competenze ai sensi del decreto legislativo n. 198/2006

Befugnis / Competenza	Beschreibung / Descrizione
Lokale Entwicklungspolitik Politiche di sviluppo locale	Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik Promozione di programmi di sviluppo locale
Bildung und Arbeitspolitik Formazione e politica del lavoro	Unterstützung von arbeitspolitischen Maßnahmen, inklusive Bildungsmaßnahmen Sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative
Gleichstellungspolitik Politica di parità	Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung in der Arbeitswelt Supporto nell'attuazione di misure per la parità nel mondo del lavoro
Zusammenarbeit Abteilung Arbeit Collaborazione con la ripartizione lavoro	Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit mit dem Ziel, effiziente Fördermaßnahmen zu entwickeln Definizione di efficienti misure di sostegno
Best-Practice-Austausch Scambio di buone pratiche	Austausch und Verbreitung von Best-Practice-Beispielen zur Gleichstellung Scambio e diffusione di esempi di buone pratiche per la parità
Lokale Träger:innen Enti locali	Zusammenarbeit mit lokalen Träger:innen zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit Collaborazione con organismi a livello locale per contribuire a realizzare la parità

8.3 Personelle Ausstattung

Die Arbeit der Ombudsstelle Gleichstellungs­rätin wird von einem engagierten, interdisziplinär zusammengesetzten Team getragen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die personelle Ausstattung:

Funktion Funzione	Ausmaß Percentuale	Anstellung Rapporto di lavoro
Juristische Fachkraft Giurista	100 %	Unbefristet Tempo indeterminato
Sozialwissenschaftliche Fachkraft Esperta in scienze sociali	100 %	Befristet Tempo determinato
Zwei Verwaltungssachbearbeiterinnen Due collaboratrici amministrative	Jeweils / ciascuna 50 %	Unbefristet Tempo indeterminato

Im Berichtsjahr kam es zu personellen Veränderungen: Sowohl die Verwaltungsstelle als auch die sozialwissenschaftliche Fachkraft waren nicht das gesamte Jahr besetzt. Beide Stellen wurden von anderen Teammitgliedern mitgetragen – was die Belastbarkeit und den Zusammenhalt des Teams unter Beweis gestellt hat.

8.3 Dotazione di personale

Il lavoro della Consigliera di parità è sostenuto da una squadra impegnata e interdisciplinare. La seguente tabella sintetizza la dotazione di personale.

Nell'anno di riferimento si sono verificati cambiamenti di personale: sia il posto amministrativo che quello di esperta in scienze sociali sono stati occupati solo per una parte dell'anno. Entrambe le funzioni sono state svolte da altre/altri componenti della squadra, il che ha dimostrato la resilienza e la coesione del gruppo.



Abb. 30: Gleichstellungs­rätin Brigitte Hofer, Verwaltungssachbearbeiterin Claudia Mulser, Jurist Christian Romano, Sozialwissenschaftlerin Elisa Hellrigl und Verwaltungssachbearbeiterin Margit Vontavon / Fig. 30: Consigliera di parità Brigitte Hofer, collaboratrice amministrativa Claudia Mulser, giurista Christian Romano, esperta in scienze sociali Elisa Hellrigl e Margit Vontavon

8.4 Entwicklungen und Herausforderungen

Die Menschen, die im Jahr 2025 den Weg zur Ombudsstelle gefunden haben, wussten in der Regel sehr genau, was sie suchen: Sie kamen mit konkreten Anliegen, klaren Fragen und einem deutlichen Wunsch nach Orientierung und Unterstützung.

In einem Großteil der Fälle konnte tatsächlich geholfen werden. Ob durch ein klärendes Erstgespräch, eine gezielte Beratung oder eine Mediation – die Rückmeldungen zeigen, dass die Ombudsstelle dort wirkt, wo sie gebraucht wird.

Die gemeldeten Fälle umfassten Mobbing, sexuelle Belästigung, andere Formen von Belästigung sowie geschlechtsspezifische Diskriminierung im Zusammenhang mit Mutterschaft und Vaterschaft. Die Zusammenarbeit mit Anwältinnen und Anwälten sowie mit den Gewerkschaften erwies sich dabei als gewinnbringend und effizient.

Die Rückmeldungen der Betroffenen waren durchwegs positiv. Die Erleichterung, eine niedrigschwellige, unabhängige Anlaufstelle zu haben – das ist es, was diese Stelle ausmacht.

AUSBLICK

Diese Erfahrungen bestärken uns darin, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen: mit verstärkter Öffentlichkeitsarbeit, zielgerichteter Vernetzung, einer noch früheren Ansprechbarkeit – und dem klaren Ziel, möglichst viele Fälle außergerichtlich zu lösen. Denn das ist das stärkste Zeichen, das eine unabhängige Ombudsstelle geben kann: dass Gleichstellung nicht erst vor Gericht beginnt, sondern schon im Gespräch.

8.4 Sviluppi e sfide

Le persone che nel 2025 hanno trovato la strada per raggiungere l'ufficio della Consigliera di parità di solito sapevano molto bene cosa cercavano: sono venute con richieste concrete, domande chiare e un chiaro desiderio di orientamento e sostegno.

E, nella gran parte dei casi, si è riusciti ad aiutarle. Che si tratti di un primo colloquio di chiarimento, di una consulenza specifica o di una mediazione, i commenti dimostrano che l'ufficio funziona laddove necessario.

I casi segnalati comprendevano mobbing, molestie sessuali, altre forme di molestie nonché discriminazioni di genere in relazione alla maternità e alla paternità. La collaborazione con avvocate e avvocati e con i sindacati si è rivelata proficua ed efficiente.

I commenti delle persone interessate sono sempre stati positivi. Ciò che caratterizza questo ufficio è il grande sollievo che si prova nell'avere un punto di contatto indipendente e a bassa soglia.

PROSPETTIVE

Queste esperienze ci incoraggiano a proseguire sulla strada intrapresa: con una maggiore attività di comunicazione, un più mirato lavoro in rete, la possibilità di essere interpellati in fase veramente iniziale, e il chiaro obiettivo di risolvere il maggior numero possibile di casi in via stragiudiziale. Perché questo è il segnale più forte che un organo indipendente di garanzia può dare: che la parità non inizia in tribunale, ma già nei colloqui.

9. DER ANTI-MOBING-DIENST

9.1 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. Es stärkt den institutionellen Rahmen für den Schutz der Würde und Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Ziele des Gesetzes (Artikel 1)

Ziel / Obiettivo	Inhalt / Descrizione
Prävention und Bekämpfung Prevenzione e contrasto	Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz gezielt vorbeugen und bekämpfen Attuare misure mirate per prevenire e contrastare il mobbing, lo straining e ogni forma di violenza sul posto di lavoro
Schutz Betroffener Protezione delle persone interessate	Unterstützung und Schutz für alle, die am Arbeitsplatz Gewalt, Diskriminierung oder Belästigung erleiden Sostegno e tutela per tutti coloro che subiscono violenza, discriminazioni o molestie sul posto di lavoro
Arbeitskultur Cultura del lavoro	Förderung einer Kultur, die auf Würde, Gleichbehandlung und gegenseitigem Respekt basiert Promozione di una cultura del lavoro basata su dignità, parità di trattamento e rispetto reciproco

Das Landesgesetz Nr. 4/2021 schafft damit die Grundlage für ein systematisches Vorgehen – nicht nur für die Bearbeitung von Einzelfällen, sondern auch für die Entwicklung einer nachhaltigen Präventionskultur in Südtiroler Betrieben und Einrichtungen.

9. IL SERVIZIO ANTIMOBING

9.1 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 sul posto di lavoro". Questa legge rafforza il quadro istituzionale per la tutela della dignità e della salute di lavoratrici e lavoratori.

Obiettivi della legge (articolo 1)

La legge provinciale n. 4/2021 crea così le basi per un approccio sistematico – non solo per trattare i singoli casi, ma anche per lo sviluppo di una cultura della prevenzione a lungo termine nelle aziende e nelle istituzioni altoatesine.

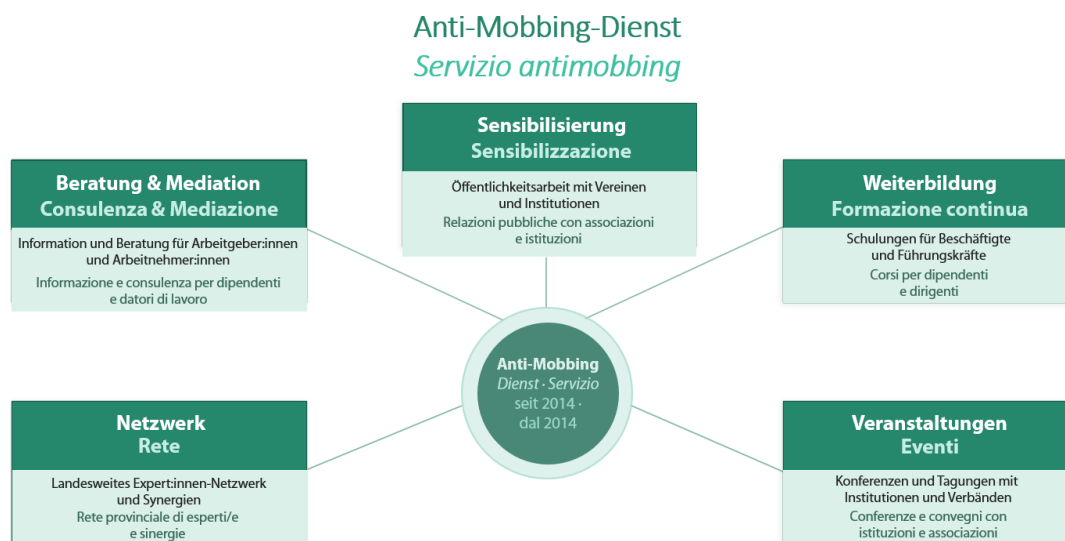
9.2 Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes

Der Anti-Mobbing-Dienst ist eine niedrighschwellige Anlaufstelle für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Organisationen, die mit Fragen rund um Mobbing und Konflikten am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Der Dienst ist seit 2014 tätig – das LG Nr. 4/2021 hat seine Rolle gesetzlich verankert und gestärkt.

9.2 Compiti del servizio antimobbing

Il servizio antimobbing è un punto di contatto a bassa soglia per lavoratrici e lavoratori, per datori e datrici di lavoro nonché per le organizzazioni che devono affrontare questioni relative al mobbing e ai conflitti sul posto di lavoro. Il servizio è attivo dal 2014. La legge provinciale n. 4/2021 ne ha sancito e rafforzato il ruolo.

Aufgabenbereich Ambito di competenza	Beschreibung Descrizione
Beratung und Mediation Consulenza e Mediazione	Information, Beratung und Mediation für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen bei Konflikten und Mobbing-situationen Informazione, consulenza e mediazione per dipendenti e datrici/datori di lavoro in situazioni di conflitto e di mobbing
Sensibilisierung Sensibilizzazione	Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen Attività di comunicazione in collaborazione con associazioni e Istituzioni
Weiterbildung Formazione	Informations- und Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte Misure d'informazione e di formazione per dipendenti e dirigenti
Veranstaltungen Iniziative	Organisation von Konferenzen und Tagungen mit Institutionen, Gewerkschaften und Fachkräften Organizzazione di conferenze e convegni con istituzioni, sindacati, esperti ed esperte
Netzwerk Lavoro in rete	Aufbau eines landesweiten Expert:innen-Netzwerks und Förderung der Zusammenarbeit mit Institutionen Creazione di una rete provinciale di esperti ed esperte e promozione della cooperazione con le istituzioni



Grafik 5: Aufgaben des Anti-Mobbing-Dienstes / Grafica 5: Compiti del servizio antimobbing

9.3 Tätigkeiten Jahr 2025

Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt des Anti-Mobbing-Dienstes auf Informations- und Sensibilisierungsarbeit: Bewusstsein schaffen, früh ansprechbar sein, Betroffene begleiten – bevor Situationen eskalieren.

Seit dem Inkrafttreten des LG Nr. 4/2021 ist ein stetiger Anstieg der gemeldeten Fälle zu verzeichnen. Das zeigt zweierlei: Das Thema Mobbing ist präsent – und die Stelle ist bekannt.

HIGHLIGHTS DES JAHRES:

- **Fachtagung vom 30. Oktober 2025**

Die Gleichstellungsrätin hat gemeinsam mit den Südtiroler Gewerkschaften, der Psychologin- und Psychologinnenkammer und der Anwaltskammer eine Fachtagung zum Thema Mobbing und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz organisiert. Über 300 Personen haben daran teilgenommen. Die Tagung war ein wichtiger Beitrag zur öffentlichen Auseinandersetzung mit diesem Thema – und ein Signal, dass Prävention gemeinsam gelingt.

- **Informationsarbeit an Schulen**

Ein weiterer Schwerpunkt war die Arbeit an Berufs- und Oberschulen – insbesondere in den vierten und fünften Klassen sowie bei Gruppen, die einen Besuch im Südtiroler Landtag absolvierten.

Inhalte der Vorträge: geschlechtsspezifische Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz – und konkrete Handlungsoptionen für junge Menschen, die bald ins Berufsleben eintreten.

- **Externe Veranstaltungen und Fachinputs**

Die Gleichstellungsrätin war im Laufe des Jahres bei zahlreichen externen Veranstaltungen als Referentin eingeladen.

9.3 Attività anno 2025

Nel 2025 il servizio antimobbing si è concentrato sul lavoro d'informazione e sensibilizzazione: creare consapevolezza, essere pronti all'ascolto fin dall'inizio dei problemi, seguire le persone – prima che le situazioni si aggravino.

Dall'entrata in vigore della legge provinciale n. 4/2021 si è registrato un costante aumento dei casi segnalati. Ciò dimostra due cose: il tema del mobbing è presente – e l'ufficio è ben noto.

I MOMENTI SALIENTE DELL'ANNO:

- **Convegno del 30 ottobre 2025**

La Consigliera di parità ha organizzato insieme ai sindacati altoatesini, all'Ordine degli psicologi e delle psicologhe e all'Ordine degli avvocati un convegno su "Mobbing, violenza e discriminazione di genere sul posto di lavoro". Vi hanno partecipato oltre 300 persone. Il convegno è stato un contributo importante al dibattito pubblico sull'argomento; e un segnale che, insieme, si riesce a fare prevenzione.

- **Attività d'informazione nelle scuole**

Un altro punto focale è stato il lavoro nelle scuole professionali e superiori, soprattutto nelle quarte e quinte classi, nonché con i gruppi che hanno visitato il Consiglio provinciale.

Contenuti delle conferenze: discriminazioni di genere e mobbing sul posto di lavoro, e suggerimenti pratici per i/le giovani che presto entreranno nella vita professionale.

- **Eventi esterni e contributi di esperte ed esperti**

Nel corso dell'anno la Consigliera di parità è stata invitata come relatrice a numerosi eventi esterni.

Schwerpunkte 2025 im Überblick / Dati essenziali 2025

Maßnahme / Misura
<p>Weiterbildungsangebote für Multiplikator:innen, Arbeitgeber:innen und Führungskräfte Offerte di aggiornamento per moltiplicatrici/moltiplicatori, datrici/datori di lavoro e dirigenti</p>
<p>Vertiefung der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – gemeinsam Prävention gestalten Maggiore cooperazione con i sindacati – progettare insieme la prevenzione</p>
<p>Organisation und Durchführung der Fachtagung vom 30.10.2025 mit über 300 Teilnehmenden Organizzazione e svolgimento del convegno del 30.10.2025 con oltre 300 partecipanti</p>
<p>Verstärkte Präsenz in den sozialen Medien mittels verschiedenen themenbezogenen Videos Più forte presenza sui social media attraverso diversi video tematici</p>
<p>Umsetzung Maßnahme 1 des Gleichstellungsaktionsplans – Schwerpunkt: Prävention Attuazione della misura 1 del Piano d'azione per la parità di genere – area d'intervento: prevenzione</p>



Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte
von Menschen mit Behinderungen
Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità

Jahresbericht 2025 Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Relazione annuale 2025 Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità



Abb./Fig. 31: (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)

10.1 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.

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.

10.1 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.

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.

- 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.

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

- 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.

10.2 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 Convenzione 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 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

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

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 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

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

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.

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.

Jahreshighlights 2025

Der Monitoringausschuss überwacht und fördert die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Südtirol. Die folgenden Highlights zeigen, was im Jahr 2025 konkret bewegt wurde.

Euregio-Tagung "Chancen und Nutzen der UN-Behindertenrechtskonvention in der Euregio"

Der Monitoringausschuss organisierte die Euregio-Tagung in Zusammenarbeit mit dem Tiroler Monitoringausschuss und dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient. Die gemeinsame Organisation ermöglichte ein überregionales Forum zum Austausch zwischen Südtirol, dem Trentino und Tirol zu zentralen Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit. Die Tagung stärkte die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Schulprojekt: Ideenwettbewerb zur barrierefreien Mobilität

An Südtiroler Mittelschulen wurde der Ideenwettbewerb „Barrierefreie Mobilität“ durchgeführt. Schülerinnen und Schüler entwickelten eigene Konzepte für eine zugänglichere, mobilere Gesellschaft. Das Projekt leistet einen wichtigen Beitrag zur frühen Bewusstseinsbildung und zur Beteiligung junger Menschen an gesellschaftlichen Fragen.

Übergabe der strategischen Forderungen

In der internen Sitzung vom 19. November wurden zentrale strategische Forderungen des Monitoringausschusses zum Jahresthema 2024 „Teilhabe und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen am politischen und sozialen Geschehen“ an Landesrätin Magdalena Amhof, Präsident des Gemeindeverbandes Dominik Oberstaller und Ressortdirektorin Michela Morandini für die Bereiche ihrer jeweiligen Zuständigkeit vorgestellt und übergeben.

Punti salienti del 2025

L'Osservatorio provinciale monitora e promuove l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige. I seguenti punti salienti illustrano ciò che è stato fatto nel 2025.

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

L'Osservatorio ha organizzato il convegno dell'Euregio, in collaborazione con l'organo omologo del Land Tirolo e con il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento. L'organizzazione congiunta ha reso possibile un forum interregionale per lo scambio tra Alto Adige, Trentino e Land Tirolo sulle questioni centrali dell'inclusione e dell'accessibilità. Il convegno ha rafforzato la cooperazione transfrontaliera nell'ambito dei diritti delle persone con disabilità.

Progetto scolastico: concorso di idee "Mobilità accessibile e senza barriere"

Nelle scuole medie dell'Alto Adige è stato organizzato il concorso di idee "Mobilità accessibile e senza barriere". Alunne e alunni hanno elaborato concetti propri per una società più accessibile e più mobile. Il progetto fornisce un importante contributo alla sensibilizzazione precoce e alla partecipazione della gioventù alle questioni sociali.

Presentazione delle richieste strategiche

Nella seduta interna del 19 novembre sono state presentate e consegnate all'assessora Magdalena Amhof, al presidente del Consorzio dei Comuni, Dominik Oberstaller, e alla direttrice di dipartimento Michela Morandini, per gli ambiti di rispettiva competenza, le principali richieste strategiche dell'Osservatorio sul tema dell'anno 2024, "Partecipazione attiva delle persone con disabilità alla vita politica e sociale".

Anhörung im Südtiroler Landtag

Am 24. September 2025 fand im Südtiroler Landtag im IV. Gesetzgebungsausschuss eine Anhörung zum Thema „Menschen mit Behinderungen“ statt. Die Vorsitzende des Monitoringausschusses brachte konkrete Forderungen des Ausschusses ein – direkt dort, wo politische Entscheidungen getroffen werden.

Disability Pride Month

Anlässlich des Disability Pride Month im Juli wurde eine Sensibilisierungskampagne mit einem Video von Mitgliedern und Selbstvertreter:innen des Monitoringausschusses realisiert. Das Video lief in den Südtiroler FLIRT-Zügen und auf den digitalen Totems im Landtag. Zusätzlich wurden Postkarten mit positiven Botschaften verteilt, um das Bewusstsein für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken.

Stärkerer Auftritt in den sozialen Medien

Gezielte Beiträge zu Aktionstagen, Veranstaltungen und politischen Forderungen haben die Sichtbarkeit der Arbeit des Ausschusses in der Öffentlichkeit deutlich erhöht.

Audizione in Consiglio provinciale

Il 24 settembre 2025 si è svolta in Consiglio provinciale, nella IV commissione legislativa, un'audizione sul mondo della disabilità. In quella sede, direttamente dove si prendono le decisioni politiche, la presidente dell'Osservatorio ha presentato le richieste concrete dell'Osservatorio stesso.

Disability Pride Month

In occasione del Disability Pride Month di luglio, è stata realizzata una campagna di sensibilizzazione con un video dei/delle componenti e degli/delle autorappresentanti dell'Osservatorio. Il video è stato mostrato sui treni FLIRT dell'Alto Adige e sui totem elettronici del Consiglio provinciale. Sono state inoltre distribuite cartoline con messaggi positivi per aumentare la consapevolezza sui diritti delle persone con disabilità.

Maggiore presenza sui social media

Contributi mirati a giornate d'azione, eventi diversi e richieste politiche hanno notevolmente aumentato la visibilità pubblica del lavoro dell'Osservatorio.

Tätigkeitsjahr 2025 – im Überblick Anno di attività 2025 – panoramica

JAHRESTHEMA 2025 / TEMA ANNUALE 2025 Mobilität / Mobilità

Kennzahlen 2025 / Dati in cifre 2025

6 Interne Sitzungen Sedute interne	6 Stellungnahmen Pareri	~180 Teilnehmer:innen Partecipanti Convegno Euregio-Tagung	8 Vorträge Interventi
3 Sensibilisierungskampagnen Campagne sensibilizzazione	250 Social-Media-Beiträge Post social media	36 Presseberichte Articoli di stampa	10 Texte Leichte Sprache Testi lingua facile

Social Media 2025 / Social Media 2025

Facebook 450 Follower 86 Beiträge / Post	Instagram 250 Follower 119 Beiträge / Post
---	---

Highlights 2025 / Highlights 2025

Veranstaltung/Aktion Iniziativa/azione	Details Dettagli
Euregio-Tagung Convegno dell'Euregio	30.01.2025 ~180 Teilnehmende – vollständig barrierefrei 30.1.2025 ~180 partecipanti – completamente senza barriere
Schulprojekt Barrierefreie Mobilität Progetto scolastico Mobilità accessibile	Landesweit, Preisübergabe 5. Mai 2026 A livello provinciale, conclusosi il 5 maggio 2026
Anhörung IV. Gesetzgebungsausschuss Audizione IV commissione legislativa	24. September 2025 / 24 settembre 2025
Übergabe Forderungen Jahresthema 2024 Consegna richieste tema annuale 2024	An 3 Landesrät:innen übergeben Consegnate a 3 assessori/e
Disability Pride FLIRT-Züge & Landtag Treni FLIRT & Consiglio provinciale	Juli 2025 / Luglio 2025

10.3 Tätigkeiten im Jahr 2025

Im Jahr 2025 widmete sich der Monitoringausschuss einer Reihe relevanter Themen. Den inhaltlichen Schwerpunkt bildete das Jahresthema „Mobilität“ – ein Thema, das die vielfältigen Barrieren sichtbar macht, mit denen Menschen mit Behinderungen im Alltag konfrontiert sind, und das sich durch das gesamte Tätigkeitsjahr zog: in Stellungnahmen, in der Öffentlichkeitsarbeit und in einem landesweiten Schulprojekt.

Jahresthema Mobilität

Zu Beginn des Jahres wählten die Mitglieder des Monitoringausschusses „Mobilität“ als Jahresthema. Die Entscheidung war bewusst: Mobilität ist für Menschen mit Behinderungen keine Selbstverständlichkeit – sie ist eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, Selbstbestimmung und Würde. Barrieren im öffentlichen Verkehr, an Bahnhöfen oder im Straßenraum schränken diese Teilhabe täglich ein.

Das Jahresthema spiegelte sich in mehreren Stellungnahmen sowie in einer Sensibilisierungskampagne zum Tag der Inklusion wider (siehe Abschnitt 10.4).

10.3 Attività nel 2025

Nel 2025 l'Osservatorio provinciale si è occupato di una serie di questioni rilevanti. Al centro dell'attenzione c'è stato il tema annuale della mobilità: un tema che rende visibili le molteplici barriere che le persone con disabilità devono affrontare nella vita di tutti i giorni, e che ha attraversato l'intero anno – nelle prese di posizione, nelle pubbliche relazioni e in un progetto scolastico a livello provinciale.

Tema annuale mobilità

All'inizio dell'anno, i/le componenti dell'Osservatorio hanno scelto la mobilità come tema annuale. È stata una decisione consapevole. Per le persone con disabilità la mobilità non è scontata: è un requisito per la partecipazione sociale, l'autodeterminazione e la dignità. Le barriere nei trasporti pubblici, nelle stazioni o nello spazio stradale limitano ogni giorno questa partecipazione.

Il tema dell'anno si è riflesso in diverse prese di posizione e in una campagna di sensibilizzazione sulla Giornata dell'inclusione (vedi sezione 10.4).



Abb. 32: Arbeitsgruppe „Mobilität“ / Fig. 32: Gruppo di lavoro „mobilità“

**Schulprojekt:
Ideenwettbewerb „Barrierefreie Mobilität“**

Ein besonderer Schwerpunkt war das landesweite Schulprojekt „Ideenwettbewerb Barrierefreie Mobilität“ für Mittelschulklassen. Der Wettbewerb wird im Schuljahr 2025/2026 in Zusammenarbeit mit dem Ressort Infrastrukturen und Mobilität sowie der deutschen, italienischen und ladinischen Bildungsdirektion des Landes durchgeführt.

Am 7. Juli 2025 wurde das Projekt Mobilitätslandesrat Daniel Alfreider vorgestellt, der seine Unterstützung für das Vorhaben zusicherte. An dem Treffen nahmen auch die Inspektoren für Inklusion Christian Rispoli (italienische Bildungsdirektion) und Heinrich Videsott (ladinische Bildungsdirektion) teil - stellvertretend auch für Schulinspektor Hansjörg Unterfrauner (deutsche Bildungsdirektion).

**Progetto scolastico:
Concorso di idee “Mobilità accessibile e senza barriere”**

Particolare attenzione è stata dedicata al progetto scolastico “Concorso di idee Mobilità accessibile e senza barriere in Alto Adige”, per le scuole medie dell'intera provincia. Il concorso si svolgerà nell'anno scolastico 2025/2026 in collaborazione con il dipartimento infrastrutture e mobilità e le direzioni provinciali istruzione e formazione tedesca, italiana e ladina.

Il 7 luglio 2025 il progetto è stato presentato all'assessore provinciale alla mobilità, Daniel Alfreider, che ha assicurato il proprio sostegno. All'incontro hanno partecipato anche gli ispettori all'inclusione Christian Rispoli (direzione istruzione e formazione italiana) e Heinrich Videsott (direzione istruzione e formazione ladina), in rappresentanza anche dell'ispettore scolastico Hansjörg Unterfrauner (direzione istruzione e formazione tedesca).



Abb. 33: Vorstellung Projekt / Fig. 33: Presentazione progetto

Beim Wettbewerb entwickeln Mittelschulklassen aus ganz Südtirol kreative Lösungen für konkrete Mobilitätsbarrieren. Ziel ist es, Bewusstsein zu

Nel concorso, scuole medie di tutto l'Alto Adige elaborano soluzioni creative per eliminare barriere concrete alla mobilità. L'obiettivo è quello di crea-

schaffen, Barrieren zu benennen und deren Abbau zu fördern. Den Höhepunkt bildet eine feierliche Abschlussveranstaltung am 5. Mai 2026 im Südtiroler Landtag, bei der die sechs teilnehmenden Klassen ihre Projekte vorstellen und ausgezeichnet werden.

Anhörung „Menschen mit Behinderungen“ im Südtiroler Landtag

Am 24. September 2025 fand im Südtiroler Landtag eine Anhörung im IV. Gesetzgebungsausschuss statt. Betroffene, Angehörige, Vereine, Verbände und Ämter brachten ihre zentralen Anliegen ein. Die Vorsitzende des Monitoring-ausschusses nahm an der Anhörung teil und brachte folgende Forderungen vor:

- Sicherstellung barrierefreier Mobilität trotz Aufzugausfällen an Bahnhöfen
- Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für Beratung zu Diensten und Angeboten für Menschen mit Behinderungen
- Aufnahme von Gewaltschutzkonzepten für Frauen und Mädchen mit Behinderungen in die Akkreditierungsrichtlinien der soziosanitären Dienste
- Angleichung des Pflegegeldes an das Landeskindergeld ohne die Voraussetzung eines einjährigen Wohnsitzes

Die Anhörung war ein wichtiger Schritt für mehr Inklusion und Gleichstellung in Südtirol -- und ein Zeichen dafür, dass die Stimme des Monitoring-ausschusses im politischen Prozess gehört wird.

Euregio-Tagung „Chancen und Nutzen der UN-Behindertenrechtskonvention“

Am 30. Jänner 2025 organisierte der Monitoring-ausschuss gemeinsam mit der Servicestelle für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung Tirols sowie dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient die länderübergreifende Tagung „Chancen und Nutzen der UN-Behindertenrechtskonvention in der Euregio“. Rund 180 Personen aus allen drei Ländern der Europaregion nahmen daran teil.

re consapevolezza, nominare le barriere e promuoverne la rimozione. Il momento culminante sarà la cerimonia di chiusura, il 5 maggio 2026 presso il Consiglio provinciale, durante la quale le sei classi partecipanti presenteranno i loro progetti e saranno premiate.

Audizione sul tema "Persone con disabilità" in Consiglio provinciale

Il 24 settembre 2025 si è tenuta un'audizione nella IV commissione legislativa del Consiglio provinciale. Persone interessate, familiari, associazioni, organizzazioni e uffici hanno illustrato i problemi per loro più importanti. Anche la presidente dell'Osservatorio provinciale vi ha partecipato, e ha presentato le seguenti richieste:

- garantire la mobilità senza barriere nelle stazioni anche in caso di guasto agli ascensori
- istituzione di uno sportello unico di consulenza sui servizi e le offerte per persone con disabilità
- inclusione nelle direttive di accreditamento per i servizi socio-sanitari di programmi per proteggere dalla violenza donne e ragazze con disabilità
- adeguamento dell'assegno di cura all'assegno provinciale per i figli senza il requisito di un anno di residenza

L'audizione è stata un passo importante verso una maggiore inclusione e uguaglianza in Alto Adige -- e un segno che la voce dell'Osservatorio è ascoltata nel processo politico.

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

Il 30 gennaio 2025 l'Osservatorio ha organizzato, insieme all'organo omologo del Land Tirolo e al Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, il convegno transfrontaliero "Sfide e opportunità della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità nei territori dell'Euregio". Vi hanno partecipato circa 180 persone provenienti da tutti e tre i territori.

Das Programm umfasste Fachvorträge zur Bedeutung und Wirkung der Konvention, Interviews mit Mitgliedern der Monitoringausschüsse Tirol und Südtirol sowie eine Podiumsdiskussion, bei der Vertreterinnen und Vertreter der drei Landesverwaltungen über künftige Herausforderungen bei der Umsetzung diskutierten.

Die Tagung war vollständig barrierefrei gestaltet:

- Gebärdensprachdolmetschen
- Schriftdolmetschen
- Simultanübersetzung Deutsch-Italienisch
- Simultanübersetzung in Leichter Sprache

Die Veranstaltung stieß auf breite Resonanz in den lokalen Medien und wurde als bedeutender Beitrag zur Stärkung von Inklusion und Teilhabe in der Europaregion gewürdigt.

Il programma comprendeva conferenze sull'importanza e l'impatto della Convenzione, interviste con i/le componenti dell'Osservatorio altoatesino e dell'organo omologo del Land Tirolo, e una tavola rotonda in cui i/le rappresentanti delle amministrazioni dei tre territori hanno discusso delle future sfide nell'attuazione.

Il convegno è stato completamente senza barriere:

- interpretariato nella lingua dei segni
- interpretazione mediante trascrizione
- traduzione simultanea tedesco-italiano
- traduzione simultanea in lingua facile

L'evento ha avuto un'ampia risonanza sui mezzi d'informazione locali ed è stato riconosciuto come un importante contributo al rafforzamento dell'inclusione e della partecipazione nell'Euregio.



Abb. 34: Eindrücke der Tagung / Fig. 34: Impressioni del convegno

Interne Sitzungen

Im Jahr 2025 trat der Monitoringausschuss zu insgesamt sechs internen Sitzungen zusammen. Um allen Mitgliedern eine barrierefreie Teilnahme zu gewährleisten, standen durchgehend Simultanübersetzung, Schriftdolmetschen und Gebärdensprachdolmetschen zur Verfügung.

Übergabe der Forderungen aus dem Jahresthema 2024

Ein besonderer Moment des Jahres war die Übergabe der Forderungen, die aus der öffentlichen Sitzung vom 19. November 2024 zum Jahresthema „Teilhabe und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen am politischen und sozialen Geschehen“ hervorgegangen sind.

- Barrierefreie Sozialräume in Gemeinden planen
- Direkte Selbstvertretung in politischen Gremien ermöglichen
- Barrieren beim Wählen abbauen -- politische Teilhabe fördern
- Mehr Arbeitsstellen mit vollen Rechten schaffen
- Wohnen mit persönlicher Assistenz fördern
- Austausch und Vernetzung von Menschen mit Behinderungen sowie inklusive Projekte zur Vorbeugung sozialer Isolation fördern

Übergeben wurden die Forderungen an:

- Magdalena Amhof, Landesrätin für Europa, Arbeit und Personal
- Michela Morandini, Ressortdirektorin, in Vertretung von Landeshauptmannstellvertreterin und Landesrätin Rosmarie Pamer
- Dominik Oberstaller, Präsident des Südtiroler Gemeindeverbandes

Die verbleibenden Forderungen werden im Tätigkeitsjahr 2026 übergeben.

Sedute interne

Nel 2025 si sono svolte complessivamente sei sedute interne dell'Osservatorio. Per garantire una partecipazione senza barriere a tutti i/le componenti, sono stati messi a disposizione traduzione simultanea, interpretazione mediante trascrizione e interpretariato nella lingua dei segni.

Consegna delle richieste relative al tema annuale 2024

Un importante momento dell'anno è stata la consegna delle richieste emerse dalla seduta pubblica del 19 novembre 2024 sul tema annuale “Partecipazione attiva delle persone con disabilità alla vita politica e sociale”:

- progettare spazi sociali senza barriere nei Comuni
- permettere l'autorappresentanza diretta negli organi politici
- rimuovere gli ostacoli al voto – promuovere la partecipazione politica
- creare più posti di lavoro con pieni diritti
- promuovere l'abitare con l'assistenza personale
- promuovere lo scambio di informazioni e la messa in rete di persone con disabilità; progetti inclusivi per prevenire l'isolamento sociale

Le richieste sono state presentate a:

- Magdalena Amhof, assessora provinciale a Europa, lavoro e personale
- Michela Morandini, direttrice di dipartimento, in rappresentanza della vicepresidente della Provincia e assessora Rosmarie Pamer
- Dominik Oberstaller, presidente del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano

Le restanti richieste saranno presentate nella relazione d'attività 2026.



Abb. 35: Übergabe Forderungen / Fig. 35: Consegna delle richieste

Stellungnahmen und Interventionen

Der Monitoringausschuss kann tätig werden, wenn die in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerten Rechte nicht oder nicht ausreichend gewährleistet sind -- durch Stellungnahmen oder gezielte Interventionen, auf Anregung von Betroffenen, Ausschussmitgliedern oder aus Eigeninitiative.

- Barrierefreiheit am Bahnhof Brixen: Zugänglichkeit Bahngleis 1 und Wiederinbetriebnahme eines Aufzuges
- Wartungsarbeiten an verschiedenen Bahnhöfen in Südtirol
- Anerkennung des Schulpasses „O“ für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen
- Anpassung der Zugangsvoraussetzungen für das Pflegegeld an die Bestimmungen für das Landesfamilien- und Landeskindergeld
- Stellungnahme zum Beschlussantrag Nr. 336/25 „Sonnenblumenband für nicht sichtbare Behinderungen -- Hidden Disabilities Sunflower“
- Drehtüren in den Gesundheitsbezirken Bruneck, Meran und Schlanders

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

Prese di posizione e interventi

L'Osservatorio può intervenire se i diritti sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità non sono garantiti o non lo sono sufficientemente. Può farlo attraverso pareri o interventi mirati ovvero su suggerimento delle persone interessate, di singoli/singole componenti dell'Osservatorio o di propria iniziativa:

- accessibilità stazione di Bressanone: accesso al binario 1 e rimessa in servizio di un ascensore
- lavori di manutenzione in diverse stazioni dell'Alto Adige
- riconoscimento del scuolapass "O" per alunne e alunni con disabilità
- adeguamento dei requisiti di accesso all'assegno di cura alle disposizioni concernenti l'assegno provinciale al nucleo familiare e l'assegno provinciale per i figli
- parere sulla mozione n. 336/25, "Il cordino con i girasoli per aiutare chi convive con una disabilità invisibile (Hidden Disabilities Sunflower)"
- porte girevoli nei comprensori sanitari di Brunico, Merano e Silandro

Con tali prese di posizione l'Osservatorio contribuisce a rendere visibili le barriere esistenti e a promuovere miglioramenti concreti ai sensi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

10.4 Netzwerkarbeit und Kooperationen

Die Netzwerkarbeit des Monitoringausschusses war 2025 geprägt von intensivem Austausch, gezielter Zusammenarbeit und strategischem Dialog - auf lokaler, gemeindeübergreifender und europäischer Ebene.

Austausch mit lokalen Organisationen

Neben der Pflege bestehender Kooperationen wurden 2025 auch Gespräche mit neuen Partnerorganisationen aufgenommen. Dazu zählen die Stiftung „nach uns.dopo di noi“, die Familien dabei begleitet, frühzeitig Vorsorge für das Leben ihrer Kinder mit Behinderungen zu treffen, sowie das Projekt „selAvi“, das persönliche Assistenz anbietet und Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

10.4 Lavoro in rete e cooperazioni

Il lavoro in rete dell'Osservatorio nel 2025 è stato caratterizzato da un intenso scambio, una cooperazione mirata e un dialogo strategico a livello locale, intercomunale ed europeo.

Scambio con organizzazioni locali

Oltre a mantenere le cooperazioni esistenti, nel 2025 sono stati avviati colloqui con nuove organizzazioni partner. Fra queste la fondazione "nach uns.dopo di noi", che assiste le famiglie nell'adottare misure precoci per la vita dei loro figli con disabilità, e il progetto selAvi, che offre assistenza personale e consente alle persone con disabilità di condurre una vita autodeterminata.



Abb. 36: Treffen mit Geschäftsführerin Martina Pastore der Stiftung nach uns.dopo di noi
Fig. 36: Incontro con la Direttrice Martina Pastore della Fondazione nach uns.dopo di noi

Fachtagung „Existenzielles Lebensprofil (ELP) – Heute die Zukunft nach uns planen“

Die Zusammenarbeit mit dem Beirat für Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen wurde 2025 weiter vertieft. Gemeinsam wurde die Fachtagung „Existenzielles Lebensprofil (ELP) - Heute die Zukunft nach uns planen“ organisiert, die am 10. Oktober 2025 im Repräsentationssaal der Gemeinde Bozen stattfand.

Convegno “Profilo Esistenziale di Vita (PedV) – Progettare oggi il dopo di noi”

La collaborazione con la Consulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano è stata ulteriormente approfondita nel 2025. Insieme è stato organizzato il convegno "Profilo Esistenziale di Vita (PEdV) - Progettare oggi il dopo di noi", che si è svolto il 10 ottobre 2025 nella sala di rappresentanza del Comune di Bolzano.



Abb. 37: Fachtagung „Existenzielles Lebensprofil (ELP) – Heute die Zukunft nach uns planen“
 Fig. 37: Convegno “Profilo Esistenziale di Vita (PedV) – Progettare oggi il dopo di noi”

Europäische und überregionale Kooperation

Mit dem Tiroler Monitoringausschuss wurde die bestehende Kooperation – insbesondere im Hinblick auf die gemeinsame Euregio-Tagung im Januar 2025 – weiter vertieft. Darüber hinaus fand eine enge Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient, Matteo Borzaga, statt.

Cooperazione europea e sovraregionale

È stata ulteriormente approfondita la cooperazione con l'organo omologo del Land Tirolo, in particolare in vista del convegno congiunto dell'Euregio del gennaio 2025. C'è poi stata una stretta collaborazione con il Consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, Matteo Borzaga.

10.5 Teilnahme an Veranstaltungen und Fachaustausch

Die Mitglieder des Monitoringausschusses sowie die Vorsitzende beteiligten sich 2025 an einer Reihe von Fachtagungen, Mitgliederversammlungen und Vernetzungsveranstaltungen.

Mitgliederversammlungen

Lebenshilfe Onlus, Elternverband hörgeschädigter Kinder (EhK), Aktive Eltern von Menschen mit Behinderungen VfG (AEB) und netz I Offene Jugendarbeit.

Abschlussstagung des Gemeindebeirats für Menschen mit Behinderungen

Bilanz der Arbeit des Beirates für Menschen mit Behinderung der Gemeinde Bozen in der vergangenen Legislatur – mit Rückblick auf zentrale Entwicklungen und Ausblick auf zukünftige Schwerpunkte.

Pressekonferenz „Tutto chiaro?“

Vorstellung einer Broschüre in Leichter Sprache zu den Themen Freundschaft, Liebe, Grenzen und Sexualität, speziell für junge Frauen mit Lernschwierigkeiten.

10.5 Partecipazione a eventi e scambio professionale

Nel 2025 i/le componenti e la presidente dell'Osservatorio hanno partecipato a una serie di convegni, assemblee di organizzazioni e iniziative di rete.

Assemblee di soci

Lebenshilfe Onlus; Elternverband hörgeschädigter Kinder (EhK, Associazione genitori di bambini udiolesi); AEB (Genitori attivi per l'inclusione delle persone con disabilità APS); netz I Offene Jugendarbeit.

Convegno conclusivo della Consulta comunale per le persone con disabilità

Bilancio del lavoro della Consulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano nella scorsa legislatura, con uno sguardo retrospettivo sugli sviluppi principali e le priorità future.

Conferenza stampa "Tutto chiaro?"

Presentazione di un opuscolo in lingua facile su temi come l'amicizia, l'amore, i limiti e la sessualità, rivolto a giovani donne con difficoltà di apprendimento.



Abb. 38: Pressekonferenz „Tutto chiaro?“ Fig. 38: Conferenza stampa “Tutto chiaro?”

Pressekonferenz

„10 Jahre Landesgesetz Nr. 7/2015“

Bilanz zur Inklusion in Südtirol: Errungenschaften und weiterhin offene Handlungsfelder. Die Vorsitzende leistete dabei einen wesentlichen Beitrag.

Conferenza stampa

„10 anni Legge provinciale n. 7/2015“

Bilancio sull'inclusione in Alto Adige: risultati raggiunti e ambiti di intervento ancora aperti. La presidente ha fornito un contributo fondamentale.



Abb. 39: Pressekonferenz / Fig. 39: Conferenza stampa

„Hands up on Tour – Gehörlosigkeit erleben“

Veranstaltung des Gehörlosenverbandes Sektion Bozen (ENS) anlässlich des Internationalen Tags der Gebärdensprachen.

23. September 2025

“Hands up on Tour – Scopri la lingua dei segni”

Iniziativa dell'Ente nazionale sordi (ENS), sezione di Bolzano, in occasione della Giornata internazionale delle lingue dei segni.

23 settembre 2025



Abb./Fig. 40: Hands up on Tour

„Europäisches Forum zum Schutz vulnerabler Menschen“

Organisiert vom Verein Sachwalterschaft. Ein Ethik-Codex zur Sachwalterschaft wurde von verschiedenen Stakeholdern und von der Vorsitzenden des Monitoringausschusses unterzeichnet.

3. Oktober 2025 -- Eurac Bozen

“Forum europeo per la protezione giuridica delle persone fragili”

Organizzato dall'Associazione per l'amministrazione di sostegno. Un codice etico sull'amministrazione di sostegno è stato firmato da diversi stakeholder e dalla presidente dell'Osservatorio

3 ottobre 2025 – Eurac Bolzano

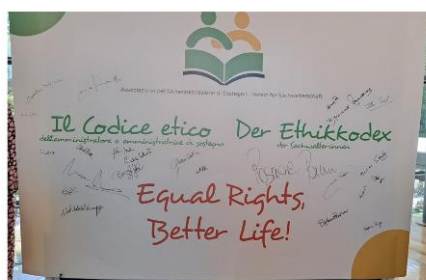


Abb. 41: Europäisches Forum / Fig. 41: Forum europeo

Herbsttagung der Jugenddienste

Das Büro und Mitglieder des Monitoringausschusses leiteten einen Thementisch zu aktuellen Herausforderungen für Inklusion in der Jugendarbeit.

Conferenza autunnale dei servizi giovani

L'ufficio e i/le componenti dell'Osservatorio hanno presieduto un tavolo tematico sulle sfide attuali relative all'inclusione nel lavoro con i/le giovani.



Abb. 42: Herbsttagung der Jugenddienste / Fig. 42: Conferenza autunnale dei servizi giovani

Tagung „Selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderungen“

Organisiert von Kolping Südtirol und dem Assistenzprojekt selAvi. Die Vorsitzende und Mitglieder stellten ihre Arbeit vor.

2. Dezember 2025 -- Kolpinghaus Bozen

Convegno "Vita autonoma per le persone con disabilità"

Organizzato dalla Kolping Südtirol e dal progetto di assistenza selAvi. La presidente e i/le componenti hanno presentato il loro lavoro.

2 dicembre 2025 – Kolpinghaus Bolzano



Abb. 43: Tagung / Fig. 43: Convegno

Vorträge an Schulen

Die schulische Sensibilisierungsarbeit konnte 2025 aufgrund des weißen Streiks der Lehrpersonen nur eingeschränkt fortgesetzt werden.

Ein besonderer Moment war daher der Vortrag am 25. Februar 2025 im Südtiroler Landtag, an dem die 5. Klasse des Maria Hueber Gymnasiums Bozen teilnahm. Dabei erhielten die Schülerinnen und Schüler Einblicke in die Aufgaben des Monitoringausschusses und in die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Interventi nelle scuole

L'attività di sensibilizzazione scolastica nel 2025 ha potuto essere proseguita solo in modo limitato a causa dello sciopero bianco del personale docente.

Un momento particolare è stato quindi l'intervento del 25 febbraio 2025 presso il Consiglio provinciale, al quale ha partecipato la quinta classe del Liceo Maria Hueber di Bolzano. In tale occasione, le studentesse e gli studenti hanno ricevuto approfondimenti sui compiti del Osservatorio provinciale e sui diritti delle persone con disabilità.

10.6 Sensibilisierungskampagnen und Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit des Monitoringausschusses wurde 2025 maßgeblich über digitale Kanäle umgesetzt. Auf Facebook und Instagram wurden drei gezielte Kampagnen durchgeführt.

a) „Barrierefreie Mobilität ist für mich ...“

Mitglieder und Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter teilten persönliche Statements darüber, was barrierefreie Mobilität für sie bedeutet. Die Beiträge wurden als Video-Slideshow aufbereitet und über die sozialen Kanäle verbreitet -- mit einer klaren Botschaft: Barrierefreiheit ist kein Luxus, sondern ein Menschenrecht.

5. Mai 2025

Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen



10.6 Campagne di sensibilizzazione e pubbliche relazioni

Nel 2025 le attività di comunicazione dell'Os-servatorio si sono svolte soprattutto su internet. Su Facebook e Instagram sono state condotte tre campagne:

a) "Mobilità accessibile e senza barriere per me è..."

I/le componenti e gli/le autorappresentanti hanno condiviso dichiarazioni personali su cosa significa per loro mobilità senza barriere. I contributi sono stati presentati in forma di slideshow e diffusi sui social media, con un messaggio chiaro: l'accessibilità non è un lusso, è un diritto.

5 maggio 2025

Giornata europea di protesta per l'uguaglianza delle persone con disabilità



Abb. 44: Sensibilisierungskampagne / Fig. 44: Campagna di sensibilizzazione

b) „Disability Pride Month“

Ein Video mit Statements der Mitglieder wurde produziert, basierend auf dem Motto „Was bedeutet der Disability Pride für dich? Und worauf bist du stolz?“. Es wurde im Juli in den Südtiroler FLIRT-Zügen sowie auf den digitalen Totems im Landtag ausgestrahlt.

Ergänzend zum Video wurden Postkarten mit positiven Botschaften entwickelt.

in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle

b) „Disability Pride Month“

È stato prodotto un video con dichiarazioni dei/delle componenti basati sul motto “Che cosa significa per te il Disability Pride? E di che cosa sei orgoglioso/a?”. È stato trasmesso a luglio sui treni FLIRT dell'Alto Adige e sui totem informativi del Consiglio provinciale.

In aggiunta al video, sono state sviluppate cartoline con messaggi positivi.

in collaborazione con il Centro tutela contro le discriminazioni

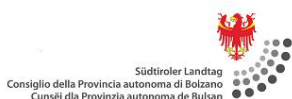


Abb. / Fig. 45: Disability Pride Month

c) Online-Kampagne zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen

Der Monitoringausschuss beteiligte sich mit einer Online - Kampagne an der Initiative „Orange the World“ sowie an der Südtiroler Kampagne „Südtirol steht auf – Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“. Im Fokus stand Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen.

November 2025

c) Campagna online in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

L'Osservatorio ha partecipato con una campagna online all'iniziativa "Orange the World" e alla campagna altoatesina "L'Alto Adige si alza in piedi – Insieme contro la violenza sulle donne". L'attenzione si è concentrata sulla violenza contro le donne con disabilità.

novembre 2025



Abb. 46: Sensibilisierungskampagne / Fig. 46: Campagna di sensibilizzazione

Öffentlichkeitsarbeit 2025 in Zahlen

Attività di comunicazione 2025 in cifre

Bereich / Ambito	Anzahl / Numero
Vorträge in Schulen und Veranstaltungen / Incontri scuole e iniziative	8
Sensibilisierungskampagnen / Campagne di sensibilizzazione	3
Social-Media-Beiträge / Post sulle reti sociali	250
Presseberichte / Comunicati stampa	36
Texte in Leichter Sprache / Testi in lingua facile	10

Medienberichte

Rassegna stampa

Thema Tema	Zeitung/TV/Radio Giornale/TV/radio	Datum Data	Seite Pagina
UN-Behindertenrechtskonvention	Südtirol Heute	30.01.25	Video
Inklusion immer mehr Realität	Dolomiten	31.01.25	12
Tagung zur UN-Behindertenrechtskonvention in den Ländern der Euregio. Inklusion verbindet	www.suedtirolnews.it	31.01.25	Web
Massiver Fortschritt oder Baustelle – Über die Inklusion in Südtirol	www.stol.it	31.01.25	Web
Gleichstellungsrätin macht am Tag der Inklusion aufmerksam. "Mehr Barrierefreiheit in Südtirol notwendig"	www.suedtirolnews.it	05.05.25	Web
Größeres Augenmerk auf barrierefreie Mobilität legen	Dolomiten	07.05.25	16
Mobilità senza barriere, l'Osservatorio provinciale lancia una campagna di sensibilizzazione nelle scuole medie	Il Dolomiti	05.05.25	Web
Der Juli ist der "Disability Pride Month"	Rainews	30.06.25	Radio
Il mese dei diritti e della visibilità delle persone con disabilità	Rainews	30.06.25	Radio
"Stolz sichtbar machen, Teilhabe stärken"	www.suedtirolnews.it	30.06.25	Web
„Stolz sichtbar machen“	www.tageszeitung.it	30.06.25	Web
L'orgoglio del Disability Pride Month	Alto Adige	01.07.25	19
"Disability Pride Month". Bewusst Zeichen für gelebte Inklusion setzen	Dolomiten	01.07.25	12
Familienfreundlichkeit	Die Südtiroler Frau	01.07.25	4
Ideenwettbewerb für Mittelschüler	www.tageszeitung.it	04.07.25	Web
Mobilità per tutti: gli studenti delle medie cercano soluzioni	Corriere dell'Alto Adige	05.07.25	1
Jugend denkt Barrierefreiheit	Dolomiten	07.07.25	8
Inklusion und Teilhabe: Landesgesetz seit zehn Jahren in Kraft	www.suedtirolnews.it	14.07.25	Web
Laut und stark sein	Tageszeitung	15.07.25	16
Legge disabilità in dieci anni 1600 occupati	Alto Adige	15.07.25	21
1600 Menschen in Arbeitsmarkt integriert	Dolomiten	15.07.25	11
Landesgesetz	Rainews	14.07.25	Video
Landesgesetz	Südtirol Heute	14.07.25	Video
Südtirols Bahnhöfe werden barrierefrei: Arbeiten dafür laufen	Provinz Bozen	12.09.25	Web
Gli ascensori delle stazioni ancora fuori uso	Corriere dell'Alto Adige	18.09.25	3
Land und RFI arbeiten für barrierefreie Bahnhöfe	Dolomiten	18.10.25	14
„Kein optionales Zusatzangebot“ Monitoringausschuss fordert Barrierefreiheit an Bahnhöfen	www.suedtirolnews.it	23.10.25	Web
„Barrierefreie Bahnhöfe: „Sofort!“	www.rainews.it	23.10.25	Web
Hofer, la mobilità accessibile è un diritto fondamentale	www.ansa.it	23.10.25	Web
Ascensori rotti nelle stazioni „adesso basta, disagi impossibili“	Alto Adige	24.10.25	21
Barrierefreie Mobilität ist ein Menschenrecht	Dolomiten	24.10.25	14
Barrierefreie Mobilität: Mittelschüler knobeln	Dolomiten	10.11.25	7
Mittelschulklassen entwickeln Lösungen für barrierefreie Mobilität	www.stol.it	10.11.25	Web
Barrieren erkennen und aktiv abbauen	Dolomiten	17.11.25	8
Inklusion gelingt nur im Netzwerk	www.suedtirolnews.it	14.11.25	Web
Gemeinsam gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen	www.suedtirolnews.it	17.11.25	Web
Gemeinsam gegen Gewalt an Menschen mit Behinderung	Dolomiten	19.11.25	16
Nach wie vor Tabuthema: Gewalt an Menschen mit Behinderung	www.stol.it	19.11.25	Web
Gemeinsam gegen Gewalt an Menschen mit Behinderung	www.barfuss.it	19.11.25	Web
Fare rete contro la violenza sulle persone con disabilità	www.unsertirol.com	21.11.25	Web
Hofer: tolleranza zero verso la violenza contro le donne sul lavoro e nella vita quotidiana delle donne con disabilità	www.agenparl.eu	21.11.25	Web
Für einen barrierefreien Zugang	Dolomiten	02.12.25	17
Tagung zu „selbstbestimmt Leben“ setzt starke Zeichen für Südtirol	www.stol.it	03.12.25	Web
Ombudsstellen fordern barrierefreie Bahnhöfe und Gesundheitseinrichtungen	www.suedtirolnews.it	03.12.25	Web
Interview zum Int. Tag der Menschen mit Behinderungen	RAI	03.12.25	TV
Interview zum Int. Tag der Menschen mit Behinderungen	ORF	03.12.25	TV
In molte stazioni dell'Alto Adige ascensori fuori uso	Rainews.it	04.12.25	TV
Starkes Zeichen für Selbstbestimmung Tagung: Einblicke in „Independent -Living“ -Ansatz und Südtiroler Selbstbestimmung – Pilotprojekt startet	Dolomiten	04.12.25	16
Projekt selAvi: Selbstbestimmt Leben für Menschen mit Behinderung	www.dsg.bz.it	04.12.25	Web
Disabilità, kit di soluzioni per l'inclusione	Corriere dell'Alto Adige	17.12.25	5
Forderungspaket vorgestellt: Neuer Schritt zu mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	www.tageszeitung.it	16.12.25	Web
Noch immer viel zu tun für die Rechte von Menschen mit Behinderung	TGR	16.12.25	Web

Inklusion immer mehr Realität

TAGUNG: Südtirol befindet sich bei Inklusion auf gutem Weg – Autonome Zuständigkeiten genutzt – Monitoringausschuss leistet wichtigen Beitrag

BOZEN (pra). 50 Artikel, die das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung an allen Lebensbereichen verfolgen – das ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). „Deren Umsetzung ist auch in Südtirol Pflicht“, stellte Esther Happacher, Professorin für italienisches Recht an der Uni Innsbruck, bei der gestrigen Euro-Tagung im NOI Techpark klar. Doch wie steht es hierzulande um die Inklusion?

Vor knapp 20 Jahren haben die Vereinten Nationen (UN) die Behindertenrechtskonvention verabschiedet. „191 Staaten weltweit haben sich dazu verpflichtet, die festgelegten Richtlinien umzusetzen – so auch Österreich und Italien“, betonte Andreas Müller, Professor für Europarecht an der Universität Basel. „Nur die UN-Kinderrechtskonvention wurde von noch mehr Staaten aufgenommen.“

Da Italien die UN-BRK anerkannt hat, gilt es, die Bestimmungen auch in Südtirol umzusetzen. „Und diese Aufgabe wird ernst genommen“, so Prof. Esther Happacher. „Das Land nutzt seine autonomen Zuständigkeiten in Bereichen wie Bildung und Mobilität, um die Vor-



Um Inklusion zu verwirklichen, erfordert es den Zusammenhalt der gesamten Gesellschaft. Shutterstock/shutterstock

gaben der UN zu verwirklichen.“

Die Basis der Inklusion hat Südtirol allerdings schon vor der UN-Konvention geschaffen: Im Jahr 1991 wurden die Zuständigkeiten von Land, Gemeinden und privaten Trägern im Bereich der Sozialdienste klar geregelt.

„Das zentrale Element zur Umsetzung der UN-Vorgaben ist ein Landesgesetz aus dem Jahr 2015“, so Prof. Happacher. „In diesem wurden alle wichtigen Bereiche behandelt, in denen es die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung

umzusetzen galt.“ Zu diesen zählen Bildung, Arbeit, Familie, Gesundheit und viele mehr.

Ob die Rechte von Invaliden eingehalten werden, kontrolliert der Monitoringausschuss, dessen Vorsitz die Gleichstellungs-rätin Brigitte Hofer innehat (siehe nebenstehendes Interview). „Der Monitoringausschuss verfügt aber nicht nur über eine Kontrollfunktion, sondern gibt den Entscheidungsträgern auch Gutachten und Empfehlungen ab“, unterstrich Prof. Happacher. Weiters leitet er öffentliche An-

hörungen in die Wege, um die Bevölkerung auf den neusten Stand der Dinge zu bringen. Ergänzt wird das lokale System durch den staatlichen Monitoringausschuss und – seit Kurzem – den staatlichen Garant.

Für Prof. Happacher ist deshalb eines klar: „Im Hinblick auf die Verwirklichung einer inklusiven Gesellschaft befindet sich Südtirol auf einem guten Weg.“

BILDER auf abo.dolomiten.it

3 FRAGEN AN ...

Brigitte Hofer*

„Dolomiten“: Inklusion bezieht sich auf alle Lebensbereiche – in welchen ist Südtirol gut unterwegs, wo hinken wir hinterher?

Brigitte Hofer: Laut den neuesten Informationen des Landes steht Südtirol im Bereich Arbeit äußerst gut da. Nicht zuletzt wegen des kürzlich eingeführten Prämiensystems. Luft nach oben besteht in den Bereichen Gesundheit und Mobilität.

„D“: Wo hapert es in diesen beiden Bereichen?

Hofer: Für viele Invaliden stellt die Digitalisierung ein Problem dar, etwa beim Vormerken von Arztvisiten. Für mehr Barrierefreiheit in der Mobilität braucht es u.a. behindertengerechte Bahngleise.

„D“: Wird sich die nächste öffentliche Anhörung um eines dieser Themen drehen?

Hofer: Bei der nächsten Anhörung legen wir den Fokus auf die Mobilität. (pra)/©

*Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses

Abb. 47: Dolomiten vom 31. Jänner 2025 / Fig. 47: Dolomiten del 31 gennaio 2025



Anlässlich des Tages der Inklusion am Montag hat der Südtiroler Monitoringausschuss eine Sensibilisierungs-Aktion zu barrierefreier Mobilität in die Wege geleitet. monitoringausschuss

Größeres Augenmerk auf barrierefreie Mobilität legen

BOZEN. Auch in Südtirol gibt es in Sachen Inklusion noch einiges zu tun – nicht zuletzt im Bereich der Mobilität. So startete der Südtiroler Monitoringausschuss anlässlich des Tages der Inklusion am Montag die Online-Sensibilisierungsaktion

„Barrierefreie Mobilität ist für mich...“, „Barrierefreiheit ist keine Sonderleistung, sondern ein Menschenrecht. Sie muss alle Lebensbereiche umfassen“, betonte Brigitte Hofer, Gleichstellungs-rätin und Vorsitzende des Monitoringausschusses. Trotz Fortschritten bestehen in Südtirol weiterhin Defizite bei der barrierefreien Mobilität. Nicht alle Bahnhöfe, Haltestellen und Verkehrsmittel sind vollständig zugänglich. Bereits funktionierende Hublifte werden nicht immer eingesetzt, Aufzüge in Bahnhöfen sind in manchen Fällen außer Betrieb, und es fehlen barrierefreie Einstiegs-möglichkeiten, Fahrpläne und Durchsagen sowie visuelle Anzeigen und Bodenleitsysteme.

Am Montag veröffentlichte der Südtiroler Monitoringausschuss auf den sozialen Medien eine Fotosequenz, in der Mitglieder darstellen, was barrierefreie Mobilität für sie bedeutet – etwa „an allen Aktivitäten teilzunehmen“, „sicher ans Ziel zu kommen“ oder „mich ohne Angst bewegen zu können“. „Barrierefreie Mobilität ist die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben, soziale Teilhabe und den Zugang zu Bildung, Arbeit und Freizeit“, heißt es in einer Aussendung. Ohne entsprechende Rahmenbedingungen bleibe gesellschaftliche Inklusion un-erreichbar. Zudem plant der Monitoringausschuss ein Projekt in Südtirols Bildungsstätten. Im Herbst dieses Jahres startet ein Ideenwettbewerb für Mittelschulen in Zusammenarbeit mit den Referaten für Inklusion der drei Bildungsdirektionen. Ziel ist es, junge Menschen frühzeitig für die Bedeutung barrierefreier Mobilität zu sensibilisieren.

Abb. 48: Dolomiten vom 7. Mai 2025 / Fig. 48: Dolomiten del 7 maggio 2025

«L'orgoglio del Disability Pride Month»

L'iniziativa. A luglio la campagna di sensibilizzazione anche in Alto Adige

BOLZANO. A luglio si celebra l'orgoglio del percorso di vita delle persone disabili. «Celebrare il Disability Pride Month significa essere orgogliosi ed orgogliose della propria identità e del proprio percorso, nonostante o proprio a causa delle barriere esistenti. La visibilità è il primo passo verso la partecipazione», così **Brigitte Ho-**

fer, consigliera di parità e presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, in apertura del Disability Pride Month in Alto Adige. L'iniziativa ricorda la firma dell'Americans with Disabilities Act (Ada) nel luglio 1990, una pietra miliare per i diritti delle persone con disabilità, ed è un'occasione per mettere al centro l'autodeterminazione, visibilità e partecipazione sociale delle persone con disabilità. Anche in Alto Adige si vuole dare un segnale forte, con una campagna di sensibi-

lizzazione promossa tramite un video trasmesso nei treni Flirt e sui totem digitali del consiglio provinciale, accompagnato da cartoline con messaggi positivi. Nel video, i componenti e le componenti dell'Osservatorio provinciale raccontano in prima persona cosa rappresenta per loro il Disability Pride - con sincerità, emozione e forza. «Il Disability Pride mostra quanto siano importanti l'autostima e il riconoscimento. L'orgoglio apre spazi di rispetto e appartenenza», sottolinea **Priska Garbin**,

responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni. Ecco alcune voci dall'Osservatorio provinciale. «Il Disability Pride Month è un invito a costruire una società più inclusiva», dice **Giuseppe Frappolli**, «lo sono fiera di autoprappresentarmi con orgoglio», così **Michela Zippo**. La campagna è accompagnata da cartoline con messaggi come «Ogni persona conta - la diversità ci rende più forti», oppure «Accessibilità significa libertà per tutte e tutti».



Brigitte Hofer e Priska Garbin: insieme per il Disability Pride Month.

Abb. 49: Alto Adige vom 01. Juli 2025 / Fig. 49: Alto Adige del 1° luglio 2025

Ascensori rotti nelle stazioni «Adesso basta, disagi impossibili»

L'Osservatorio sulla disabilità. «La mobilità accessibile non è un servizio opzionale, ma un diritto fondamentale»
Rfi rassicura: «A Casanova termineremo i lavori per ottobre, poi il collaudo. A Colle Isarco apertura a metà novembre»

BOLZANO. Succede alla stazione ferroviaria di Casanova. Succede alla stazione di Colle Isarco. L'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità non ci sta e chiede ascensori funzionanti o alternative senza barriere.

Il diritto fondamentale
In diverse stazioni ferroviarie dell'Alto Adige, i binari attualmente non sono accessibili per le persone con disabilità: ascensori fuori servizio per lavori di manutenzione. Nonostante le misure annunciate, mancano ancora soluzioni concrete e alternative tempistiche. Pertanto, l'Osservatorio chiede soluzioni rapide, tempi di attesa ridotti e l'immediata disponibilità di accessi alternativi senza barriere finché gli ascensori non saranno di nuovo operativi. L'Osservatorio provinciale esprime preoccupazione per le limitazioni persistenti all'accessibilità. I lavori di manutenzione in corso comportano che l'accesso ai binari per le persone con disabilità sia notevolmente ostacolato o addirittura impossibile. Stan-



Nella stazione di Casanova l'ascensore è rotto da tempo

do alle informazioni attualmente disponibili, alcuni binari in diverse stazioni rimarranno inagibili ancora per mesi. L'Osservatorio ritiene questa situazione inaccettabile. «Secondo la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, queste

hanno il diritto alla mobilità personale nei modi e nei tempi da loro scelti. Affinché questo sia possibile, è essenziale che l'accesso ai binari e treni sia sempre garantito senza barriere», sottolinea la presidente **Brigitte Hofer**. L'Osservatorio chiede di ri-

porre significativamente i tempi di attesa organizzativi e tecniche di fornire soluzioni alternative senza barriere fino al completo ripristino del servizio. «La mobilità accessibile non è un servizio opzionale, ma un diritto umano fondamentale che de-

ve essere una priorità in tutte le misure adottate», conclude.

La consigliera

Sulla questione interviene anche la consigliera comunale di Brennero Sandra Federzini (FdI). «Troppe spesso ascensori o ramperimangono fuori servizio per lunghi periodi, vanificando gli sforzi fatti e costringendo nuovamente i cittadini a vivere situazioni di disagio e di esclusione. Questa situazione è una contraddizione che rischia di indebolire proprio l'immagine di un sistema di trasporto pubblico che vuole essere moderno, efficiente e inclusivo. Non basta avere treni ecologici se poi non tutti i cittadini possono salirvi in autonomia e sicurezza».

La replica di Rfi

I lavori di Rete Ferroviaria Italiana nelle stazioni dell'Alto Adige, spiega la società, «proseguono come da programma». In particolare, «nella stazione di Colle Isarco le attività di fornitura e posa degli impianti elevatori sono in fase di conclusione

nell'asettimana corrente». Contestualmente, «sono iniziate le operazioni di collaudo e verifica da parte degli organi competenti, con l'obiettivo di attivare gli impianti a servizio pubblico in base alla normativa vigente nella prima metà di novembre».

Per la stazione di Bolzano Casanova, invece, «si prevede il completamento della fornitura e posa degli impianti elevatori entro la fine del mese di ottobre». A seguire, verranno avviate le necessarie operazioni di collaudo e verifica da parte degli enti competenti, finalizzate all'attivazione degli impianti a servizio pubblico secondo la normativa vigente». Inoltre, «in collaborazione con Sta -

Strutture Trasporto Alto Adige, responsabile della manutenzione e condizione della stazione, sono in corso interventi di adeguamento puntuale ed parapetiti di stazione, propedeutici all'attivazione degli impianti elevatori». Infine, Rfi segnala «il servizio di assistenza in stazione Sala Blu: in caso di servizi di assistenza programmati per persone ridotta mobilità, seguito dal guasto di un ascensore, Rfi interviene subito provvedendo al cambio del binario di ricevimento/partenza del treno sul quale è programmato un servizio di assistenza tramite Sala Blu». Nei casi in cui il cambio di binario non sia possibile (per guasto improvviso o binario già occupato da un altro treno), «l'unica alternativa per accompagnare il viaggiatore che abbia richiesto il servizio di Sala Blu resta l'attaversamento dei binari effettuato con le dovute cautele e con personale specializzato». **DA PA**

Abb. 50: Alto Adige vom 24. Oktober 2025 / Fig. 50: Alto Adige del 24 ottobre 2025

Disabilità, kit di soluzioni per l'inclusione

Lo studio dell'Osservatorio provinciale. Hofer: impulso alla partecipazione

BOLZANO. Non solo abbattimento di ostacoli fisici, ma una vera e propria rivoluzione della partecipazione. Durante la sua sesta seduta interna, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità ha consegnato ai vertici della politica e dell'amministrazione altoatesina la prima parte di un pacchetto strategico. Un documento che mette al centro quattro pilastri: abitare, lavoro, diritto di voto e inclusione.

Le richieste non sono nate a tavolino, ma affondano le radici nei workshop della seduta pubblica dello scorso no-

vembre. La Presidente dell'Osservatorio, Brigitte Hofer, è stata chiara: «Rappresentano un ulteriore passo verso una maggiore partecipazione politica e sociale». Le proposte sono state consegnate nelle mani degli assessori Magdalena Amhof, Dominik Oberstaller (Consorzio dei Comuni) e della direttrice di dipartimento Michela Morandini. Il fronte occupazionale è tra i più caldi. L'assessora Amhof ha ribadito che il lavoro deve significare autodeterminazione, impegnandosi a creare posti con pieni diritti e reali possibilità di scelta.

Sul tema dell'abitare, la direttrice Morandini ha invece evidenziato l'importanza dell'assistenza personale, affinché ogni individuo possa decidere come e con chi vivere, evitando l'isolamento sociale attraverso progetti inclusivi. Particolarmente significativo l'impegno di Oberstaller sul fronte della partecipazione civica: l'obiettivo è trasformare i Comuni in spazi dove l'auto rappresentanza non sia un'eccezione, ma la norma. Rimuovere gli ostacoli al voto e promuovere la presenza diretta negli organi politici sono i prossimi traguardi per garan-

tere una democrazia davvero accessibile.

Il lavoro dell'Osservatorio non si ferma alle istituzioni. È stato infatti annunciato un concorso di idee scolastico sulla «mobilità accessibile» rivolto alle scuole medie della provincia. Un progetto che coinvolge le tre direzioni d'istruzione e che vedrà il suo culmine il 5 maggio 2026 con la cerimonia di premiazione dei lavori migliori, a dimostrazione che la cultura dell'inclusione parte dai banchi di scuola.

V.S.
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Abb. 51: Corriere dell'Alto Adige vom 17. Dezember 2025 / Fig. 51: Corriere dell'Alto Adige del 17 dicembre 2025

Monitoringausschuss: Barrierefreie Mobilität ist ein Menschenrecht

BOZEN. „Barrierefreie Mobilität ist kein Zusatzangebot, sondern ein grundlegendes Menschenrecht, das höchste Priorität haben muss“, betont Brigitte Hofer, Vorsitzende des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wie berichtet, sind an mehreren Südtiroler Bahnhöfen Gleise für Menschen mit Behinderungen derzeit nicht zugänglich, da Aufzüge wegen Wartungsarbeiten außer Betrieb sind. Trotz angekündigter Maßnahmen fehlen weiterhin konkrete Lösungen und zeitnahe Alternativen. Der Monitoringausschuss für die Rechte von Men-

schen mit Behinderungen fordert daher schnelle Lösungen, verkürzte Wartezeiten sowie die umgehende Bereitstellung barrierefreier Alternativzugänge, solange die Aufzüge außer Betrieb sind. „Laut UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf persönliche Mobilität in der Art und zum Zeitpunkt ihrer Wahl. Voraussetzung dafür ist, dass der barrierefreie Zugang zu Bahnsteigen und zu den Zügen jederzeit gewährleistet ist“, betont Hofer.



Abb. 52: Dolomiten vom 10. November 2025 / Fig. 52: Dolomiten del 10 novembre 2025

"Gewalt darf nirgends Platz haben"

Gemeinsam gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen



Bozen – Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen ist nach wie vor ein oft tabuisiertes Thema. Umso wichtiger ist es, dass Betroffene gesehen und gehört werden. Vor diesem Hintergrund haben sich Landesrätin Rosmarie Pamer und Gleichstellungsrätin Brigitte Hofer zu einem Austausch über aktuelle und geplante Maßnahmen gegen Gewalt an Menschen mit Behinderungen getroffen.

Eines der Schwerpunktthemen war der bereits von den Frauenhausdiensten unterbreitete Vorschlag im nächsten Dreijahresplan zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt (2026-2028), der derzeit ausgearbeitet wird, eine spezifische thematische Arbeitsgruppe einzurichten. Diese Arbeitsgruppe soll sich gezielt mit der Prävention und Bekämpfung von Gewalt an Frauen mit Behinderungen befassen. Dabei sollen konkrete Maßnahmen entwickelt werden, um die Zusammenarbeit der beteiligten Dienste zu stärken und verbindliche Standards für Schutz- und Präventionsstrategien zu erarbeiten.

„Gewalt darf nirgends Platz haben. Wir müssen Barrieren abbauen, Anlaufstellen sichtbar machen und das Thema aus der Tabuzone holen“, betonte Landesrätin Pamer. Verena Moser, Direktorin des Amtes für Menschen mit Behinderungen, verwies im Rahmen des Treffens auf einen Beschlussentwurf zu den neuen Voraussetzungen für die Akkreditierung der stationären und teilstationären Sozialdienste für Menschen mit Behinderungen. Dieser sieht vor, dass die jeweilige Dienstcharta künftig auch „Strategien zur Prävention von Gewalt und zur Bekämpfung aller Formen der Misshandlung von Nutzerinnen und Nutzern, unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Gewalt“ enthalten muss. Damit werden Strategien und/oder Schutzkonzepte als Voraussetzungen für die Akkreditierung vorgesehen.

Gleichstellungsrätin Hofer hob beim Treffen die gemeinsame Verantwortung aller beteiligten Stellen hervor: „Es ist zentral, dass Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen wirksame Gewaltschutzkonzepte entwickeln und umsetzen – insbesondere dort, wo Frauen einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Nur so kann ein verlässlicher Schutz gewährleistet werden.“ Zudem unterstrich Hofer die Bedeutung von Aufklärung, Kooperation und Kulturarbeit. Es gehe darum, Menschen mit Behinderungen zu stärken, damit sie sich selbst vor Gewalt schützen und ihre Stimme erheben können.

Abb. 53: suedtirolnews vom 17. November 2025 / Fig.53: suedtirolnews del 17 novembre 2025

10.7 Themenschwerpunkte 2026

Wichtigste Projekte

1) Preisverleihung Schulprojekt 2025/2026 „Ideenwettbewerb Barrierefreie Mobilität“

Am 5. Mai 2026 fand die Preisverleihung statt: Sechs Klassen mit insgesamt 75 Schüler:innen wurden ausgezeichnet. Das Projekt entstand in Zusammenarbeit mit der deutschen, der italienischen und der ladinischen Bildungsdirektion sowie dem Ressort Infrastrukturen und Mobilität. Für das Schuljahr 2026/2027 ist eine Neuauflage des Wettbewerbs geplant.

2) Jahresthema 2026: Gewalt an Menschen mit Behinderungen

Der Monitoringausschuss hat „Gewalt an Menschen mit Behinderungen“ als Jahresthema 2026 festgelegt. Geplant sind eine öffentliche Sitzung im Jänner 2027, eine Sensibilisierungskampagne zur Aufklärung über das Thema sowie eine Arbeitsgruppe, die inhaltliche Grundlagen und Maßnahmen erarbeitet.

Weitere geplante Aktivitäten

- **Disability Pride Month** – Online-Kampagne im Juli, gemeinsam mit Vereinen und der Antidiskriminierungsstelle
- **Vorträge in Schulen** – Berufs- und Oberschulen, bei Bedarf auch Mittelschulen
- **Vernetzung und Kooperationen** – Ausbau der regionalen, nationalen und internationalen Zusammenarbeit
- **Öffentlichkeitsarbeit** – Kontinuierliche Kommunikation und Netzwerkpflge
- **Vorbereitung der öffentlichen Sitzung** – Planung und Organisation der Veranstaltung im Jänner 2027

10.7 Temi prioritari 2026

Temi prioritari

1) Premiazione progetto scolastico 2025/26: “Concorso di idee per una mobilità accessibile”

Il 5 maggio 2026 si è svolta la cerimonia di premiazione: sei classi con un totale di 75 studentesse e studenti sono stati premiati. Il progetto è nato in collaborazione con le Intendenze scolastiche tedesca, italiana e ladina e con il Dipartimento Infrastrutture e Mobilità. Per l'anno scolastico 2026/2027 è prevista una nuova edizione del concorso.

2) Tema annuale 2026: Violenza sulle persone con disabilità

L'Osservatorio provinciale ha designato “Violenza sulle persone con disabilità” come tema annuale 2026. Sono previsti una seduta pubblica nel gennaio 2027, una campagna di sensibilizzazione per informare e spiegare il fenomeno, nonché un gruppo di lavoro incaricato di elaborare le basi tematiche e le relative misure.

Ulteriori attività previste

- **Disability Pride Month** – Campagna online nel mese di luglio, in collaborazione con associazioni e con l'Ufficio per le pari opportunità e contro le discriminazioni
- **Conferenze nelle scuole** – Istituti professionali e licei, con possibile estensione alle scuole medie
- **Networking e cooperazioni** – Sviluppo delle collaborazioni a livello regionale, nazionale e internazionale
- **Relazioni pubbliche** – Comunicazione continuativa e cura delle reti
- **Preparazione della seduta pubblica** – Pianificazione e organizzazione dell'evento del gennaio 2027

Anmerkungen

Note



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

Gleichstellungsrätiñ | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulènta por l'avalianza dles oportunitès | 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 | www.consiglieradiparita-bz.org