



# PRESSEKONFERENZ

**Genderbericht 2024 – Personal der Südtiroler Landesverwaltung**  
Daten, Trends und Handlungsvorschläge

**15.12.2025**

# CONFERENZA STAMPA

**Analisi di genere 2024 - Personale dell'Amministrazione provinciale**  
Dati, tendenze e proposte operative



Moderation und Einführung  
Moderazione e introduzione

# Brigitte Hofer

Gleichstellungsrätin

Consigliera di parità



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulenta por l'avalianza dles oportunités

Grußworte

Saluti istituzionali

# Arno Kompatscher

Landeshauptmann und  
Landesrat für Chancengleichheit

Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano e  
Assessore provinciale per le Pari Opportunità

Grußworte  
Saluti istituzionali

**Maria Elisabeth Rieder**

Präsidialsekretärin des Südtiroler Landtages  
Segretaria questora del Consiglio provinciale

Präsentation des Genderberichts 2024 des Personals der  
Südtiroler Landesverwaltung

Presentazione dell'Analisi di genere 2024 del personale  
dell'Amministrazione provinciale

**Silvia Vogliotti**

Organisationsamt, Controlling

Ufficio Organizzazione, Controlling

AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

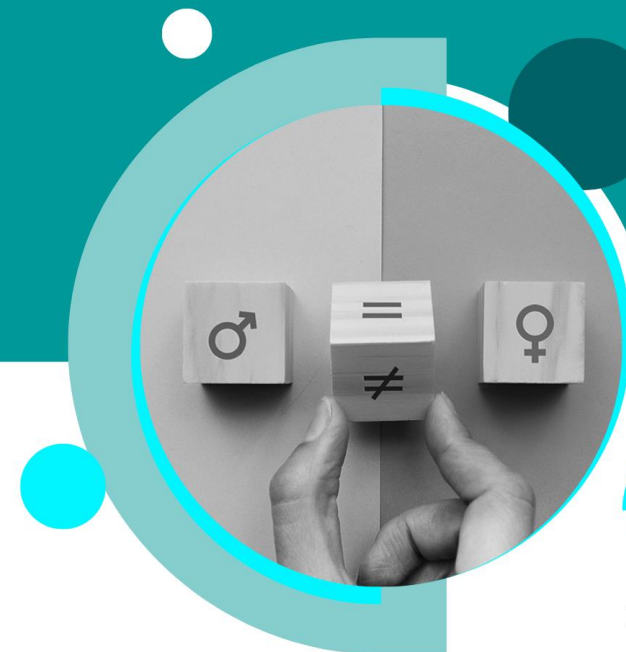
# Landespersonal 2024

## Personale provinciale 2024

15.12.2025, Silvia Vogliotti

Organisationsamt/Ufficio Organizzazione - Controlling

Controlling  
REPORT



8  
2025

Interner Bericht  
Ad uso interno

### LANDESPERSONAL

GENDERBERICHT GEMÄSS GLEICHSTELLUNGSGESETZ

### PERSONALE PROVINCIALE

ANALISI DI GENERE AI SENSI DELLA LEGGE SULLA  
PARIFICAZIONE

2024



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE



# Landespersonal am 31.12.2024

## Personale provinciale al 31/12/2024

### Landespersonal im weiteren Sinne:

10.398 äquivalente Vollzeiteinheiten (VZÄ)

Das entspricht **12.388 Personen**, davon

**8.763 Frauen (70,7%)**

**3.625 Männer (29,3%)**

### Personale provinciale in senso lato:

10.398 unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)

Corrispondenti a **12.388 persone**, di cui

**8.763 donne (70,7%)**

**3.625 uomini (29,3%)**

LANDESPERSONAL IM WEITEREN SINNE  
PERSONALE PROVINCIALE  
IN SENSO LATO

IM ENGEREN  
SINNE  
IN SENSO  
STRETTO



IM BEREICH  
BILDUNG  
NEL SETTORE  
ISTRUZIONE



Führungskräfte  
Landespersonal im engeren Sinne  
Hilfskörperschaften u. a. Einrichtungen  
Landesforstkorps  
Straßendienst

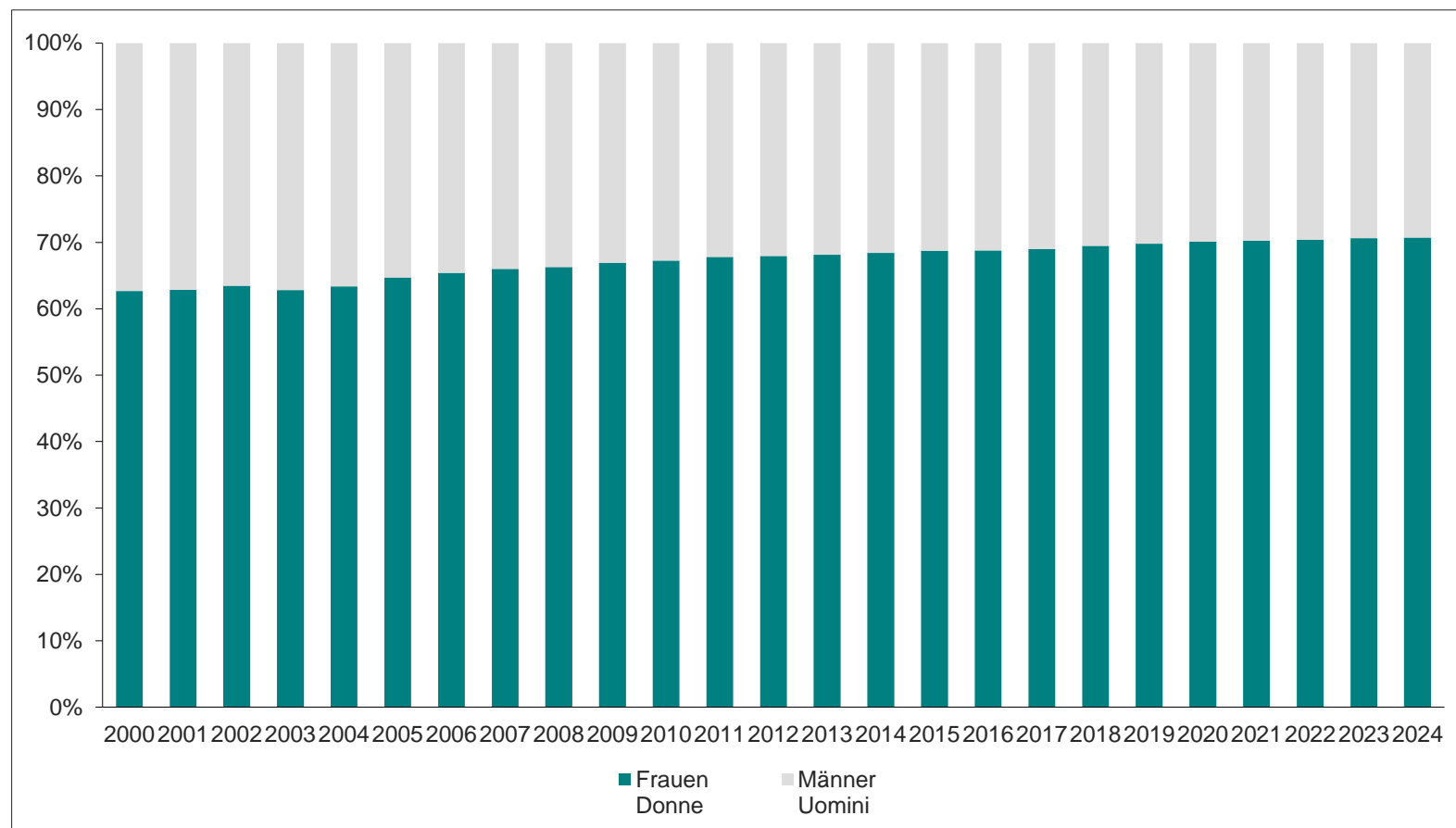
Dirigenti  
Personale provinciale in senso stretto  
Enti strumentali ed altri organismi  
Corpo forestale provinciale  
Servizio strade

Kindergärten  
Berufsbildung  
Musikschulen  
Integrationspersonal  
Hilfs- und Verwaltungspersonal

Scuole dell'infanzia  
Formazione professionale  
Scuole di musica  
Personale all'integrazione  
Personale ATA



## Landespersonal nach Geschlecht – 2000-2024 (in %) Personale provinciale per genere – 2000-2024 (in %)



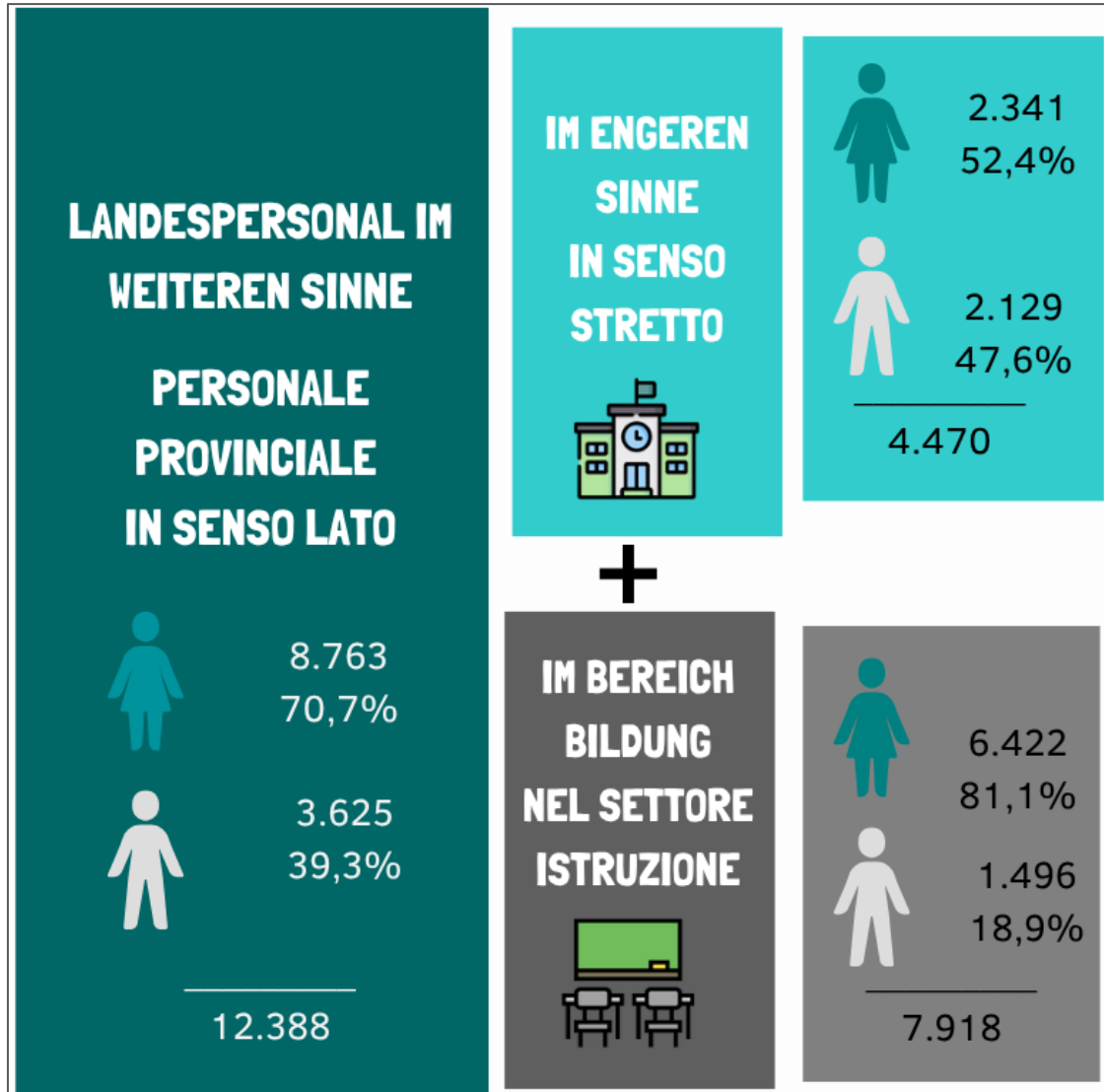
62,7%



70,7%



## Landespersonal nach Sektor – am 31.12.2024 Personale provinciale per settore – al 31/12/2024



In fast allen Bereichen ist der weibliche Anteil dominierend.

### **Bereich Bildung (81,1% Frauen):**

- Kindergärten (99,3% Frauen)
- Personal für Integration (91,1% Frauen).

Landesforstkorps (92,3% Männer)

Straßendienst (100% Männer).

Le donne prevalgono in quasi tutti gli ambiti.

### **Settore dell'istruzione (81,1% donne):**

- scuola d'infanzia (99,3% donne)
- personale all'integrazione (91,1% donne).

Corpo forestale provinciale (92,3% uomini)

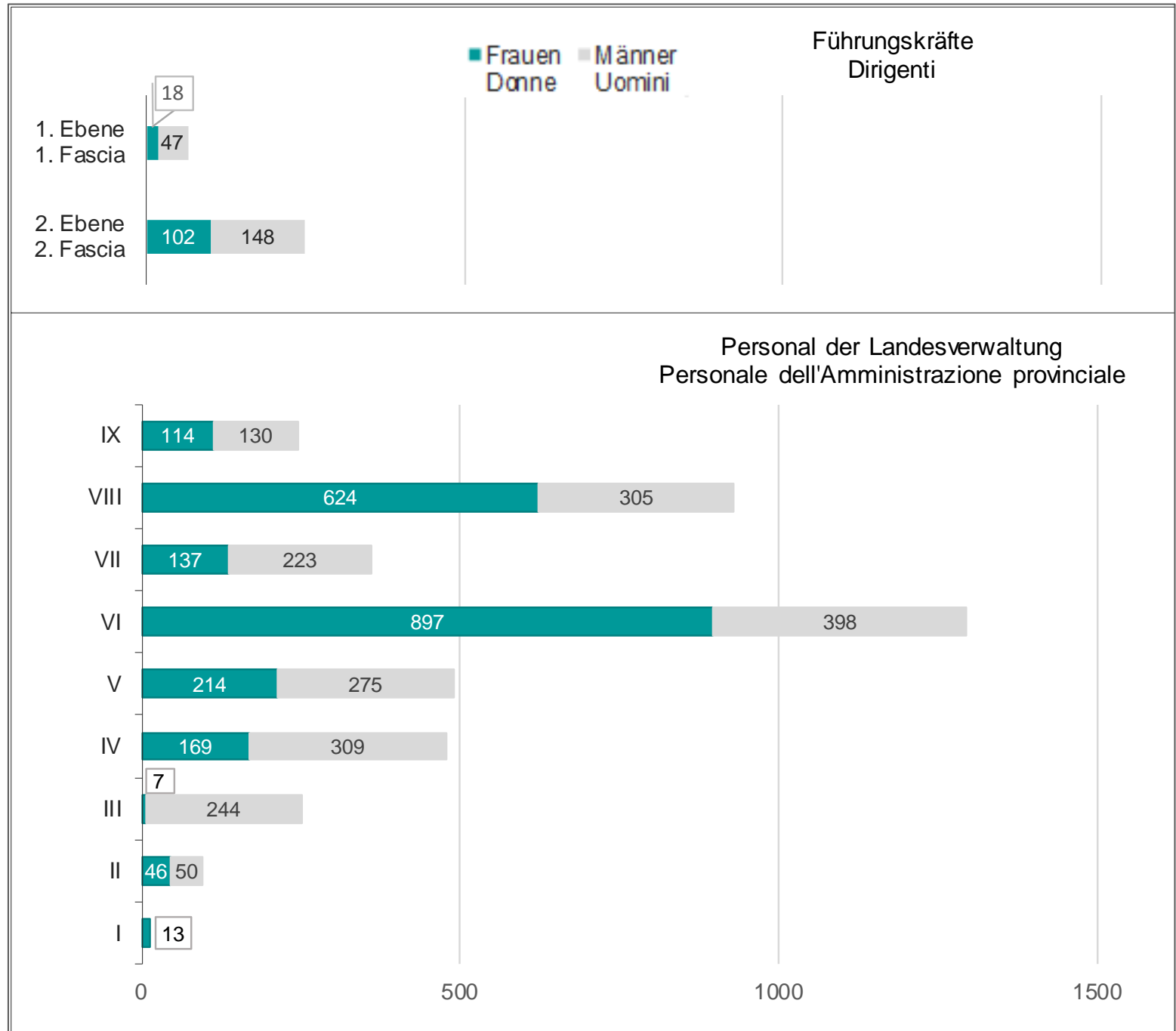
Servizio strade (100% uomini).



Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

## Führungskräfte und Personal der Landesverwaltung nach Geschlecht und Ebene bzw. Funktionsebene - am 31.12.2024

## Dirigenti e personale dell'Amministrazione provinciale per genere e fascia/qualifica funzionale - Al 31/12/2024

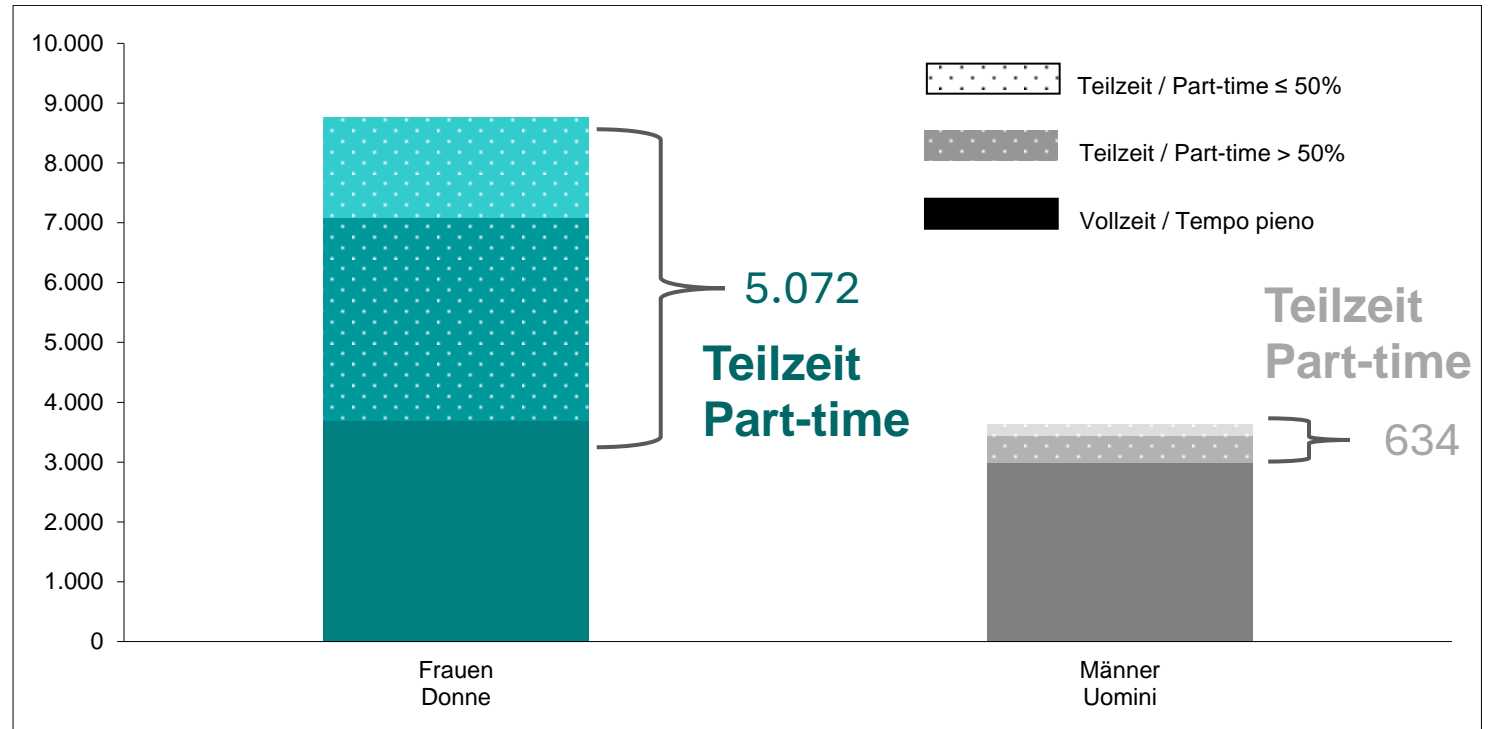
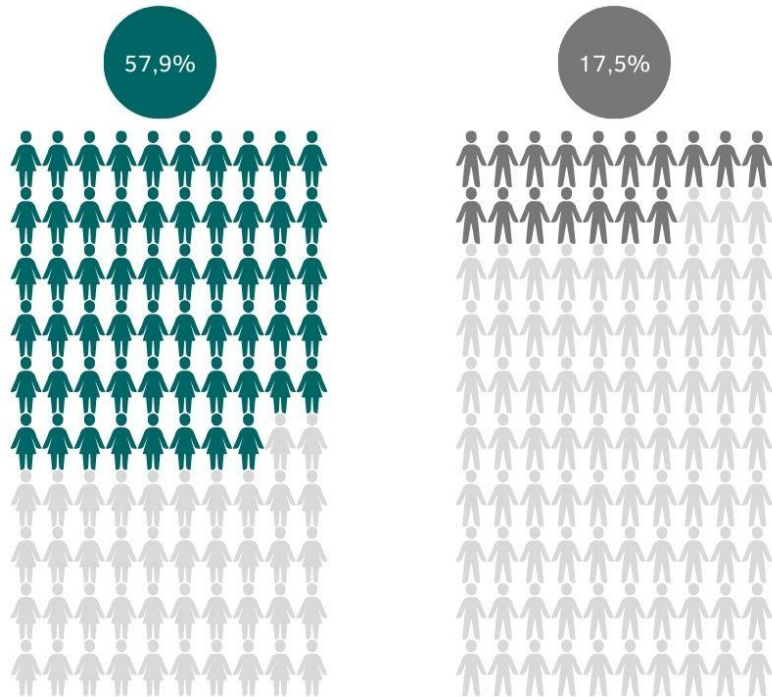




# Landespersonal nach Arbeitszeit und Geschlecht – am 31.12.2024

## Personale provinciale per regime orario e genere – al 31/12/2024

### Teilzeit/Part-time





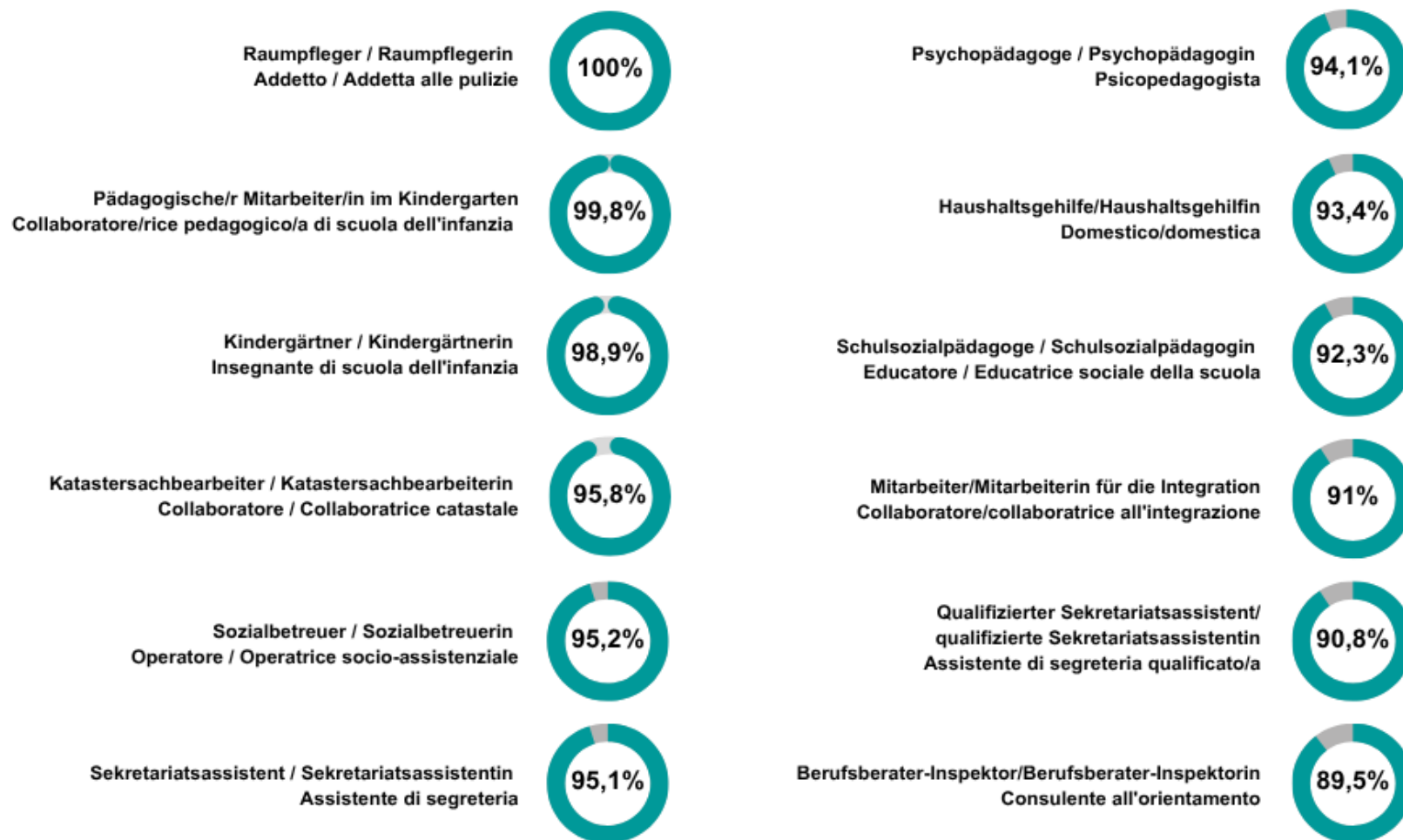
# Landespersonal nach nach Berufsbild und Geschlecht - Stand am 31.12.2024

Prozentuelle Verteilung in den Berufsbildern mit mindestens 10 Personen nach Frauenanteil

## Personale provinciale per profilo professionale e genere - Situazione al 31/12/2024

Composizione percentuale nei profili con almeno 10 persone per quota femminile

Frauen / Donne    Männer / Uomini



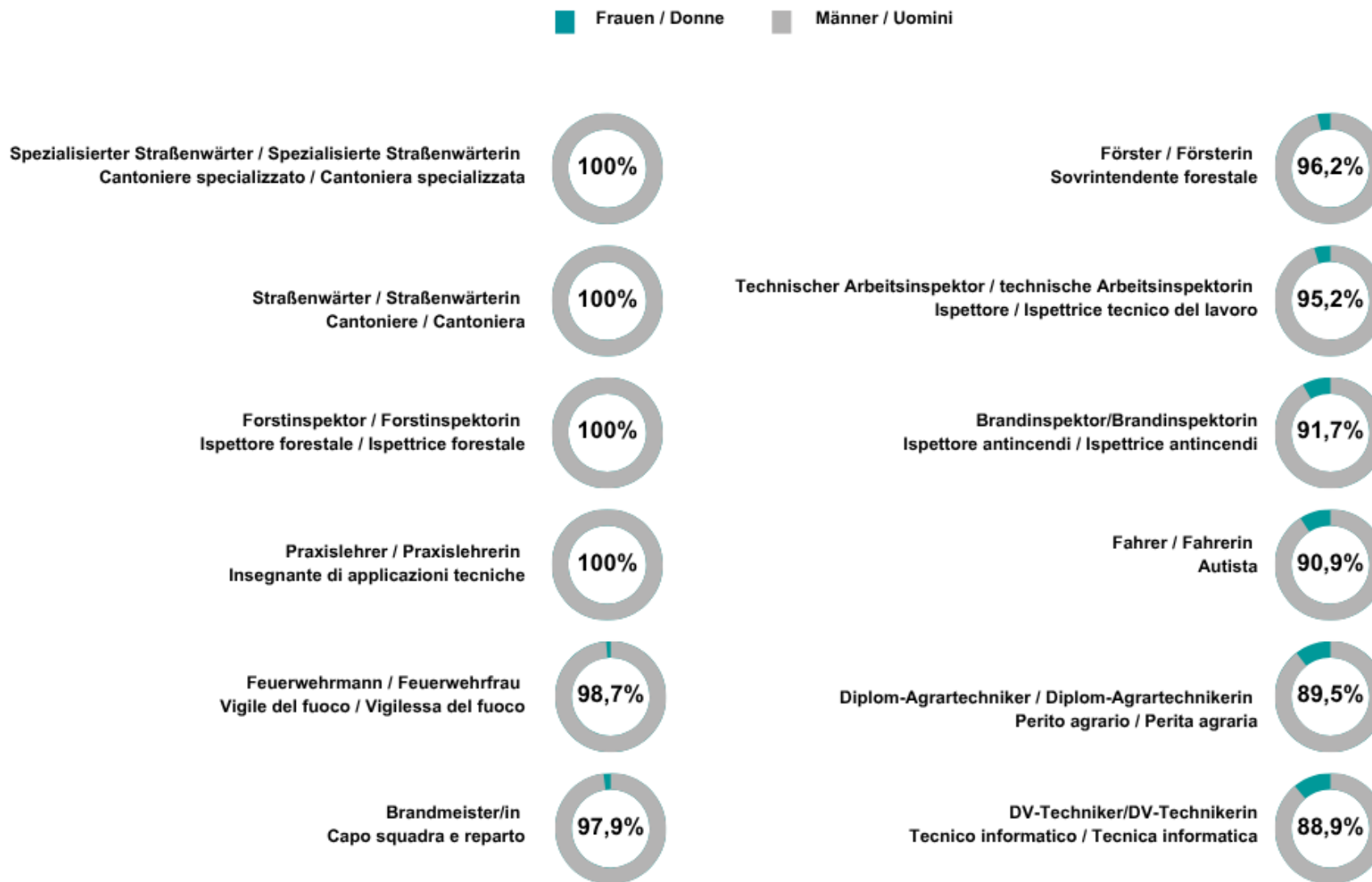


## Landespersonal nach nach Berufsbild und Geschlecht - Stand am 31.12.2024

Prozentuelle Verteilung in den Berufsbildern mit mindestens 10 Personen nach Männeranteil

## Personale provinciale per profilo professionale e genere - Situazione al 31/12/2024

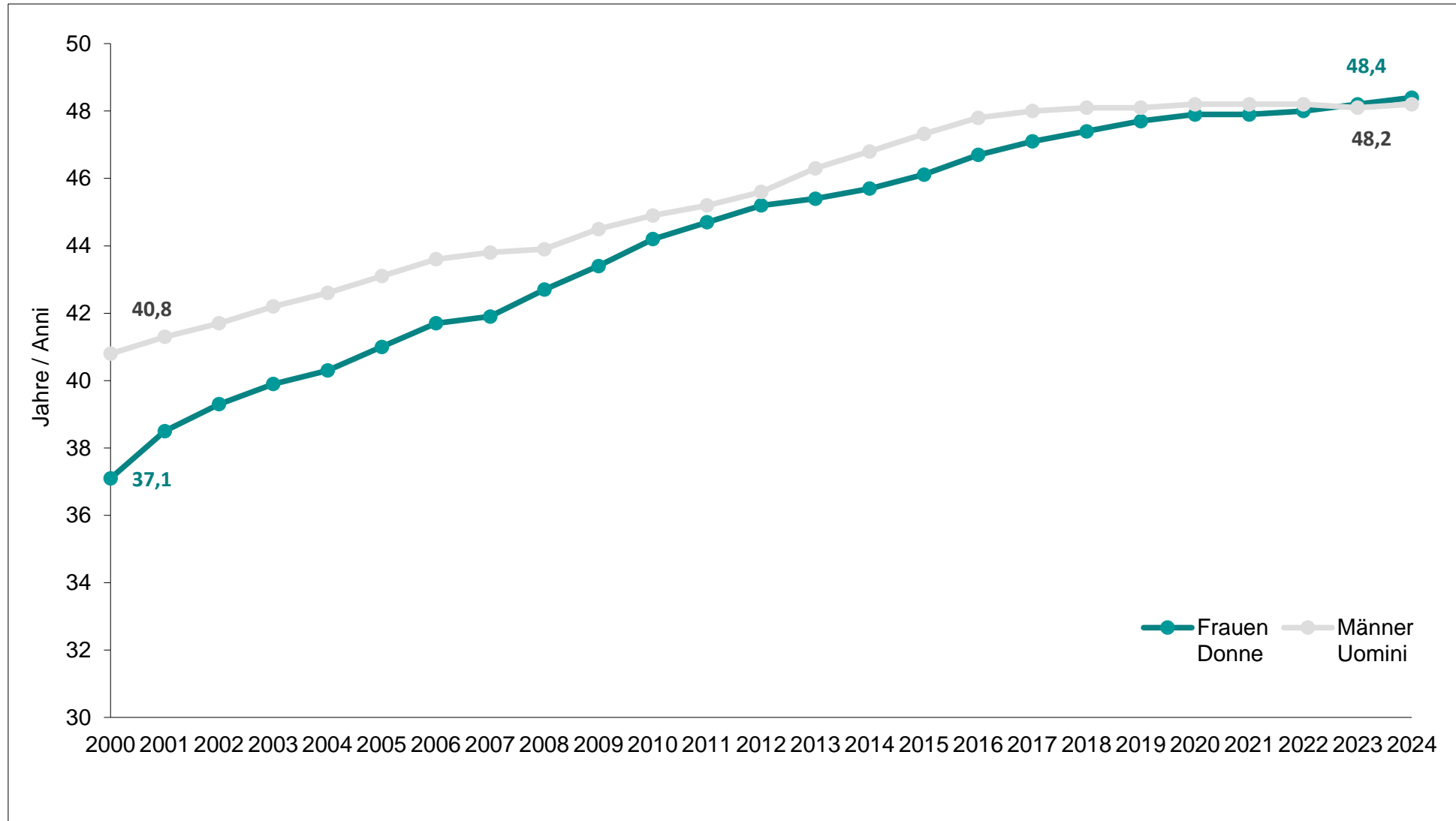
Composizione percentuale nei profili con almeno 10 persone per quota maschile





# Landespersonal nach Durchschnittsalter und Geschlecht – 2000-2024

## Personale provinciale per età media e genere 2000-2024

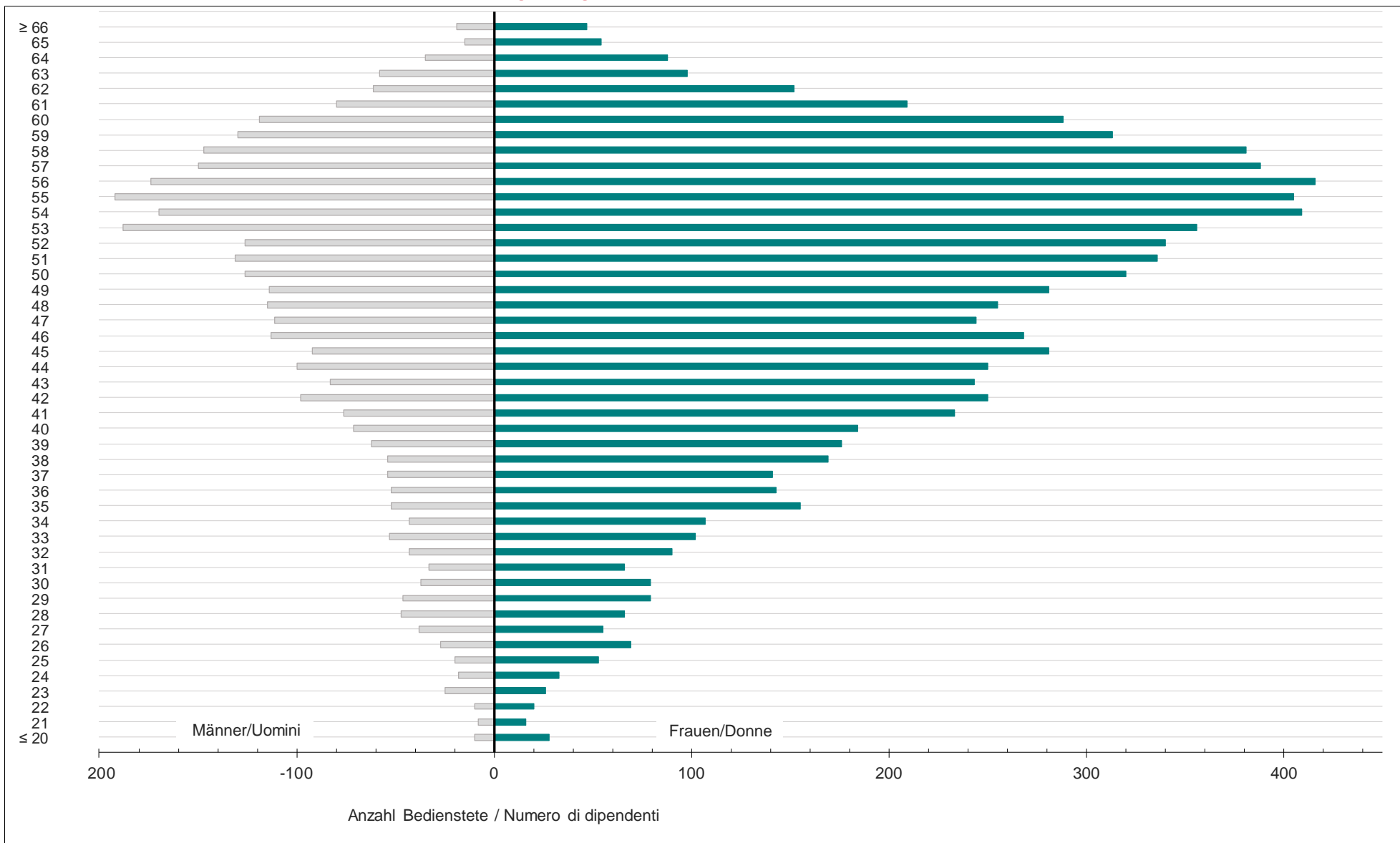




Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

# Landespersonal nach Alter, Funktionsebene und Geschlecht - Stand am 31.12.2024

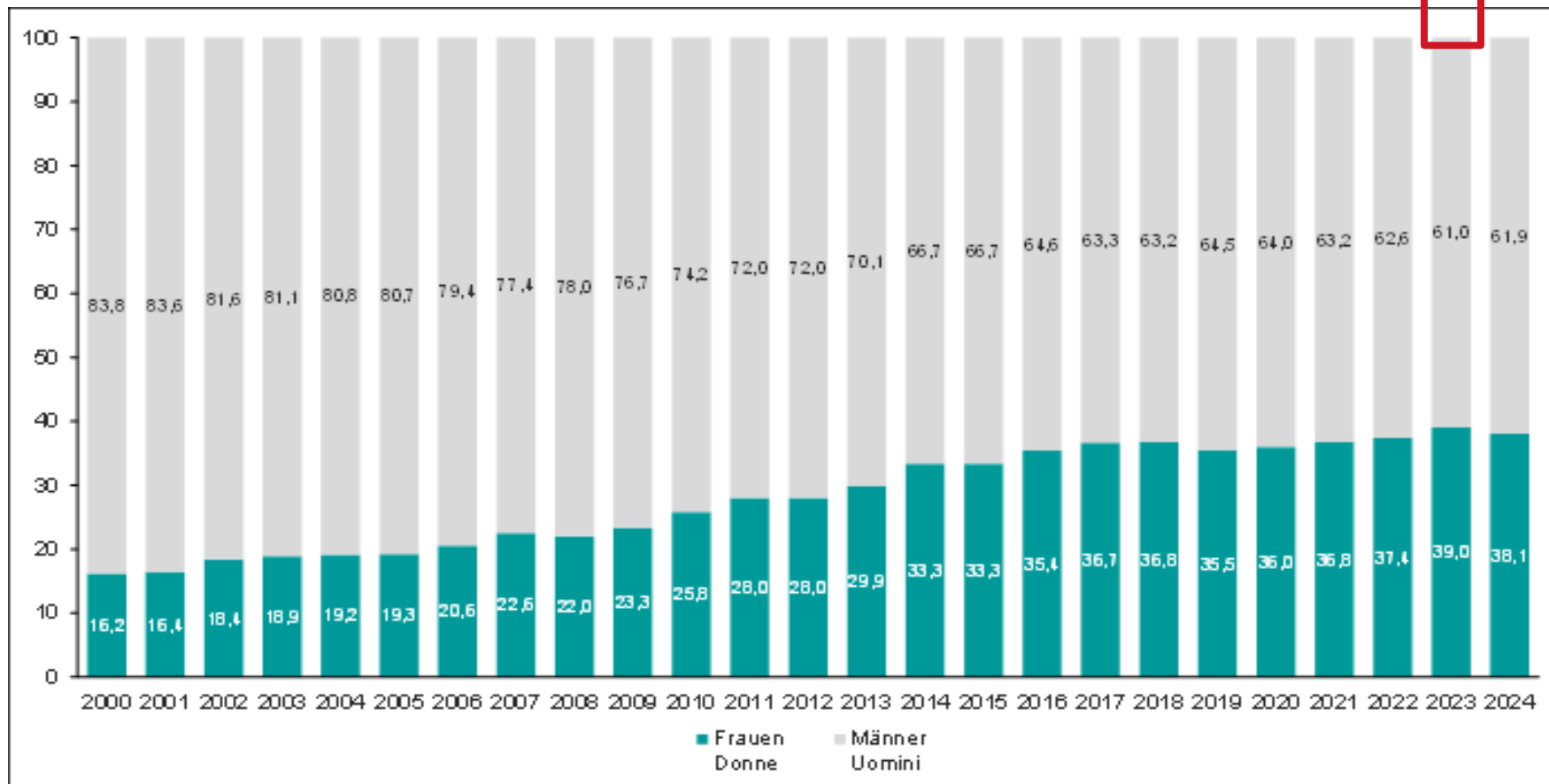
## Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2024





# Führungskräfte nach Geschlecht – am 31.12.2024

## Personale dirigente per genere – al 31/12/2024



16,2%

38,1%

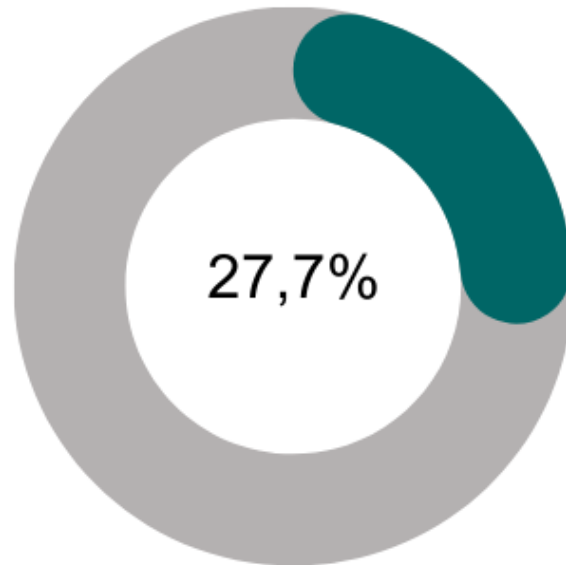


# Führungskräfte nach Ebene und Geschlecht – am 31.12.2024

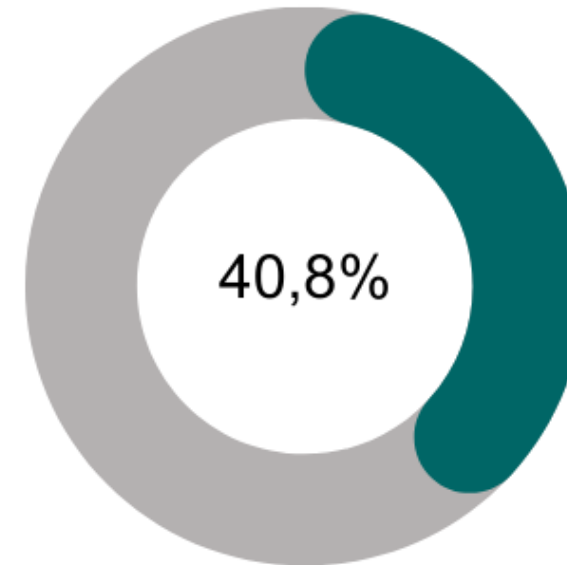
## Personale dirigente per fascia e genere – al 31/12/2024

■ Frauen / Donne    ■ Männer / Uomini

**Erste Ebene**  
**Prima fascia**



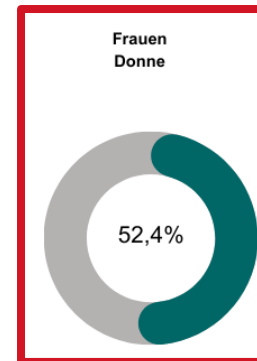
**Zweite Ebene**  
**Seconda fascia**





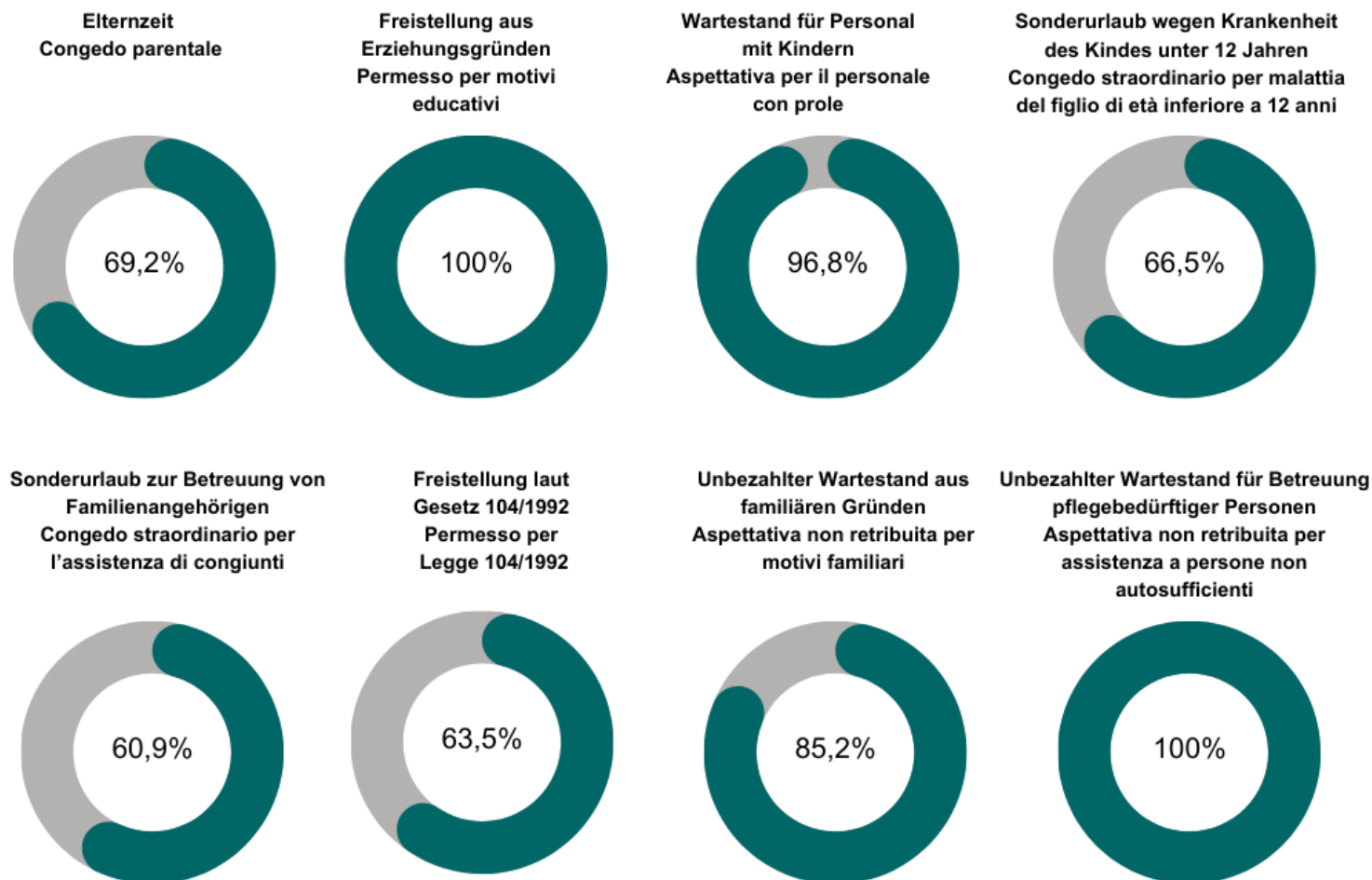
# Abwesendes Personal nach Abwesenheitsgrund und Geschlecht (nur Landesbedienstete) – 2024

## Personale assente per motivo di assenza e genere (solo dipendenti provinciali) - 2024



Personen  
Persone

■ Frauen / Donne    ■ Männer / Uomini





Autonome Provinz Bozen  
Provincia autonoma di Bolzano  
Provincia autonoma de Bulsan  
SÜDTIROL · ALTO ADIGE

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit**

**Grazie per l'attenzione**

**Organisationsamt – Controlling**

Silvius-Magnago-Platz 1  
39100 Bozen  
[controlling@provinz.bz.it](mailto:controlling@provinz.bz.it)  
Controlling - Home

**Ufficio Organizzazione - Controlling**

P.za Silvius Magnago 1  
39100 Bolzano  
[controlling@provincia.bz.it](mailto:controlling@provincia.bz.it)  
Controlling - Home



Fünf Handlungsvorschläge zur Gleichstellung der  
Geschlechter in der Landesverwaltung  
Cinque proposte operative per la parità di genere  
nell'Amministrazione provinciale

**Brigitte Hofer**

Gleichstellungsrätin - Consigliera di parità

# Landespersonal nach Berufsbild und Geschlecht

## Stand: 31.12.2024

- Deutlich geschlechtsspezifische Verteilung der Berufsbilder
- Frauen stark konzentriert in Bildungs-, Sozial-, Betreuungs- und Verwaltungsberufen
- Männer dominieren technische, handwerkliche, operative und infrastrukturelle Berufsbilder
- Hohe Frauen- bzw. Männeranteile in einzelnen Profilen zeigen geringe Durchmischung der Berufsbilder

Mögliche Auswirkungen: Struktur wirkt sich mittelbar auf Karrierechancen, Einkommensperspektiven und Führungszugang aus

# Genderanalyse 2024 – Überblick

## Analisi di genere – una panoramica

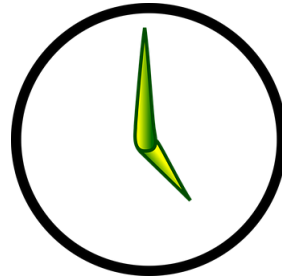
- **70,7 % Frauenanteil**
- 48,3 Jahre Durchschnittsalter
- 57,9 % der Frauen Teilzeit
- 38,1 % Frauen in Führungspositionen
- Ungleichgewicht bei Inanspruchnahme der Elternzeit
- Ungleichgewicht bei Auszahlung und Zeitausgleich von Überstunden



- **70,7 % percentuale di donne**
- 48,3 anni età media
- 57,9% delle donne part-time
- 38,1% donne in posizioni dirigenziali
- Asimmetria nei congedi di maternità e paternità
- Squilibrio tra retribuzione e recupero delle ore straordinarie

# Handlungsfeld 1

## Arbeitszeit und Teilzeit



# Campo d'azione 1

## Orario di lavoro e part-time

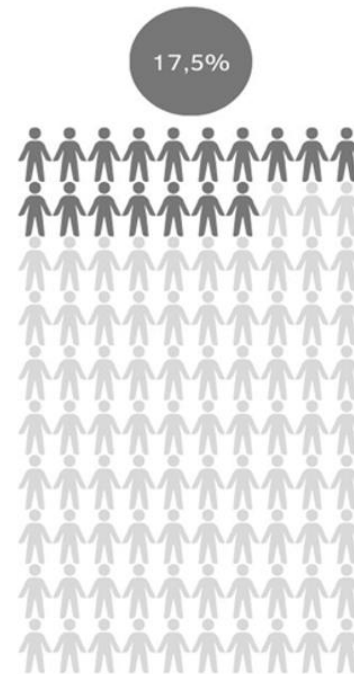
# Datenüberblick/ Dati

## Teilzeit Frauen - Männer



- **46,1 %** aller Mitarbeiter\*innen arbeiten in Teilzeit
- **57,9 % der Frauen arbeiten Teilzeit**
- **17,5 % der Männer** arbeiten in Teilzeit

## Part-time donne - uomini



- **46,1 %** del personale lavora part-time
- **57,9 % delle donne lavorano part-time**
- **17,5 % degli uomini** lavorano part-time

# Auswirkung/ Impatto

- **Reduziertes Einkommen** von Frauen aufgrund Teilzeitarbeit → Verstärkung Gender Pay Gap
- **Geringere Rentenansprüche:** Teilzeitarbeit führt zu einer geringeren Rentenversicherung → Pension Pay Gap
- **Eingeschränkte berufliche Weiterentwicklung** für Teilzeitbeschäftigte → weniger Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, komplexen Projekten und Führungspositionen



- **Reddito corrente ridotto** delle donne a causa del lavoro part-time → accentua il Gender Pay Gap
- **Pensione futura ridotta:** Il lavoro part-time comporta una minore contribuzione previdenziale → Pension Pay Gap
- **Limitazione della progressione professionale** per lavoratori part-time → minore accesso a corsi di formazione, progetti complessi e posizioni di responsabilità

# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Aufklärung über flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützung für alle Beschäftigten

Ausbau von Coworking-Spaces und flexiblen Arbeitsräumen, Schaffung zusätzlicher Arbeitsräume

Förderung der schrittweisen Erhöhung der Arbeitszeit für Frauen in Teilzeit durch gezielte Unterstützungsangebote

Ausbau betriebsinterner Kinderbetreuung bzw. Zusammenarbeit mit privaten Kindergärten

Monitoring des Zugangs zu Karrierechancen für Teilzeitbeschäftigte

Umfrage ob freiwillige oder nicht von Teilzeit



Sensibilizzare i dipendenti sulle opzioni flessibili esistenti

Espansione spazi coworking, creare più spazi di coworking

Incentivare l'aumento graduale dell'orario di lavoro per le donne in part-time attraverso programmi di supporto mirati

Asili nidi aziendali, collaborazione con asili privati

Monitorare l'accesso alla formazione e alle opportunità di carriera per i part-time

Rilevamento se il part time è volontario o meno

# Handlungsfeld 2

## Generationenwechsel und Alter



# Campo d'azione 2

## Ricambio generazionale & età

# Datenüberblick/ Dati

## Landespersonal nach Altersklasse und Geschlecht

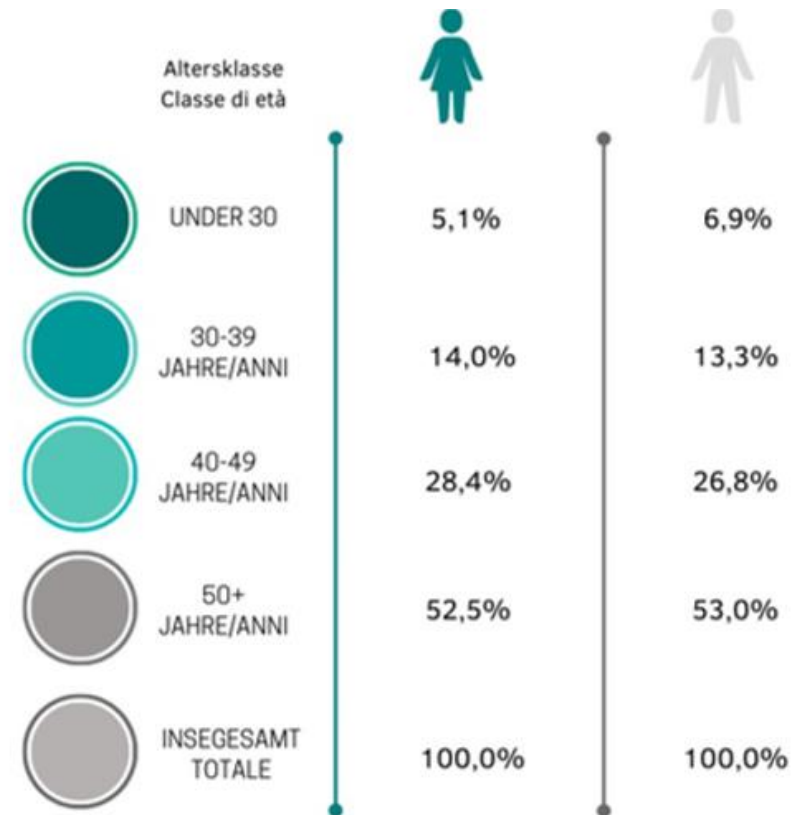
**Durchschnittsalter 48,3 Jahre**  
**Frauen 48,4 Jahre - Männer 48,2 Jahre**

Mehr als die Hälfte des derzeitigen Landespersonals ist über 50 Jahre alt, wobei es keinen wesentlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt.

**Età media 48,3 anni**  
**Donne 48,4 anni - Uomini 48,2 anni**

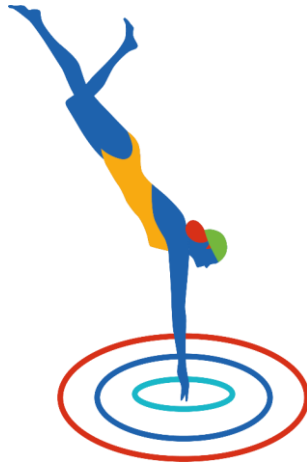
Oltre la metà del personale provinciale attualmente in servizio ha più di 50 anni, senza sostanziale differenza di genere.

## Personale provinciale per classe di età e genere



# Auswirkung/ Impatto

- **Alternde Belegschaft**  
→ geplante Nachfolge erforderlich
- **Risiko indirekter Diskriminierung** bei unklarer Nachfolgeplanung → erhöhte Belastung für verbleibende Mitarbeitende, besonders Frauen



- **Personale invecchiato**  
→ necessaria pianificazione turnover
- **Rischio discriminazione indiretta** per sostituzioni non programmate → maggiore carico di lavoro per il personale rimasto, soprattutto donne

# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Frühzeitige Neueinstellungen zur  
Nachfolgeplanung

Integration der Fluktuationsplanung in  
Landesstrategieplan für Personal

Planung von Einarbeitungsphasen durch  
ausscheidende Kolleg:innen für  
Wissensübergabe

Jährliches Monitoring der organisatorischen  
Folgen des Generationswechsels mit  
Gender-Fokus



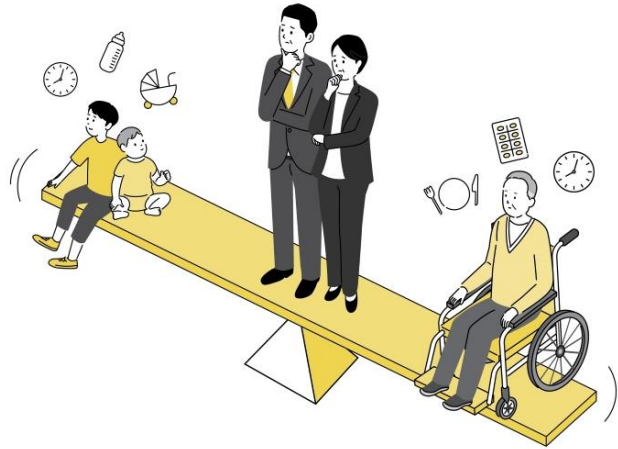
Assunzioni anticipate e progressive

Inserire la pianificazione del turnover nel  
Piano strategico del personale provinciale

Affiancamento personale uscente-entrante  
per garantire la trasmissione delle  
conoscenze

Monitoraggio annuale effetti organizzativi  
del ricambio generazionale con focus di  
genere

# Care-Verantwortung und Generation Sandwich



Cura familiare e generazione sandwich

# Auswirkung/ Impatto

- **Doppelte Belastung:** Frauen betreuen sowohl Kinder als auch pflegebedürftige Eltern
- **Gesundheit und Produktivität:** Höherer Stress und häufigere Fehlzeiten
- **Unzureichende Pflegeangebote:** Fokus auf Kinderbetreuung, nicht auf Pflege von z.B. älteren Angehörigen



- **Doppio carico:** Le donne si occupano sia dei figli che dei genitori anziani
- **Salute e produttività:** Maggiore stress e frequenti assenze
- **Sostegno insufficiente:** I modelli di conciliazione si concentrano sulla cura dei bambini, non sulle persone in cura domiciliare (anziani, etc.)

# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Erweiterung der Flexibilität für Pflegearbeit

Interne Befragung zu Pflege- und  
Betreuungsbedürfnissen der  
Mitarbeitenden

Beratung und Unterstützung für pflegende  
Angestellte

Kooperation mit Sozial- und Pflegediensten  
vor Ort



Espansione della flessibilità per la cura  
familiare

Indagine interna sui bisogni di cura tra i  
dipendenti

Consulenza e supporto per dipendenti che  
assistono familiari

Collaborazione con i servizi socio-  
assistenziali

# Handlungsfeld 3

## Frauen in Führungspositionen

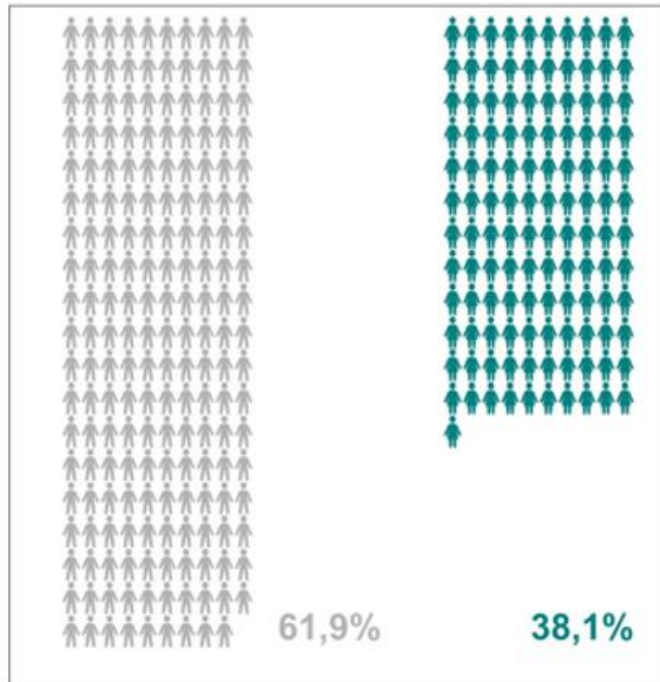


# Campo d'azione 3

## Donne in posizioni dirigenziali

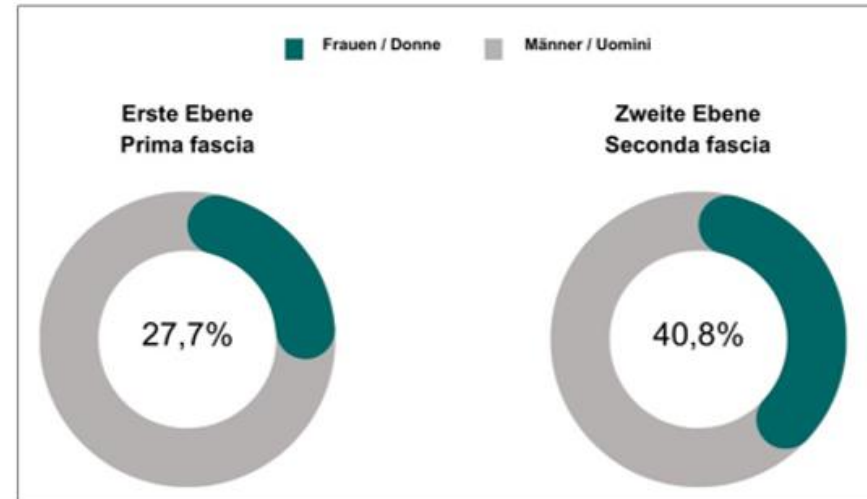
# Datenüberblick/ Dati

## Führungskräfte nach Ebene und Geschlecht



- 38,1 % weibliche Führungskräfte
- 27,7 % in Spitzenpositionen
- 38,1 % donne dirigenti
- 27,7 % donne in posizioni apicali

## Personale dirigente per fascia e genere

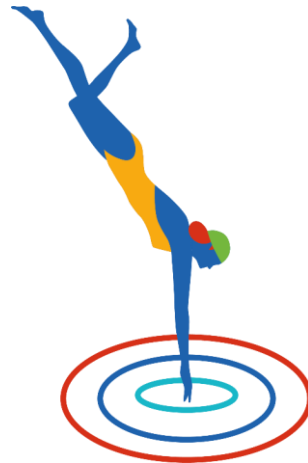


Wächst der Anteil der weiblichen Führungskräfte so wie seit dem Jahr 2000, wird es also **bis 2033** dauern, bis die **Gleichstellung von 50% erreicht**st (bis 2051 bis 70,7%).

Se si proseguirà col medesimo tasso di crescita della quota di donne dirigenti che si è avuto dal 2000 ad oggi, bisognerà attendere quindi **fino al 2033** per raggiungere la **parità del 50%** (fino al 2051 per il 70,7%).

# Auswirkung/ Impatto

- **Unterrepräsentation:** Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert (38,1%)
- **Stereotype & Barrieren:** Unbewusste Vorurteile erschweren den Zugang zu höheren Führungspositionen



- **Sottorappresentanza:** Le donne sono ancora sotto-rappresentate nelle posizioni dirigenziali (38,1%)
- **Stereotipi e barriere:** Pregiudizi inconsci ostacolano l'accesso a posizioni di vertice

# Best practice Top Sharing

Best Practice im  
öffentlichen Dienst des  
Vereinigten Königreichs



Best practice nella pubblica  
amministrazione del Regno  
Unito

**“We have been job-sharing together for 12 years and were incredibly proud to be the first Director General-level job-share in the Civil Service. We believe, and hope we have shown, that nearly any role can be done as a job-share.”**

Ruth Hannant and Polly Payne

**Directors General at Department for Digital, Culture, Media and Sport**

Quelle/fonte: Website Civil Service UK, 2025

# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Fortführung und Verstärkung des Programms "Frauen in Führung"

Mentoring- und Coaching-Programme für angehende Führungskräfte

Überprüfung der Gewichtung und Zuteilung von Führungspositionen

Führung in Teilzeit — Top-Sharing (zwei Personen teilen sich eine Führungsstelle)  
→ Anpassung Führungskräftegesetz



Proseguire e rafforzare il programma "Donne in Leadership"

Programmi di mentoring e coaching per aspiranti dirigenti

Monitorare l'assegnazione e la pesatura delle posizioni dirigenziali

Top-Sharing: leadership in part-time (due persone condividono un ruolo dirigenziale)  
→ adeguamento della legge sulle posizioni dirigenziali

# Handlungsfeld 4

## Aktive Elternschaft und Elternzeit



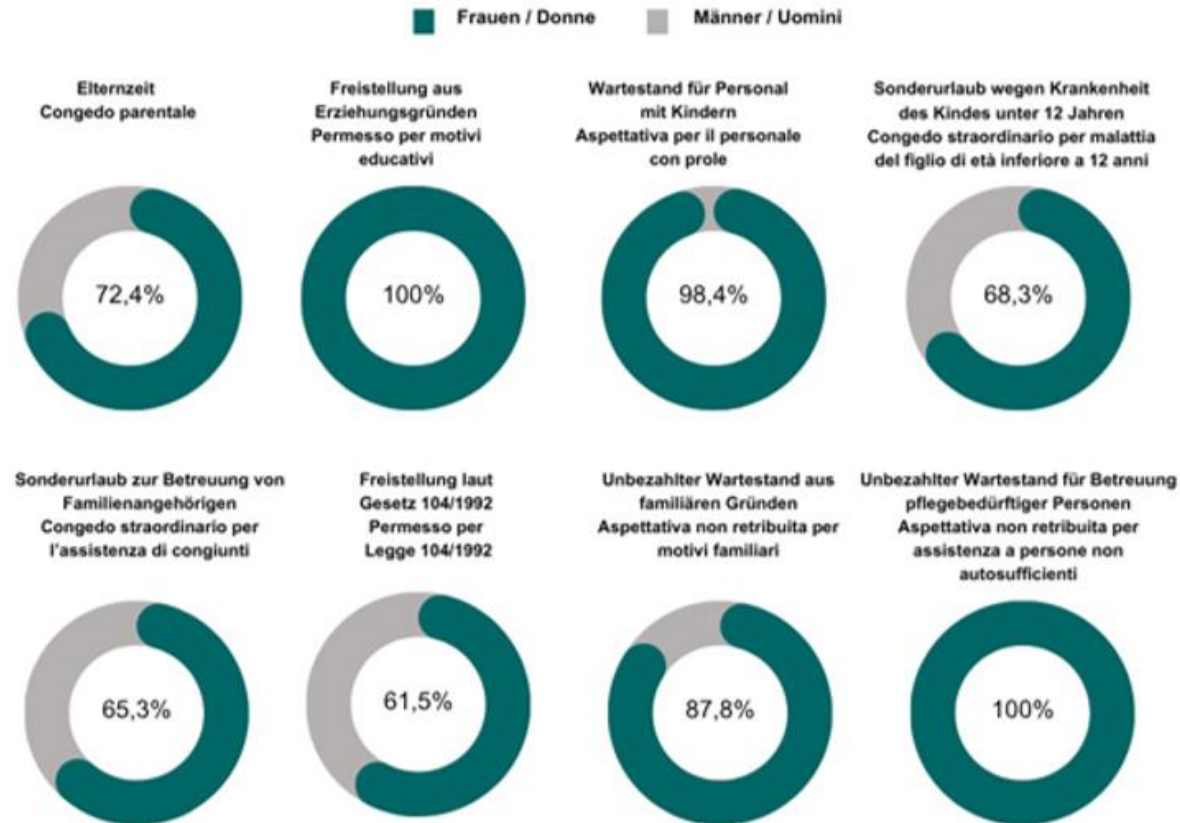
# Campo d'azione 4

## Genitorialità attiva e congedi parentali

# Datenüberblick/ Dati

Wartestand wegen Elternschaft nach  
Typologie und Geschlecht  
Abwesenheitstage

Aspettative per maternità/  
paternità per tipologia e genere  
giornate di assenza



➤ Männer nehmen Elternzeit wenig in Anspruch

➤ Uomini usufruiscono poco dei congedi parentali

# Auswirkung/ Impatto

- **Männer nehmen Elternzeit nur selten und in kurzen Zeiträumen,** was die traditionelle Rollenverteilung verstärkt
- **Stereotype und gesellschaftliche Erwartungen** hindern Väter daran, aktiv in die Kinderbetreuung einzutreten
- Viele Väter **kennen ihre Rechte** bezüglich Elternzeit **nicht**
- **Negative Auswirkungen auf die Karriere** von Vätern



- **Uomini prendono raramente il congedo parentale e per periodi brevi,** rafforzando così la tradizionale divisione dei ruoli
- **Stereotipi e aspettative sociali** impediscono ai padri di partecipare attivamente alla cura dei figli
- Molti padri **non conoscono i propri diritti** riguardo al congedo parentale
- **Implicazioni negative sulla carriera** dei padri

# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Verbreitung von Informationen zu  
Vaterschafts- und Elternzeit

Produktion von Videos zur Förderung  
aktiver Vaterschaft und Elternschaft

Organisation eines Elterntages mit  
Workshops zur Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf und zum Elternurlaub

Erhebung der Bedürfnisse von Vätern und  
Müttern in Bezug auf Vereinbarkeit



Diffondere informazioni sui diritti di  
congedo paternità e parentale

Produzione di video per promuovere la  
paternità e genitorialità attiva

Organizzazione di un workshop sui congedi  
e la conciliazione famiglia-lavoro

Indagine sui bisogni di paternità e  
maternità riguardo alla conciliazione

# Handlungsfeld 5 Überstunden



# Campo d'azione 5 Straordinari

# Datenüberblick/ Dati

## Überstunden nach Geschlecht

**Die Überstunden sind stark geschlechtsspezifisch geprägt:**

- **ausgezählte Überstunden:** 78,3% entfallen auf männliches Personal (welches 44,6% der VZÄ stellt), **während der Frauenanteil bei 21,7 % liegt (bei 55,4% der VZÄ insgesamt).**
- **Zeitausgleich:** **Frauen beanspruchten mehr Zeitausgleich** im Vergleich zu den geleisteten Überstunden

## Straordinari per genere

**Gli straordinari hanno una forte caratterizzazione di genere:**

- **straordinari pagati:** 78,3% pagati al personale maschile (che rappresenta il 44,6% delle ULA), mentre **la quota femminile si ferma al 21,7% (ULA pari al 55,4%).**
- **recupero degli straordinari:** **le donne richiedono più frequentemente il recupero degli straordinari** rispetto alle ore prestate.



# Auswirkung/ Impatto

- **Höheres zusätzliches Einkommen** für Männer aufgrund der Auszahlung von Überstunden
- Erhöhung des Gender Pay Gap
- Frauen, die Zeitausgleich statt Auszahlung der Überstunden nehmen, sind **weniger sichtbar**
- **Reddito aggiuntivo più elevato** per gli uomini grazie alla retribuzione delle ore straordinarie
- Aumento del Gender Pay Gap
- Le donne che prendono il recupero ore invece della retribuzione degli straordinari sono **meno visibili**



# Handlungsempfehlungen/ Proposte operative

Monitoring der Überstunden nach  
Geschlecht und Arbeitszeitmodell

Förderung fairer Arbeitszeitbewertung:  
Anerkennung von Leistung basierend auf  
Ergebnissen

Schulung der Führungskräfte in der  
geschlechtsneutralen Bewertung von  
Arbeitszeit



Monitoraggio straordinari in base al  
genere e al tipo di contratto

Promuovere una valutazione equa del  
tempo di lavoro: Promuovere il  
riconoscimento dei risultati

Formazione delle persone dirigenti sulla  
valutazione equa del tempo di lavoro

# Schlussfolgerungen/ Conclusioni

1. **Flexibilität fördert Work-Life-Balance**  
La flessibilità favorisce la conciliazione vita-lavoro
2. **Geplanter Generationenwechsel sichert Kontinuität**  
Il ricambio generazionale garantisce la continuità
3. **Familienfreundliche Maßnahmen stärken Gerechtigkeit**  
Le misure per la cura familiare rafforzano l'equità
4. **Frauen in Führung verbessern Entscheidungsqualität**  
La leadership femminile migliora la qualità decisionale
5. **Aktive Vaterschaft fördert geteilte Verantwortung**  
La paternità attiva promuove la cultura della corresponsabilità

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



Via Cavourstraße 23/c – 39100 Bozen, Bolzano



0471/946003



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



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



Gleichstellungsrätin Südtirol /  
Consigliera di parità Alto Adige



@gleichstellungsraetin\_bz



**VIELEN DANKE FÜR DIE**  
**AUFMERKSAMKEIT!**  
**GRAZIE DELL'ATTENZIONE!**

# Wichtigkeit des Genderberichts in Bezug auf den Gleichstellungsaktionsplan

Importanza dell'Analisi di genere in relazione al Piano  
d'azione per la parità di genere

## **Ulrike Oberhammer**

Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit

Presidente commissione provinciale per la Pari Opportunità

Statement der Landesrätin für Personal  
Intervento dell'Assessora al personale

# Magdalena Amhof

Landesrätin für Europa, Arbeit und Personal

Assessora provinciale a Europa, Lavoro e Personale

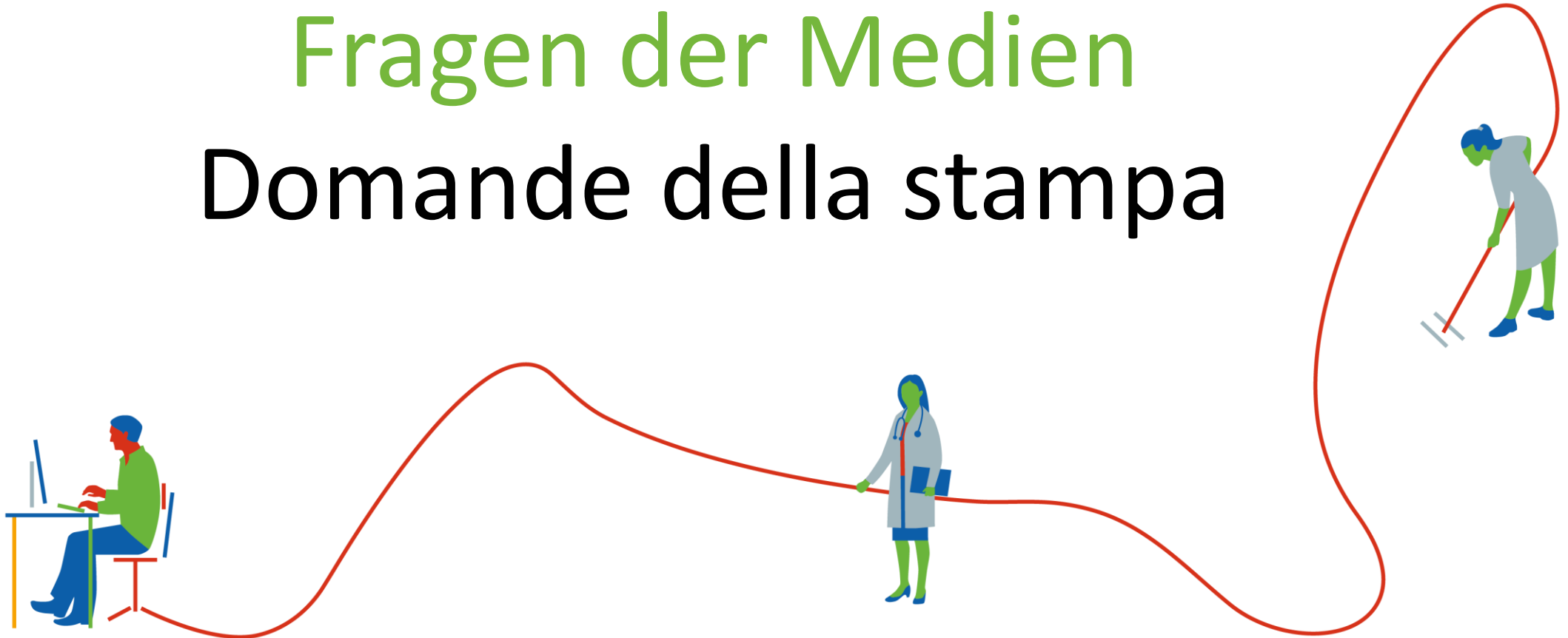
Strategische Einordnung und Ausblick  
Inquadramento strategico e prospettive

# Alexander Steiner

Generaldirektor der Landesverwaltung  
Direttore generale dell'Amministrazione provinciale

# Fragen der Medien

## Domande della stampa



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulenta por l'avalianza dles oportunitas