



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

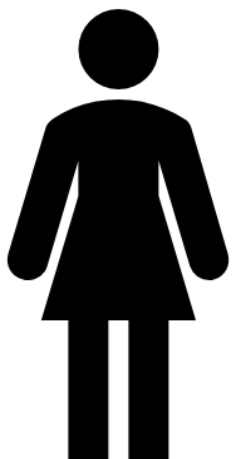
30.07.2020



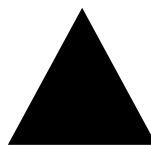
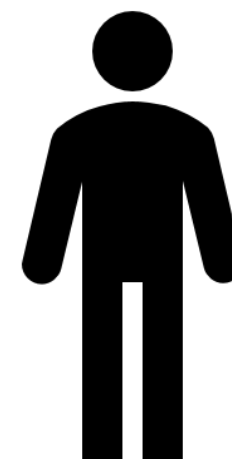
Comitato Unico di Garanzia  
Einheitliches Garantiekomitee

# Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung 2019

## Analisi di genere sul personale dell'amministrazione provinciale



Maßnahmenplan  
Piano d'intervento



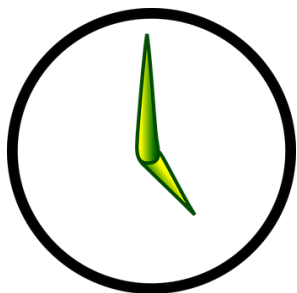
Einheitliches Garantiekomitee (EGK)  
für die Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung  
Comitato Unico di Garanzia (CUG)  
per i dipendenti dell'Amministrazione provinciale

### 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





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



# Maßnahmen/ Azioni

---



**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%



# Maßnahmen/ Azioni

---



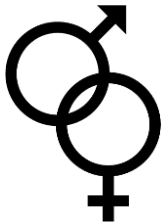
**Existierende Programme in Bildungseinrichtungen und  
Berufsberatung verstärken**

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



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunités



Comitato Unico di Garanzia  
Einheitliches Garantiekomitee