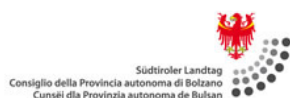

2015 - 2020

**PIANI DI PARITÀ
PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
PROVINCIALE**

RISULTATI, OBIETTIVI E AREE DI INTERVENTO



**GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSULENTA POR L'AVALIANZA DLES OPORTUNITÈS**

**AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL**



**PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE**

Lo studio è stato creato dall'ufficio Organizzazione – Settore Controlling, con l'intesa della Consigliera di parità, in base alla Legge n. 5/2010 sulla parificazione e sulla promozione delle donne.

Gli obiettivi e le aree di intervento basati sullo studio sono state elaborate dalla Consigliera di parità Morandini e dall' assessora competente per il personale Deeg.

1. PANORAMICA DEI RISULTATI

Il 68.4 per cento del personale provinciale sono donne, il 31.6 per cento uomini. Tra il 2000 e il 2014 la percentuale delle donne nell'amministrazione provinciale è aumentata di quasi 6 punti percentuali. Il 54.1 per cento delle donne lavora a **tempo parziale**, contro il 12.9 per cento degli uomini. Il totale degli uomini eguaglia quasi il numero delle donne impiegate a tempo pieno.

In relazione alla **natura del rapporto di lavoro** si rileva che il 74.6 per cento delle donne e l'86.4 per cento degli uomini occupati nell'amministrazione provinciale ha un contratto a tempo indeterminato. Nel settore dell'Istruzione si riscontra una maggiore precarietà, soprattutto tra il personale docente. Però è percepibile un trend positivo. Negli ultimi anni l'incidenza di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato è lievemente aumentata a discapito del personale provvisorio.

Il personale provinciale lavora in cento **professioni** diverse, che sono suddivise in nove qualifiche funzionali. Tre quarti del personale si concentra in soli tredici profili professionali. Il numero di dipendenti donne in quasi tutte le **qualifiche funzionali** è maggiore di quello maschile. Negli ultimi anni la percentuale di donne laureate è aumentata visibilmente, nell'ottava qualifica funzionale le donne sono in maggioranza.

Alcuni profili professionali sono caratteristici per genere, vale a dire che la quota di uomini o di donne supera il 90 per cento. "Tipicamente femminili" sono le mansioni dedicate ai bambini più piccoli, ovvero le diverse professioni nella scuola dell'infanzia, i profili di addetta alle pulizie, assistente di segreteria, domestica, bibliotecaria qualificata, assistente di persone con disabilità, segretaria scolastica e di assistente di segreteria qualificata. I profili "tipicamente maschili" si concentrano soprattutto nel Corpo forestale provinciale e nel Corpo dei Vigili del fuoco.

La quota rosa in **posizione dirigenziale** è ancora piuttosto contenuta soprattutto nelle posizioni apicali. Su dieci dirigenti tre sono donne.

Dall'analisi degli **stipendi** del personale non dirigente emerge che le dipendenti donne hanno percepito mediamente il 3.8 per cento in meno dei colleghi maschi. La differenza retributiva è da

ricondersi alla maggiore anzianità di servizio degli uomini rispetto alle donne e al fatto che per alcuni dei profili „tipicamente maschili“ sono previste indennità particolari.

Analizzando i dati sul recepimento di premi maggiorati, aumenti individuali o permanenti dello stipendio tendenzialmente si evince una migliore valutazione delle dipendenti donne rispetto ai dipendenti uomini in merito alla produttività e alla competenza professionale.

Relativamente ai vari **congedi per maternità e paternità** sono calate sia la frequenza delle domande sia la durata del periodo di maternità/paternità. Il personale provinciale ha continuato a beneficiare maggiormente del periodo di assenza più lungo, derivato della combinazione del congedo parentale e dell'aspettativa per prole. Anche se i congedi possono essere usufruiti anche dai padri si nota che sono ancora le donne ad usufruirne maggiormente.

Uno sviluppo positivo per tutti i due sessi è riconoscibile per **le assenze per malattia**. Le assenze in media sono diminuite di due giorni. Le donne sono state assenti per malattia in media per 8.8 giorni e gli uomini per 6 giorni.

2. OBIETTIVI E AREE DI INTERVENTO

Nella seguente sezione vengono descritti obiettivi e misure concreti per garantire la parità fra i dipendenti provinciali nei prossimi cinque anni.

Sulla base dei risultati descritti nel primo capitolo sono state evidenziate cinque aree di intervento, nelle quali negli anni 2015 – 2020, vengono implementate delle misure per garantire le pari opportunità ai dipendenti provinciali.

AREA DI INTERVENTO 1: SOTTORAPPRESENTANZA DELLE DONNE IN POSIZIONI DIRIGENZIALI

DATO DI FATTO:

Percentuale di donne in posizioni dirigenziali ca. il 33.3 per cento. Dal 2000 il numero di donne è raddoppiato. Nel settore dell'Istruzione la percentuale è maggiore. Soprattutto nelle posizioni apicali la presenza femminile è bassa

OBIETTIVO:

Aumentare il numero di donne al vertice, soprattutto in posizioni apicali.

MISURE E INTERVENTI:

Misure già attivate:

- Concetto per la riorganizzazione dei dirigenti

Misure da attivare:

- Gestione del cambiamento culturale
- Coaching per Laureati e futuri dirigenti

AREA DI INTERVENTO 2: UTILIZZO DI CONGEDI PARENTALI, ESONERI O ALTRI CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI

DATO DI FATTO:

Sono le donne a usufruire maggiormente di congedi parentali, esoneri o altri congedi per motivi familiari.

OBIETTIVO:

Sostenere una paternità attiva tramite il ricorso a congedi parentali, esoneri o altri congedi per motivi familiari da parte degli uomini.

MISURE E INTERVENTI:

- Collaborazione con l'agenzia per la famiglia
- Informazione mirata per genitori

AREA DI INTERVENTO 3: SEGREGAZIONE PROFESSIONALE

DATO DI FATTO:

Il 75.3 per cento delle donne occupate in provincia lavora nel settore dell'Istruzione, contro il 43.6 per degli uomini. Il 28.2 per cento delle donne nel settore dell'Istruzione lavora in amministrazione e il 28.3 per cento nell'asilo.

Alcune professioni sono tipicamente femminili, cioè la presenza di un sesso è almeno del 90 %. "Tipicamente femminili" sono le mansioni dedicate ai bambini più piccoli, ovvero le diverse professioni nella scuola dell'infanzia. Inoltre i profili di addetta alle pulizie, assistente di segreteria, domestica, bibliotecaria qualificata, assistente di persone con disabilità, segretaria scolastica e di assistente di segreteria qualificata. Profili "tipicamente maschili" si concentrano soprattutto nel Corpo forestale provinciale e nel Corpo dei Vigili del fuoco.

OBIETTIVO:

Aumentare la percentuale di uomini nel settore dell'Istruzione con una particolare attenzione per l'area della scuola materna.

INTERVENTI E MISURE:

- Migliorare l'offerta di un orientamento professionale sensibile al genere
- Campagne mirate
- Rafforzare la collaborazione con centri di formazione

AREA INTERVENTO 4: MODELLI DI LAVORO ALTERNATIVI

DATO DI FATTO:

Più della metà delle donne lavorano in parttime (54.1 per cento). Modelli di lavoro alternativi, p. es. Telelavoro, vengono usufruiti poco.

OBIETTIVO:

Offrire modelli di lavoro alternativi adeguati alle necessità di servizio a ogni dipendente.

INTERVENTI E MISURE:

Misure già attivate:

- Modelli di lavoro flessibili

Misure da attivare:

- Aumentare le offerte di assistenza infantile
- Elaborare modelli di lavoro alternativi

AREA INTERVENTO 5: CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO NEL SETTORE DELL'ISTRUZIONE

DATO DI FATTO:

Complessivamente numero elevato di contratti a tempo indeterminato. Il 74.6 per cento di donne e il 86.4 per cento di uomini hanno un contratto a tempo indeterminato. Nel settore dell'Istruzione numero di contratti a tempo determinato più elevato.

OBIETTIVO:

Diminuire la percentuale di contratti a tempo determinato, soprattutto nell'ambito dell'insegnamento.

INTERVENTI E MISURE:

- Interventi nelle politiche del personale per rafforzare gli insegnanti.