



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

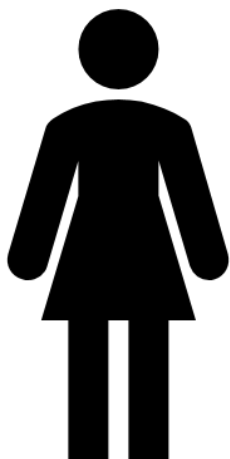
30.07.2020



Comitato Unico di Garanzia
Einheitliches Garantiekomitee

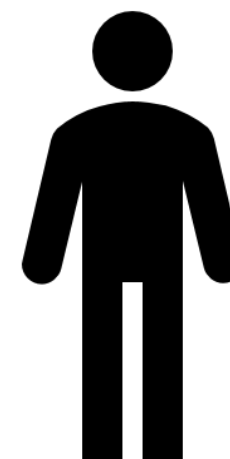
Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung 2019

Analisi di genere sul personale dell'amministrazione provinciale



Maßnahmenplan

Piano d'intervento



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



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL

Einheitliches Garantiekomitee (EGK)
für die Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung
Comitato Unico di Garanzia (CUG)
per i dipendenti dell'Amministrazione provinciale

Zusammensetzung/Composizione:

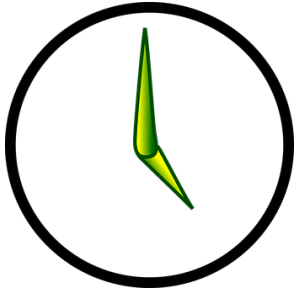
4 Vertreter/innen der Landesverwaltung + 4 Vertreter/innen der
Gewerkschaftsorganisationen der Landesbediensteten

4 Rappresentanti dell'Amministrazione provinciale + 4 Rappresentanti delle
organizzazioni sindacali del personale provinciale

Finalità: promuovere iniziative e provvedimenti a favore della parità di trattamento e delle pari opportunità, del benessere psicofisico nonché di prevenire e di combattere le discriminazioni sul posto di lavoro

www.provincia.bz.it/cug

1.



Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen erhöhen-
Höhe der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen verringern

Aumentare l'offerta di orari di lavoro flessibili –
ridurre l'elevato tasso di lavoro a tempo parziale tra le dipendenti

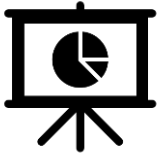


57% der Frauen arbeiten in Teilzeit

Il 57% delle donne lavora part- time



Maßnahmen/ Azioni



Fundierte Analyse der Zahlen/
Approfondita analisi dei dati



Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle/
Modelli di orario lavorativo secondo le fasi di vita



Betriebsinterne bzw. externe Angebote von Kinderbetreuung der Landesverwaltung/
Assistenza all'infanzia dell'amministrazione provinciale interna ed esterna



Ausbau von Smart- working
Sviluppo dello smart working



2.

Inanspruchnahme von Telearbeit erhöhen

Aumentare l'utilizzo del telelavoro

123 Personen haben 2019 Telearbeit verrichtet, davon 103 Frauen

123 persone hanno svolto il telelavoro nel 2019, di cui 103 donne





Erfahrungsanalyse zu Telearbeit und Smart Working
Analisi delle esperienze di telelavoro e lavoro agile



Fortbildungsangebote für Führungskräfte
Offerta formativa per dirigenti



Schaffen von verbindlichen Rahmenbedingungen
Creare un quadro normativo vincolante



3.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse bei weiblichen Mitarbeiterinnen erhöhen

Aumentare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato fra le
dipendenti donne

Im Jahr 2000 waren 38,9% der weiblichen Bediensteten befristet angestellt-
2019 waren es 13,6%

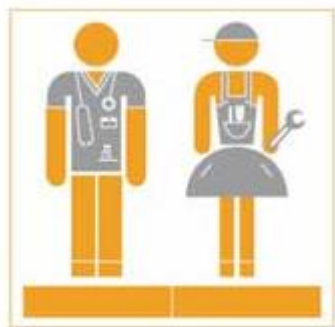
Nel 2000 il 38,9% delle donne lavorava a tempo determinato-
nel 2019 il 13,6%





Ausbildungsangebot muss dem Bedarf angepasst werden

L'offerta formativa deve essere proporzionata al reale
fabbisogno



4.

Berufssegregation verringern

Ridurre la segregazione professionale

Raumpflegerin/ Addetta alle pulizie

Kindergärtnerin/Insegnante di scuola per l'infanzia

Diplom-Bibliothekarin/ Bibliotecaria qualificata

Schulsekretärin/ Segretaria scolastica



+ 90%



Fahrer/Autista

Hausmeister/ Custode

Straßenwart/ Cantoniere



+ 90%





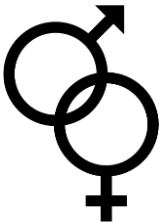
Existierende Programme in Bildungseinrichtungen und Berufsberatung verstärken

Rafforzare i programmi già esistenti negli enti di formazione e
nell'orientamento professionale



Vorzugskriterien für das unterrepräsentierte Geschlecht einführen

Introdurre criteri di preferenza per il sesso sottorappresentato



Fortbildung zu gendersensibler Leadership fördern

Promuovere formazioni sulla leadership sensibile alle problematiche di
genere



5.

Unterrepräsentation der Frauen in den Führungsebenen aufheben

Porre fine alla sottorappresentanza delle donne ai livelli direttivi

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in der Landesverwaltung hat sich seit dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt

70% der Bediensteten der Landesverwaltung sind Frauen,
aber nur 35,5% der Führungskräfte sind weiblich

Il numero delle dirigenti donne è più che raddoppiato dall'anno 2000

Il 70% delle dipendenti dell'amministrazione provinciale sono donne,
ma solo il 35,5% dei ruoli dirigenziali è coperto da donne



Maßnahmen/ Azioni



Programme zur Rekrutierung und Auswahl weiblicher Führungskräfte

Programmi per reclutare e selezionare dirigenti donne



Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Misure per favorire conciliabilità tra famiglia e lavoro



Mentoringprogramme für junge Führungskräfte anbieten

Offerte di mentoring per giovani dirigenti



Planbare Fluktuation organisieren

Organizzare la fluttuazione pianificabile



Zielvereinbarungen festlegen (Bsp. 50% weibliche Führungskräfte) und

Aufbau eines Evaluierungssystems

Definire obiettivi (p.es. il 50% di dirigenti donne) e

costruire metodi di valutazione dei risultati



6.

Folgen der ungleichen Altersverteilung verringern

Ridurre le conseguenze della disuguale distribuzione per classi di età

Das Durchschnittsalter der Landesbediensteten liegt bei 47,8

Der Altersunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich seit 2000 stark angeglichen



L'età media dei dipendenti dell'amministrazione provinciale è pari a 47,8

Il divario di età tra uomini e donne si è notevolmente ridotto dall'anno 2000

Die Landesverwaltung wird immer älter

L'amministrazione provinciale sta invecchiando



Maßnahmen/ Azioni

Attraktivität für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigern durch:

Aumentare l'attrattività dell'amministrazione attraverso:

Umsetzung von Führungsprogrammen, die Führungskraft ist das Aushängeschild

Attuazione di programmi per dirigenti, il ruolo dirigenziale è la figura di riferimento

Lehre in der Landesverwaltung

Apprendistato nell'amministrazione provinciale

Rekrutierungsprogramme in Oberschulen und Universitäten

Programmi di reclutamento nelle scuole superiori e nelle Università

Auswahlverfahren bewerberfreundlich gestalten

Strutturare le procedure di selezione a misura di candidati e candidate

Die Landesverwaltung: ein familienfreundlicher Betrieb mit Entwicklungschancen und krisensicheren Arbeitsplätzen

L'amministrazione provinciale: un'azienda a misura di famiglia con possibilità di crescita e un posto di lavoro a prova di crisi

Das Projekt „Generationenpakt“ des nationalen Fürsorgeinstituts INPS klären und umsetzen

Analizzare e realizzare il progetto „Patto generazionale“ dell'Istituto di prevenzione INPS

7.

An- und Abwesenheiten auf Grund von Erziehungs- und Pflegetätigkeiten angleichen

Raggiungere un ugual numero di assenze per motivi parentali e motivi di cura tra
uomini e donne



Nur 2,2 % der Abwesenheiten aus Erziehungsgründen fallen auf männliche Mitarbeiter

Solo il 2,2% delle assenze per motivi parentali sono maschili



Maßnahmen/ Azioni



Männer aktiv auf die Möglichkeit von Abwesenheiten hinweisen und
damit gerechter aufteilen

Comunicare attivamente le possibilità di assenze agli uomini
per una distribuzione più equa



Demographischen Wandel mitdenken:

Abwesenheiten auf Grund von Pflege älterer Menschen werden zunehmen

Considerare gli effetti del cambiamento demografico:

Assenze per motivi di assistenza a persone anziane aumenteranno



Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern: Eine bewusste Gestaltung des Wiedereinstiegs

Facilitare il ritorno alla professione: Una pianificazione consapevole



Danke



GRAZIE



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités



Comitato Unico di Garanzia
Einheitliches Garantiekomitee