



21.10.2020



GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AM ARBEITSPLATZ UND RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN



PARI OPPORTUNITÀ LAVORATIVA
E I DIRITTI DI PERSONE CON DISABILITÀ
L'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



**TÄTIGKEIT
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN**

**ATTIVITÀ
CONSIGLIERA DI PARITÀ**



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas

Gleichstellungsrätin Michela Morandini



Die **Gleichstellungsrätin** hat in Südtirol seit 1992 die institutionelle Aufgabe, die Arbeitswelt für Frauen zu verbessern und geschlechts-spezifische Diskriminierung zu bekämpfen.

Sie wird von der Landesregierung auf Basis eines Dreivorschlages des Landesbeirates für Chancengleichheit ernannt.

Seit 2017 ist das Büro der Gleichstellungsrätin **Geschäftsstelle des Monitoringausschusses für der Rechte von Menschen mit Behinderungen.**



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

RECHTSQUELLEN / FONTI GIURIDICHE

- GESETZESDEKRET / DECRETO LEGISLATIVO n° 198/2006
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- LANDESGESETZ / LEGGE PROVINCIALE n° 11/2020
Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten
Ombudsstellen
Disciplina degli organismi di garanzia insediati
presso il Consiglio provinciale



HAUPTTÄTIGKEITSFELDER der Gleichstellungsrätin (LG Nr. 11/2020)

1. ANLAUFSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNG
AM ARBEITSPLATZ AUFGRUND
DES GESCHLECHTES

(Beratung, Mediation, ...)

2. AUSARBEITUNG VON
MASSNAHMENKATALOGEN

3. BEGUTACHTUNG DER
GLEICHSTELLUNGSPÄNE
DER LANDESVERWALTUNG

4. BEGUTACHTUNG DER BERICHTÉ DER
UNTERNEHMEN 100 +

5. MITGLIED IN DER
LANDESARBEITSKOMMISSION, IM
LANDESBEIRAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT
UND IN BEGLEITAUSSCHÜSSEN DER
STRUKTURFONDPROGRAMME DER EU

ATTIVITÀ PRINCIPALI della Consigliera di parità (L.P. n. 11/2020)

1. PUNTO DI RIFERIMENTO PER
DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUL
POSTO DI LAVORO

(consulenza, mediazione, ...)

2. ELABORAZIONE DI
PIANI D'AZIONE

3. VALUTAZIONE DEI PIANI
DI PARITÀ ELABORATI
DALL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

4. VALUTAZIONE DEI PIANI DI PARITÀ
IMPRESE 100 +

5. COMPONENTE DELLA COMMISSIONE
PROVINCIALE PER L'IMPIEGO,
COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
E NEI COMITATI DI SORVEGLIANZA
DI FONDI STRUTTURALI UE



Anfrage

richiesta

Erste Überprüfung des Falles und Rückantwort

primo esame del caso e risposta



INFORMATION

INFORMAZIONE

BERATUNG

CONSULENZA

MEDIATION

MEDIAZIONE

Dokumentation und Nachbearbeitung

documentazione e passi successivi



Kontaktaufnahme nach ca. 3 Monaten – Evaluation

contatto dopo circa tre mesi – valutazione



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas



Gleichstellungsräthin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

KONTAKTE

CONTATTI

2.800 +



1

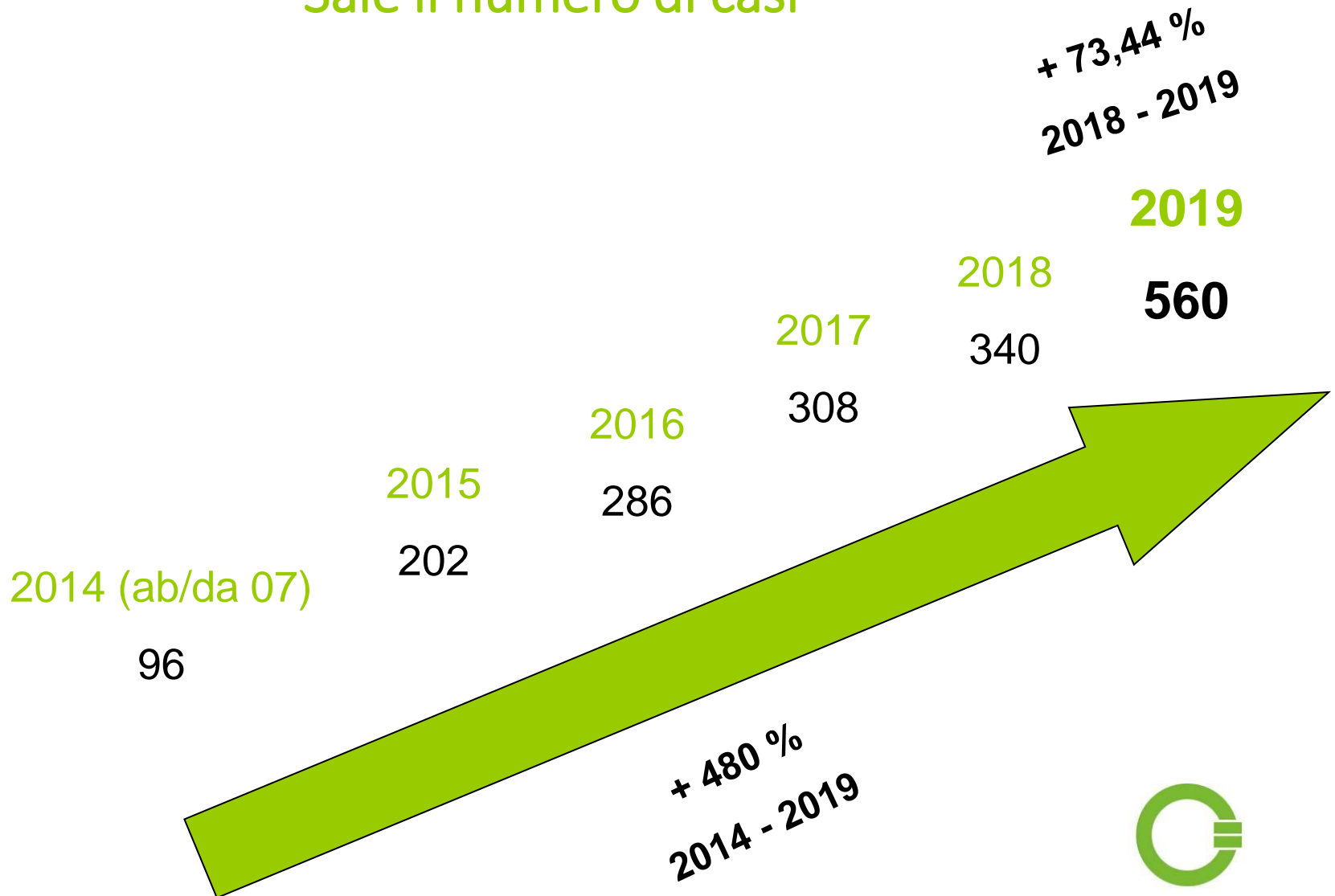
TÄTIGKEITSJAHR 2019 ANNO DI ATTIVITÀ 2019



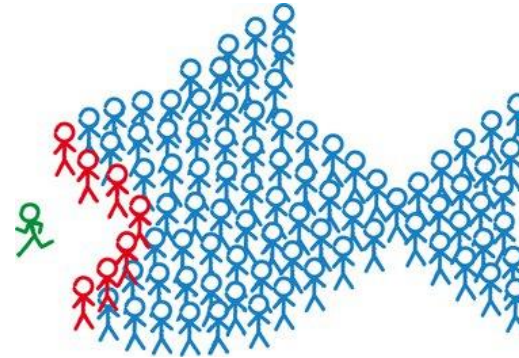
Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

Anzahl der Fälle steigt weiter

Sale il numero di casi



„Topthemen“ der Beratungen
Vereinbarkeit Familie und Beruf und
Mobbing / multiple Diskriminierungen



Temi principali delle consulenze
conciliazione famiglia e lavoro e
Mobbing / discriminazioni multiple



SPRECHSTUNDEN, BERATUNGEN UND MEDIATIONEN UDIENZE, CONSULENZE E MEDIAZIONI

560 Fälle
casi

+ 73,44 %

Fälle im Vergleich zum Vorjahr
casi in confronto all'anno precedente



Beratungen	230	consulenze
Informationsgespräche	135	colloqui informativi
Mediationen	164	mediazioni
Weiterleitungen an zuständige Institution	31	casi inoltrati agli uffici competenti
Beratungsstunden	860	ore di consulenza
Informationsstunden	202	ore d'informazione
Mediationsstunden	560	ore di mediazione
bearbeitete E-Mails	2362	messaggi di posta elettronica evasi
Telefonate	2800	telefonate

ANFRAGEN NACH BEREICHEN: ÖFFENTLICH - PRIVAT

230 (44 %) Arbeitnehmer/-innen
aus dem öffentlichen Bereich

115 (22 %) aus dem Bereich Handel
90 (17 %) aus dem Bereich Gastgewerbe
60 (11 %) aus dem Bereich Industrie
22 (4 %) aus dem Bereich Handwerk
12 (2 %) keine Angabe



RICHIESTE IN BASE AL SETTORE: PUBBLICO - PRIVATO

230 (44 %) dipendenti
del settore pubblico

115 (22 %) dell'ambito del commercio
90 (17 %) del settore ricettivo
60 (11 %) dell'industria
22 (4 %) dell'artigianato
12 (2 %) nessuna indicazione





SPRACHZUGEHÖRIGKEIT

298 (56 %)	deutsche Muttersprache
195 (37 %)	italienische Muttersprache
25 (5 %)	ladinische Muttersprache
11 (2 %)	andere Sprachgruppe

GESCHLECHT

380 Frauen
149 Männer



APPARTENENZA GRUPPO LINGUISTICO

298 (56 %)	madrelingua tedesca
195 (37 %)	madrelingua italiana
25 (5 %)	madrelingua ladina
11 (2 %)	altro gruppo linguistico

SESSO

380 donne
149 uomini



HÄUFIGSTE THEMEN / TEMI PRINCIPALI

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Multiple Diskriminierungen/Mobbing discriminazioni multiple/mobbing	159	30,06
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro (aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) Teilzeitarbeitsverhältnisse /lavoro a tempo parziale	119	22,49
Abbruch Arbeitsverhältnis (Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo il parto)	94	17,77
Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	33	6,24
Veränderung des Aufgabenprofils Demansionamento	19	3,59
Karriereentwicklung progressione di carriera	17	3,21
Versetzungen Trasferimenti	24	4,54
Gehalt Retribuzione	7	1,32
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	14	2,65
Andere Formen der Zusammenarbeit – Anfragen für Begutachtungen Altre forme di collaborazione – richieste di valutazione	43	8,13

KÜNDIGUNGEN AUFGRUND VON MUTTERSCHAFT / VATERSCHAFT

LICENZIAMENTI PER MOTIVI DI MATERNITÀ / PATERNITÀ

(welche im ersten Lebensjahr des Kindes oder in der Schwangerschaft gekündigt haben /
le/i quali hanno dato le dimissioni nel primo anno del bambino o durante la gravidanza)

Jahr / anno	Mütter / madri	Väter / padri	Insgesamt / totale
2012	619	20	639
2013	622	45	667
2014	628	53	681
2015	691	63	754
2016	713	89	802
2017	784	110	894
2018	812	174	986
2019	847	225	1.072

Quelle/Fonte: Arbeitsinspektorat Autonome Provinz Bozen / Ispettorato del Lavoro provincia autonoma di Bolzano

+ 67,76 %



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulènta por l'avalianza dles oportunités

WEITERE TÄTIGKEITEN / ALTRE ATTIVITÀ



Stunden **360** ore
NETZWERKARBEIT LAVORO DI RETE



Stunden **225** ore
POLITISCHE TÄTIGKEIT ATTIVITÀ POLITICA

Stunden **470** ore
BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN, SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT
CONSULENZE PER ISTITUZIONI, ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Stunden **90** ore
BEGUTACHTUNGEN PROJEKTE EUROPÄISCHER FÖRDERUNGSPROGRAMME
VALUTAZIONE DEI PROGRAMMI DI FINANZIAMENTO EUROPEO

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT / PUBBLICHE RELAZIONI

Presseberichte **150** comunicati stampa

Facebook

Instagram

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

SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNTÄTIGKEIT

SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE



Ihre Ideen, bitte!

GESELLSCHAFT – Wer kann was dafür tun, damit Familie und Beruf bestmöglich vereinbar sind? Es diskutieren Coach Lizzi Flarer, Personalleiter Alois Pföstl und Gleichstellungsrätin Michela Morandini. **Seite 2-3**

„Fachkräftemangel spielt uns in die Hände“

STATISTIK: Immer noch große Unterschiede bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern – Gleichstellungsrätin: „Viele Unternehmer wissen das gar nicht“

VON ANINDO SONG

BOZEN. Der „Gender Pay Gap“ – also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – ist in Südtirol nach wie vor hoch. Man müsse vor allem mit Gender-Stereotypen in der Berufswahl brechen, sagt Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

„Dokumente“, Frau Morandini, im privaten Sektor beträgt der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau 16,9 Prozent, im öffentlichen Sektor 22,8 Prozent. Warum bessert sich die Situation nicht?

Morandini: Ein wesentlicher Grund ist nach wie vor die unterschiedliche Berufswahl zwischen Männern und Frauen und damit einhergehend das unterschiedliche Lohnniveau.

„D: Von welchen Berufen sprechen Sie?
Morandini: Beruf im technischen oder im IT-Bereich werden sehr gut bezahlt. Und der Anteil der Frauen in diesen Berufen liegt unter 25 Prozent. Das Einstiegsgehalt im Bildungsbereich ist im Vergleich dazu um 40 Prozent niedriger. Und gerade in den Bildungsbereichen ist die Anzahl der Frauen deutlich höher als jene der Männer. Zudem müssen Frauen ihr Arbeitsleben öfter unterbrechen.“

„D: Aufgrund von Mutterschaften...
Morandini: Ja, aber nicht nur. Es sind vor allem Frauen, die ihre beruflichen Angehörigkeiten pflegen. Das wirkt sich natürlich auch auf die Arbeitszeit, sei es in Form von Arbeitszeiten oder von Teilzeitarbeit.“

verringert. All dies macht es für Frauen schwerer in Führungspositionen zu kommen, aber auch bestimmte finanzielle Zulagen zu bekommen. Das wirkt sich massiv auf den „Gender Pay Gap“ aus, was muss man ihrer Meinung nach ändern, um die Löhne zu verringern?

Morandini: Langfristig müsste man vor allem mit Gender-Stereotypen in der Berufswahl zu brechen. Kurz- bis mittelfristig müsste man vor allem andere, flexiblere Arbeitsmodelle anbieten.

„D: Nämlich?
Morandini: Arbeitsmodelle, mit denen Frauen gleich viel arbeiten können wie Männer, damit sie nicht von vornherein schon von bestimmten Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen sind. Interessant ist auch, dass viele Unternehmer gar nicht wissen, dass sie Frauen bei gleicher Qualifikation und Dienstzeit niedriger bezahlen, als Männer.“

„D: Wie das?
Morandini: Weil man Männern eher zutraut, bestimmte Zusatzgaben im Betrieb zu übernehmen, die natürlich entsprechend vergütet werden. Das was spielt aber in die Hände der Fachkräftemangel. Wenn die Unternehmer sehen, dass es immer schwieriger wird, qualifiziertes Arbeitskräfte zu bekommen, werden sie auch qualifizierte Frauen besser entlohnen müssen.“

„D: Wie wird der „Gender Pay Gap“ im kommenden Jahr aussehen?
Morandini: Ich denke, dass sich bis dahin leider noch nicht viel ändern wird.“



Michela Morandini: „Bis zum nächsten Jahr wird sich leider noch nicht viel ändern.“



ZUM THEMA

Der „Gender Pay Gap“ in Südtirol 2018

BOZEN. Das Landesstatistikinstitut Anas ermittelte den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – den sogenannten „Gender Pay Gap“. Das Ergebnis: Im Jahr 2018 lag der „Gender Pay Gap“ bei Vollzeitbeschäftigten im privaten Sektor bei 16,9 Prozent. Das bedeutet, dass er sich leicht verringert hat. Im vorhergehenden Jahr 2017 lag der Wert im privaten Sektor nämlich noch bei 17,2 Prozent. Im öffentlichen Sektor ist der „Gender Pay Gap“ hingegen von 16 auf 22,8 Prozent gestiegen.

© statast.provincia.bz.it

„Essere madri e cittadine in una cultura diversa“

06.08.2019

La Consigliera di parità

Pensioni, le donne prendono la meta rispetto agli uomini



Equal Pension Days di Pensplan, ieri primo appuntamento

Pensplan. Al via gli «Equal Pension Days 2019», per l'educazione nel settore finanziario

La differenza tra uomo e donna in tema di pensioni si spiega facilmente. Il gap salariale tra donne e uomini e le lacune previdenziali riscontrabili a periodi di astensione totale dal lavoro o con forme di lavoro a tempo parziale per maternità, per la cura dei figli o dei familiari sono motivo di un futuro economico incerto per molte donne. Più del 40% della popolazione femminile in regione lavora con contratti di lavoro a tempo parziale. Il gap salariale ha immediate ripercussioni sulle pensioni. Ieri, a Bolzano sono intervenuti, oltre al presidente della Provincia Autonoma Kompatscher, la presidente della Provincia Autonoma di Bolzano, la consigliera di parità Michela Morandini, la vicepresidente del Comitato provinciale pari opportunità Donatella Calliano, Elisabetta Giacomoni del Comitato nazionale per l'educazione finanziaria, la presidente della Global Thinking Foundation Claudia Segre e Claudia Curi della Libera Università di Bolzano. Alle giornate Equal Pension Days aderiscono inoltre l'assessorato Welfare del Comune di Bolzano.

Intervengono / Contribuiscono

Avv. **D.ssa Marcelle Pirrone**
Avvocato, Consigliera di Parità del Comune di Bolzano e Assessore all'Assessorato Welfare

D.ssa Christa Schrettenbrunner
Membro specialista in genere e parità sostitutiva dell'ospedale di Bolzano, Fachärztin für Frauenkrankheiten und Geburtshilfe

Dott.ssa Michela Morandini
Consigliera provinciale Pari Opportunità, Consigliera di Parità

Programmi / Programmi:

- Introduzione e saluti / Einführung und Grußworte
- «Atacco ai diritti nelle famiglie e di Parità / Angriff auf die Rechte in den Familien»
- Marcelle Pirrone**
- «Tutela della maternità? / Schutz der Mutterschaft»
- Christa Schrettenbrunner**
- «Forme di discriminazione sul lavoro / Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz»
- Michela Morandini**
- «Pause caffè / Kaffeepause»
- «Parlamine / Diskussion»
- «Conclusioni / Abschluss»

„Diritti delle donne: indietro tutta?“

Mercoledì 6 marzo - ore 9.30
Kolpinghaus - Josefaal
Via Kolping 4, Bolzano

„Fruenrechte: Mit Volldampf zurück?“

Mittwoch 6. März - 9.30 Uhr
Kolpinghaus - Josefaal
Kolpingstrasse 4, Bozen

EGK
Einheitliche Garantienkomites zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlstandes und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz

CUG
Comitati Uniti di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni di chi lavora

Tagung / Convegno

Arbeit: Fluch oder Freude?
Wohlfühlen am Arbeitsplatz in der Gesellschaft der Vielfalt

Lavoro: croce o delizia?
Benessere sul posto di lavoro nella società della diversità

Freitag / venerdì 22.11.2019
ore 8.00 – 12.45 Uhr

Rahnerum
Don-Bosco-Saal | Sala Don Bosco
Dominkanerplatz 15 | Piazza Domenicani 15
Bozen / Bolzano

2

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AM ARBEITSPLATZ IN ZEITEN DER CORONA-KRISE



PARI OPPORTUNITÀ LAVORATIVA AI TEMPI DI CORONAVIRUS



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulènta por l'avalianza dles oportunites

VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO

SMART WORKING

Chance und Risiko
rischio e opportunità

Planbarkeit von Betreuung
weiterhin schwierig

Pianificabilità dell'assistenza
ancora difficile

Zuspitzung der Situation bei „vulnerablen“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
Aggravamento per lavoratrici e lavoratori „vulnerabili“



Vorwiegend **Frauen** in prekären Arbeitsverhältnissen
haben ihre **Anstellung verloren**
Soprattutto **donne** con contratti precari
hanno perso il lavoro

ARBEITNEHMERINNEN/ARBEITNEHMER:

Angst, die **Arbeitsstelle** zu verlieren
bzw. kündigen zu müssen
(bereits jetzt hohe Anzahl von Müttern, die
innerhalb des ersten Lebensjahres kündigen!)

LAVORATRICI/LAVORATORI

Paura, di perdere il **posto di lavoro**
oppure costretti a dare le dimissioni
(già numero elevato di madri che danno le
dimissioni entro il primo anno del bambino!)



Zusammenarbeit mit **Arbeitgeberverbänden** ist notwendig
Necessaria **collaborazione** con le **associazioni datoriali** di lavoro

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF MISURE PER CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO

- **Betreuung** im Falle von partiellen Klassen- bzw. Schulschließungen
- **Sicherung** der Dienstleistungen für pflegende und betreuende Familienangehörige
- **Sommerbetreuung**
- **Assistenza** in caso di chiusure totali o parziali di scuole e strutture per l'infanzia
- **Assicurare** i servizi di assistenza e di cura per famigliari
- **Progetti estivi** per l'infanzia

3

DER SÜDTIROLER MONITORINGAUSSCHUSS FÜR DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

L'OSSERVATORIO PROVINCIALE
SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Neuer Südtiroler Monitoringausschuss 2018 - 2023

Nuovo Osservatorio provinciale 2018 - 2023



Abb.: von links nach rechts / Fig.: da sinistra a destra: Max Silbernagl, Thomas Karlegger, Renate Maria Heissl, Camilla Larcher, Benedikt Gasser, Antonio Endrizzi, Dorothea Passler, Michela Morandini, Marion Hartmann, Leonidas Sarti, Christian Romano, Magda Simone. Es fehlen / sono assenti: Eva Rabanser und/e Sascha Plangger
(Foto: Südtiroler Landtag / Consiglio provinciale)





ZUSAMMENSETZUNG COMPOSIZIONE



Insgesamt besteht der Südtiroler
Monitoringausschuss aus
7 Personen, davon:

5 Selbstvertreter/-innen

**1 Fachperson für Chancengleichheit
und Anti-Diskriminierung**

**1 Fachperson der wissenschaftlichen
Forschung** im Bereich Behinderung
und Inklusion

Die Mitglieder werden von
5 Selbstvertreter/-innen und
1 Fachperson der wissenschaftlichen
Forschung im Bereich Behinderung
und Inklusion unterstützt

L'Osservatorio provinciale
è composto in
totale da 7 persone:

5 autorappresentanti

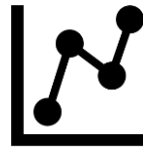
**1 esperto/esperta di pari opportunità
e anti-discriminazioni**

1 esperto/esperta di ricerca scientifica
nel settore della disabilità
e inclusione

I membri sono sostenuti da
5 autorappresentanti ed
1 esperta di ricerca scientifica
nel settore della disabilità
e inclusione

AUFGABEN / COMPITI

- er überwacht, dass die UN-Behinderten-Rechts-Konvention in Südtirol eingehalten wird
- er gibt Gutachten und Empfehlungen ab
- er schlägt Studien und Forschungen zu Rechten von Menschen mit Behinderungen vor
- er informiert die Bevölkerung durch öffentliche Anhörungen



- **controlla** che in Alto Adige sia rispettata la **Convenzione ONU sui diritti delle persone disabili**
- esprime **pareri e raccomandazioni**
- propone la **realizzazione di studi e ricerche** per la promozione dei diritti delle persone con disabilità
- **informa la popolazione** tramite **consultazioni aperte al pubblico**



JAHRESTHEMEN 2019

TEMI ANNUALI 2019

Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol
Inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Alto Adige

Mobilität und Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen in Südtirol
Mobilità ed accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige

Welche Interventionen müssen in Südtirol umgesetzt werden, um Menschen mit Behinderungen eine berufliche Integration sowie eine Mobilität und Zugänglichkeit laut UN-Konvention zu garantieren?

Di quali interventi necessita l'Alto Adige per permettere a persone con disabilità un'integrazione lavorativa ed una mobilità ed accessibilità secondo la Convenzione ONU?



SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE

„Du + Ich gemeinsam.
10 Jahre UN-Konvention über die
Rechte von Menschen mit
Behinderungen in Italien“

CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE

„Tu + Io insieme.
10 Convezione ONU sui
diritti delle persone con
disabilità in Italia“



TAGUNG 2019

CONVEGNO 2019



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

ÖFFENTLICHE SITZUNG

SEDUTA PUBBLICA

Mobilität und Zugänglichkeit
für Menschen mit Behinderungen in Südtirol

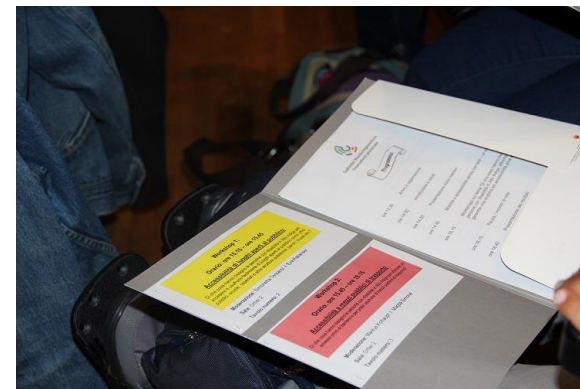
Mobilità e accessibilità
per persone con disabilità in Alto Adige



18.10.2019

14.00 Uhr – 17.30 Uhr

MEC / Four Points by Sheraton Bozen





Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta per l'avallanza dles oportunités



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

ARBEIT UND INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN SÜDTIROL

STELLUNGNAHME UND
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta per l'avallanza dles oportunités



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ALTO ADIGE

CONSIDERAZIONI E INDICAZIONI OPERATIVE

settembre 2019



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta per l'avallanza dles oportunités



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

MOBILITÄT UND ZUGÄNLICHKEIT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN SÜDTIROL

STELLUNGNAHME UND
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta per l'avallanza dles oportunités



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

MOBILITÀ E ACCESSIBILITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ IN ALTO ADIGE

CONSIDERAZIONI E INDICAZIONI OPERATIVE



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale



Austausch scambio



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunites