

COMUNICATO STAMPA PIANI DI PARITÀ PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

PARITÀ DI GENERE, PIANO DELLA PROVINCIA PER RIDURRE IL GAP

Oltre i due terzi dei dipendenti provinciali sono donne, ma guadagnano in media il 3,8% meno dei colleghi uomini e soprattutto occupano appena un terzo delle posizioni dirigenziali. Questi i risultati di uno studio dell'Ufficio organizzazione, e per la prima volta la Provincia mette in campo un piano per la parità di genere con iniziative e misure concrete.

Lo studio, realizzato sulla base della legge provinciale numero 5 del 2010 sulla parificazione e promozione delle donne è stato realizzato dal settore Controlling dell'Ufficio organizzazione d'intesa con la Consigliera di parità Michela Morandini. I dati, presentati dall'assessora al personale Waltraud Deeg e dal direttore generale Hanspeter Staffler, parlano chiaro: il 68,4% dei dipendenti provinciali è donna, tra il 2000 e il 2014 la quota rosa della "macchina" di Palazzo Widmann è cresciuta di quasi il 6%, ma più della metà delle donne (54,1%) lavora part-time contro il 12,9% degli uomini. Dal punto di vista quantitativo, in quasi tutti i 100 profili professionali nei quali sono suddivisi i dipendenti provinciali le donne sono in numero superiore rispetto agli uomini, e la cosa si ripete per tutti i livelli tranne uno: quello apicale, dove su 10 dirigenti solo 3 sono donne.

E tutto ciò nonostante negli ultimi anni sia aumentato in maniera sensibile il numero delle dipendenti in possesso di un diploma di laurea, e le donne siano riuscite ad ottenere la maggioranza anche nell'ottava qualifica funzionale. Il gap, poi, riemerge anche per quanto riguarda le retribuzioni, con gli uomini che in media guadagnano il 3,8% in più rispetto alle colleghe donne. Un caso a sé, inoltre, è rappresentato da quei profili marcatamente di genere come, ad esempio, le professioni che hanno diretto contatto con i bambini (scuole dell'infanzia), le addette alle pulizie, le assistenti di segreteria o le bibliotecarie, e, nel caso opposto, il Corpo forestale o i Vigili del fuoco: in questi settori, oltre il 90% dei dipendenti appartiene al genere femminile o maschile.

Per la prima volta, oltre alla tradizionale rilevazione statistica annuale, la Provincia mette in campo anche un piano di azione con interventi e misure concrete volte a sostenere la parità. "Si tratta di individuare le situazioni in cui emergono le differenze di genere – ha sottolineato l'assessora Waltraud Deeg – e porre in essere le condizioni non solo lavorative, ma anche familiari, affinché la vita lavorativa di una donna possa avere le stesse potenzialità di sviluppo di quella di un uomo". "Alcuni importanti passi in avanti sono già stati compiuti – ha aggiunto Michela Morandini – ma la strada da percorrere per arrivare ad una parità effettiva è ancora lunga".

Il piano di parità della Provincia si articola in cinque aree di intervento: posizioni dirigenziali, congedi familiari, segregazione professionale, contratti a tempo indeterminato e modelli di lavoro alternativi. Entro il 2020 è prevista l'attuazione di una serie di misure che partono dalla riorganizzazione dirigenziale e da un cambiamento "culturale" per favorire la presenza di più donne ai vertici

dell'amministrazione. Prevista inoltre un'incentivazione dei congedi da parte degli uomini tramite un'informazione mirata e il coinvolgimento dell'Agenzia per la famiglia, il miglioramento dell'orientamento professionale "sensibile" al genere per aumentare la percentuale di uomini nel settore dell'istruzione, e lo sviluppo di modelli di lavoro alternativi per donne e uomini.

"Dall'approvazione della legge sulla parità del 2010 – precisa l'assessora alle pari opportunità Martha Stocker – abbiamo compiuto notevoli progressi, ma c'è ancora tanto da fare soprattutto per quanto riguarda la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni dirigenziali. Si tratta di un tema di grande attualità e al quale ci dedicheremo con impegno tramite progetti e programmi ad hoc".



AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL



PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE



Daten zum Personal der Landesverwaltung

Art. 3 und 4 L.G. Nr. 5/2010 (Gleichstellungsgesetz)

Dati sul personale dell'Amministrazione provinciale

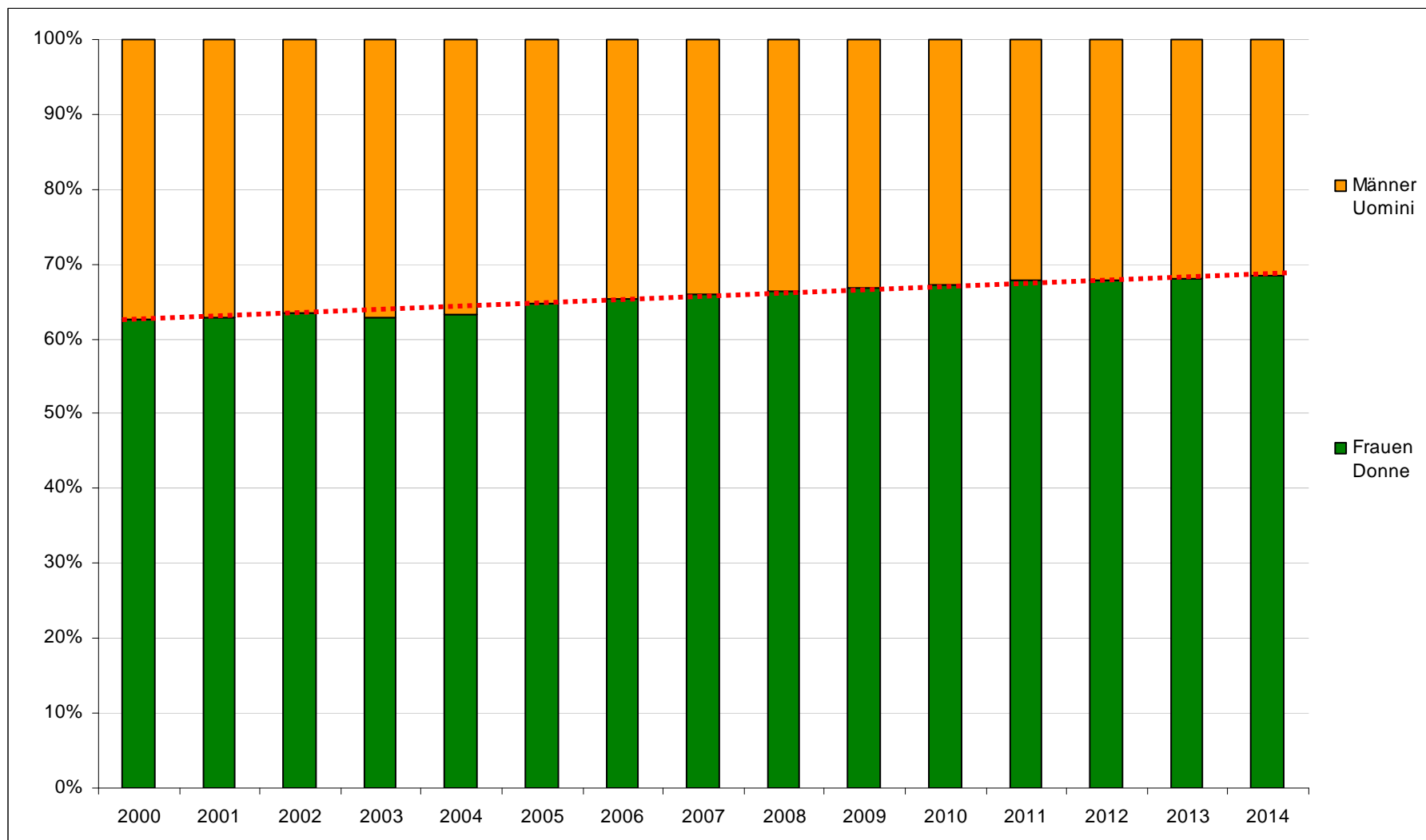
Art. 3 e 4 L.P. n. 5/2010 (Legge sulla parificazione)

2014



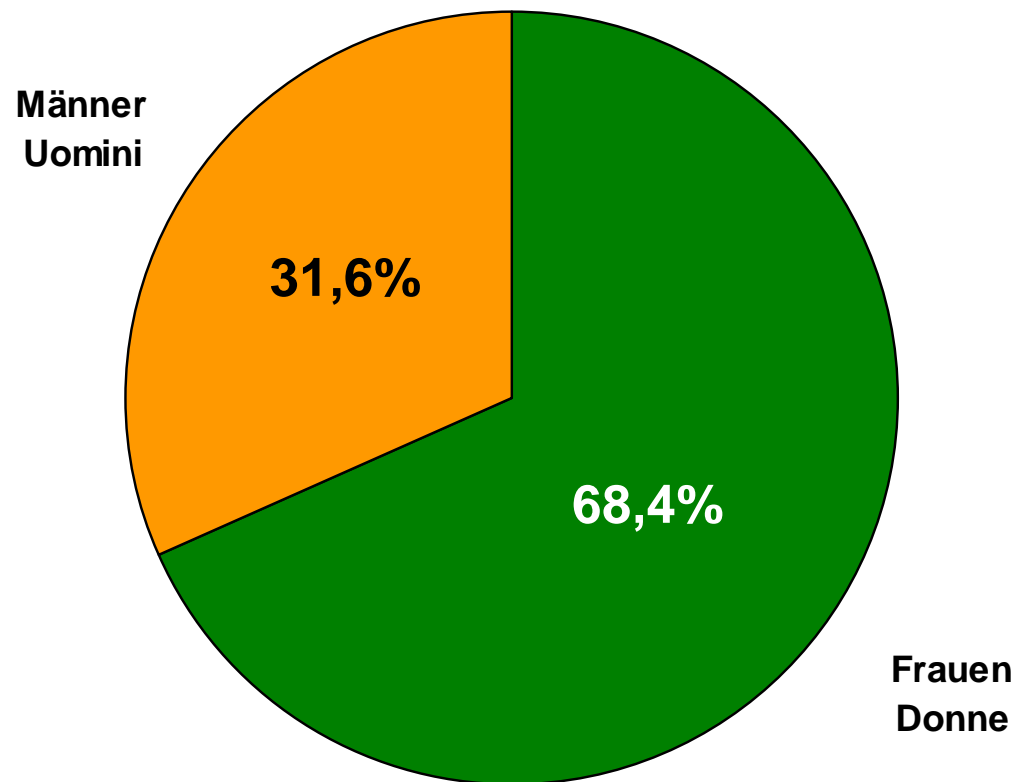
Landespersonal nach Geschlecht / Personale provinciale per genere

31.12. (2000-2014)

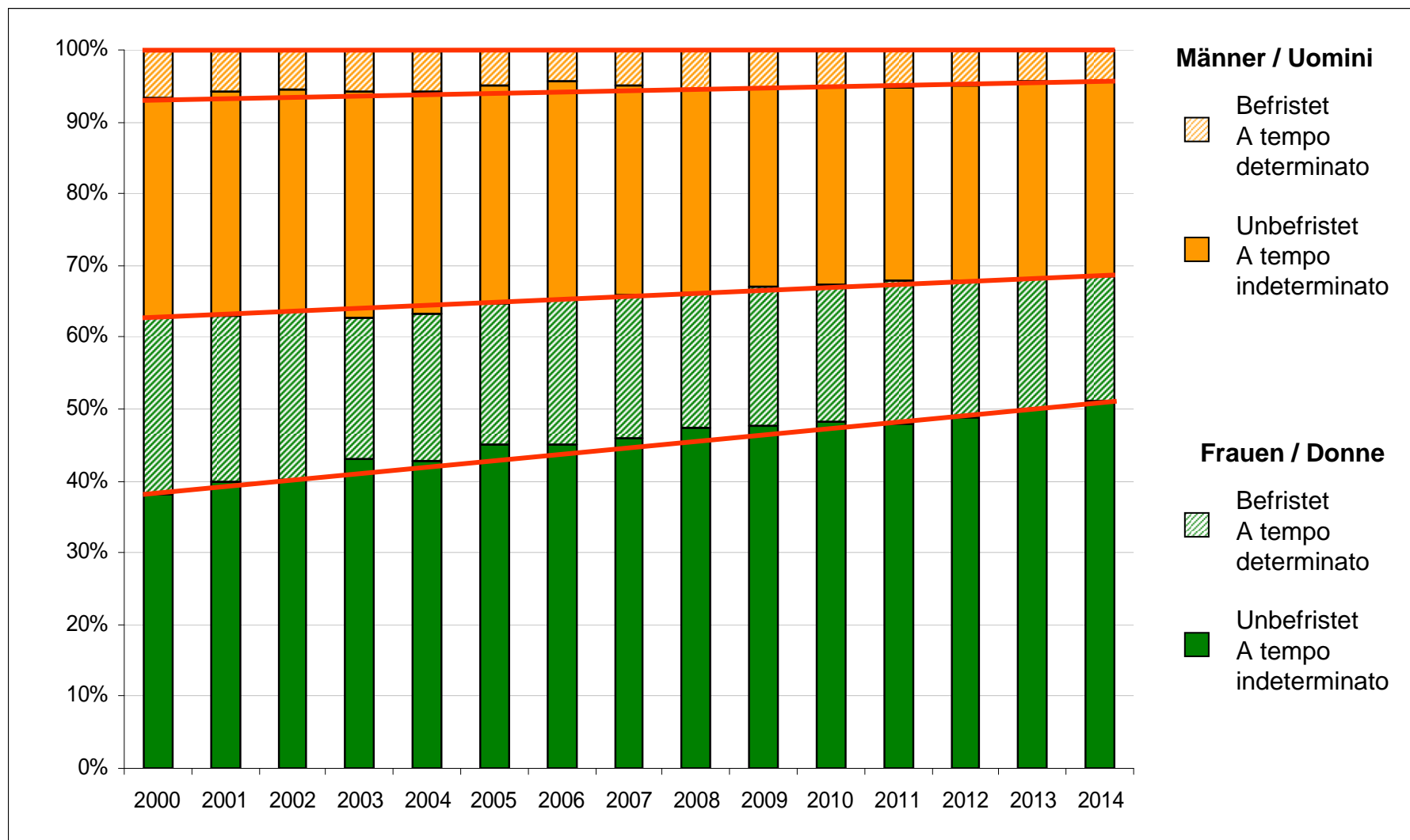


Landespersonal nach Geschlecht / Personale provinciale per genere

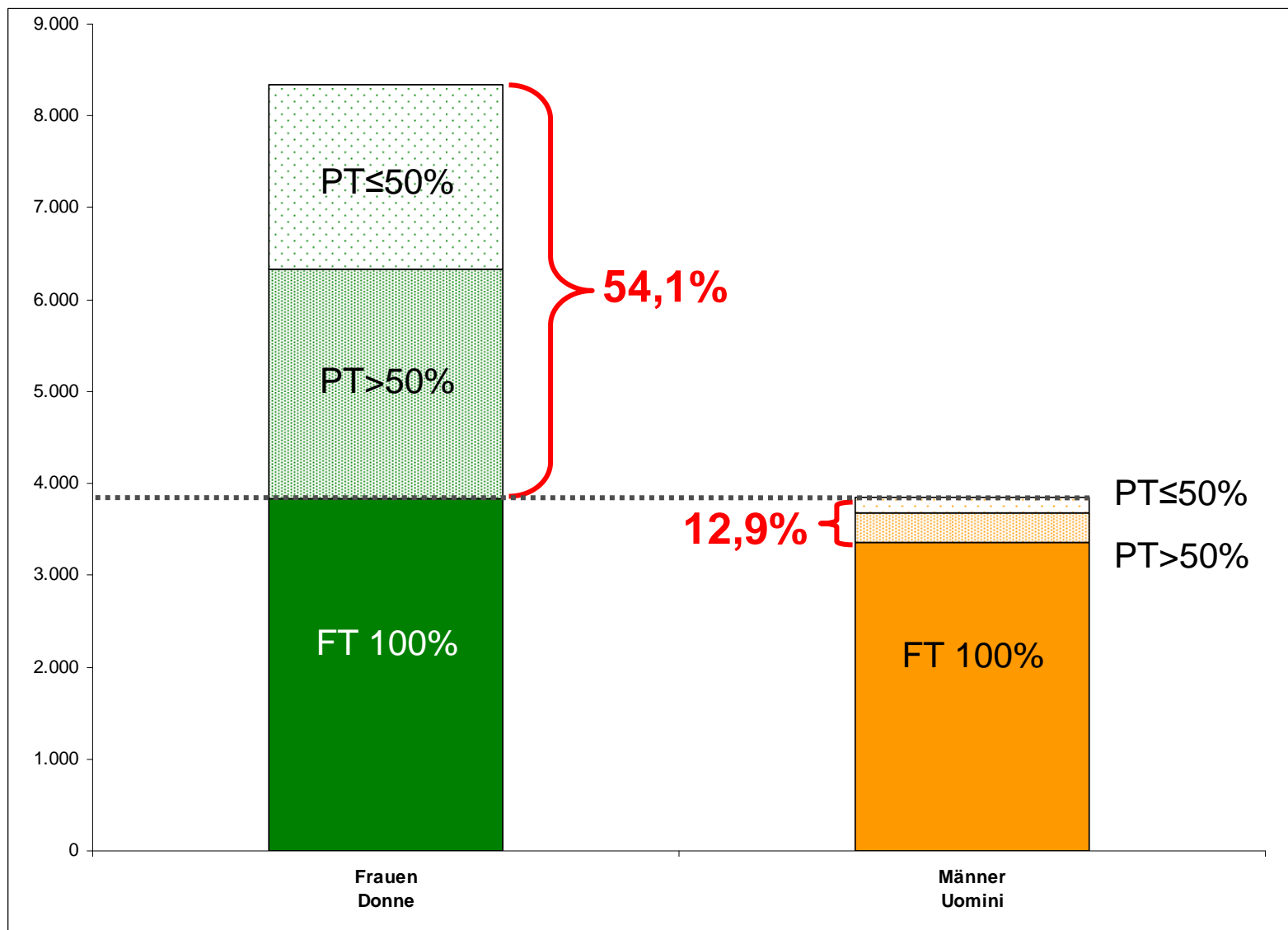
31.12.2014



Personal nach Rechtsstand / Personale per posizione giuridica 31.12. (2000-2014)



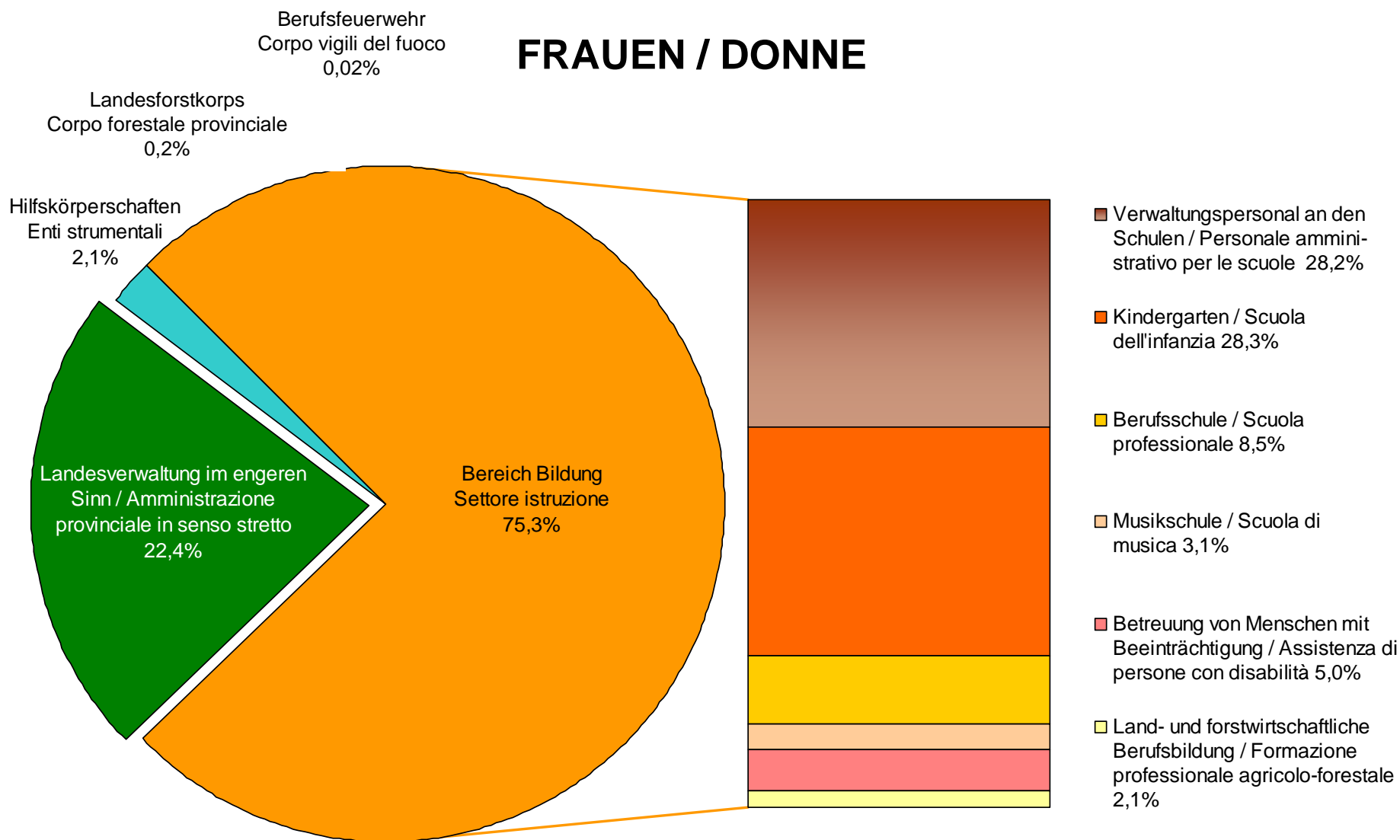
Personal nach Arbeitszeit / Personale per regime orario 31.12.2014



Landespersonal nach Bereich / Personale provinciale per settore

31.12.2014

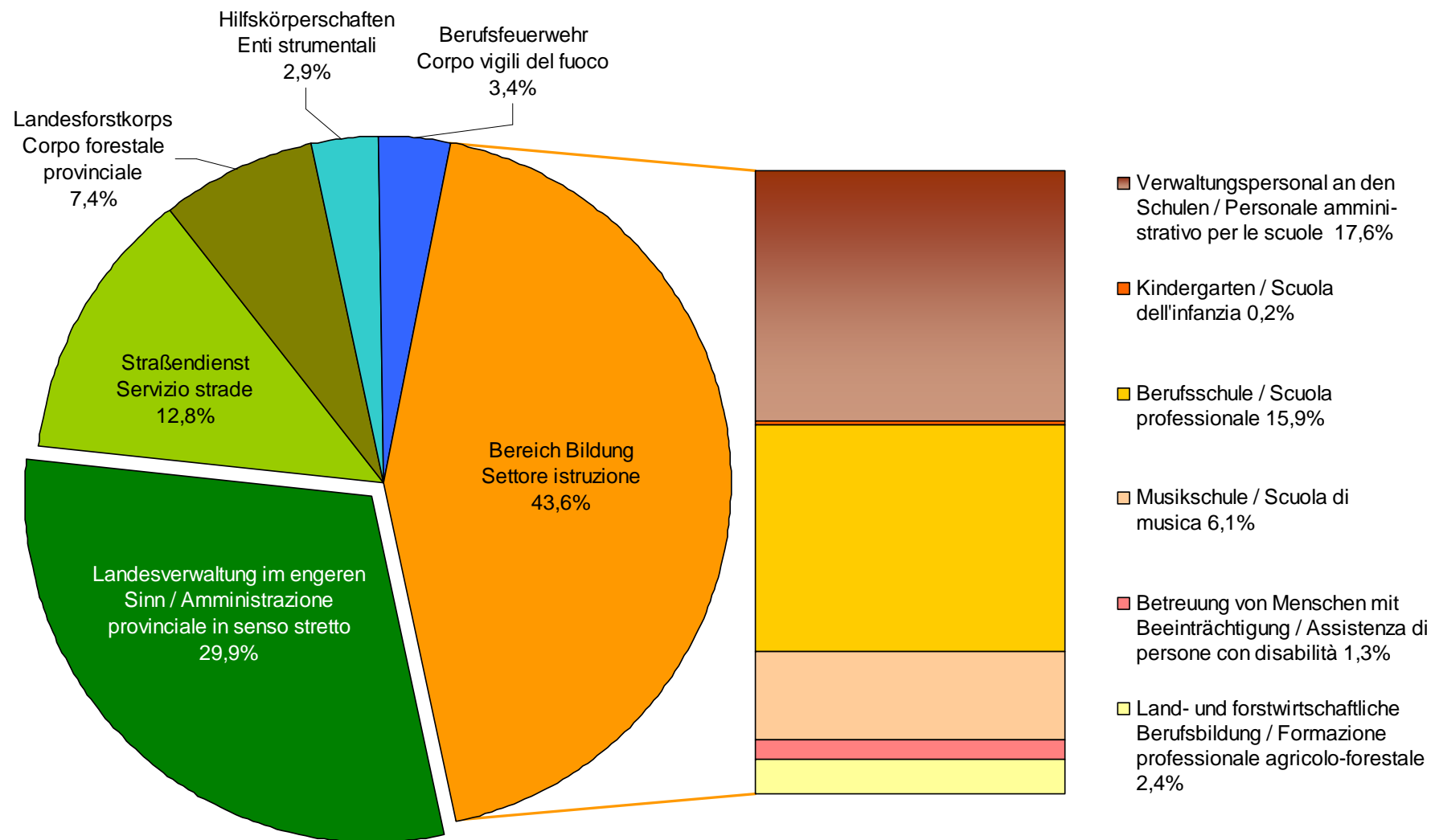
FRAUEN / DONNE



Landespersonal nach Bereich / Personale provinciale per settore

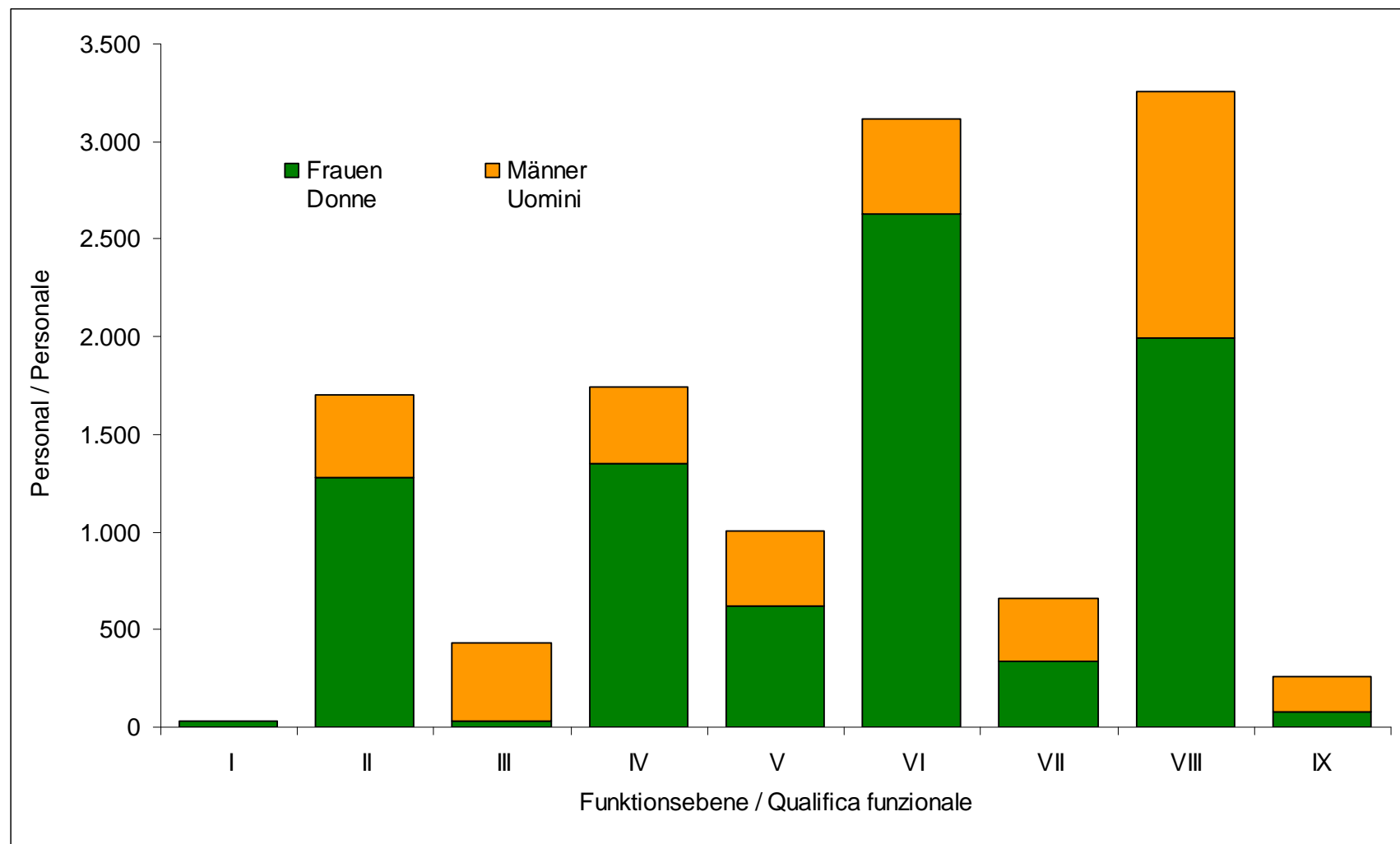
31.12.2014

MÄNNER / UOMINI



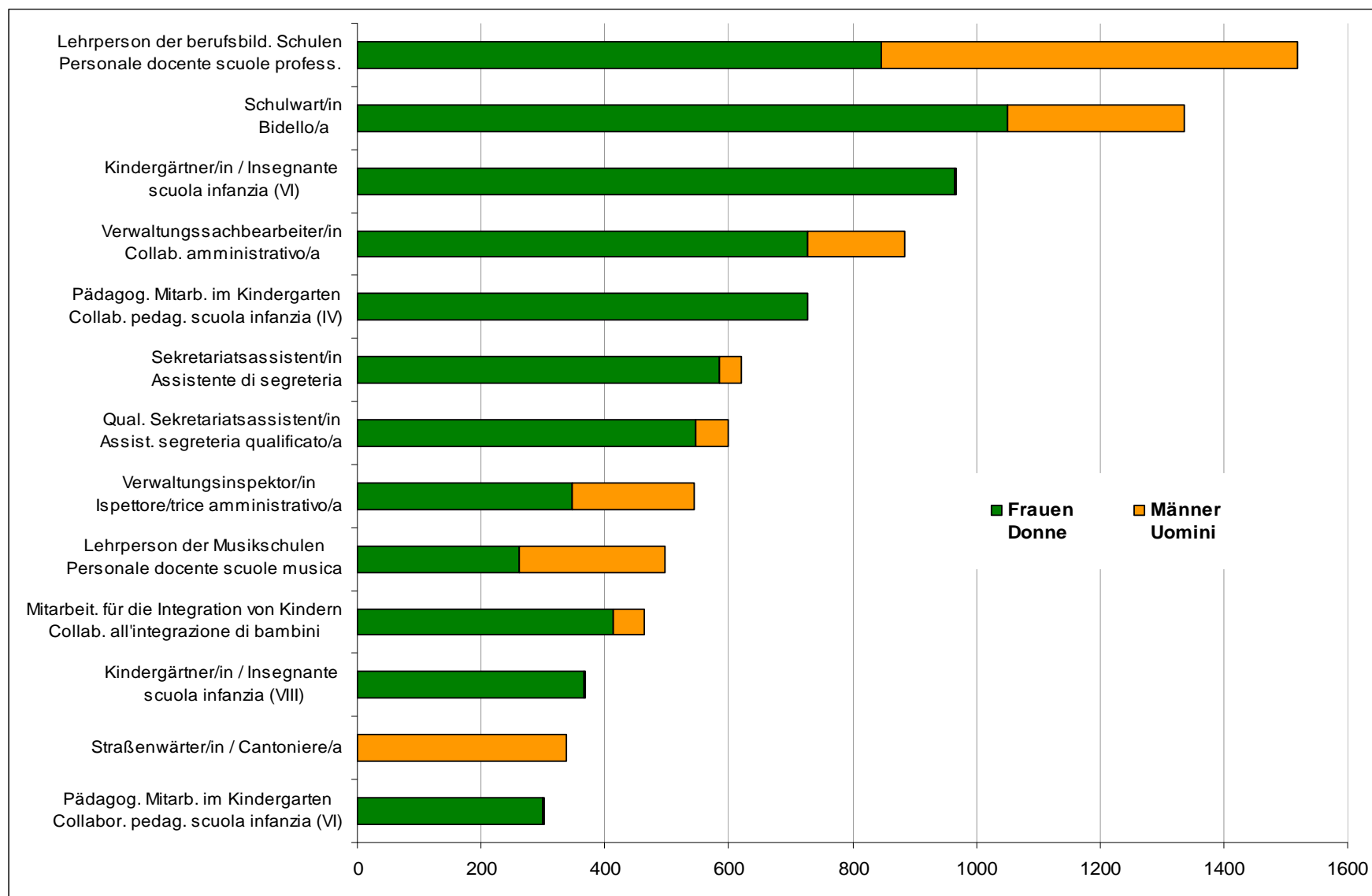
Personal nach Funktionsebene / Personale per qualifica funzionale

31.12.2014



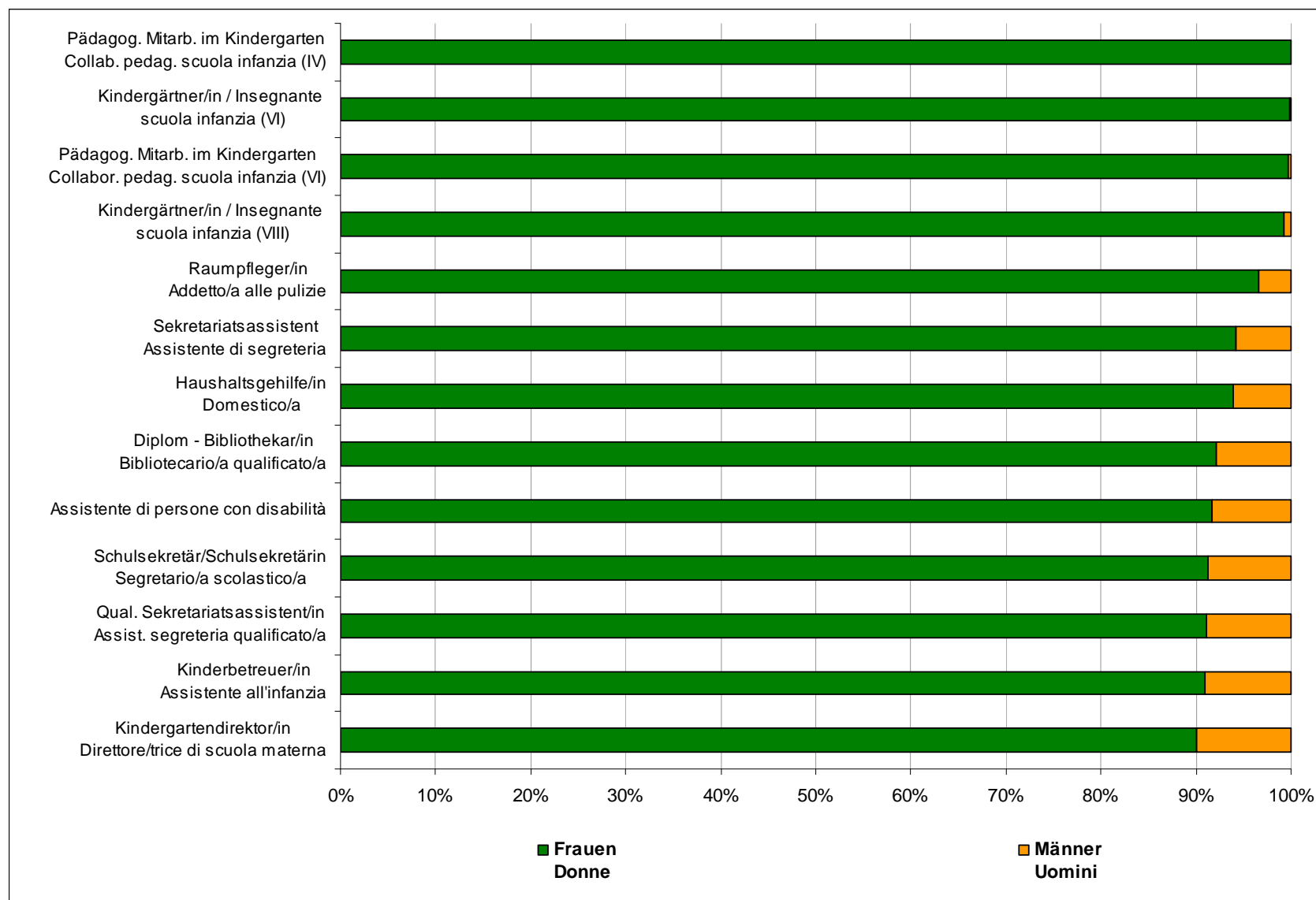
Personal nach Berufsbild / Personale per profilo professionale

31.12.2014

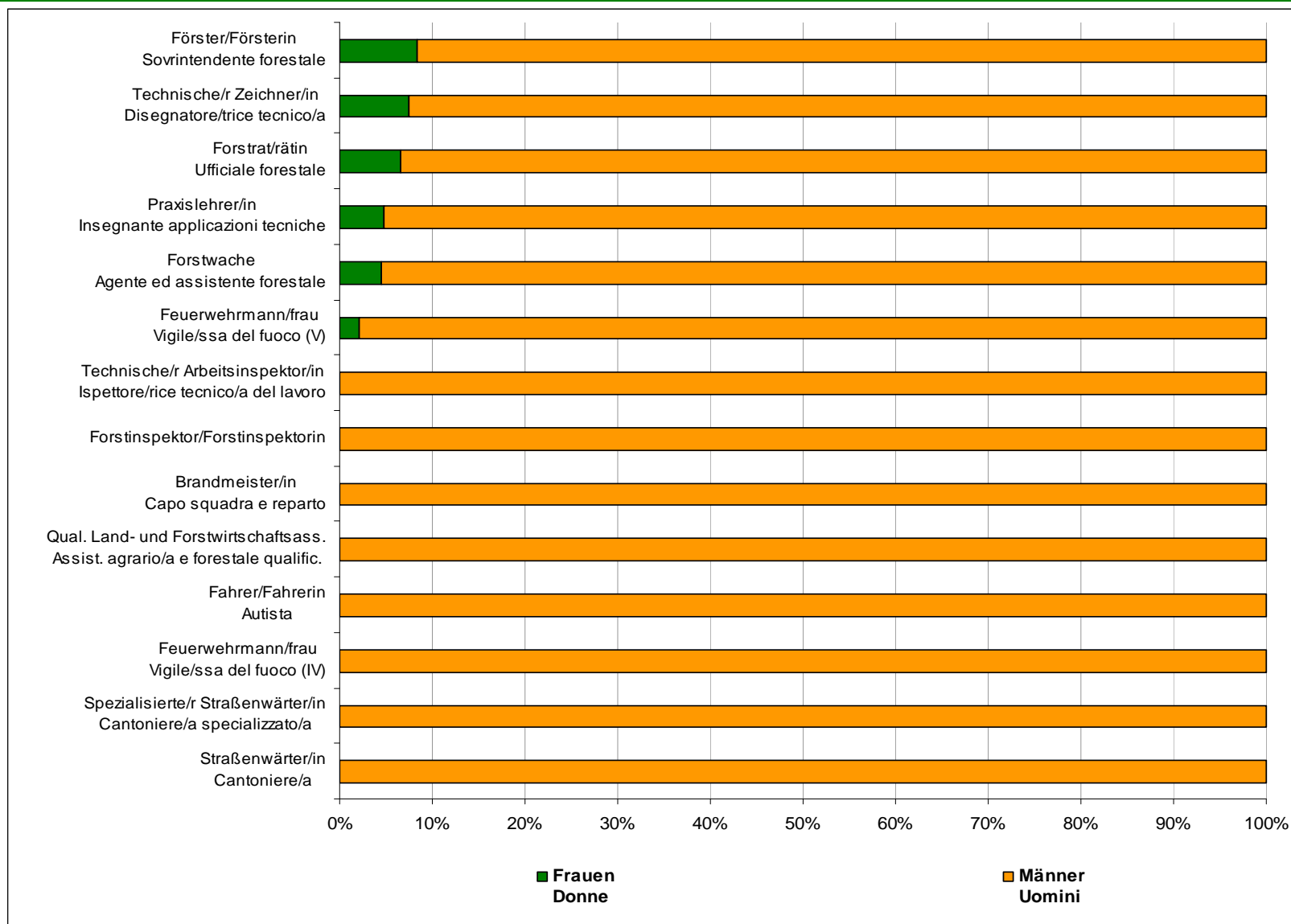


Frauen \geq 90% in den Berufsprofilen mit mindestens 10 Personen - 31.12.2014

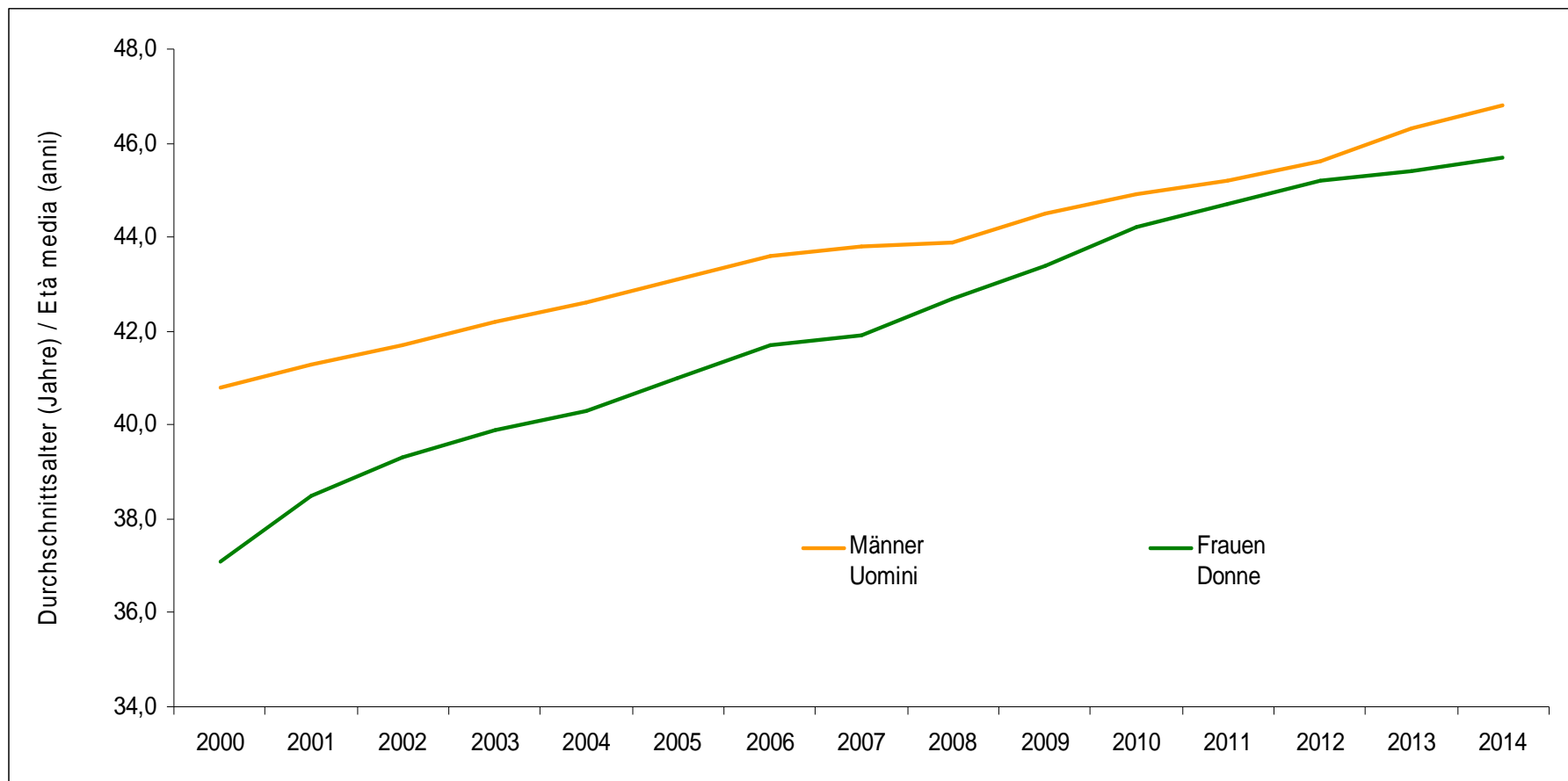
Donne \geq 90% nei profili con almeno 10 persone - 31.12.2014



Männer ≥ 90% in den Berufsprofilen mit mindestens 10 Personen - 31.12.2014
Uomini ≥ 90% nei profili con almeno 10 persone - 31.12.2014

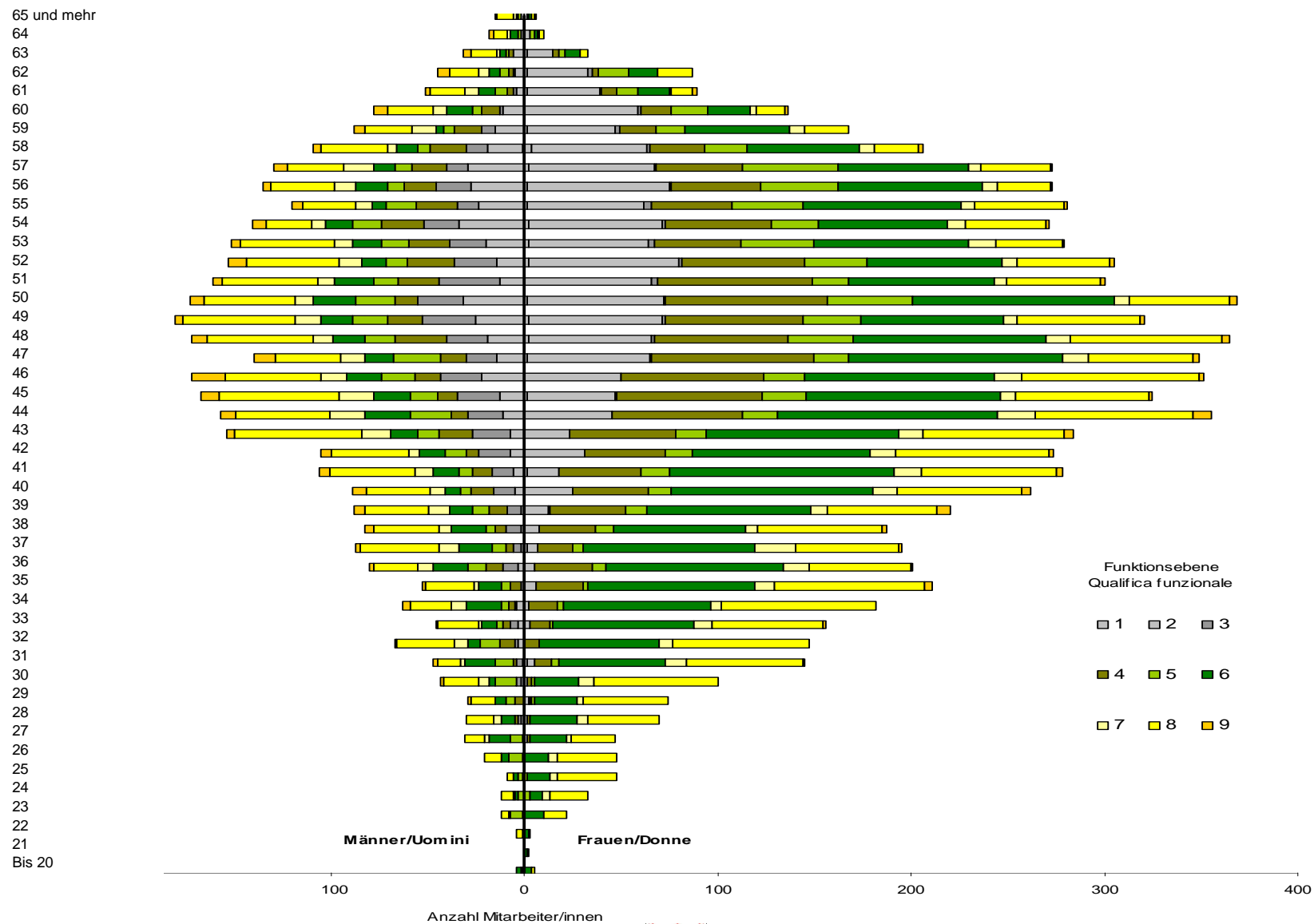


Personal nach Alter / Personale per età 31.12. (2000-2014)



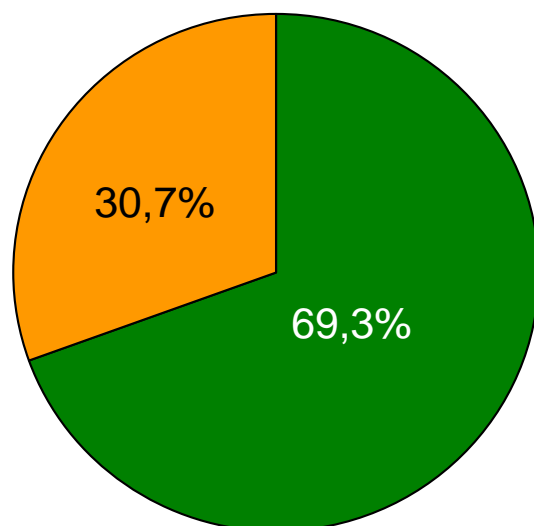
Personal nach Alter und Funktionsebene / Personale per età e qualifica

31.12.2014



Personal nach Führungsebene / Personale per posizione dirigenziale 31.12.2014

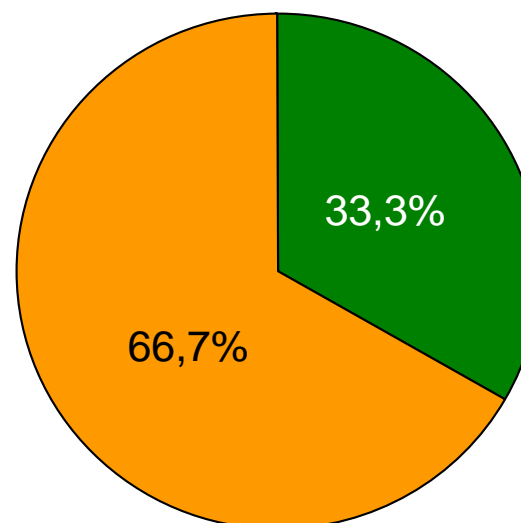
Keine Führungskräfte Non dirigenti



■ Frauen
Donne

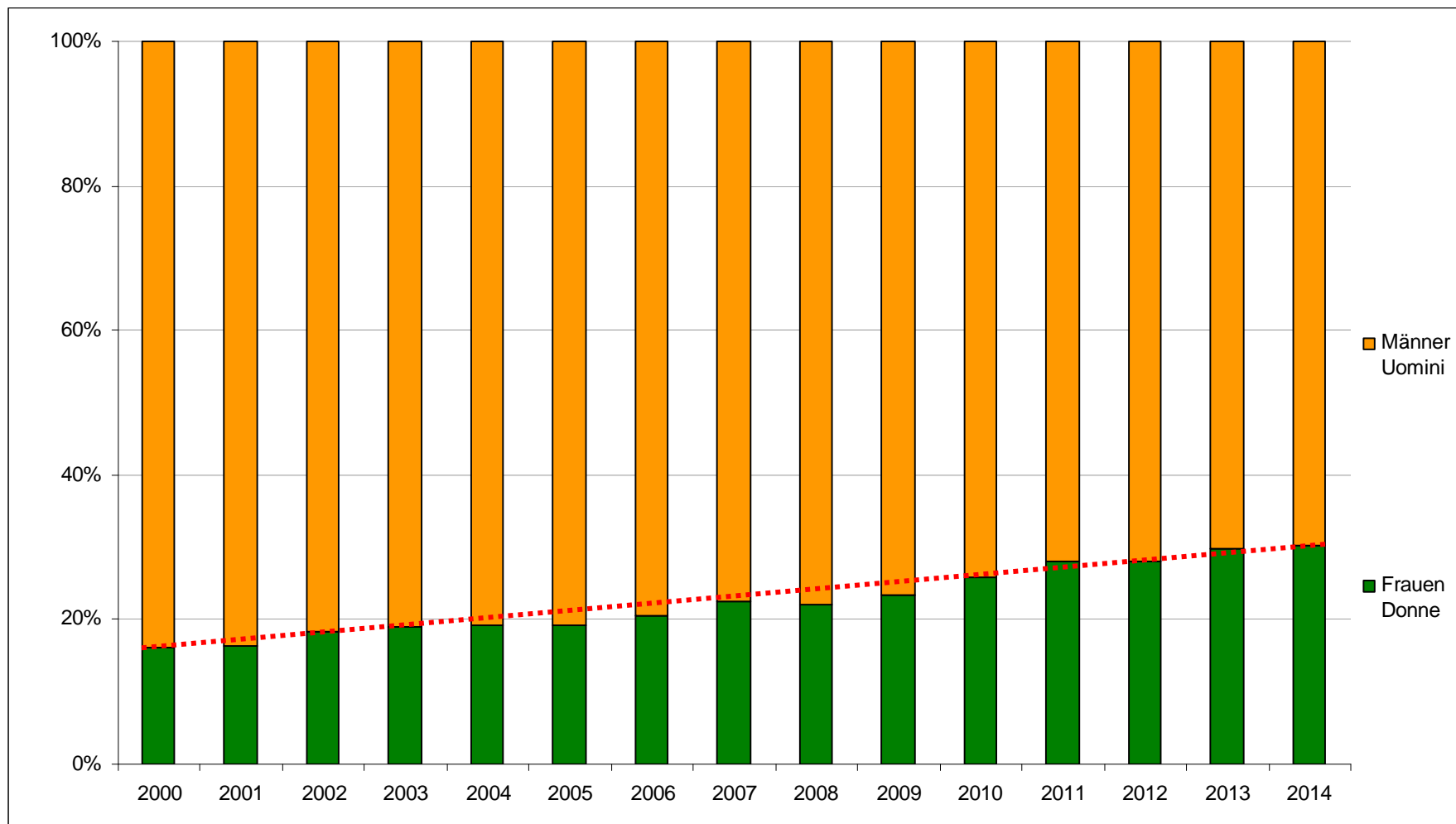
■ Männer
Uomini

Führungskräfte Dirigenti

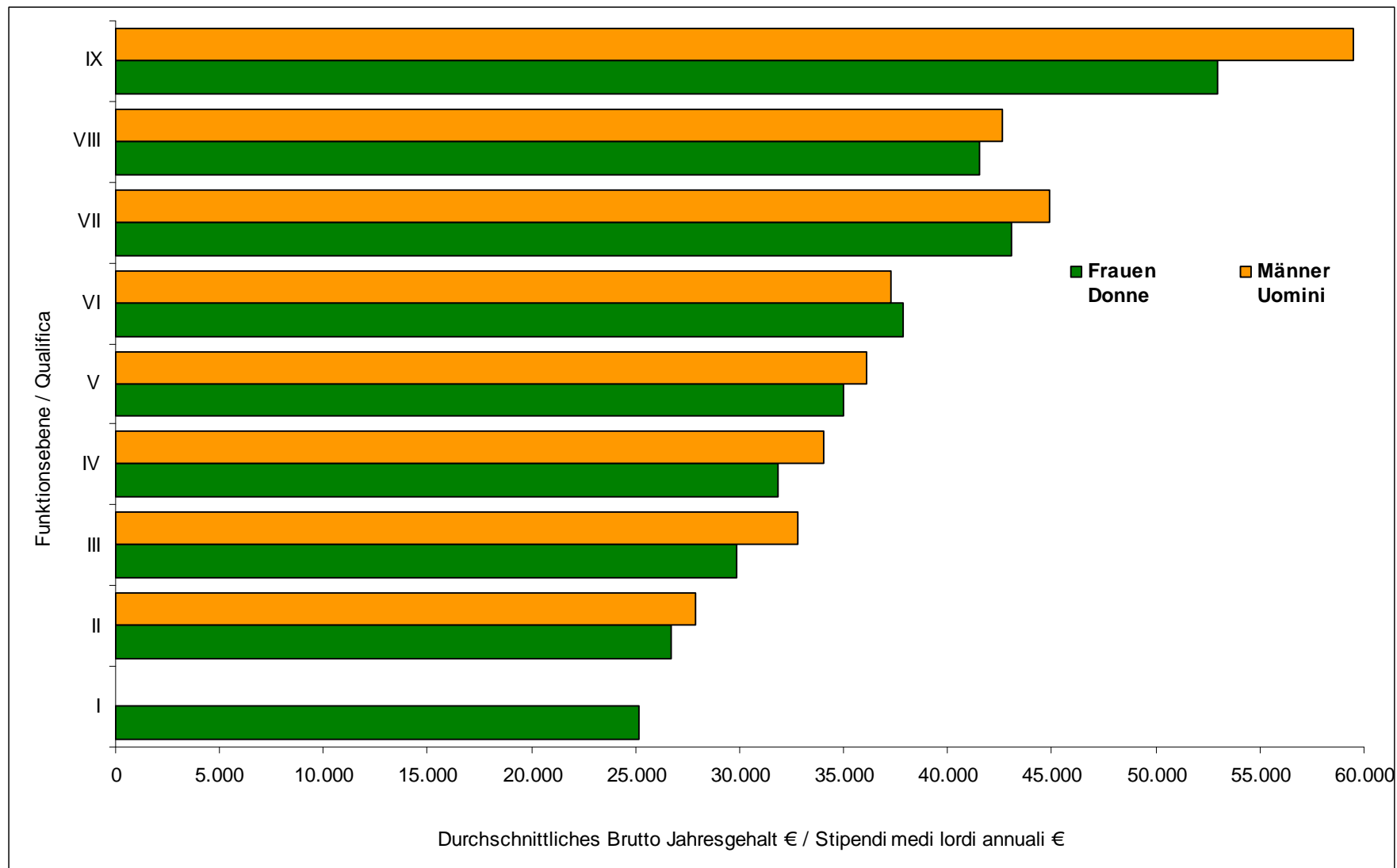


Führungskräfte / Personale dirigente

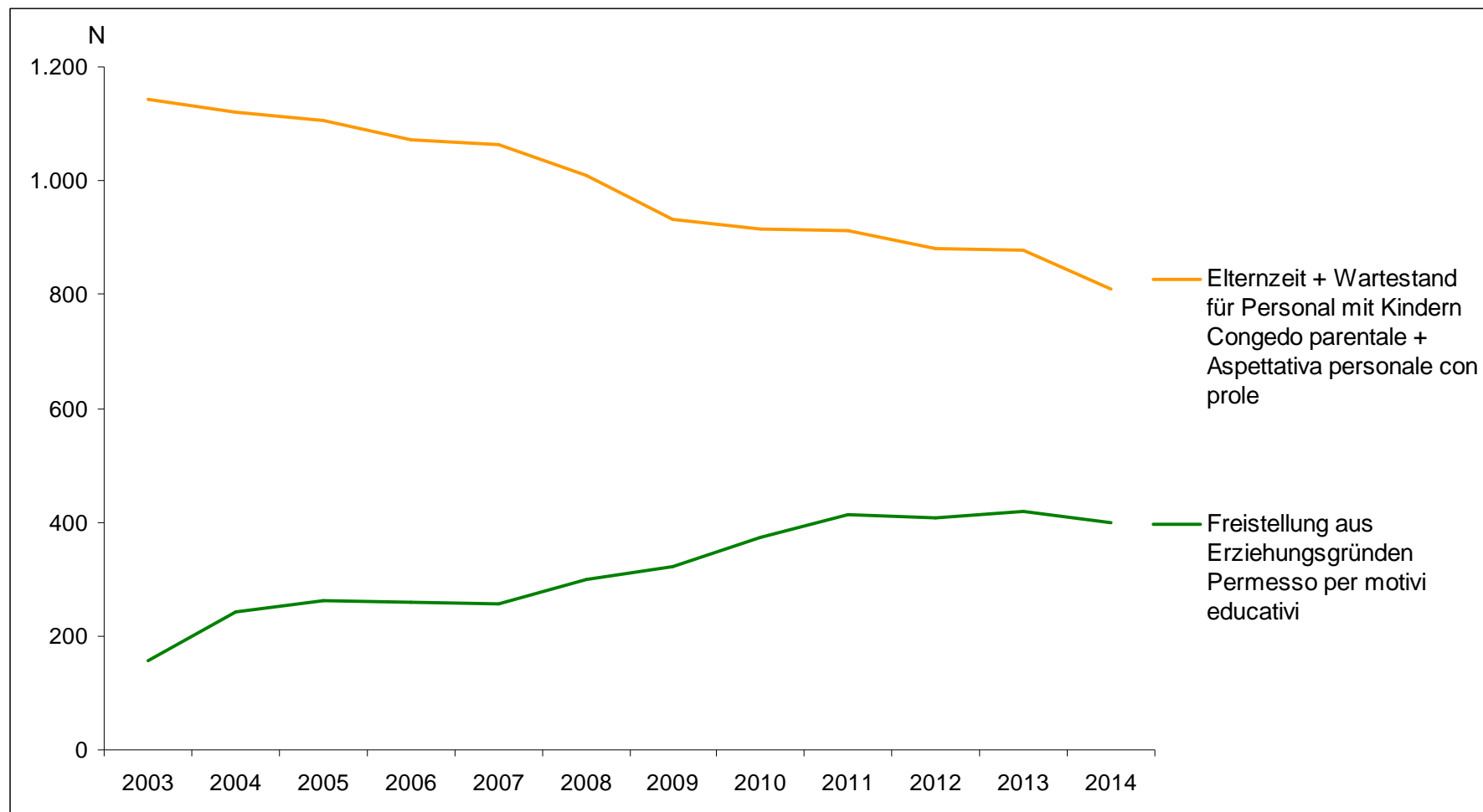
31.12. (2000-2014)



Bruttogehalt nach Funktionsebene / Stipendio lordo per qualifica funzionale 2014

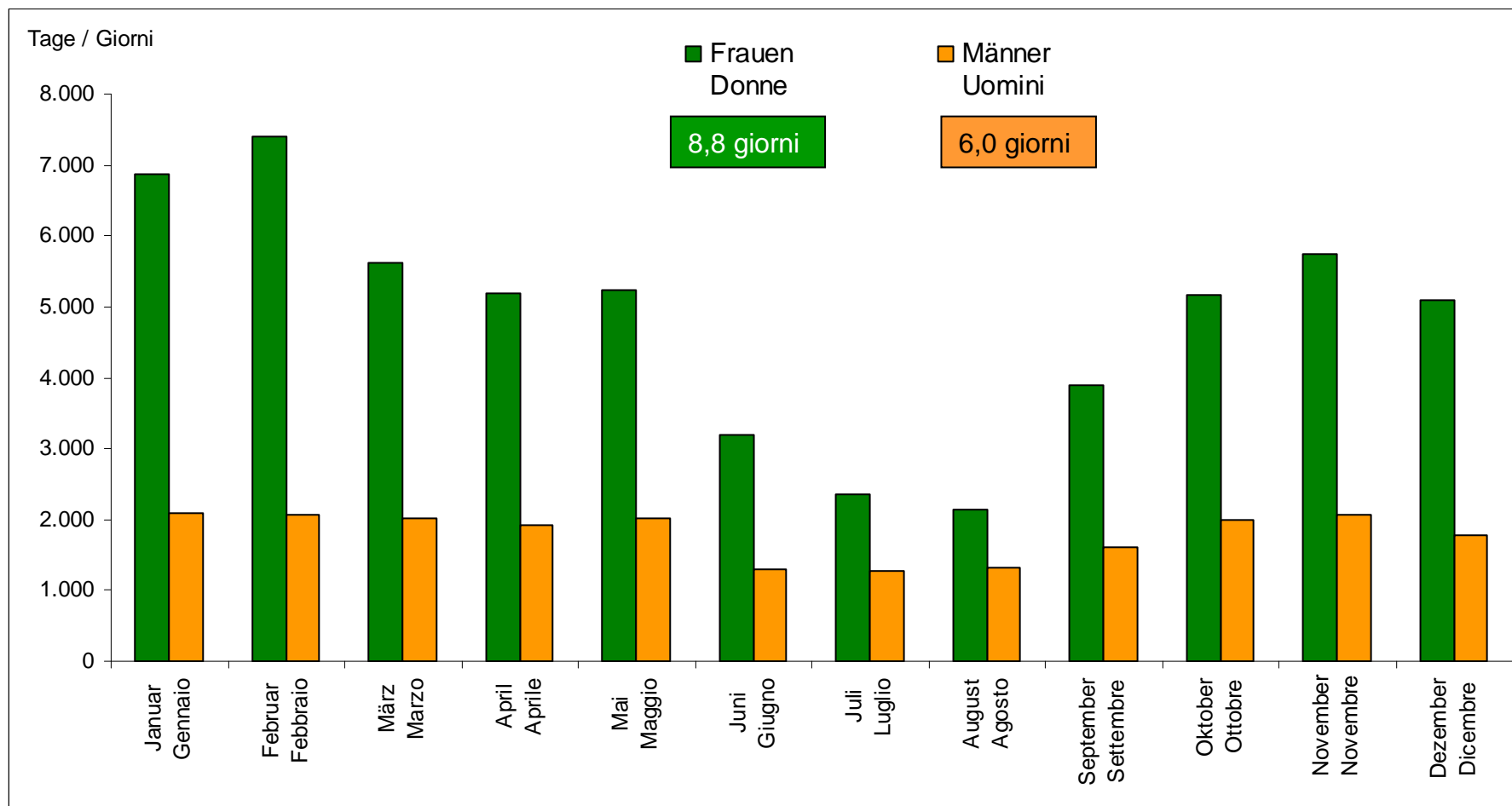


Wegen Elternzeit abwesendes Personal (2003-2014) Personale assente per maternità/paternità (2003-2014)



Krankheit nach Monat / Malattia per mese

Abwesenheitstage / Giornate di assenza - 2014



IN SINTESI

- **PERSONALE:** donne oltre $\frac{2}{3}$
- **PART-TIME:** donne 54,1%, uomini 12,9%
- **TEMPO PIENO:** donne a tempo pieno ~ totale uomini
- **PROFILI:** - *maschili:* Servizio strade, Corpo forestale, Vigili del fuoco
- *femminili:* Scuole dell'infanzia
- **ETÀ MEDIA:** in aumento, si appiana la differenza tra i generi
- **DIRIGENTI:** donne meno di $\frac{1}{3}$, quota rosa in aumento
- **STIPENDI:** donne mediamente -3,8% rispetto agli uomini
- **PRODUTTIVITÀ:** migliore valutazione per le donne
- **MATERNITÀ E ASSENZE FAMILIARI:** prerogativa delle donne
- **MALATTIA:** giorni medi in calo, maggiormente interessate le donne



ZUSAMMENFASSEND

- **PERSONAL:** mehr als $\frac{2}{3}$ sind Frauen
- **TEILZEIT:** Frauen 54,1%, Männer 12,9%
- **VOLLZEIT:** Vollzeit arbeitende Frauen ~ Männer insgesamt
- **BERUFSBILDER:** *typisch männlich:* Straßendienst, Landesforstkorps, Berufsfeuerwehr; *typisch weiblich:* Kindergarten
- **DURCHSCHNITTSALTER:** steigend, Altersunterschied sinkend
- **FÜHRUNGSKRÄFTE:** Frauen sind $\frac{1}{3}$, Frauenquote steigt
- **GEHÄLTER:** Frauen durchschnittlich um 3,8% weniger als Männer
- **PRODUKTIVITÄT:** Frauen besser bewertet
- **ELTERNCHAFT:** fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen
- **KRANKHEIT:** Durchschnittstage sinkend, mehr Frauen abwesend

