

Rapporto di genere sul personale dell'amministrazione provinciale – Promuovere la parità con misure mirate

Continuare a promuovere la parificazione di dipendenti donne e uomini nell'amministrazione provinciale è l'obiettivo di un insieme di misure elaborate in base dai dati del Rapporto di genere, presentate oggi dal presidente del Comitato unico di garanzia Gerhard Mair e dalla Consigliera di parità Michela Morandini. Dal direttore generale della Provincia Alexander Steiner una panoramica sugli interventi futuri a garanzia di parità.



La conferenza stampa di oggi: da sx, Morandini, Mair, Zambiasi e Steiner. (Foto: Consiglio/Werth)

Ogni anno, i dati sulla situazione dei dipendenti e delle dipendenti nell'amministrazione provinciale altoatesina vengono elaborati dall'Ufficio organizzazione della Provincia da una prospettiva di genere, e messi a disposizione della Consigliera di parità: si tratta del **Rapporto di genere**, la cui edizione 2019 è stata presentata oggi da Michela Zambiasi, coordinatrice del settore **Controlling dell'Ufficio organizzazione**. Sulla base di questi dati, la **Consigliera di parità** e il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** attivo nell'amministrazione provinciale (CUG – EGK) hanno elaborato, in collaborazione con Margit Laimer dell'**Ufficio Sviluppo personale**, un pacchetto di misure.

“L'amministrazione provinciale è femminile”, ha detto il **presidente della Provincia** in apertura della conferenza stampa di presentazione, facendo riferimento all'alta

percentuale di dipendenti donne in Provincia. Nel periodo di crisi, ha aggiunto, su di esse è gravato un carico aggiuntivo: le situazioni di partenza non sono uguali, ed esserne consapevoli permette di agire con interventi specifici. A garanzia della parificazione ci sono molte norme, gli ha fatto eco il **presidente del Consiglio provinciale** nel suo indirizzo di saluto, ma la realtà è diversa e deve sempre essere tenuta in considerazione: per questo è importante che ci siano istituzioni che lo ricordano. Per quanto riguarda il Consiglio provinciale, ha evidenziato il presidente, 3 delle 4 direzioni d'ufficio, così come 3 dei 4 organismi indipendenti di tutela, sono guidati da donne. **Hannelore Insam**, vicepresidente della Commissione Pari opportunità, ha poi messo in guardia dal considerare lo homeworking come una panacea, perché spesso esso comporta un peso maggiore di carichi domestici e famigliari per le donne.

“Il 70% delle persone alle dipendenze dell'amministrazione provinciale sono donne, e più della metà di esse lavora part-time”, ha spiegato **Michela Zambiasi**. Nonostante l'alta percentuale di presenze femminili, solo il 35,5% delle posizioni dirigenziali è coperto da una donna. Nell'amministrazione provinciale, inoltre, ci sono alcune figure professionali che sono quasi esclusivamente maschili o quasi esclusivamente femminili: per esempio, più del 90% delle persone occupate come insegnanti di scuola dell'infanzia o nelle segreterie scolastiche sono donne, mentre all'opera come autisti o cantonieri sono esclusivamente uomini. Dall'analisi dei dati emerge inoltre che il 57,3% delle dipendenti provinciali lavorano part time, e che il 97,8% delle assenze per motivi educativi riguarda dipendenti donne.

I rapporti di lavoro a tempo determinato nell'amministrazione provinciale diminuiscono ancora. L'86,4% delle donne e il 90,1% degli uomini sono assunti a tempo indeterminato. Al contrario, l'età media dei dipendenti provinciali aumenta: nel 2019 era di 47,8 anni.

Sulla base di questi dati, la Consigliera di parità e il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni hanno elaborato un **pacchetto di misure**: “Punto di partenza sono stati i settori nei quali sono state individuate disparità tra i sessi”, ha detto la Consigliera di parità **Michela Morandini**: “Da qui, sono stati identificati **sette campi di intervento** con misure concrete dedicate. Temi centrali restano la conciliabilità famiglia lavoro e la sottorappresentazione delle donne in posizioni dirigenziali e decisionali”.

Le misure proposte riguardano i **modelli flessibili di orari di lavoro**, il tema molto attuale dello **smart-working**, il **calo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, la **sottorappresentazione di un sesso in una professione** (cd. “segregazione professionale”), la **sottorappresentazione di forze dirigenziali femminili**, la **diseguale distribuzione per classi d'età** e le **assenze per motivi famigliari**.

“Si incoraggiano misure come l'elaborazione di modelli di smart-working e co-working, così come un sostegno nella cura dei bambini piccoli”, ha evidenziato **Gerhard Mair**, presidente del Comitato unico di garanzia, “con lo scopo di ridurre la quota di part time non desiderata, così come di distribuirla meglio tra i due sessi. Allo stesso modo, si

incoraggia a far presenti attivamente ai collaboratori maschi le possibilità di assenza e a organizzare attivamente il rientro alla vita lavorativa”.

Infine, il direttore generale della Provincia **Alexander Steiner**, ringraziando Morandini per l’atteggiamento collaborativo e di coinvolgimento dell’amministrazione, ha offerto una panoramica sui passi futuri, rivelando che le misure previste saranno attuate in un piano d’azione triennale. La pandemia, ha sottolineato, da crisi si è trasformata anche in chance ed ha accelerato un percorso di rimodulazione delle modalità di lavoro che la Provincia aveva già deciso di intraprendere: un progetto pilota sullo smart working era infatti in previsione già a gennaio. Ora si lavorerà insieme alle parti sociali, alla luce dell’esperienza di questi mesi di emergenza, per dare vita ad un modello di smart working post Covid-19.

https://www.consiglieradiparita-bz.org/news.asp?news_action=4&news_article_id=641968