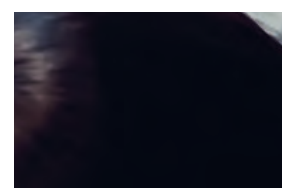
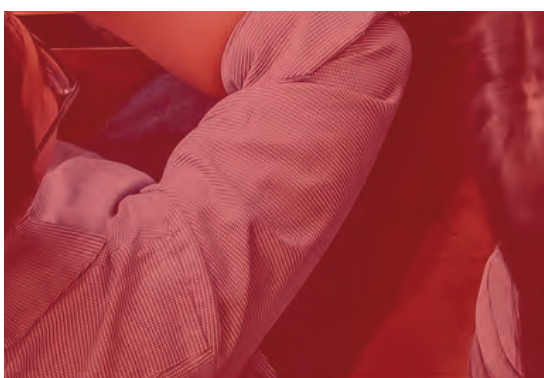




**P
I
A
O**



2024 - 2026

ANLAGE

GEP - Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen > 3.3 - Dreijahresplan des Personalbedarfs

VORWORT

Das Land Südtirol hat einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag und eine besondere soziale Verantwortung. Als öffentliche Körperschaft und größter Arbeitgeber Südtirols leistet die Landesverwaltung einen aktiven Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. Dies gilt auch in den Bereichen Chancengleichheit, Gleichstellung und Inklusion.

Das Land Südtirol verfolgt die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, darunter das Ziel Nr. 5 „Geschlechtergleichheit“, das Ziel Nr. 10 „Weniger Ungleichheiten“ und das Ziel Nr. 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“. Die Geschlechtergleichstellung rückt damit in den Fokus mit einem klaren Bekenntnis gegen Geschlechterstereotypen und für die Gleichstellung.

Als wichtigen Schritt in diese Richtung hat das Land Südtirol im Jahr 2021 die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterzeichnet und in der Folge in einem partizipativen Prozess den ersten umfassenden Südtiroler Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS erarbeitet. Dieser Plan umfasst acht Handlungsfelder, setzt ambitionierte Ziele und definiert Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, die es im Zeitraum 2024-2028 umzusetzen gilt.

Als Land Südtirol unterstützen wir diese Initiativen, setzen Schritte und realisieren Vorhaben, die der gesamten Bevölkerung unseres Landes zugutekommen. Gleichzeitig sind wir stets darum bemüht, die Gleichstellung innerhalb unserer Verwaltung voranzutreiben und zu festigen.

Die Förderung der Gleichstellung ist dabei nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch eine entscheidende Voraussetzung für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind davon überzeugt, dass eine inklusive Arbeitsumgebung, in der alle unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen die gleichen Chancen erhalten und sich einbringen können, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz steigern. Nicht nur das: Gelebte Diversität erhöht auch die Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit der Verwaltung. Dies wirkt sich wiederum auf die Qualität der Dienste aus und ist somit ein Gewinn für alle Bürgerinnen und Bürger.

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) 2024 - 2026 umfasst eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Landesverwaltung. Die Erarbeitung des Plans erfolgte in Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationseinheiten, dem Einheitlichen Garantiekomitee – EGK, Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr Fachwissen, ihre Erfahrungen und Ideen eingebracht haben und einen Beitrag zur Förderung der Gleichbehandlung leisten wollen.

Die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit betreffen uns alle. Daher ermutigen wir auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung, sich aktiv an der Förderung der Chancengleichheit zu beteiligen und Geschlechterstereotypen in unserer Arbeitsumgebung zu erkennen, zu benennen und abzubauen. Nur durch gemeinsame Anstrengungen können wir die Ziele der Gleichstellung erreichen. Wir haben die Möglichkeit, eine noch inklusivere, gerechtere und produktivere Verwaltung zu schaffen, von der letztendlich jede und jeder profitiert. Nutzen wir diese Chance!

Vielen Dank für Ihre Unterstützung und Ihr Engagement

Arno Kompatscher
Landeshauptmann

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 5 |
| 1.1 | Grundkonzept und Definition von Gleichstellung und Chancengleichheit | 5 |
| 1.2 | Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinte Nationen | 6 |
| 1.3 | Die Strategie der Europäischen Union für die Gleichstellung der Geschlechter | 6 |
| 1.4 | Die nationale Gleichstellungsstrategie | 7 |
| 1.5 | Förderung der Chancengleichheit in Südtirol..... | 7 |
| 1.6 | Schlüsselakteure für Chancengleichheit in Südtirol | 8 |
| 1.7 | Horizont Europa (Horizon Europe) und der Gender Equality Plan - GEP..... | 8 |
| 2 | Der Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung..... | 9 |
| 2.1 | Vorgehensweise bei der Erstellung des Plans, Beteiligung, Transparenz und Veröffentlichung..... | 10 |
| 2.1.1 | Die Arbeitsgruppe..... | 10 |
| 2.1.2 | Genehmigungsverfahren..... | 12 |
| 2.1.3 | Veröffentlichung..... | 12 |
| 2.2 | Ressourcen | 12 |
| 2.3 | Datenerhebung und Monitoring..... | 12 |
| 2.3.1 | Kontextanalyse..... | 12 |
| 2.3.2 | Der Genderbericht zum Landespersonal..... | 12 |
| 2.3.3 | Laufendes Monitoring..... | 22 |
| 2.4 | Weiterbildung und Sensibilisierung: | 22 |
| 3 | Gleichstellung und Chancengleichheit in der Südtiroler Landesverwaltung | 23 |
| 3.1 | Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der Personalordnung | 23 |
| 3.2 | Verhaltenskodex für das Landespersonal und Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals..... | 23 |
| 3.3 | Das Einheitliche Garantiekomitee | 24 |
| 3.4 | Die Vertrauensrätin..... | 24 |

| | | |
|------|--|----|
| 3.5 | Vom Dreijahresplan der positiven Aktionen 2021-2023 zum Gender Equality Plan 2024-2026 | 24 |
| 3.6 | Studien und Analysen zu Gleichstellung und Chancengleichheit | 24 |
| 3.7 | Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen..... | 25 |
| 3.8 | Initiative Frauen in Führung..... | 25 |
| 3.9 | Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Personalaufnahme oder beim beruflichen Aufstieg..... | 25 |
| 3.10 | Gleichstellung in Gremien innerhalb der Landesverwaltung | 26 |
| 3.11 | Geschlechtergerechte Sprache | 26 |
| 3.12 | Maßnahmen für das Personal der Landesverwaltung betreffend die Mutterschaft und Vaterschaft, die Pflege von Personen und andere Gründe | 26 |
| 3.13 | Flexible Arbeitszeiten und Part Time | 27 |
| 3.14 | Smart Working | 27 |
| 3.15 | Ergänzender Gesundheitsfonds – SaniPro | 28 |
| 3.16 | Zusatzrentenfonds – Laborfonds | 28 |
| 4 | Die Themenbereiche des GEP der Landesverwaltung, Ziele, Strategien und Indikatoren..... | 28 |
| 4.1 | Ziele und Strategien der Landesverwaltung..... | 28 |
| 4.2 | Indikatoren..... | 30 |
| 5 | Maßnahmen | 32 |

1 Einleitung

Gleichbehandlung und Chancengleichheit sind innerhalb der Vereinten Nationen, in der Europäischen Union, auf Staatsebene und auch im Land Südtirol normativ verankert. Es besteht eine Verpflichtung zur Herstellung und Wahrung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Gleichzeitig gilt es, jegliche Form von Diskriminierung zu erkennen und zu beseitigen. Das Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter liegt also in der kollektiven Verantwortung von Staatengemeinschaften, Ländern, Gebietskörperschaften aber auch Arbeitgebern und Individuen. Es gilt, auf allen Ebenen anzusetzen.

In diesem Dokument wird an verschiedenen Stellen auf die Gleichstellung von *Frauen und Männern* eingegangen. Insbesondere dort, wo auf Strategiepapiere, Gesetze, Verordnungen usw. verwiesen wird, in denen diese Formulierung verwendet wurde. An dieser Stelle sei angemerkt, dass der vorliegende Gender Equality Plan darüber hinaus geht, indem er die Gleichstellung und Chancengleichheit von Personen jeglichen Geschlechtes umfasst.

1.1 Grundkonzept und Definition von Gleichstellung und Chancengleichheit

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“¹ Die Vereinten Nationen stellen mit dieser Aussage im Artikel 1 der Menschenrechtskonvention klar, dass Gleichstellung ein grundlegendes Menschenrecht ist.

Weltweit gibt es Bestrebungen, bestehende Ungleichheiten zu überwinden. Es werden Fortschritte erzielt, es gibt aber nach wie vor viel zu tun. Die Bemühungen für Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sind wichtig und lohnend. Denn Gleichstellung ist ein Grundwert und ein Garant demokratischer Gesellschaften. Diese gilt es zu schützen.

„Gleichstellung = gleiche Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen“ (EIGE)

Laut Europäischem Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) bedeutet Gleichstellung nicht, „dass Frauen und Männer gleich werden, sondern dass die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich oder weiblich geboren werden. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen wie von Männern unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.“²

„Chancengleichheit = das Fehlen geschlechtsbedingter Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben im Wege stehen.“ (EIGE)

¹ Vgl.: <https://unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte/>

² Vgl.: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=de

Oft existieren Barrieren in einer versteckten Form und sind schwierig zu identifizieren. Sie entstehen durch strukturelle Umstände und gesellschaftliche Normen, die sich als besonders schwer veränderbar erwiesen haben und nach wie vor bestehen.

Gleichstellung und Chancengleichheit sind nicht nur eine Frage von Recht und Gerechtigkeit. Alle profitieren von Geschlechtergerechtigkeit, nicht zuletzt im Wirtschafts- und Arbeitskontext. Die komplexen Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft können nur gemeistert werden, wenn sie aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden und ein System in der Lage ist, mit verschiedenen Herangehensweisen zu reagieren und zu agieren. Diversität birgt somit ein großes, noch längst nicht ausgeschöpftes Potential in sich und ist ein wichtiger Faktor für den nachhaltigen Erfolg.

1.2 Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinte Nationen

Im Jahr 2015 haben die Vereinten Nationen die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung verabschiedet und damit einen Fahrplan zur Förderung des nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten vorgelegt. Staaten, Länder, die Wirtschaft und die Zivilgesellschaft werden dazu aufgefordert, die 17 Ziele (Sustainable Development Goals, SDGs) für eine nachhaltige soziale, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung zu verfolgen. Darunter die Ziele Nummer 5 „Geschlechtergleichheit“, Nummer 10 „Weniger Ungleichheiten“ und Nummer 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“.³

Im Nachhaltigkeitsziel Nummer 5 „Geschlechtergleichheit“ geht es unter anderem darum, alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen zu beenden, die vollständige Teilhabe von Frauen an Führungspositionen und Entscheidungsprozessen zu erreichen, eine Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung und Selbstbestimmung zu forcieren und die Anerkennung unbezahlter Fürsorgearbeit.

1.3 Die Strategie der Europäischen Union für die Gleichstellung der Geschlechter

Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union besagt: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“⁴ Dieser Grundsatz wird in einer Reihe von Richtlinien, Verordnungen und Empfehlungen der europäischen Organe übernommen und gefestigt.

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2020 die Europäische Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 erlassen.⁵ Das Strategiepapier gibt die politischen Ziele und die wichtigsten Maßnahmen für den Fünfjahreszeitraum vor und bildet den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter.

Vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas wurde die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene erarbeitet.⁶ Die Lokal- und Regionalregierungen erklären darin ihren Einsatz für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

³ Vgl. <https://unric.org/de/17ziele/>

⁴ Vgl. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (konsolidierte Fassung) vom 26.10.2012, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union C 326/47, DE; <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:de:PDF>

⁵ Vgl. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de

⁶ Vgl.

https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf

1.4 Die nationale Gleichstellungsstrategie

In Anlehnung an die Europäische Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 hat Italien ein nationales, an den Kontext und die Ausgangssituation angepasstes Strategiepapier vorgelegt.⁷ Die nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2021-2026 wurde in einem partizipativen Prozess unter Einbeziehung der Zentralverwaltung, der Regionen, der Gebietskörperschaften, der Sozialpartner und der wichtigsten Verbände, die sich für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, erarbeitet. Im Strategiepapier sind 5 Prioritäten bzw. Aktionsfelder festgelegt, in denen sich Italien aktivieren will, um in Sachen Gleichstellung weiterzukommen: Arbeit, Einkommen, Wissen, Zeit, Macht/Einfluss.

Dass es Handlungsbedarf gibt, ist wissenschaftlich nachgewiesen, statistisch belegt und unumstritten. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) reiht Italien auf Basis des Gender Equality Index europaweit auf den 13. Rang.⁸ Italien liegt damit in Sachen Gleichstellung unter dem EU-Durchschnitt. Eine Verbesserung um einen Rang seit 2020 konnte zwar erreicht werden, zu den im Bereich Chancengleichheit führenden Ländern Schweden, Niederlande und Dänemark besteht aber noch ein großer Abstand.

Der Kampf gegen geschlechtsspezifische Ungleichheit und Diskriminierung ist eine der strategischen, transversalen Prioritäten des nationalen Wiederaufbau- und Resilienzplans (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR). D.h., dass in allen 6 Missionen des PNRR mehrere Maßnahmen vorgesehen sind, welche die Geschlechtergerechtigkeit direkt oder indirekt fördern. Ein Fokus wird dabei auf die Frauenerwerbstätigkeit gelegt, die in Italien im europaweiten Vergleich besonders gering ist.⁹

Im Jahr 2006 wurde der Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau verabschiedet (Gesetzesvertretendes Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198).¹⁰ Ein wichtiger Schritt, da die Bestimmungen zur Beseitigung von Diskriminierungen und zur Förderung der Chancengleichheit damit systematisiert und erneuert wurden. Der Kodex wurde im Laufe der letzten Jahre mehrmals abgeändert und angepasst. Öffentliche Verwaltungen sind gemäß Art. 48 des G.v.D. 198/2006 verpflichtet, Aktionspläne zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Beruf und Arbeit und zur Verminderung des Geschlechtergefälles auszuarbeiten. Der Planungszeitraum umfasst drei Jahre.

1.5 Förderung der Chancengleichheit in Südtirol

Eingebettet in den internationalen und den nationalen Kontext engagiert sich das Land Südtirol aktiv in Sachen Chancengleichheit. Die Südtiroler Landesregierung bekennt sich zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und hat im Juli 2021 das Strategiepapier für die nachhaltige Entwicklung Südtirols "Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit" genehmigt (Beschluss der Landesregierung Nr. 627 vom 20. Juli 2021). Darin sind verschiedene Handlungsfelder für Südtirol vorgesehen, u.a. die „Soziale Absicherung und Chancengerechtigkeit“.¹¹

Im September 2021 hat das Land Südtirol die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene unterzeichnet, sich damit mit deren Zielsetzungen einverstanden erklärt und sich dazu verpflichtet, einen Gleichstellungsaktionsplan auszuarbeiten (Beschluss der Landesregierung Nr. 803 vom 21. September 2021). In einem fast zwei Jahre dauernden landesweiten Beteiligungsprozess haben sich über 200 Menschen in Arbeitsgruppen zu den folgenden acht Handlungsfeldern ausgetauscht:

- 1) Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft
- 2) Sicherheit und Schutz vor Gewalt
- 3) Bildung

⁷ Vgl. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/#:~:text=La%20Strategia%20nazionale%20per%20la%20parit%C3%A0%20di%20genere,di%20arrivo%20i n%20termini%20di%20parit%C3%A0%20di%20genere.>

⁸ Vgl. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>

⁹ Vgl. www.openpolis.it/le-misure-del-pnrr-che-potrebbero-favorire-la-parita-di-genere/

¹⁰ Vgl. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>

¹¹ Vgl. <https://nachhaltigkeit.provinz.bz.it>

- 4) Gesundheit
- 5) Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen
- 6) Soziale Sicherheit
- 7) Initiativen gegen Rollenstereotype
- 8) Gleichstellung der Geschlechter in den Medien

Der Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS ist ein strategisches Grundlagendokument und enthält 30 priorisierte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für die gesamte Südtiroler Bevölkerung. Die Landesregierung hat den Plan am 8. August 2023 mit Beschluss Nr. 666 gutgeheißen.¹² Die konkrete Umsetzung der Maßnahmen erfolgt im Zeitraum 2024 bis 2028 und wird von der Landesverwaltung über den Performance-Plan vorangetrieben.

Am 8. März 2010 hat der Südtiroler Landtag das Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes, Nr. 5 erlassen. „Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern“ (Art. 1).¹³

1.6 Schlüsselakteure für Chancengleichheit in Südtirol

Schlüsselakteure und -einrichtungen im Bereich der Chancengleichheit sind in Südtirol die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, der Beirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro.

Die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, deren/dessen Funktion im Kodex für die Chancengleichheit (G.v.D. 198/2006) festgelegt wurde, ist als Ombudsstelle beim Südtiroler Landtag angesiedelt.¹⁴ Sie/er ist vor allem für die Förderung und die Kontrolle der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz zuständig. Die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat unterstützt Personen, die am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung erleben. Sie/er bietet Informationen und Beratung an und führt Mediationen durch. Dabei unterliegt sie/er strenger Schweigepflicht. Als öffentliche Amtsperson hat sie/er die Pflicht, Straftaten und Missstände, von denen sie/er erfährt, zu melden und ist klageberechtigt.

Beim Landesbeirat für Chancengleichheit handelt es sich um ein beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung.¹⁵ Der Beirat kann Gutachten zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgeben sowie Vorschläge für Regelungen, Bestimmungen und Programme erarbeiten, um eine tatsächliche Gleichstellung in Südtirol zu erlangen. Er pflegt umfassende Netzwerkarbeit und ist in der Sensibilisierung, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit zu den Themen Chancengleichheit und Gleichstellung aktiv.

Das Frauenbüro ist eine Dienststelle des Landes und Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen und Frauenanliegen.¹⁶ Zusammen mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit setzt das Frauenbüro Aktionen im Rahmen der Genderpolitik und führt zahlreiche Kampagnen und Initiativen für eine gerechte Entlohnung, mehr Frauen in Führungspositionen, die Schaffung von funktionierenden Frauennetzwerken, gegen Gewalt an Frauen und gegen stereotype Rollenbilder durch, um nur einige Beispiele zu nennen.

1.7 Horizont Europa (Horizon Europe) und der Gender Equality Plan - GEP

Die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 der EU schlägt sich auf verschiedene Programme der Europäischen Union nieder. Ein Beispiel dafür ist das Rahmenprogramm für Forschung und Innovation für den Zeitraum 2021-2027 Horizont Europa (Horizon Europe).¹⁷ Mit dem Programm Horizon Europe werden Wissenschaft und Technologie in der EU gestärkt und Lösungen für vorrangige

¹² Vgl. <https://www.aequitas.bz.it/>

¹³ Vgl. http://lexbrowser.provincia.bz.it/doc/de/lp-2010-5/landesgesetz_vom_8_m_rz_2010_nr_5.aspx

¹⁴ Vgl. <https://www.gleichstellungsraetin-bz.org/>

¹⁵ Vgl. <https://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/landesbeirat-fuer-chancengleichheit-fuer-frauen.asp>

¹⁶ Vgl. <https://www.provinz.bz.it/chancengleichheit/frauenbuero.asp>

¹⁷ Vgl. https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/horizon-europe_en

politische Ziele wie den ökologischen und digitalen Fortschritt entwickelt. Es trägt zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung bei und fördert die Wettbewerbsfähigkeit sowie das Wachstum innerhalb der EU. Mit Horizon Europe gibt die Europäische Union außerdem die Leitlinie zur Förderung von Forschung und Entwicklung vor. Insgesamt stehen 95,5 Milliarden Euro zur Verfügung. Dieses Budget ergänzt die nationalen und regionalen Mittel für Forschung und Innovation.¹⁸

Die Europäische Kommission hat den sogenannten „Gender Equality Plan - GEP“ als Fördervoraussetzung von Horizon Europe festgelegt. D.h. dass ab dem Jahr 2022 alle öffentlichen Einrichtungen, Universitäten und Forschungsinstitutionen über einen Gleichstellungsplan verfügen müssen. Fehlt der Plan, können sie auf die Fördermittel im Programm Horizon Europe nicht zugreifen.¹⁹ Mit dieser Maßnahme zielt die Europäische Kommission darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation voranzutreiben. Die Geschlechterdimension soll dadurch auch in den Projekten stärker berücksichtigen und somit letztlich die Qualität der Forschung verbessert werden.

Die Europäische Kommission legt vier Elemente als Vorgaben für den Gleichstellungsplan – GEP fest:

- 1) **Transparenz/Veröffentlichung:** Der GEP muss ein formales Dokument sein, das von der Führungsspitze der Institution genehmigt und innerhalb dieser verbreitet und bekanntgemacht wird.
- 2) **Ressourcen:** Für die Umsetzung der im GEP vorgesehenen Maßnahmen müssen die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden.
- 3) **Datenerhebung und Monitoring:** Der GEP muss evidenzbasiert sein und sich auf nach Geschlecht aufgeschlüsselte Ausgangsdaten zum Personal stützen. Die Fortschritte werden laufend über festgelegte Indikatoren überwacht.
- 4) **Weiterbildung und Sensibilisierung:** Im GEP sind Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen vorzusehen, durch die Wissen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit verbreitet wird und die für unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sensibilisieren.

Ferner empfiehlt die Europäischen Kommission, dass der Gleichstellungsplan - GEP folgende Themenbereiche abdeckt:

- 1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur
- 2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung
- 3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- 4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
- 5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

2 Der Gender Equality Plan der Südtiroler Landesverwaltung

Wie im Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (G.v.D. 198/2006) vorgesehen, hat die Landesverwaltung den Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023 ausgearbeitet und die darin enthaltenen Maßnahmen umgesetzt. Der Plan war für den Zeitraum 2024-2026 neu aufzulegen.

Die Europäische Kommission hat das Vorhandensein eines Gender Equality Plans als Fördervoraussetzung für den Zugriff auf Mittel aus dem Horizon Europe Programm festgelegt. Die Landesverwaltung schöpft aus diesem Fördertopf.

Die Zielsetzungen des nationalen Dreijahresplans der positiven Aktionen und des europäischen Gleichstellungsplans - GEP sind dieselben und zwar die Förderung der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation durch die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen zugunsten des Personals sowie das Monitoring der erzielten Ergebnisse und der Entwicklung in Sachen Gleichstellung anhand festgelegter Indikatoren.

¹⁸ Vgl. <https://www.consilium.europa.eu/de/policies/horizon-europe/>

¹⁹ Vgl. <https://www.eubuero.de/de/fif-genderaspekte-heu-2586.html>

Es ist daher zweckdienlich, ein einheitliches Planungsdokument zu erstellen, den vorliegenden „Gender Equality Plan – GEP der Südtiroler Landesverwaltung / Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung“. Mit dem GEP erfüllt die Landesverwaltung zudem die Vorgaben gemäß Art. 3 des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5, Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz zur Erstellung von Plänen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Der gegenständliche Gender Equality Plan wurde für den Dreijahreszeitraum 2024-2026 erstellt, in Übereinstimmung mit anderen strategischen Planungsinstrumenten, u.a.:

- Gleichstellungsaktionsplan ÆQUITAS
- PIAO - Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan / Performance-Plan
- Strategieplan für die nachhaltige Entwicklung des Landes “Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“
- Personalentwicklungsplan 2023-2024

2.1 Vorgehensweise bei der Erstellung des Plans, Beteiligung, Transparenz und Veröffentlichung

Die Entwicklung und Umsetzung des Gender Equality Plans erfolgt in einem mehrstufigen Prozess, der verschiedene Schritte beinhaltet:

- Festlegung der für die Koordination verantwortlichen Organisationseinheit
- Studium der Leitlinien von Horizon Europe und des Konzepts des GEP
- Festlegen des Zeitplans
- Identifikation und Kontaktaufnahme mit den internen Stakeholdern
- Einberufung einer Arbeitsgruppe
- Analyse des Status quo in der Organisation: Empirische und qualitative Analyse
- Definition der Ziele
- Erarbeitung von Maßnahmenvorschlägen samt Zuständigkeiten
- Einbeziehung der Entscheidungsträger, insbesondere der Generaldirektion des Landes
- Formelle Genehmigung des Plans durch die Landesregierung
- Veröffentlichung auf der Seite Transparente Verwaltung und in MyNET und Bekanntmachung des Plans
- Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen
- Periodisches Monitoring der Umsetzung und der Zielerreichung
- Eventuelle Anpassung der Maßnahmen

2.1.1 Die Arbeitsgruppe

Der Gender Equality Plan basiert auf der Überzeugung, dass Chancengleichheit nur durch das Engagement vieler möglich wird. Dies gilt umso mehr in einer Organisation der Größenordnung der Südtiroler Landesverwaltung. In diesem Sinne war die Ausarbeitung des GEP ein kollektiver Prozess, an dem sich zahlreiche Akteure, Strukturen und Personen aktiv beteiligten. Sie haben ihre vielfältigen Perspektiven, Ideen und Erfahrungen eingebracht und gemeinsam einen umfassenden und praxisnahen Plan erarbeitet. Die Arbeitsgruppenmitglieder haben Vorschläge eingebracht, um in der Landesverwaltung eine noch inklusivere und gerechtere Arbeitsumgebung zu schaffen. Und sie übernehmen die Verantwortung für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Der gegenseitige Austausch, das Ideen sammeln und Diskutieren kann man bereits als Beitrag zu einer Kultur der Gleichstellung und Beteiligung in der Landesverwaltung verstehen.

Zu den mit Dekret des Landeshauptmanns vom 14. Februar 2022, Nr. 5 neu festgelegten Zuständigkeiten des Amtes für Personalentwicklung zählt die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Das Amt führt daher Initiativen durch, die darauf abzielen, die Vielfalt und Chancengleichheit in der Landesverwaltung zu stärken. Im Auftrag des Generaldirektors des Landes hat das Amt für Personalentwicklung die Koordinierung der Erstellung des Dreijahresplanes der positiven Aktionen bzw. des Gender Equality Planes 2024-2026 durchgeführt.

Beteiligte Strukturen und Personen:

| | |
|---|--|
| Generaldirektion | Alexander Steiner Ilaria Piccinotti |
| Amt für Personalentwicklung | Günter Sölva Margit Laimer |
| Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen | Gisella Webber |
| EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung | Gerhard Mair Valeria Trevisan |
| Abteilung Personal | Albrecht Matzneller Maurizio Pacchiani Debora Predenz |
| Organisationsamt | Patrizia Nogler Michela Zambiasi Silvia Vogliotti |
| Agentur für Presse und Kommunikation | Claudia Messner Susanna Salvaterra |
| Amt für Sprachangelegenheiten | Annette Lenz |
| Amt für Landessprachen und Bürgerrechte | Karin Ranzi Renate Kerschbaumer Francesco Trevisan |
| Familienagentur | Gerhard Mair |
| Initiativgruppe „Frauen in Führung!“ bzw. weibliche Mitglieder des internen Pools für Coaching und Supervision | Karin Dalla Torre Helga Huber Marion Markart Manuela Pierotti Veronika Rabensteiner Alexa Seebacher Rolanda Tschugguel Barbara Weis |
| Amt für den Europäischen Sozialfonds | Claudia Weiler Giulia Giuliani Alexandra Pöder |
| Amt für Wissenschaft und Forschung | Manuel Gatto Laura Cherchi |
| Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen | Veronika Rabensteiner Cecilia Stefanelli |
| Naturmuseum Südtirol | David Gruber |
| Amt für Kinder- und Jugendschutz und soziale Inklusion | Petra Frei |
| Sonderbeauftragter für Nachhaltigkeit | Klaus Egger |

Die Arbeitsgruppe hat sich mehrmals in Präsenz und online getroffen, den Status quo in Sachen Gleichstellung in der Landesverwaltung analysiert, Ideen gesammelt, Maßnahmenvorschläge erarbeitet und gemeinsam diskutiert. Die Gruppe stellte an sich den Anspruch, ambitionierte Maßnahmen zu planen, die realistisch und umsetzbar sind.

Die Arbeitsgruppe kann bei Bedarf und Notwendigkeiten erweitert werden, insbesondere um weitere Themenbereiche und Kompetenzen zu integrieren.

Der Plan wurde der Vertrauensrätin der Landesverwaltung, der Gleichstellungsrätin des Landes und der Prüfstelle des Landes vor dessen Genehmigung vorgestellt.

2.1.2 Genehmigungsverfahren

Der Prozess der Erstellung des Gender Equality Plans wurde vom Generaldirektor des Landes, in dessen Zuständigkeit das Personal der Landesverwaltung und auch das Thema Chancengleichheit in der Landesverwaltung fällt, eingeleitet und das Abschlussdokument positiv begutachtet.

Der GEP wird der Landesregierung als Teil des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans - PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 zur Genehmigung vorgelegt.

2.1.3 Veröffentlichung

Der Plan wird auf der Seite Transparente Verwaltung des Landes sowie auf der myNET-Seite (Intranet) des Amtes für Personalentwicklung veröffentlicht.

2.2 Ressourcen

Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und Bereitstellung der Ressourcen sind in der Beschreibung der einzelnen Maßnahmen festgelegt. Die Umsetzung der Maßnahmen erfordert hauptsächlich die Bereitstellung interner Personalressourcen. Die erforderlichen Budgetmittel werden von den verantwortlichen Strukturen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel bereitgestellt. Das Amt für Personalentwicklung hat ein eigenes Haushaltskapitel „Wohlbefinden und Chancengleichheit“ für diese Zwecke eingerichtet. Es wird auf die Beschreibung der einzelnen Maßnahmen verwiesen.

2.3 Datenerhebung und Monitoring

2.3.1 Kontextanalyse

Um zielgerichtete und wirksame Maßnahmen zu planen, ist es unerlässlich, auf solide Daten zurückzugreifen und eine klare Kenntnis der Ausgangssituation zu haben. Daten bilden das Fundament für fundierte Entscheidungen und ermöglichen es, die richtigen Schritte zu identifizieren, um die angestrebten Ziele zu erreichen. Gute Daten ermöglichen es außerdem, Prioritäten zu setzen und Ressourcen effizient einzusetzen. Das Risiko von Fehlentscheidungen wird vermindert. Für die Festlegung von Zielen und Maßnahmen ist folglich eine fundierte Analyse der IST-Situation und ein Austausch mit den Stakeholdern erforderlich.

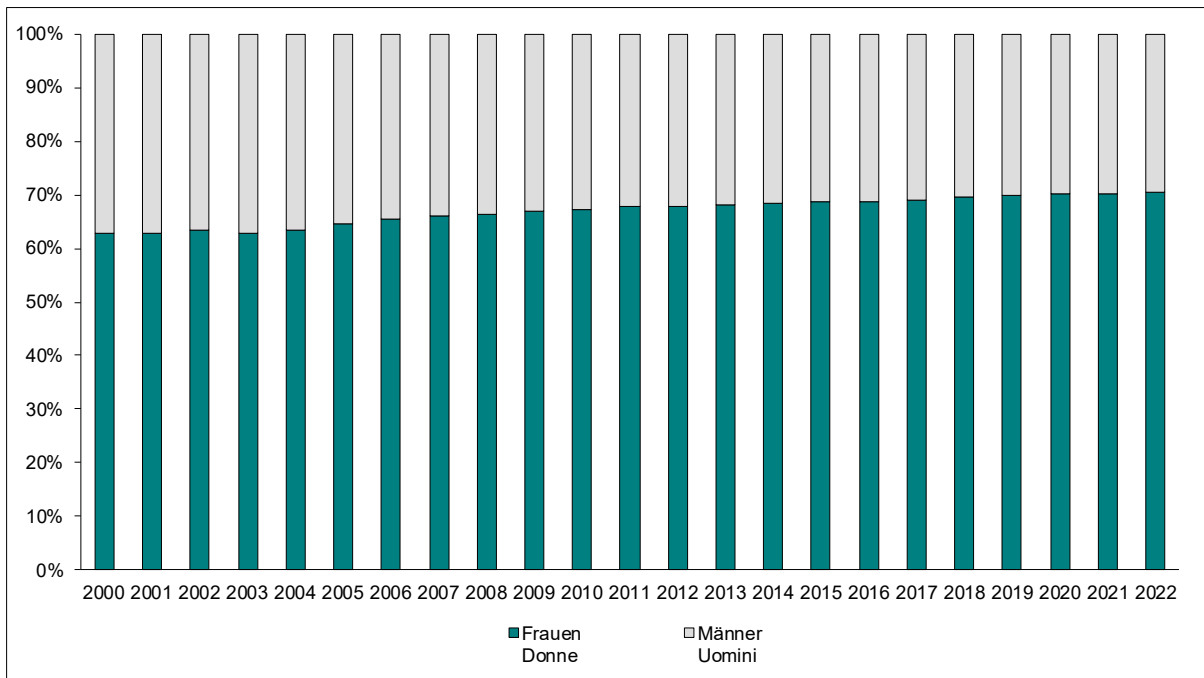
2.3.2 Der Genderbericht zum Landespersonal

Gemäß Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5, Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol (Art. 3 und 4) stellt die Landesverwaltung jährlich statistische Daten zum Personal bereit. Die Dienststelle für Controlling der Landesverwaltung erarbeitet für jedes Kalenderjahr einen Genderbericht mit Daten, Tabellen und Grafiken zu den Bediensteten der Landesverwaltung. Diese Daten sind eine wichtige Grundlage für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und den Gender Equality Plan. Die folgenden Informationen, Texte und Grafiken sind aus dem Genderbericht 2022 entnommen.²⁰

²⁰ Vgl. Controlling Report 9/2023, Landespersonal 2022 - Genderbericht gemäß Gleichstellungsgesetz, Dienststelle für Controlling im Organisationsamt

2.3.2.1 Arbeitsbereiche und Arbeitszeit

Graf. 1 - Landespersonal nach Geschlecht - 2000-2022 - Stand am 31.12.
Prozentuelle Verteilung



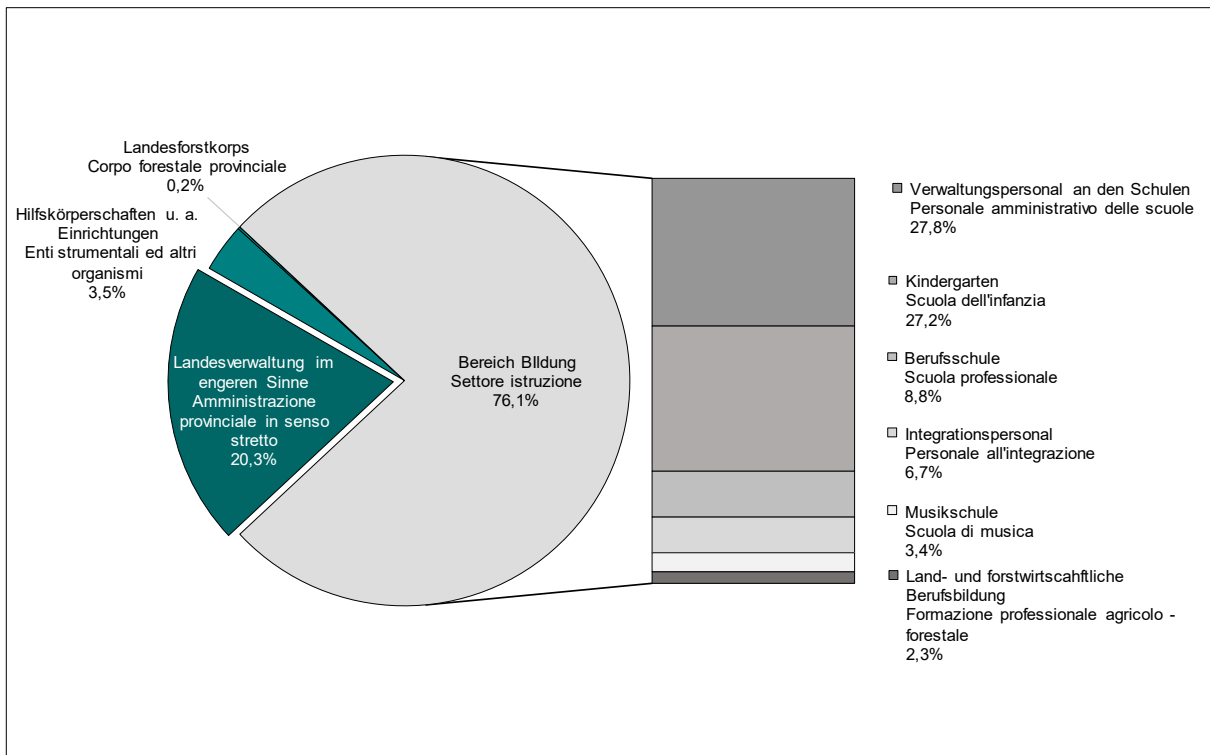
Zum 31.12.2022 zählt das Landespersonal insgesamt 10.359 äquivalente Vollzeiteneinheiten (VZÄ). Das entspricht 12.354 Personen, davon sind 8.695 Frauen (70,4%) und 3.659 Männer (29,6%). Der Frauenanteil in der Landesverwaltung ist im Lauf der Jahre kontinuierlich angestiegen. Betrug er im Jahr 2000 noch 62,7%, so liegt er heute bei 70,4%. Noch nie waren so viele Frauen im Landesdienst beschäftigt.

Neben der Landesverwaltung im engeren Sinne (2.719 Bedienstete) gehören zur Landesverwaltung: der Straßendienst (462), der Landesforstkörps (245), ein Teil des Personals der Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen (691) sowie des Personals im Bildungssektor (8.237). Letzteres umfasst das Verwaltungspersonal der Landes- und Staatsschulen, das Kindergartenpersonal, das Personal der Berufsschulen, der Musikschulen, das Personal für Integration und das Personal der landwirtschaftlichen Berufsschulen. Zusätzlich arbeiten 9.502 Schulführungskräfte und Lehrpersonen (8.174 VZÄ) an den Schulen staatlicher Art (Grund-, Mittel- und Oberschulen).

Der Großteil der Frauen (76,1%) arbeitet im Bildungssektor, weitere 20,3% in der Landesverwaltung im engeren Sinne, während die Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen 3,5% bzw. der Landesforstkörps 0,2% der Frauen beschäftigen.

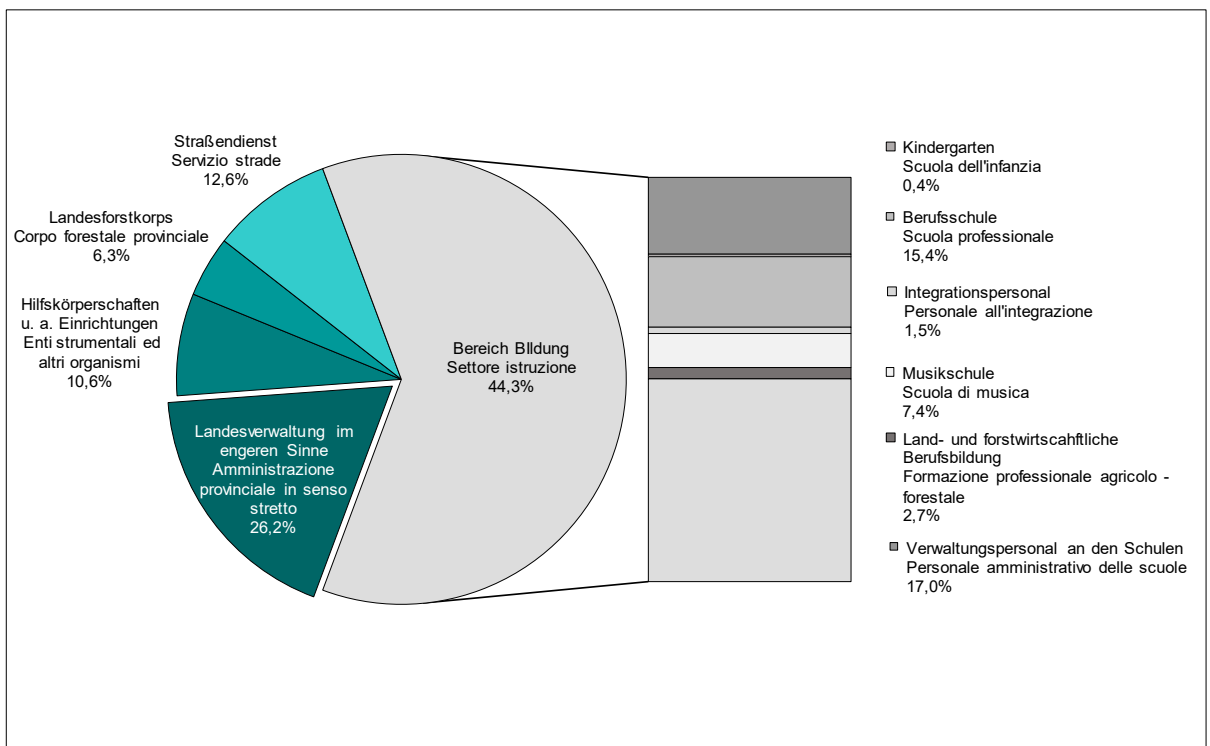
Die Männer sind etwas homogener aufgestellt: 44,3% im Bildungssektor, 26,2% in der Landesverwaltung im engeren Sinne, 10,6% in den Hilfskörperschaften und anderen Einrichtungen, 6,3% im Landesforstkörps und 12,6% im Straßendienst, der ausschließlich durch Männer besetzt ist.

Graf. 2a - Landespersonal nach Sektor: Frauen - Stand am 31.12.2022



Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen zeigt deutliche Unterschiede. In fast allen Bereichen ist der weibliche Anteil dominierend. Auffallend ist die Prädominanz im Bereich Bildung (80,3% Frauen), insbesondere in den Kindergärten (99,5% Frauen) und im Personal für Integration (91,2% Frauen). Die Männer überwiegen dagegen im Landesforstkörpers (94,3% Männer) und im Straßendienst, welcher zur Gänze männlich besetzt ist (100% Männer).

Graf. 2b - Landespersonal nach Sektor: Männer - Stand am 31.12.2022



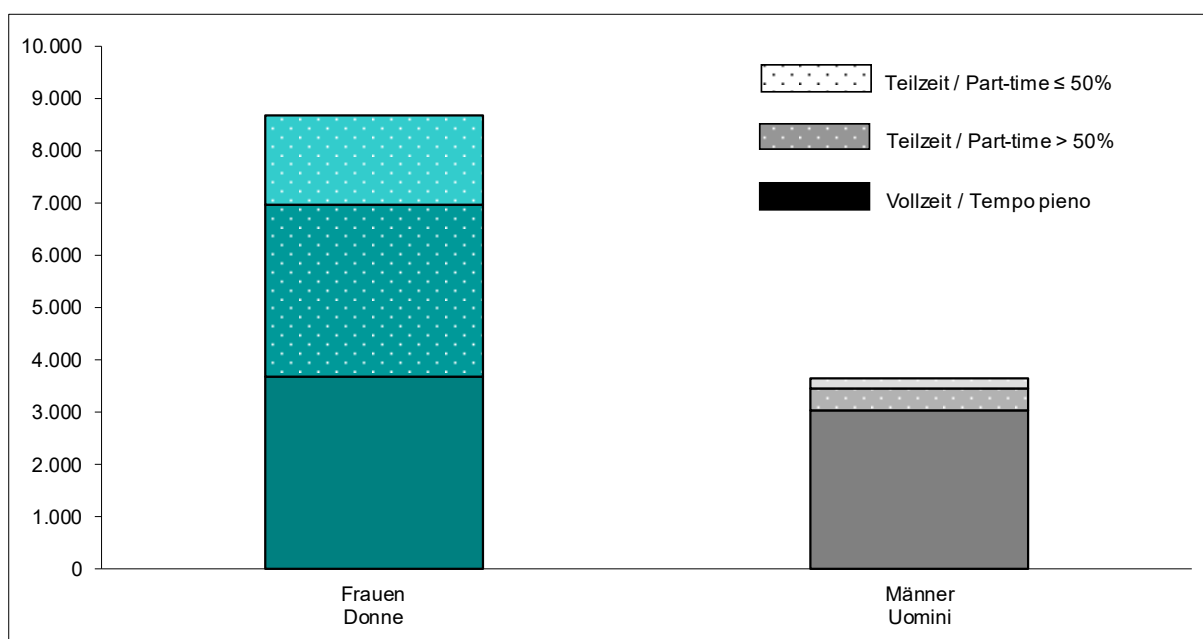
Aus einer ersten Analyse gehen folgende drei Aspekte der Strukturierung des Landespersonals nach Geschlecht hervor:

1. Die Anzahl der Frauen (8.695) ist weit mehr als doppelt so hoch wie jene der Männer (3.659);
2. Die Anzahl der Männer (3.659) entspricht in etwa jener der Frauen in Vollzeit (3.680).
3. Mehr als die Hälfte der Frauen (57,7%) arbeitet in einem Teilzeitverhältnis, während es bei den Männern nur 16,6% sind.

Tab. 1 - Landespersonal nach Bereich und Geschlecht - Stand am 31.12.2022

| | Frauen | Männer | Insgesamt | % F | % M |
|---|--------------|--------------|---------------|-------------|--------------|
| Landesverwaltung im engeren Sinne | 1.761 | 958 | 2.719 | 64,8 | 35,2 |
| Hilfskörperschaften u. a. Einrichtungen | 303 | 388 | 691 | 43,8 | 56,2 |
| Landesforstkorps | 14 | 231 | 245 | 5,7 | 94,3 |
| Straßendienst | - | 462 | 462 | - | 100,0 |
| Bereich Bildung, davon: | 6.617 | 1.620 | 8.237 | 80,3 | 19,7 |
| <i>Kindergarten</i> | 2.364 | 13 | 2.377 | 99,5 | 0,5 |
| <i>Berufsschule</i> | 765 | 564 | 1.329 | 57,6 | 42,4 |
| <i>Land- und forstwirtschaftliche Berufsbildung</i> | 196 | 97 | 293 | 66,9 | 33,1 |
| <i>Musikschule</i> | 294 | 269 | 563 | 52,2 | 47,8 |
| <i>Integrationspersonal</i> | 581 | 56 | 637 | 91,2 | 8,8 |
| <i>Verwaltungspersonal</i> | 2.417 | 621 | 3.038 | 79,6 | 20,4 |
| Landespersonal | 8.695 | 3.659 | 12.354 | 70,4 | 29,6 |

Graf. 3 - Landespersonal nach Arbeitszeit und Geschlecht - Stand am 31.12.2022
Prozentuelle Verteilung



2.3.2.2 Funktionsebenen und Berufsbilder

Das Landespersonal arbeitet in mehr als hundert verschiedenen Berufen, die je nach Aufgabenbereich und Tätigkeit in neun Funktionsebenen unterteilt sind.

Eine Analyse der Frauenquote nach Funktionsebene zeigt, dass, mit Ausnahme der III. und IX. Funktionsebene, der Anteil der Frauen jenen der Männer übertrifft. Drei Viertel des Personals verteilen sich auf nur 15 Berufsbilder. Einige Berufsbilder sind geschlechter-charakteristisch, d.h. der Anteil von Männern oder Frauen liegt über 90%. Werden nur die Berufsbilder mit mindestens zehn Personen in Betracht gezogen, ist ersichtlich, dass die Berufsbilder Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin und Pädagogische/r Mitarbeiter/in im Kindergarten (IV. Funktionsebene) ausschließlich weiblich besetzt sind. Ein anderes Bild zeigt sich im Landesforstkorps, wo nur 14 von 245 Mitarbeitern Frauen sind. Ausschließlich männlich besetzt sind hingegen die Berufsbilder Straßenwärter/in und spezialisierte/r Straßenwärter/in, Feuerwehrmann/frau, Forstinspektor/in und Praxislehrer/Praxislehrerin.

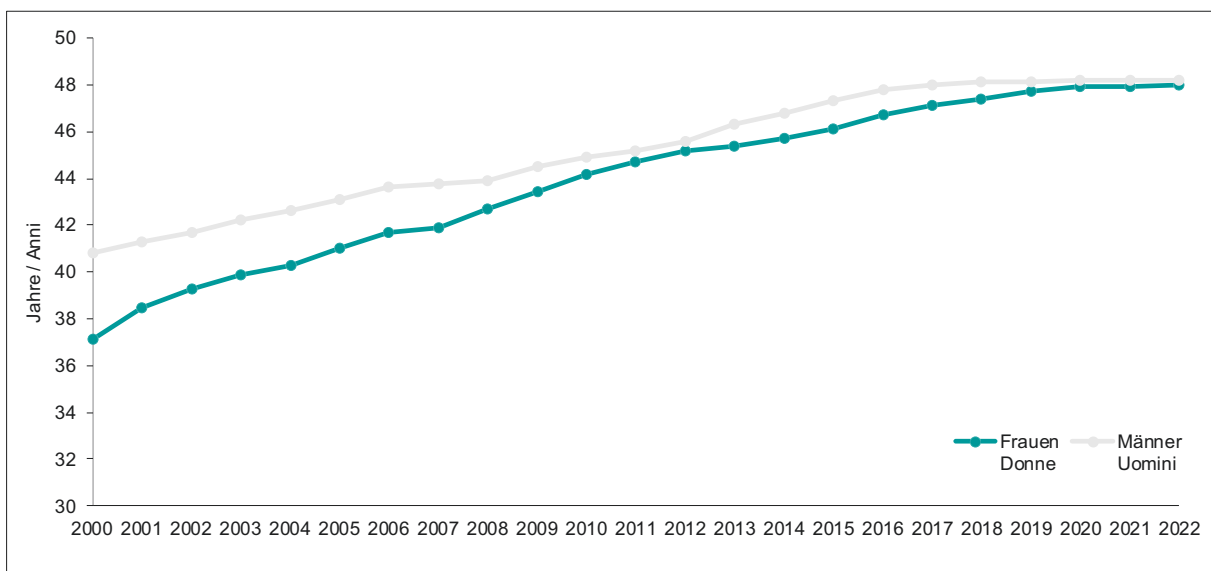
2.3.2.3 Alter

Das Durchschnittsalter des Landespersonals liegt im Jahr 2022 bei 48,1 Jahren. Insgesamt gesehen zeigt sich zwischen Frauen (48,0 Jahre) und Männern (48,2 Jahre) nur ein minimaler Altersunterschied. Anders in den einzelnen Funktionsebenen. Hier stellen die Männer vor allem in der VIII. Funktionsebene (50,6 Jahre), die Frauen insbesondere in der V. Funktionsebene im Schnitt das deutlich ältere Geschlecht dar.

Aus der Zeitreihenanalyse ist ersichtlich, dass das Durchschnittsalter des Landespersonals einen steigenden Trend verzeichnet. Dieser ist zum Teil auf die jüngsten Pensionsreformen und auf die Erhöhung des Renteneintrittsalters, und zum Teil auf den Aufnahmestopp in der Vergangenheit zurückzuführen. Mit Beginn des Angleichungsprozesses des Renteneintrittsalters zwischen Männern und Frauen wurde der Altersunterschied zwischen den Geschlechtern immer kleiner.

Im Jahr 2000 waren Frauen im Durchschnitt um vier Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen; heute beträgt der Unterschied nur mehr 2 Monate.

Graf. 4 - Landespersonal nach Durchschnittsalter und Geschlecht - 2000-2022



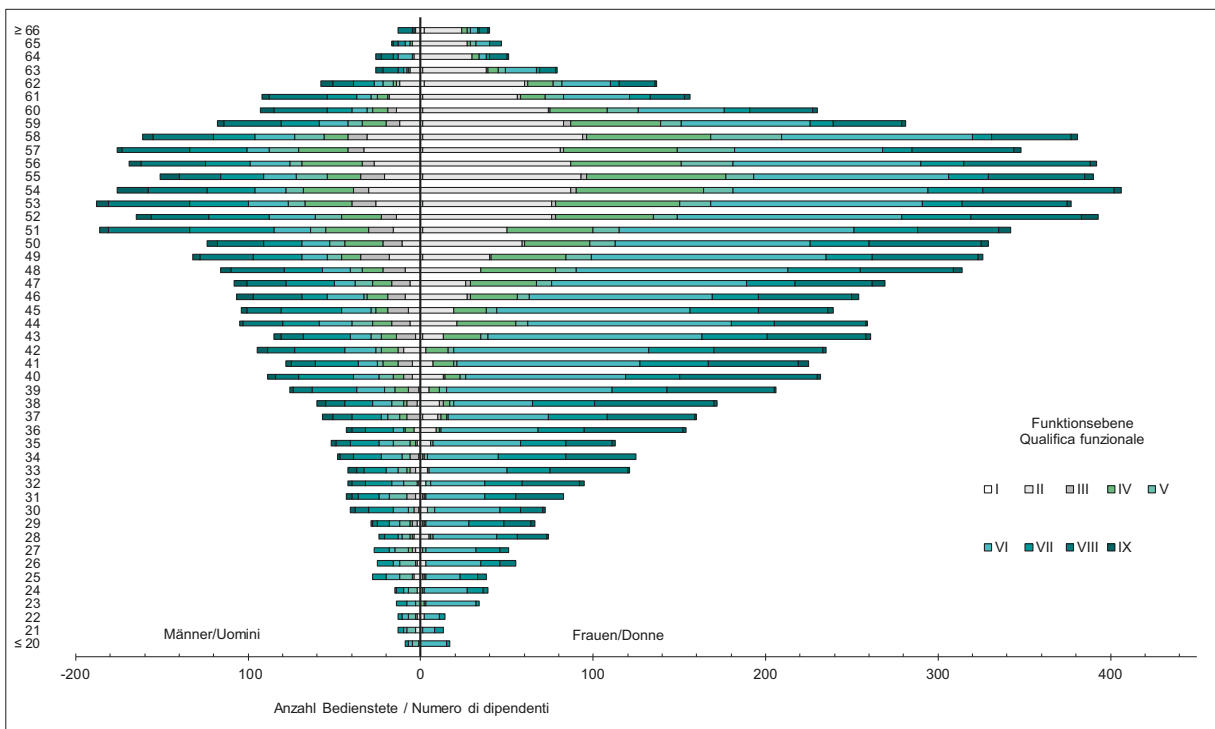
Die folgende Grafik zeigt die Strukturierung des Landespersonals nach Geschlecht und Alter. Einige interessante Aspekte sind ersichtlich:

- Die Altersverteilung auf der linken Seite der Grafik (Männer) verläuft analog zu jener auf der rechten Seite (Frauen). Einer hohen Anzahl an Mitarbeiter/innen in den mittleren Altersklassen (drei Viertel

des Personals in der Altersklasse 40-60 Jahre) steht eine viel geringere Anzahl in den Randklassen gegenüber;

- Innerhalb des nächsten Jahrzehnts wird es in den unteren Funktionsebenen eine bedeutende Anzahl an Mitarbeiter/innen mit über 60 Jahren geben;
- Es gibt, unabhängig vom Geschlecht, praktisch keine jungen Mitarbeitenden in den untersten Funktionsebenen mehr;
- In den höchsten Altersklassen ist die Akademikerquote bei den Frauen deutlich niedriger als bei den Männern. Mit abnehmendem Alter verringert sich diese Schere und die beiden Quoten gleichen sich an. Dies bringt zum Ausdruck, wie Frauen und Männer heute, im Gegensatz zu früher, über einen ähnlichen Ausbildungsgrad verfügen.

Graf. 5 - Landespersonal nach Alter, Funktionsebene und Geschlecht - Stand am 31.12.2022

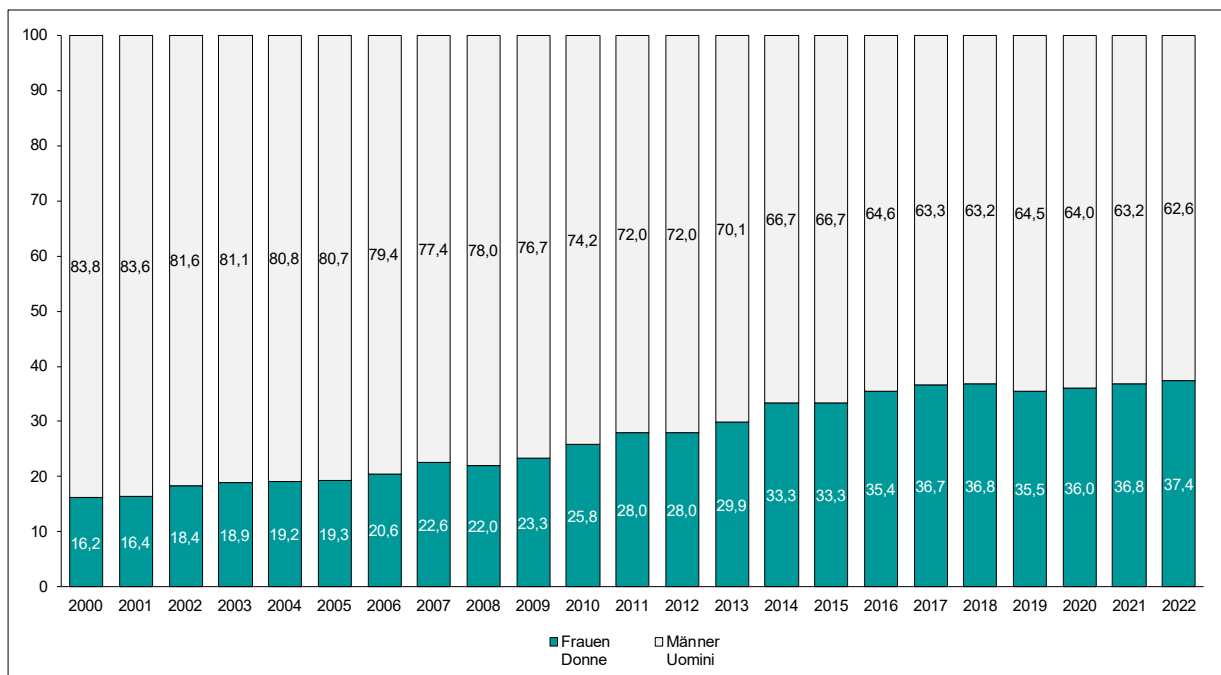


Führungskräfte am 31.12.2022

Am 31.12.2022 sind 305 Führungskräfte in der Landesverwaltung beschäftigt; ein Drittel davon sind Frauen.

Seit 2000 ist der Frauenanteil von 16,2% im Jahr 2000 auf 37,4% im Jahre 2022 gestiegen.

Graf. 6 - Führungskräfte nach Geschlecht - 2000-2022 - Stand am 31.12.
Prozentuelle Verteilung

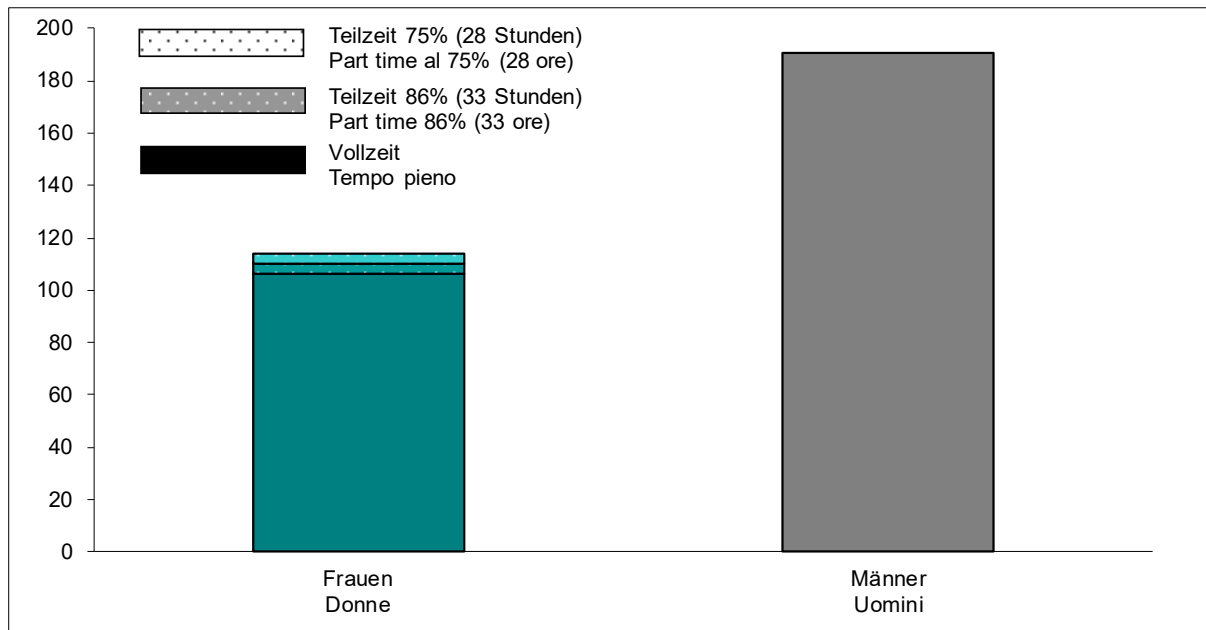


Was das Alter der Führungskräfte auf Landesebene anbelangt, so ist die größte Altersgruppe die der zwischen 1966 und 1975 Geborenen, in der sich fast die Hälfte der Führungskräfte befindet (53 Frauen und 96 Männer). Die Gruppe der vor 1966 Geborenen ist ebenfalls sehr zahlreich (28 weibliche und 60 männliche Führungskräfte). Bei der jüngeren Generation, die zwischen 1976 und 1985 geboren wurde, ist die Geschlechterverteilung dagegen ausgewogen (27 männliche und 27 weibliche Führungskräfte). Nur sehr wenige Führungskräfte sind nach 1985 geboren.

Unter den 305 Führungskräften ist die Teilzeitbeschäftigung wenig verbreitet (2,6%): acht Frauen in Führungsposition arbeiten in Teilzeit, die Hälfte von ihnen 28 Stunden und die andere Hälfte 33 Stunden. Fünf der acht teilzeitbeschäftigten Führungskräfte sind Amtsdirektorinnen.

Bei den weiblichen Führungskräften liegt die Teilzeitquote bei 7,0% gegenüber einer Gesamt-Teilzeitquote der Frauen von 57,7%.

Graf. 7 - **Führungskräfte nach Arbeitszeit und Geschlecht** - Stand am 31.12.2022
 Absolute Werte

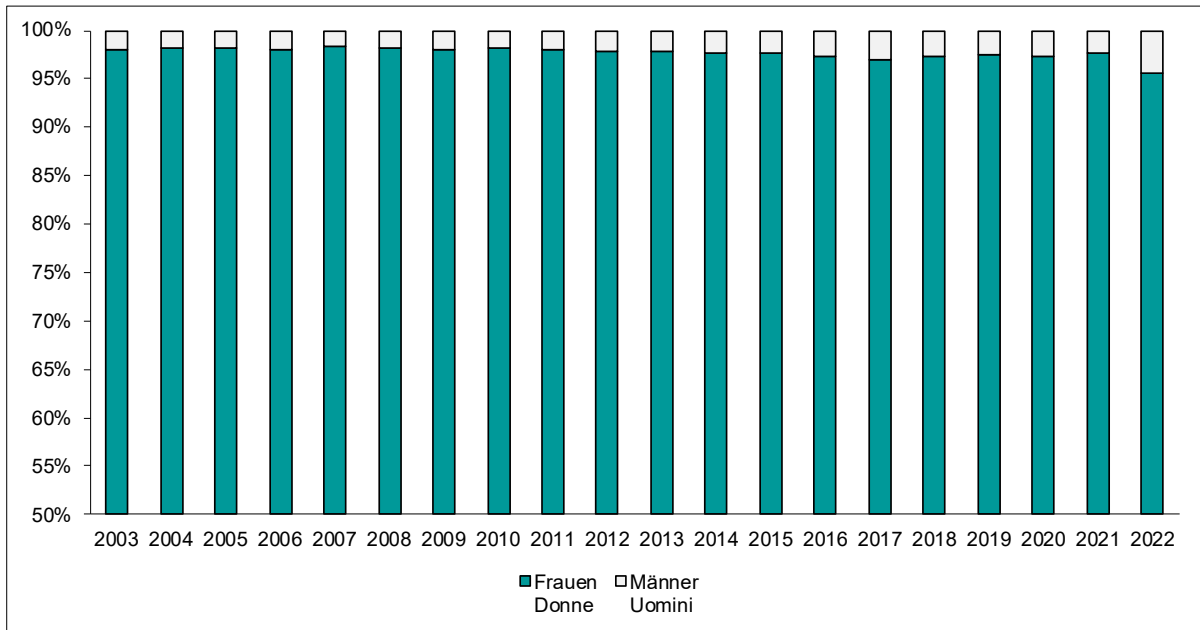


2.3.2.4 An- und Abwesenheiten 2022

Elternschaft

Im Lauf der Jahre hat sowohl die Anzahl der Ansuchen als auch die Dauer der Elternschaft abgenommen. Das Landespersonal nutzt weiterhin mehrheitlich die Möglichkeit der längst-möglichen Abwesenheit vom Arbeitsplatz, die durch die Kombination von Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern ermöglicht wird. Die maximale Dauer beträgt hier 31 Monate für beide Eltern. Es ist jedoch ein Abwärtstrend erkennbar. In den letzten Jahren ist auch ein Rückgang bei den Ansuchen für die Freistellung aus Erziehungsgründen (Dauer von zwei Jahren) zu verzeichnen, aber es besteht nach wie vor eine sehr starke geschlechtsspezifische Asymmetrie bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub (95,6% der Abwesenheitstage wegen Elternschaft werden von Müttern beantragt).

Graf. 8 - Anzahl der Abwesenheitstage wegen Elternschaft nach Geschlecht - 2003-2022
 Freistellung aus Erziehungsgründen und Elternzeit in Kombination mit Wartestand für Personal mit Kindern
 Prozentuelle Verteilung

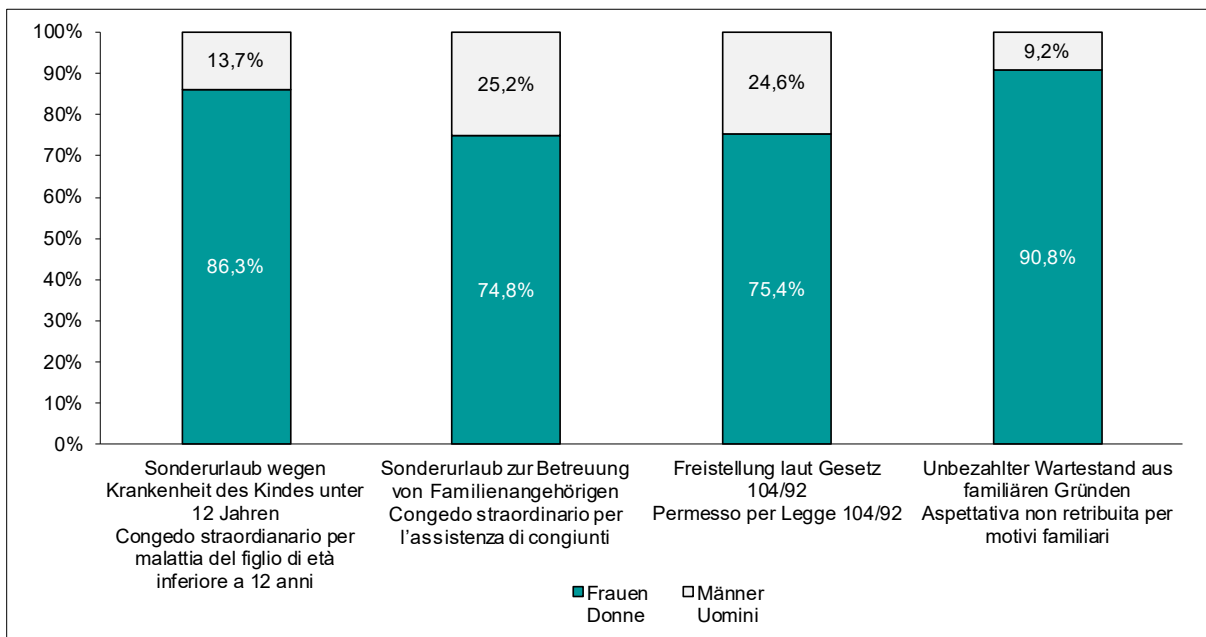


Andere Abwesenheiten aus persönlichen und familiären Gründen

Abgesehen von Mutter- bzw. Vaterschaft kann das Landespersonal auch aus anderen familiären Gründen von der Arbeit fernbleiben. 2022 haben 1.531 Mitarbeiterinnen den Sonderurlaub wegen Krankheit der Kinder unter 12 Jahren in Anspruch genommen. 243 Männer waren aus demselben Grund abwesend.

Die monatliche Freistellung laut Gesetz 104/92 wurde von 474 Frauen und 155 Männern genutzt. Im Jahr 2022 nahmen 217 Frauen und 19 Männer unbezahlten Wartestand aus familiären Gründen, sowie 95 Frauen und 32 Männer Sonderurlaub zur Betreuung von Familienangehörigen.

Graf. 9 - Andere Abwesenheiten nach Geschlecht - 2022
 Prozentuelle Verteilung



2.3.2.5 Aus- und Weiterbildung

Die Daten zur Weiterbildung zeigen eine Teilnehmerzahl von 27.868 Personen im Jahr 2022; mehr als 20.000 Frauen besuchten einen Kurs (72,5% der Gesamtzahl). Die Beteiligung von Männern und Frauen an der Fortbildung scheint also ausgewogen zu sein; die Frauen machen nämlich 70,4 Prozent der Landesbediensteten aus.

Betrachtet man die Kurse für zwei bestimmte Kategorien von Landesbediensteten (Neuzugänge und Führungskräfte), so zeigt sich, dass zu 75,4% Frauen an der Grundausbildung für Neuzugänge teilnahmen, während die Ausbildung für Führungskräfte 47,5% Frauen umfasste.

2.3.2.6 Smart Working

Zum Thema Smart Working (bzw. agiles Arbeiten) wurden die Führungskräfte der Landesverwaltung bereits im Frühjahr 2019 befragt, wie hoch der Anteil der Arbeit ist, der im Smart Working erledigt werden kann. Im Herbst 2019 wurde dann von der Landesverwaltung eine anonyme Online-Umfrage durchgeführt, um die Meinung der Beschäftigten zum Thema Smart Working zu erfahren.

Smart Working entstand aus der Notwendigkeit, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen (Versorgung und Pflege von Kindern, Eltern, Menschen mit Behinderungen), aber auch aus der Dringlichkeit, stark in den öffentlichen Transport zu investieren, um die Verkehrsüberlastung und Umweltbelastung in städtischen Gebieten zu bekämpfen.

Smart Working wurde in Italien im öffentlichen Bereich offiziell mit dem Gesetz vom 7. August 2015, Nr. 124 und dem sogenannten „Dekret Madia“ (nach dem Namen der damaligen Ministerin für die öffentliche Verwaltung) eingeführt und anschließend vom Gesetz Nr. 81/2017 vorgeschrieben.

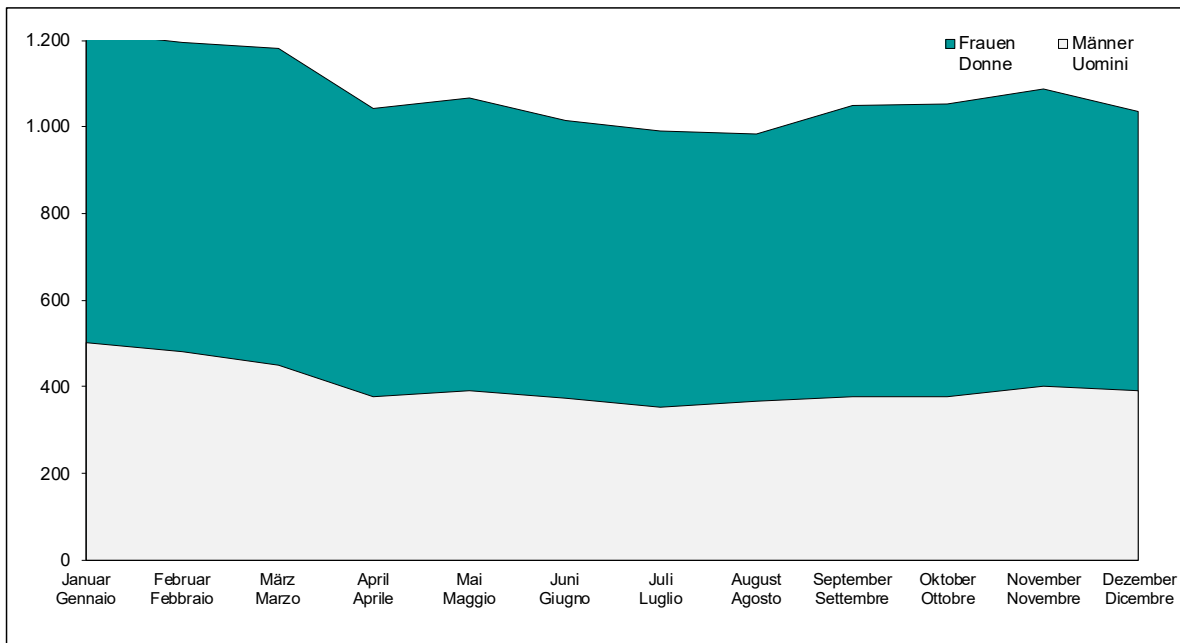
Infolge des COVID-19-Notstandes breitete sich im Frühjahr 2020 das Smart Working in der Landesverwaltung im Sinne der Vermeidung von Kontakt und Ansteckung sehr stark aus und wurde über mehrere Monate für viele Bedienstete zur vorrangigen Arbeitsform.

Nach der Beendigung des COVID-19-Notstandes hat die Landesverwaltung am 1. April 2022 die Rahmenregelung für das Smart Working umgesetzt, welche bereits am 3. Dezember 2020 mit den Vertretern der Gewerkschaften als Teil des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages unterzeichnet worden war. Diese Arbeitsweise wird nun durch individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem geregelt.

Im Jahr 2022 gab es im Durchschnitt monatlich 1.483 Smart Worker (davon 1.079 Frauen und 404 Männer), die im Berichtsmonat mindestens einen halben Tag in Smart Working gearbeitet haben.

Im Jahr 2022 war der Jänner der Monat mit den meisten effektiven Smart Workern (mit 1.219 Frauen und 500 Männern).

Graf. 10 - Smart Worker nach Monat und Geschlecht – 2022



2.3.2.7 Die Entlohnung

Die Gehälter des Landespersonals werden kollektivvertraglich geregelt. Bei gleichen Berufsbildern, Funktionsebenen und Besoldungsstufen garantiert die Landesverwaltung Männern und Frauen dieselbe Grundentlohnung. Aufgrund unterschiedlicher Berufsbilder, Verantwortlichkeiten, Tätigkeiten und Arbeitsverpflichtungen, Überstunden und Zulagen kann es zwischen den einzelnen Bediensteten der Landesverwaltung zu Lohnunterschieden kommen.

Die Gehaltsdaten der Landesbediensteten für das Jahr 2022 zeigen, dass in der II. und IV. Funktionsebene die Bruttojahresgehälter von Frauen und Männern im Wesentlichen identisch sind, während in den anderen Funktionsebenen die Männer höhere Bruttojahresgehälter aufweisen als die Frauen. Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bei den Jahresbruttogehältern betragen 2,5%, wenn alle Landesbediensteten aller Qualifikationen betrachtet werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Frauen mehrheitlich in Teilzeit arbeiten und im Verhältnis weniger Überstunden leisten als Männer.

2.3.3 Laufendes Monitoring

Der Generaldirektor überprüft periodisch in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung und mit Einbeziehung der Arbeitsgruppe die Umsetzung des Plans.

Am Ende des Jahres wird ein Bericht erstellt und der Plan entsprechend angepasst.

2.4 Weiterbildung und Sensibilisierung:

Der GEP enthält Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen, durch die Wissen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit verbreitet wird und die u. a. für unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile sensibilisieren. Geplant ist z.B. die Bereitstellung eines Kursangebots für die Landesbediensteten zu Genderthematiken, Chancengleichheit und Diversität, Prävention von geschlechtsbasierter Gewalt oder geschlechtergerechter Sprache. Bei diesen Weiterbildungen wird nicht nur Wissen vermittelt, sondern zudem dem Dialog Raum gegeben.

3 Gleichstellung und Chancengleichheit in der Südtiroler Landesverwaltung

Die Südtiroler Landesverwaltung erfüllt einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag und hat eine besondere soziale Verantwortung. Als öffentliche Verwaltung und größter Arbeitgeber Südtirols leistet sie einen aktiven Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. Dies gilt auch in den Bereichen Chancengleichheit, Gleichstellung und Inklusion.

Neben den Kampagnen, Initiativen und Projekten von Seiten des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros gibt es verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft.

Zudem hat die Landesverwaltung eine tragende Rolle in der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans Südtirol - ÆQUITAS 2023-2028. Bereits bei dessen Ausarbeitung waren die Strukturen der Landesverwaltung in verschiedenen Funktionen federführend tätig.

Die Förderung und Sicherstellung der Gleichstellung und Chancengleichheit für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Südtiroler Landesverwaltung ein großes Anliegen. Es wurden verschiedene Regelungen und Angebote vorgesehen und umgesetzt. In der Folge wird der „State of the Art“ in der Landesverwaltung beschrieben.

3.1 Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der Personalordnung

Die Personalordnung des Landes (Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6) legt fest, dass die Landesverwaltung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Autonomiestatutes Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit trifft, um zu gewährleisten, dass bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art bezüglich des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache unterbleiben (Art. 14 Abs. 1). In der Personalordnung ist außerdem verankert, dass die Landesverwaltung ein Arbeitsklima ermöglicht, das durch eine entsprechende Organisation das Wohlbefinden fördert. Sie verpflichtet sich, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden (Art. 14 Abs. 2).²¹

3.2 Verhaltenskodex für das Landespersonal und Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals

Der Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen (Beschluss der Landesregierung Nr. 839 vom 28. August 2018) richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung. Er soll ihnen dabei behilflich sein, ihrer Verantwortung im Dienst für die Bürgerinnen und Bürger Südtirols gerecht zu werden. Gleichzeitig legt das Dokument Verhaltensregeln im Umgang miteinander fest, die grundlegend für ein positives Arbeitsklima sind. Die Landesbediensteten werden u.a. dazu aufgefordert, jede die Menschenwürde verletzende Handlung zu vermeiden und sich so zu verhalten, dass niemand diskriminiert wird, sei es aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, wegen des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Im Jahr 2020 hat die Landesregierung in Ergänzung des Verhaltenskodex die Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals beschlossen (Beschluss der Landesregierung Nr. 584 vom 11. August 2020). Im Arbeitsumfeld darf es weder zu direkten oder indirekten diskriminierenden Handlungen oder

²¹ Vgl.

http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/202332/landesgesetz_vom_19_mai_2015_nr_6.aspx?q=&a=2015&n=6&in=-&na=

Verhaltensweisen noch zu jedweder Form von Belästigung oder Mobbing kommen. Derartige Verhaltensweisen werden nicht geduldet.

3.3 Das Einheitliche Garantiekomitee

Ein wichtiger Partner bei den Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit ist das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung der Landesverwaltung, kurz EGK. Das Komitee besteht aus acht effektiven Mitgliedern und acht Ersatzmitgliedern, die zur Hälfte von der Landesverwaltung und zur Hälfte von den repräsentativsten Gewerkschaften für jeweils vier Jahre ernannt werden.

Wie bereits aus der Bezeichnung hervorgeht, setzt sich das EGK für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der Landesverwaltung ein. Es hat eine Kontroll- und Berichtfunktion und arbeitet Maßnahmenvorschläge für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und für ein positives, auf menschliche und berufliche Wertschätzung und Anerkennung aufgebautes Arbeitsklima aus. Außerdem ist das Komitee in der Weiterbildung und Sensibilisierung zu den besagten Themen aktiv, wobei es vom Amt für Personalentwicklung unterstützt wird. Das Amt führt außerdem das Sekretariat des EGK.

3.4 Die Vertrauensrätin

Mit den Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals wurde die Funktion der Vertrauensrätin/des Vertrauensrats in der Landesverwaltung eingeführt und werden die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten geregelt. Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat ist eine verwaltungsexterne, qualifizierte Fachperson. Als solche ist sie/er weisungsunabhängig und zur Verschwiegenheit und Wahrung der Anonymität verpflichtet. Als externe Expertin/externer Experte steht sie/er allen Bediensteten bei Missachtung der in den „Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals“ verankerten Grundsätze beratend und fachkundig zur Seite. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei jeglicher Form von Belästigung oder Diskriminierung sowie im Allgemeinen bei Konflikten und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz an die Vertrauensrätin/den Vertrauensrat wenden. Im Mai 2023 wurde Stella Lazzarini als neue Vertrauensrätin der Südtiroler Landesverwaltung für den Dreijahreszeitraum 2023-2026 ernannt.

3.5 Vom Dreijahresplan der positiven Aktionen 2021-2023 zum Gender Equality Plan 2024-2026

Der Kodex für die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (G.v.D. 198/2006) verpflichtet die öffentlichen Verwaltungen zur Ausarbeitung von Dreijahresplänen der positiven Aktionen. Der Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023 wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 311 vom 13. April 2021 genehmigt. Er enthielt 22 positive Aktionen in den Handlungsfeldern (1) Monitoring und Analyse, (2) Vereinbarkeit Berufsleben und Privatleben, (3) Frauen in Führung - weibliches Management, (4) Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, (5) Chancengleichheit und Inklusion. Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wurde laufend überprüft und der Grad der Zielerreichung monitoriert. Die im Dreijahresplan der positiven Aktionen festgelegten Maßnahmen sind mittlerweile umgesetzt oder wurden zum Teil im vorliegenden Dreijahresplan/Gender Equality Plan 2024-2026 weiterentwickelt.

3.6 Studien und Analysen zu Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Landesverwaltung analysiert periodisch die Daten zum Landespersonal, um Maßnahmen für die Förderung des Wohlbefindens und der Chancengleichheit zu entwickeln:

- Genderbericht zum Landespersonal (Organisationsamt/Dienststelle für Controlling)

- Umfragen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Organisationsamt/Dienststelle für Controlling und Amt für Personalentwicklung)
- Umfragen zum Smart Working (Organisationsamt/Dienststelle für Controlling)
- Exit-Entry Surveys (Organisationsamt/Dienststelle für Controlling)
- Gender-Bericht: Frauen und Männer in Südtirol (Landesinstituts für Statistik – ASTAT)
- Verschiedene Studien des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung und des Arbeitsförderungsinstitutes - AFI
- Erhebungen der Dienststelle für Arbeitsschutz

3.7 Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen

Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes (Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5) sieht folgendes vor: „Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen“ (Art. 5). „Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen“ (Art. 6).

Die Bestimmungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts betreffen auch den einheitlichen Führungsstellenplan auf Landesebene und die darin eingetragenen Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene (Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6).

Bei der Zusammensetzung der Kommissionen für die Abwicklung des Aufrufs wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Im Rahmen der Umsetzung des GEP 2024-2026 werden Schulungen für die Sekretärinnen und Sekretäre der obgenannten Kommissionen sowie für die Mitglieder der Kommissionen zu Genderthematiken angeboten.

3.8 Initiative Frauen in Führung

Die weiblichen Coaches des internen Pools für Coaching und Supervision haben im Jahr 2022 die Initiative „Frauen in Führung! – Donne Leader!“ ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, Frauen in Führungspositionen bei der Schaffung eines beruflichen Netzwerks zu unterstützen, die gegenseitige Motivation, den beruflichen Austausch sowie das Verfolgen gemeinsamer Ziele zu befördern und die Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen zu verbessern. Die acht Coaches - auch Initiativgruppe genannt - haben Netzwerk- und Intervisionstreffen, spezifische Weiterbildungen und den Austausch mit externen Partnern und Organisationen geplant und gestaltet und sind dabei bei den weiblichen Führungskräften und Führungskräfteanwärterinnen auf reges Interesse gestoßen. Das Amt für Personalentwicklung unterstützt die Initiativgruppe in der Projektkoordination und bei der Organisation der verschiedenen Treffen und Weiterbildungen.

"Frauen in Führung! – Donne Leader!" wurde im Dezember 2023 vom italienischen Verband für Personalmanagement AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) mit dem zweiten Platz in der Kategorie "öffentliche Verwaltung" ausgezeichnet.

3.9 Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Personalaufnahme oder beim beruflichen Aufstieg

Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes (Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5) sieht vor, dass „bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw.

Position bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen [ist], wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen. Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für die Aufnahme in den Dienst sein. Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig zu berücksichtigen.“ (Art. 5).

„Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen. Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg sein.“ (Art. 6).

Bei der Zusammensetzung der Prüfungskommissionen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Im Rahmen der Umsetzung des GEP 2024-2026 werden Schulungen für die Sekretärinnen und Sekretäre der Prüfungskommissionen sowie für die Mitglieder der Prüfungskommissionen zu Genderthematiken angeboten.

3.10 Gleichstellung in Gremien innerhalb der Landesverwaltung

Alle gesetzlich geregelten Gremien, die innerhalb der Landesverwaltung ernannt werden, müssen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Dies ist im Abschnitt 5 des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol geregelt (LG 5/2010).

3.11 Geschlechtergerechte Sprache

Die Landesgesetze, die Verordnungen und Beschlüsse der Landesregierung sowie die Verordnungen und Verwaltungsakte der Landesverwaltung sind geschlechtergerecht zu formulieren. Dies sehen die Bestimmungen zur Gleichstellung in normativen und Verwaltungsakten vor (Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5).

Das Amt für Sprachangelegenheiten hat eine eigene MyNet-Seite für „Klare Sprache und Übersetzung“ eingerichtet und Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache bei der Formulierung von Rechtsvorschriften und Verwaltungstexten erstellt.

3.12 Maßnahmen für das Personal der Landesverwaltung betreffend die Mutterschaft und Vaterschaft, die Pflege von Personen und andere Gründe

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Schutz und die Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft sind der Landesverwaltung ein großes Anliegen. Es sind u.a. folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Mutterschaftsurlaub/verpflichtende Arbeitsenthaltung (Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12.02.2008 (BÜKV), Art. 39 und 40)
- Alternativer Vaterschaftsurlaub (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 39 und Art. 41)
- Elternzeit/freiwillige Arbeitsenthaltung (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 42, 43, 44 und 45)
- Wartestand für das Personal mit Kindern (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 38, 50 und 51)
- Erziehungsurlaub/Freistellung aus Erziehungsgründen (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 52)
- Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 47 und 48)
- Tägliche Ruhepausen/„Stillurlaub“ (BÜKV vom 12.02.2008, Art. 46)

- Familiengeld für Landesbedienstete und Lehrpersonal der staatlichen Schulen (Gesetzesdekret 69/1988)
- Förderung für Landesbedienstete für Kleinkindbetreuung 0-3 Jahre (Art. 16 des Landesgesetzes Nr. 8/2013 und Beschluss der Landesregierung Nr. 71 vom 24. Januar 2017)
- Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen (BÜKV 12.02.2008, Art. 29 und Bereichsvertrag vom 04.07.2002, Art. 24)
- Unbezahlter Wartestand für die Betreuung einer pflegebedürftigen Person (BÜKV 12.02.2008, Art. 33)
- Freistellung und Sonderurlaub aufgrund schwerwiegender Beeinträchtigung (Gesetz 104/92)
- Sabbatjahr für das Lehrpersonal der Berufs-, Fach-, Musikschulen und Kindergärten (Art. 26 des Bereichskollektivvertrages vom 24.11.2009, Beschluss der Landesregierung Nr. 1439 vom 20. Dezember 2016: Sabbatjahr für das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal der Berufs-, Fach- und Musikschulen und der Kindergärten des Landes ab dem Schuljahr 2016/2017, Bereichsabkommen für das Lehrpersonal der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung sowie der Musikschulen vom 27.06.2013)

Vaterschaftsurlaub: Mit staatlichen Bestimmungen wurde der Vaterschaftsurlaub eingeführt, der ab dem 13. August 2022 auch für den öffentlichen Dienst gilt. Väter haben Anrecht auf 10 Arbeitstage (20 Arbeitstage bei Mehrlingsgeburt). Der Vaterschaftsurlaub kann auch während des Mutterschaftsurlaubes der Mutter und auch zusätzlich zu diesem beansprucht werden.

3.13 Flexible Arbeitszeiten und Part Time

Das Personal der Verwaltung hat bei Vollzeitarbeit eine durchschnittliche Tagesarbeitszeit 7,36 Stunden. Der Arbeitszeit- oder Gleitzeitsaldo (das heißt das Zeitguthaben bzw. die Zeitschuld) am Ende des Monats kann bis zu +/- 8 Stunden betragen. Die Kernzeit beträgt von 8.45 bis 12.15 Uhr und von 14.30 bis 16.15 Uhr. Die Gleitzeit ist von 7.30 bis 8.45 Uhr, von 12.15 bis 14.30 Uhr und von 16.15 bis 18.00 Uhr. Die obligatorische Mittagspause von mind. 30 Minuten ist während der Gleitzeit zwischen 12.15 bis 14.30 Uhr einzunehmen.

Für das Verwaltungspersonal besteht die Möglichkeit in Teilzeit mit 19, 23, 28 oder 33 Wochenstunden zu arbeiten. Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, der Gleit- und Kernzeiten und der Bedürfnisse des Personals kann die Teilzeitarbeit horizontal, vertikal oder gemischt verteilt werden. Der entsprechende individuelle Dienststundenplan ist schriftlich zu vereinbaren.

Für das Verwaltungspersonal der Schulen, das Lehrpersonal der Berufsbildung, das Lehrpersonal der Musikschulen, das Kindergartenpersonale und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration sind spezifische Bestimmungen vorgesehen.

3.14 Smart Working

Smart Working ist eine Form der Ausführung des Arbeitsverhältnisses, die durch das Fehlen von zeitlichen und räumlichen Beschränkungen sowie durch die Organisation nach Phasen, Zyklen und Zielen charakterisiert ist, die zwischen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und Arbeitgeber/Arbeitgeberin definiert werden. Diese Arbeitsform ermöglicht es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, private und berufliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen und gleichzeitig die eigene Produktivität zu fördern.

Unter Smart Working versteht man die Möglichkeit, die eigene Arbeit von verschiedenen Standorten aus und zu flexiblen Arbeitszeiten zu verrichten (also nicht zwingend in den Räumlichkeiten des Betriebes bzw. der Verwaltung und zu den üblichen Zeiten). Das Konzept Smart Working orientiert sich nämlich nicht mehr am Arbeitsplatz und den Arbeitszeiten, sondern vielmehr an Ergebnissen. Auf diese Weise ist es möglich, sich vom Begriff des klassischen fixen Büroarbeitsplatzes und von den geregelten Arbeitszeiten zu lösen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Absprache mit dem/der Vorgesetzten speziell vereinbarte Tätigkeiten (teilweise) an anderen Orten (zu Hause, in dezentralen Büros, in Coworking Spaces usw.) und zu unterschiedlichen Zeiten erledigen können.

Am 3. Dezember 2020 haben die Delegation für dezentrale Abkommen der öffentlichen Seite und die Gewerkschaften, die das Personal der am bereichsübergreifenden Kollektivvertrag beteiligten Hilfskörperschaften vertreten, einen neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 unterzeichnet, in dem auch spezielle Regelungen zum Smart Working aufgenommen wurden.

Mit dem Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 16.03.2022 wurden die erläuternden Richtlinien zum Beginn des Smart Working in seiner gewöhnlichen Form ab dem 1. April 2022 festgelegt. Die im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen bilden somit die Rahmenregelung in Sachen Smart Working.

Im ersten „ordentlichen“ Jahr Smart Working in der Landesverwaltung (Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 31. März 2023) wurden insgesamt 3.145 individuelle Smart-Working-Vereinbarungen abgeschlossen, von denen rund 1.000 inzwischen wieder ausgelaufen sind oder neu verhandelt wurden. Mehr als 2.100 Vereinbarungen waren demnach zum 1. April 2023 gültig.

3.15 Ergänzender Gesundheitsfonds – SaniPro

SaniPro ist der ergänzende Gesundheitsfonds für die Bediensteten der Landesverwaltung. SaniPro bietet für die Eingeschriebenen erweiternde Leistungen zu jenen des Nationalen Gesundheitsdienstes an. Die vorgesehenen Rückerstattungen für Gesundheitsleistungen sind auf der Webseite bei den "Leistungen" angeführt.

3.16 Zusatzrentenfonds – Laborfonds

Die Zusatzrente ist eine Form der Kapitalanlage zur Altersversorgung, die eine finanzielle Unterstützung nach Arbeitsbeendigung gewährleistet, welche zur Rente hinzukommt. Im Falle des Beitritts der/des Bediensteten, leistet die Landesverwaltung zugunsten derselben/desselben gemäß Art. 4 der Anlage 3 des BÜKV vom 12.02.2008 Beiträge an den Zusatzrentenfond.

4 Die Themenbereiche des GEP der Landesverwaltung, Ziele, Strategien und Indikatoren

4.1 Ziele und Strategien der Landesverwaltung

Im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit verfolgt die Landesverwaltung folgende Ziele, welche nach den Themenbereichen des GEP gemäß Empfehlung der Europäischen Kommission dargestellt werden:

- 1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur
- 2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung
- 3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- 4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
- 5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Gemäß Nachhaltigkeitsstrategie der Landesregierung "Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit" und insbesondere des Zieles der Gleichstellung und Gleichbehandlung der

Geschlechter sollte es eine Selbstverständlichkeit sein „Männer und Frauen in sämtlichen Bereichen und auf sämtlichen Ebenen gleich zu stellen und allen dieselben Möglichkeiten zu bieten“.²²

Gemäß Gleichstellungsaktionsplan für Südtirol ÆQUITAS verpflichtet sich das Land Südtirol, „herkömmliche Geschlechter- und Rollenbilder sowie benachteiligende Strukturen aufzubrechen, Gleichstellung auf allen Ebenen zu ermöglichen, für eine alltagstaugliche Work-Life-Balance zu sorgen, familienbedingte Beitragslücken im Arbeitslebenslauf von Frauen zu schließen und das Leistungsvermögen, die Kreativität, die Kompetenz und wirtschaftliche Stärke von Frauen in die Gesellschaft einzubringen“ mit dem Ziel, „gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten konsequent zu bekämpfen“.²³

| Themenbereiche des GEP | Ziele der Südtiroler Landesverwaltung |
|---|--|
| <p>1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, u. a. durch flexible Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen (Siehe Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol) - Schaffung eines auf Gleichbehandlung, Korrektheit, Respekt und der Achtung der Würde beruhendes Arbeitsumfeldes (Siehe Verhaltenskodex und Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals) - Gewährleistung eines positiven Arbeitsklimas der gegenseitigen Wertschätzung, wo die Mitarbeitenden verschiedener Ebenen und Berufsgruppen auf Augenhöhe zusammenarbeiten (Siehe Verhaltenskodex und Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals) - Förderung einer Kultur der Diversität in all ihren Formen, wo alle Mitarbeitenden vorurteilsfrei behandelt und wertgeschätzt werden, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter sowie sozialer und fachlicher Herkunft - Wertschätzung der Vielfalt und der vielfältigen Perspektiven als Chance und Erfolgsfaktor, um die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen zu meistern und optimale Ergebnisse zu erzielen - Abbau von Geschlechterstereotypen (Siehe Gleichstellungsaktionsplan Südtirol - ÆQUITAS) - Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den Themen Diversität, Chancengleichheit, Inklusion, geschlechterspezifische Vorurteile, Geschlechterstereotype, Inklusion und analogen Themen (Siehe Gleichstellungsaktionsplan Südtirol - ÆQUITAS) - Sicherstellung einer gendergerechten Sprache und Bildsprache bei der Formulierung von Rechtsvorschriften und Verwaltungstexten (Siehe Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol) |
| <p>2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in der Führung (Siehe Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol) - Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung (Siehe Personalentwicklungsplan des Landes) |

²² Vgl. <https://nachhaltigkeit.provinz.bz.it>

²³ Vgl. <https://www.aequitas.bz.it/>

| | |
|--|--|
| 3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung | <ul style="list-style-type: none"> - Sicherstellung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit und Gewährleistung, dass direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art bezüglich des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache unterbleiben (Siehe Personalordnung des Landes) - Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in den verschiedenen Ebenen und Berufsgruppen, insbesondere bei der Personalaufnahme und beim beruflichen Aufstieg (Siehe Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol) |
| 4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt | <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Aus- und Weiterbildung und Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter bei Fördermaßnahmen - Förderung der Gender-Dimension bei Wissenschaft, Forschung und Lehre |
| 5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung | <ul style="list-style-type: none"> - Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und jeglicher Form von Belästigung (Siehe Verhaltenskodex und Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals) - Sensibilisierung für geschlechtsbasierte Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung |

Für die Erreichung dieser Ziele werden im GEP eine Reihe von Maßnahmen festgelegt und beschrieben und den jeweiligen obgenannten Themenbereichen zugeordnet.

4.2 Indikatoren

Die allgemeine Entwicklung im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit in der Landesverwaltung sowie die Fortschritte bezogen auf die festgelegten Ziele werden anhand verschiedener Indikatoren periodisch überprüft. In Bezug auf die Indikatoren wird zudem auf die Beschreibung der einzelnen Maßnahmen verwiesen:

| Themenbereiche des GEP | Indikatoren |
|--|--|
| 1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur | <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit nach Geschlecht (Vollzeit, Teilzeit) - Anzahl der Abwesenheiten wegen Elternschaft oder aus persönlichen und familiären Gründen nach Geschlecht - Anzahl der Smart Worker nach Geschlecht - Wohlbefinden der Mitarbeitenden (Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit) - Risikobewertung zum arbeitsbezogenen Stress (gemäß G.v.D. 81/2008) - Anzahl Weiterbildungen und Anzahl Teilnehmende an Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Genderthemen |
| 2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung | <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht - Personen im einheitlichen Stellenplan nach Geschlecht - Mitglieder der Kommissionen für die Abwicklung des Aufrufs nach Geschlecht |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Coaching, Mentoring und Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen in Führungspositionen und Führungskräfteanwärterinnen |
| 3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung | <ul style="list-style-type: none"> - Mitglieder der Prüfungskommissionen der öffentlichen Wettbewerbe nach Geschlecht - Jährliche Bruttoentlohnung nach Geschlecht / Gender pay gap - Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer der internen Weiterbildung nach Geschlecht - Anzahl der Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen |
| 4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt | <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Umfragen und Analysen der Dienststelle für Controlling, welche die Gender-Dimension enthalten - Umgesetzte Initiativen zur Förderung von Frauen und Mädchen in der Wissenschaft |
| 5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung | <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Initiativen und Anzahl Teilnehmende an Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema geschlechtsbasierte Gewalt - Anzahl Kontaktaufnahmen mit der Vertrauensrätin aufgrund geschlechtsbasierter Gewalt |

Bei der Beschreibung der Maßnahmen wird auch auf die Nachhaltigkeitsziele (SDG) gemäß Agenda 2030 und die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes „Everyday for future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“ Bezug genommen. Die im GEP enthaltenen Maßnahmen lassen sich den folgenden Nachhaltigkeitszielen zuordnen:


- SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4 – Hochwertige Bildung
- SDG 5 – Geschlechtergleichheit
- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 10 – Weniger Ungleichheiten

5 Maßnahmen




| 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur | |
|--|---|
| 1.1. Durchführung des Audits familieundberuf in der Landesverwaltung | Amt für Personalentwicklung |
| 1.2. Einrichtung einer Kindertagesstätte und eines Kindergartens für Kinder von Landesbediensteten | Amt für den Europäischen Sozialfonds |
| 1.3. Ex-ante-Abschätzung der Auswirkungen neuer Bestimmungen im Personalbereich auf die Chancengleichheit | Abteilung Personal, Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen |
| 1.4. Smart Working und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitsmodellen | Abteilung Personal, Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| 1.5. Beteiligung der Landesstrukturen bei der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans für Südtirol ÆQUITAS | Organisationsamt (Bereich Controlling), Frauenbüro |
| 1.6. Kommunikation und Information der Landesbediensteten zu Gleichstellungsthemen | Amt für Personalentwicklung |
| 1.7. Durchführung von Initiativen für Führungskräfte zum Thema genderechte und diversitätssensible Führung | Amt für Personalentwicklung |
| 1.8. Bereitstellung eines Weiterbildungsangebots zu Genderthematiken, Chancengleichheit und Diversität sowie Sensibilisierungsmaßnahmen | Amt für Personalentwicklung |
| 1.9. Geschlechtergerechte Sprache: Monitoring und Support | Amt für Sprachangelegenheiten |
| 1.10. Erstellung der für das Landespersonal verpflichtenden E-Learning-Kurse in geschlechtergerechter Sprache | Amt für Personalentwicklung |
| 1.11. Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte bei der betrieblichen Gesundheitsförderung | Amt für Personalentwicklung |
| 1.12. Ausarbeitung und Verbreitung einer Charta des Einheitlichen Garantiekomitees (EGK) für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung |
| 1.13. Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen für Bedienstete, die aufgrund von Elternschaft abwesend sind | Amt für Personalentwicklung |
| 2. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung | |
| 2.1. Weiterführung und Ausbau des Netzwerks „Frauen in Führung! – Donne Leader!“ | Initiativgruppe, Amt für Personalentwicklung |
| 2.2. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen | Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| 2.3. Gerechte Darstellung der Geschlechter bei Veranstaltungen der Landesverwaltung und in der entsprechenden Medienarbeit („No Women No Panel“) | Agentur für Presse und Kommunikation |

| 3. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung | |
|--|--|
| 3.1. Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Personalaufnahme und dem beruflichen Aufstieg | Abteilung Personal |
| 3.2. Förderung der Karriereentwicklung von Frauen | Amt für Personalentwicklung |
| 4. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten | |
| 4.1. Betrachtung der Gender-Dimension bei Monitoring und Analysen | Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| 4.2. Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschungs-Finanzierung | Amt für Wissenschaft und Forschung |
| 4.3. Integration der Gender-Dimension in die Forschung und Lehre im Bereich Gesundheit - Gendermedizin | Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen |
| 4.4. Förderung von Frauen und Mädchen in der Wissenschaft | Naturmuseum Südtirol |
| 5. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung | |
| 5.1. Angebot an Schulungen im Bereich Arbeitsschutz zu den Themen Geschlechtersensibilität, geschlechtsbasierte Gewalt, sexuelle Belästigung | Dienststelle für Arbeitsschutz |
| 5.2. Durchführung von Präventionsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin | Amt für Personalentwicklung |




1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat und Berufsleben und Organisationskultur

| 1.1 Durchführung des Audits familieundberuf in der Landesverwaltung | |
|---|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Landesverwaltung unterzieht sich in ihrer Gesamtheit dem Audit familieundberuf, wie auch im Familienförderplan vorgeschlagen (Beschluss der Landesregierung Nr. 344 vom 20. April 2021).</p> <p>Durch den Einsatz dieses strategischen Managementinstruments, erörtert die Landesverwaltung mit fachkundigen Auditorinnen und Auditoren die Potentiale im Bereich Familienfreundlichkeit und setzt anschließend in einem mehrstufigen Entwicklungsprozess entsprechende Maßnahmen um.</p> <p>Im Zeitraum 2024-2026 wird die erste von insgesamt vier Stufen, d.h. das Basis-Audit durchgeführt.</p> |
| Ziel | <p>Zertifizierung der gesamten Landesverwaltung mit dem europaweit anerkannten Gütesiegel „Audit familieundberuf“ und:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung der Familienfreundlichkeit und Verbesserung der Vereinbarkeit, ▪ Positionierung der Landesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber, ▪ Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, ▪ Förderung der Chancengleichheit. |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | Abteilung Personal, Familienagentur, Organisationsamt |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung: Kosten für das Basis-Audit rund 20.000,00 Euro |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |  <p>The image shows three Sustainable Development Goals (SDGs) icons. From left to right: SDG 5 'Geschlechtergleichheit' (Gender Equality) with a red background and a white female symbol; SDG 8 'Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum' (Decent Work and Economic Growth) with a dark red background and a white bar chart with an upward arrow; and SDG 10 'Weniger Ungleichheiten' (Reduced Inequalities) with a pink background and a white icon of three horizontal bars of different heights with arrows pointing outwards.</p> |




1.2 Einrichtung einer Kindertagesstätte und eines Kindergartens für Kinder von Landesbediensteten

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Wie im Dreijahresplan der positiven Aktionen 2021-2023 vorgesehen, wurde eine Machbarkeitsstudie für die Einrichtung einer betrieblichen Kindertagesstätte und eines Kindergartens für Kinder von Landesbediensteten im Rahmen der Interventionslinie im ESF+ Programm durchgeführt und positiv abgeschlossen.</p> <p>Für die Eröffnung der Kita/des Kindergartens ist es nun erforderlich, geeignete Räumlichkeiten und eine Trägerkörperschaft zu finden. Dies sollte im Zeitraum 2024-2026 erfolgen, sodass die Kindertagesstätte/der Kindergarten eröffnet werden kann und den Landesbediensteten in Bozen ein zusätzliches Betreuungs- und Bildungsangebot für ihre Kinder zur Verfügung steht.</p> <p>Es handelt sich um ein innovatives Pilotprojekt, in dem die Betreuung von Kindern von 0 bis 6 Jahren angeboten wird. Bei Verfügbarkeit von Plätzen soll auch die kurzfristige Betreuung von Kindern ermöglicht werden, deren Eltern berufliche Weiterbildungskurse in Bozen besuchen oder aus dienstlichen Gründen das Erfordernis besteht.</p> |
| Ziel | Erweiterung des Betreuungs- und Bildungsangebots für Kinder von Landesbediensteten durch die Eröffnung einer betrieblichen Kindertagesstätte und eines Kindergartens für maximal 30 Kinder von 0 bis 6 Jahren |
| Zielgruppe | Landesbedienstete mit Betreuungsbedarf von Kindern von 0 bis 6 Jahren in Bozen. |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für den Europäischen Sozialfonds |
| Weitere Akteure | Familienagentur, Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus Europäischen Sozialfonds Plus – ESF+ |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |


1.3 Ex-ante-Abschätzung der Auswirkungen neuer Bestimmungen im Personalbereich auf die Chancengleichheit

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Durch die Ex-ante-Abschätzung der Auswirkungen neuer Maßnahmen und gesetzlicher Bestimmungen im Personalbereich (z.B. Personalordnung, Kollektivverträge und ähnliches) auf die Chancengleichheit werden mögliche geschlechts-spezifische Effekte im Vorfeld erfasst und analysiert. Damit können bereits vorab mögliche Auswirkungen auf die Chancengleichheit und das Geschlechterverhältnis erkannt und potenzielle negative sowie positive Effekte aufgezeigt werden.</p> <p>Im Jahr 2024 wird ein Konzept für die Einführung dieser Ex-ante Abschätzung erarbeitet. Die Durchführung erfolgt in den Folgejahren.</p> |
| Ziel | Vorbeugung von Ungleichbehandlung durch eine Ex-ante-Abschätzung von neuen Bestimmungen oder Änderungen bei Bestimmungen im Personalbereich auf mögliche Auswirkungen auf die Chancengleichheit. |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Abteilung Personal, Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen |
| Weitere Akteure | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung kraft seiner Kontrollfunktion, Organisationsamt (Bereich Controlling) unterstützt mit Fachexpertise und Daten |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |

1.4 Smart Working und Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitsmodellen

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Flexible Arbeitsmodelle verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen wesentlich zur Arbeitsplatzattraktivität bei. In der Landesverwaltung hat sich Smart Working mittlerweile etabliert. Die Detailbestimmungen zum aktuellen Smart-Working-Modell der Landesverwaltung wurden in den Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 16. März 2022 sowie Nr. 12 vom 21. Juni 2022 definiert.</p> <p>Seit der Einführung von Smart Working in der Landesverwaltung im Jahr 2019 wurden mehrere Erhebungen durchgeführt, in denen die Landesbediensteten ihre Erfahrungen mit Smart Working und Anregungen für Änderungen und Verbesserungen mitgeteilt haben. Eine Analyse hat sich zudem dem Thema Coworking gewidmet.</p> <p>Die Landesverwaltung arbeitet an einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitsmodelle (z.B. Coworking, Dynamischer Stundenplan, Sabbatical, Jahresarbeitszeit).</p> |
| Ziel | <p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</p> <p>Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz</p> <p>Positionierung der Landesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber für alle Landesbediensteten</p> |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Abteilung Personal, Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |

1.5 Beteiligung der Landesstrukturen bei der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans für Südtirol ÆQUITAS

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Von Seiten der Landesverwaltung wird die Überprüfung der konkreten Umsetzbarkeit der im Gleichstellungsaktionsplan für Südtirol ÆQUITAS vorgeschlagenen Maßnahmen durchgeführt. Der Gleichstellungsaktionsplan wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 666 vom 8. August 2023 genehmigt und enthält 8 Handlungsfelder sowie über 30 priorisierte Maßnahmen. Er richtet sich an die gesamte Südtiroler Gesellschaft. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten von Frauen und von Männern unter Anerkennung ihrer Vielfalt berücksichtigt werden.</p> <p>Durch die Beteiligung der Landesstrukturen bei der Überprüfung und Umsetzung der Maßnahmen werden die Kultur und die Grundsätze der Gleichstellung in der Landesverwaltung verankert. Damit wird bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesverwaltung das Bewusstsein für die Themen der Gleichstellung und Chancengleichheit gestärkt. Ihre Kompetenzen in diesem Bereich werden gefördert und sie können sich als Akteure bei der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans einbringen.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Performance-Plans der Landesverwaltung mit Beginn für den Planungszeitraum 2024-2026.</p> |
| Ziel | Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in der Landesverwaltung durch die Beteiligung an der Umsetzung konkreter Maßnahmen für die Gesellschaft. |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Organisationsamt (Bereich Controlling), Frauenbüro |
| Weitere Akteure | Alle Abteilungen und Ämter der Landesverwaltung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |



1.6 Kommunikation und Information der Landesbediensteten zu Gleichstellungsthemen

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es werden Maßnahmen zur Kommunikation und Information der Landesbediensteten zu Gleichstellungsthemen vorgesehen. Unter anderem wird eine eigene myNET-Seite zu Gender Equality eingerichtet, in der Informationen zu Gleichstellungsthemen gebündelt abrufbar sind. Zusätzlich wird über myNEWS laufend über Gleichstellungsthemen informiert.</p> <p>U.a. soll über die Bestimmungen zum Schutz und zur Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft gemäß den geltenden Kollektivverträgen informiert werden. Insbesondere Väter erhalten Auskunft über Elternzeit, Freistellung aus Erziehungsgründen, Wartestand für Personal mit Kindern usw. Väter, die von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht haben, können als Testimonials auftreten.</p> <p>Als Indikator wird die Anzahl der Zugriffe auf die myNET-Seite und die myNEWS herangezogen. Die Seite wird innerhalb 2024 veröffentlicht und laufend aktualisiert.</p> |
| Ziel | <p>Gezielte und gebündelte Kommunikation und Information der Landesbediensteten über Gleichstellungsthemen</p> <p>Transparenz in Sachen Gleichstellung</p> <p>Erhöhung des Anteils der männlichen Landesbediensteten, die Elternzeit, Freistellung aus Erziehungsgründen oder Wartestand für Personal mit Kindern beanspruchen</p> |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, myNET Projektteam, Frauenbüro, Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |

1.7 Durchführung von Initiativen für Führungskräfte zum Thema gendergerechte und diversitätssensible Führung

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | Die Führungskräfte sind die ersten Personalentwickler vor Ort und haben aufgrund ihrer Rolle einen wesentlichen Einfluss auf eine gendergerechte und diversitätssensible Führungs- und Organisationskultur. In diesem Sinne werden jährlich spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte vorgesehen. |
| Ziel | Wissensvermittlung und Sensibilisierung zu Genderthemen |
| Zielgruppe | Führungskräfte |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, Vertrauensrätin der Landesverwaltung, Landesbibliotheken, Ämter für Weiterbildung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |

1.8 Bereitstellung eines Weiterbildungsangebots zu Genderthematiken, Chancengleichheit und Diversität sowie Sensibilisierungsmaßnahmen

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es wird ein Kursangebot für die Landesbediensteten zu Genderthematiken, Chancengleichheit und Diversität konzipiert und umgesetzt. Die Weiterbildungen können sich an spezifische Zielgruppen oder an alle Bediensteten richten.</p> <p>Mögliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversität als Gewinn – Diversity Management ▪ Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ▪ Gender-Perspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz ▪ Erkennen und Abbau von Stereotypen und Vorurteilen ▪ Geschlechtergerechtigkeit in Wort und Bild <p>Erste Weiterbildungsangebote werden im Jahr 2024 bereitstehen. In den Folgejahren wird das Angebot ausgeweitet. Es werden jährlich allgemeine und spezifische Weiterbildungsinitiativen zu diesen Themen angeboten.</p> |
| Ziel | Wissensvermittlung und Sensibilisierung zu Genderthemen |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, Vertrauensrätin der Landesverwaltung, Landesbibliotheken, Ämter für Weiterbildung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>  </div> </div> |

1.9 Geschlechtergerechte Sprache: Monitoring und Support

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es wird ein Monitoring über die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache gemäß den geltenden Richtlinien der Landesverwaltung durchgeführt. Unter diesem Aspekt werden Rechtsvorschriften, Formulare, Informationsbroschüren und sonstige Texte der Landesverwaltung, insbesondere auch Webseiten, stichprobenartig geprüft. Gleichzeitig werden Landesangestellte, insbesondere auch die Mitglieder der Webredaktionen, bei Bedarf bei der Formulierung geschlechtergerechter Texte beraten, wie sich geschlechtergerechte Sprache und Lesbarkeit bzw. ein flüssiger Stil vereinbaren lassen.</p> <p>Mit dem Monitoring wird im Jahr 2024 begonnen.</p> |
| Ziel | Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter in Texten der Landesverwaltung |
| Zielgruppe | Verfasserinnen und Verfasser von Texten der Landesverwaltung |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Sprachangelegenheiten |
| Weitere Akteure | |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |  <p>The image shows three icons for Sustainable Development Goals (SDG) 2030. From left to right: <ul style="list-style-type: none"> SDG 4: HOCHWERTIGE BILDUNG (Quality Education), represented by a red square with a white icon of an open book and a pencil. SDG 5: GESCHLECHTER-GLEICHHEIT (Gender Equality), represented by an orange square with a white icon of a female symbol and a male symbol with an equals sign between them. SDG 10: WENIGER UNGLEICHHEITEN (Reduced Inequalities), represented by a pink square with a white icon of three horizontal bars of varying lengths and arrows pointing outwards from the ends. </p> |



1.10 Erstellung der für das Landespersonal verpflichtenden E-Learning-Kurse in geschlechtergerechter Sprache

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Neue E-Learning-Kurse zur Arbeitssicherheit und zu anderen Themen, die zur verpflichtenden Weiterbildung zählen, werden gemäß Richtlinien des Landes in Wort und Bild geschlechtergerecht erstellt. Dadurch wird die Gleichbehandlung der Geschlechter zum Ausdruck gebracht und Sprache als Instrument der Inklusion eingesetzt.</p> <p>Diese Maßnahme wird ab dem Jahr 2024 umgesetzt.</p> |
| Ziel | Gleichstellung der Geschlechter auf sprachlicher Ebene sowie in der Bildgestaltung in den neuen, verpflichtenden E-Learning-Kursen des Landes |
| Zielgruppe | Landesbedienstete, die Kurse auf der Lernplattform des Landes absolvieren |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | Dienststelle für Arbeitsschutz, Amt für Sprachangelegenheiten |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 | |




1.11 Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte bei der betrieblichen Gesundheitsförderung

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Der Landespräventionsplan 2021-2025 (genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1123 vom 21. Dezember 2021) sieht das Projekt Gesundheitsfördernder Arbeitsplatz vor, mit dem Ziel, eine gesunde und bewusste Lebensweise unter der arbeitenden Bevölkerung zu fördern. Frauen und Männer haben unterschiedliche Gesundheitsrisiken, die im Arbeitskontext zu berücksichtigen sind.</p> <p>Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Landesverwaltung, insbesondere die Personalentwicklungsmaßnahmen und Sensibilisierungsmaßnahmen, werden genderspezifisch ausgerichtet. D.h. dass die Gesundheitssituation von Frauen explizit berücksichtigt wird und zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung der Frauengesundheit ergriffen werden.</p> <p>Erste Initiativen sind im Jahr 2025 umgesetzt.</p> |
| Ziel | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen durch die Berücksichtigung der Frauenperspektive bei der Planung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen |
| Zielgruppe | Frauen in der Landesverwaltung |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | Dienststelle für Arbeitsschutz |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |




1.12 Ausarbeitung und Verbreitung einer Charta des Einheitlichen Garantiekomitees (EGK) für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung der Landesverwaltung, kurz EGK, arbeitet eine Charta für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus.</p> <p>Die Charta wird auf Basis von Beiträgen von Prof. Francesco Avallone, Prof.in Maria Laura Bono und Prof.in Marjaana Gunkel anlässlich der vom Netzwerk der Einheitlichen Garantiekomitees gemeinsam organisierten Tagung „Arbeit im Wandel“, die im Mai 2023 in Bozen stattgefunden hat, erstellt. Daraus haben die Einheitlichen Garantiekomitees der öffentlichen Körperschaften Südtirols (Landesverwaltung, Sanitätsbetrieb, Gemeinde Bozen, Gemeinde Meran, Universität Bozen) bereits eine gemeinsame Erklärung ausgearbeitet. Diese wird verfeinert und noch genauer auf die Landesverwaltung zugeschnitten.</p> <p>Die Charta ist ein Bekenntnis zu einer partizipativen, inklusiven und gendersensiblen Organisationskultur. Sie enthält konkrete Anregungen für die Verwaltung als Arbeitgeber, Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Wohlbefinden und damit auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern.</p> <p>Die Charta für das Wohlbefinden wird in der Landesverwaltung durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen und Weiterbildungsinitiativen bekannt gemacht.</p> <p>Im Jahr 2024 wird die Charta der Landesverwaltung ausgearbeitet und in der Folge werden Maßnahmen zur Verbreitung und Sensibilisierung vorgesehen.</p> |
| Ziel | Steigerung und Erhalt des Wohlbefindens am Arbeitsplatz durch die Förderung einer inklusiven und partizipativen Organisationskultur |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung der Landesverwaltung |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |





1.13 Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen für Bedienstete, die aufgrund von Elternschaft abwesend sind

| | | | |
|--|--|--|--|
| Themenbereich | 2. Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur | | |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es werden Maßnahmen getroffen, um für das Personal, das wegen Elternschaft abwesend ist, den Informationsfluss weiterhin zu gewährleisten und es bei der Rückkehr von der Elternschaft wieder angemessen in den Dienst aufzunehmen.</p> <p>Dafür wird u.a. ein Leitfaden zur Gestaltung und Organisation des Wiedereintritts in den Dienst erarbeitet. Außerdem werden Möglichkeiten bereitgestellt, dass die Bediensteten während der Abwesenheit aufgrund von Elternschaft auf Informations- und Lernangebote zugreifen können.</p> <p>Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt im Jahr 2025.</p> | | |
| Ziel | <p>Aufrechterhalten des Informationsflusses mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund von Elternschaft längere Zeit abwesend sind</p> <p>Förderung der vollständigen Wiederaufnahme der Arbeit durch verschiedene Maßnahmen</p> | | |
| Zielgruppe | Landesbedienstete, die aufgrund von Elternschaft längere Zeit abwesend sind | | |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung | | |
| Weitere Akteure | EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, Abteilung Informationstechnik | | |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung | | |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |  <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p> |  <p>5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT</p> |  <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> |




2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung

| 2.1 Weiterführung und Ausbau des Netzwerks „Frauen in Führung! – Donne Leader!“ | |
|---|--|
| Themenbereich | 2. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Der Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung 2021-2023 hat im Handlungsfeld „Frauen in Führung – weibliches Management“ u.a. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen vorgesehen. Daraufhin wurde die Initiative für Frauen in Führungspositionen und Führungskräfteanwärterinnen „Frauen in Führung! – Donne Leader!“ ins Leben gerufen.</p> <p>Im Rahmen der Initiative haben Netzwerk- bzw. Intervisionstreffen sowie spezifische Weiterbildungen stattgefunden. Zudem wurde die Vernetzung auch mit externen Partnern und Akteuren forciert, z.B. die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen. Im Dezember 2023 wurde die Initiative vom italienischen Verband für Personalmanagement AIDP mit dem zweiten Preis in der Kategorie "öffentliche Verwaltung" ausgezeichnet.</p> <p>Das Netzwerk „Frauen in Führung! – Donne Leader!“ wird weitergeführt und ausgebaut, z.B. indem ein eigener Kommunikationskanal für die Mitglieder des Netzwerks eingerichtet wird. Die bisherigen Initiativen werden einer Gesamtevaluation unterzogen, und die Anregungen und Vorschläge der weiblichen Führungskräfte in der Planung der zukünftigen Vorhaben berücksichtigt.</p> <p>Für das Jahr 2024 sind bereits mehrere Initiativen geplant. Das Projekt wird von der Initiativgruppe kontinuierlich weiterentwickelt.</p> |
| Ziel | Förderung von weiblichen Führungskräften und Führungskräfteanwärterinnen durch das Schaffen eines Netzwerks, gegenseitige Unterstützung, Erhöhung der Sichtbarkeit, Steigerung der Anzahl weiblicher Führungskräfte |
| Zielgruppe | Frauen in Führungspositionen und Führungskräfteanwärterinnen |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Initiativgruppe der weiblichen, internen Coaches des Coaching-Pools des Landes mit Unterstützung durch das Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> </div> </div> |





2.2 Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 2. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Umsetzung der bestehenden Bestimmungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts beim beruflichen Aufstieg in Führungspositionen wird sichergestellt und die Einführung von weiteren Maßnahmen überprüft.</p> <p>Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes (Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5) sieht u.a. folgendes vor:</p> <p>(Art. 5) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.</p> <p>(Art. 6) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.</p> <p>Die Bestimmungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts betreffen auch den einheitlichen Führungsstellenplan auf Landesebene und die darin eingetragenen Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene (Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6).</p> <p>Bei der Zusammensetzung der Kommissionen für die Abwicklung des Aufrufs wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Zudem werden Schulungen für die Sekretärinnen und Sekretäre der obgenannten Kommissionen sowie für die Mitglieder der Kommissionen zu Genderthematiken angeboten.</p> <p>Mit der Umsetzung der Maßnahme wird im Jahr 2024 begonnen.</p> |
| Ziel | <p>Steigerung des Anteils der weiblichen Führungskräfte in den Landesstrukturen und erzielen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses der Führungskräfte in den Ämtern, Abteilungen, Ressorts und Strukturen der Landesverwaltung</p> <p>Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Zusammensetzung der Kommissionen für die Abwicklung des Aufrufs</p> |
| Zielgruppe | Führungskräfte sowie Führungskräfteanwärterinnen und -anwärter |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |





2.3 Gerechte Darstellung der Geschlechter bei Veranstaltungen der Landesverwaltung und in der entsprechenden Medienarbeit („No Women No Panel“)

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 1. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Bei öffentlichen Veranstaltungen, welche die Landesverwaltung organisiert, wird auf ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der Bühne geachtet. Dadurch wird die gleichwertige Sichtbarkeit der Geschlechter erzielt. Tradierte Rollenstereotypen und angelernte Muster werden abgebaut, Sensibilisierung findet statt.</p> <p>Die Agentur für Presse und Kommunikation arbeitet für die Landesverwaltung Leitlinien für eine ausgewogenen Vertretung und eine gerechte Darstellung der Geschlechter in den Medien sowie für die Verwendung einer gendersensiblen Sprache in Wort und Bild aus. Die Landesverwaltung unterstützt die Initiative der Europäischen Kommission „No Women No Panel“ und überprüft die Möglichkeit eines Beitritts zur Kampagne.</p> <p>Die Leitlinien werden im Laufe des Jahres 2024 erarbeitet.</p> |
| Ziel | <p>Gerechte Darstellung und gleichwertige Sichtbarkeit der Geschlechter</p> <p>Aufbrechen von Rollenstereotypen</p> <p>Positionierung der Landesverwaltung als geschlechtersensible Organisation</p> |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Agentur für Presse und Kommunikation |
| Weitere Akteure | Frauenbüro |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |    |



3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

| 3.1 Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Personalaufnahme und dem beruflichen Aufstieg | |
|--|---|
| Themenbereich | 3. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Umsetzung der bestehenden Bestimmungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Personalaufnahme oder beim beruflichen Aufstieg wird weiterhin sichergestellt und die Einführung von weiteren Maßnahmen überprüft.</p> <p>Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes (Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5) sieht u.a. folgendes vor:</p> <p>(Art. 5) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen. Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für die Aufnahme in den Dienst sein. Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig zu berücksichtigen.</p> <p>(Art. 6) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen. Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg sein.</p> <p>Bei der Zusammensetzung der Prüfungskommissionen wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Zudem werden Schulungen für die Sekretärinnen und Sekretäre der Prüfungskommissionen sowie für die Mitglieder der Prüfungskommissionen zu Genderthematiken angeboten.</p> <p>Mit der Umsetzung der Maßnahme wird im Jahr 2024 begonnen.</p> |
| Ziel | Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den verschiedenen Berufsbildern, Funktionsebenen und Strukturen der Landesverwaltung. |
| Zielgruppe | Alle Landesbedienteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Abteilung Personal |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p> </div> </div> |


3.2 Förderung der Karriereentwicklung von Frauen

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | Es wird darauf geachtet, dass eine angemessene Vertretung beider Geschlechter bei Förderinitiativen für Führungskräfteanwärter und Führungskräfteanwärterinnen sowie bei spezifischen Personalentwicklungsmaßnahmen gewährleistet ist. Es werden spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen entwickelt und angeboten, wie beispielsweise Schulungen, Mentoring und Coaching. |
| Ziel | Erzielung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Führungspositionen der Landesverwaltung |
| Zielgruppe | Führungskräfteanwärterinnen |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | Interne Coaches des Coaching-Pools des Landes, weibliche Führungskräfte |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |





4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten

| 4.1. Betrachtung der Gender-Dimension bei Monitoring und Analysen | |
|---|--|
| Themenbereich | 4. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Gender-Dimension wird im Monitoring, bei Umfragen und Analysen zum Landespersonal verstärkt berücksichtigt. Dadurch kann festgestellt werden, ob es bei Frauen und Männern unterschiedliche Bedürfnisse, Prioritäten, Herausforderungen oder Rahmenbedingungen gibt.</p> <p>Aussagekräftige Analyseergebnisse bilden die Basis für die Planung wirksamer Maßnahmen und einen effizienten Ressourceneinsatz für mehr Chancengleichheit in der Landesverwaltung.</p> <p>Erhebungen und Analysen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhebung zum Smart Working in der Landesverwaltung: nach Geschlecht, nicht Führungskraft/Führungskraft, Funktionsebene, Altersklasse usw. (2024), ▪ Analyse in der Landesverwaltung über die Inanspruchnahme der Möglichkeiten zum Schutz und zur Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft (Elternzeit, Freistellung aus Erziehungsgründen, Wartestand für Personal mit Kindern, andere Abwesenheiten): Zeitreihe nach Geschlecht, Funktionsebene, Altersklasse usw. (2024), ▪ Analyse zum Alter des Landespersonals: nach Geschlecht, Funktionsebene usw. (2024), ▪ Erhebung zum Wohlbefinden der Landesbediensteten am Arbeitsplatz: nach Geschlecht, nicht Führungskraft/Führungskraft, Funktionsebene, Altersklasse usw. (2025), ▪ Befragung der in den Landesdienst eintretenden und aus dem Landesdienst austretenden Personen und Auswertung (entry and exit survey) (2024-2026 laufend), ▪ Genderbericht gemäß Art. 3 und 4 des Landesgesetzes Nr. 5/2010, Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz, (2024-2026 jährlich). |
| Ziel | Erhebung der Geschlechterdimension bei verschiedenen Studien, um geschlechterspezifische Unterschiede zu erkennen. In der Folge können zielgenaue Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Organisationsamt (Bereich Controlling) |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p> </div> </div> |





4.2. Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschungs-Finanzierung

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 4. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Landesverwaltung berücksichtigt die Gender-Dimension in der Forschungs-Finanzierung u.a. durch die folgenden Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausschreibung des „Women in Science Award Südtirol / Alto Adige“ (alle geraden Jahre), ▪ Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts im Rahmen der Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, ▪ Berücksichtigung der Gender-Dimension im Rahmen der geförderten Forschungsprojekte, ▪ gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der Frauen in der Wissenschaft, ▪ Initiativen zum Internationalen Tag der Frauen in der Wissenschaft (11. Februar). |
| Ziel | Es werden Anreize für die vom Land finanzierten Einrichtungen für Forschung und Wissensverbreitung geschaffen, die Gender-Dimension vermehrt zu berücksichtigen. |
| Zielgruppe | Einrichtungen für Forschung und Wissensverbreitung Südtirols sowie auch die Landesämter, die selbst im Bereich der Forschung aktiv sind |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Wissenschaft und Forschung |
| Weitere Akteure | Einrichtungen für Forschung und Wissensverbreitung Südtirols |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Südtiroler Wissenschaftsfond sowie Mittel für Forschungsprojekte anderer Ämter |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |  |

4.3. Integration der Gender-Dimension in die Forschung und Lehre im Bereich Gesundheit - Gendermedizin

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 4. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es werden Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen zum Thema Gendermedizin organisiert und gefördert, z.B. ein im Zweijahresrhythmus stattfindendes Symposium zu jeweils einem spezifischen Thema.</p> <p>Nützliche Informationen und Kontakte für die Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gendermedizin werden laufend bereitgestellt. Das Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen betreibt z.B. eine virtuelle medizinische Bibliothek (www.bmv.bz.it), in welcher der Gendermedizin ein eigener Abschnitt gewidmet ist. Das digitale Angebot an wissenschaftlichen Veröffentlichungen wird laufend erweitert.</p> <p>Die Landesverwaltung hat eine Gendermedizin-Beauftragte ernannt und eine lokale Fach- und Arbeitsgruppe im Bereich Gendermedizin mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen eingerichtet. Sie sorgen dafür, dass das Thema der geschlechtsspezifischen Medizin auch in der klinischen Versorgung mehr Beachtung findet.</p> <p>Es werden zudem Anreize geschaffen, die Gender-Dimension vermehrt in Forschung und Lehre im Bereich Gesundheit zu berücksichtigen.</p> |
| Ziel | Verbreitung des geschlechterspezifischen Ansatzes in der Forschung und Lehre im Bereich Gesundheit sowie in der medizinischen Versorgung in Südtirol. |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten, insbesondere Bedienstete in Gesundheitsberufen |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen |
| Weitere Akteure | |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |

4.4. Förderung von Frauen und Mädchen in der Wissenschaft

| | |
|--|---|
| Themenbereich | 1. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalten |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Frauen sind in Wissenschaft und Forschung noch immer unterrepräsentiert. Mit dem Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft will die UNESCO auf den ungleichen Zugang zu Bildung, Studium und Wissenschaft sowie auf vorhandene Stereotypen und strukturellen Hürden aufmerksam machen.</p> <p>Der Landesverwaltung ist es ein Anliegen, Frauen in Wissenschaft und Forschung sichtbar zu machen. Dadurch können sie Vorbilder für Mädchen und junge Frauen werden und Einfluss auf deren Berufswahl nehmen.</p> <p>Anlässlich des Internationalen Tags der Frauen in der Wissenschaft am 11. Februar organisiert das Naturmuseum Südtirol besondere Veranstaltungen und Initiativen. Zuletzt wurden diverse Wissenschaftlerinnen sowohl über ein Videointerview, als auch in einer zehnteiligen Radioreihe in Zusammenarbeit mit Rai Südtirol vorgestellt, die Wissenschaft und Forschung in Südtirol betreiben.</p> <p>Umsetzung der Maßnahme ab 2024.</p> |
| Ziel | Sichtbarmachung von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Abbau von Stereotypen und Schaffung von Vorbildfunktionen. |
| Zielgruppe | Landesbedienstete, die in Wissenschaft und Forschung tätig sind Junge Frauen und Mädchen, um sie für Wissenschaft und Forschung zu begeistern |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Naturmuseum Südtirol |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |

5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

| 5.1. Angebot an Schulungen im Bereich Arbeitsschutz zu den Themen Geschlechtersensibilität, geschlechtsbasierte Gewalt, sexuelle Belästigung | |
|--|---|
| Themenbereich | 5. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Es werden spezifische Schulungen im Bereich Arbeitsschutz zu den Themen Geschlechtersensibilität, geschlechtsbasierte Gewalt, sexuelle Belästigung usw. angeboten. Dadurch werden Grundlagenwissen und Fachinformationen vermittelt. Es wird über Präventions- und Interventionsmöglichkeiten informiert sowie über Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit den Bestimmungen zur Arbeitssicherheit.</p> <p>Insbesondere wird bei den Schulungen die Funktion der Vertrauensrätin als Ansprechperson für alle Bediensteten der Landesverwaltung im Falle von Belästigung oder Diskriminierung sowie im Allgemeinen bei Konflikten und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz vorgestellt.</p> <p>Weiters wird in allgemeinen Fortbildungen zur Arbeitssicherheit nach Möglichkeit das Thema geschlechtsspezifische Gewalt eingebaut.</p> |
| Ziel | <p>Präventionsarbeit und Sensibilisierung für die obgenannten Themen</p> <p>Wissensvermittlung und Information über Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit den Bestimmungen zum Arbeitsschutz</p> |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Dienststelle für Arbeitsschutz |
| Weitere Akteure | Amt für Personalentwicklung, Vertrauensrätin der Landesverwaltung, EGK - Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, Amt für Kinder- und Jugendschutz und soziale Inklusion |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |

1.1. Durchführung von Präventionsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin

| | |
|--|--|
| Themenbereich | 5. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung |
| Beschreibung der Maßnahme, Indikatoren und Zeitplan | <p>Die Funktion der Vertrauensrätin wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 584 vom 11. August 2020 in der Landesverwaltung eingeführt. Es handelt sich dabei um eine verwaltungsexterne, qualifizierte Fachperson, die weisungsunabhängig und zur Verschwiegenheit und Wahrung der Anonymität verpflichtet ist. Kommt es im Arbeitsumfeld zu Diskriminierung, Belästigungen, Mobbing oder Konflikten, steht sie den Landesbediensteten beratend und betreuend zur Seite.</p> <p>In Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin werden Präventionsmaßnahmen geplant und durchgeführt, darunter Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ihren Aufgabenbereichen und insbesondere auch zu geschlechtsbasierter Gewalt und Mobbing.</p> |
| Ziel | Prävention gegen geschlechtsbasierte Gewalt |
| Zielgruppe | Alle Landesbediensteten |
| Verantwortliche Organisationseinheit | Amt für Personalentwicklung |
| Weitere Akteure | Vertrauensrätin der Landesverwaltung |
| Ressourcen | Interne Personalressourcen, Finanzmittel aus dem Budget des Amtes für Personalentwicklung |
| Nachhaltigkeitsziele (SDG) 2030 |     |