

Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung – Gleichstellung durch gezielte Maßnahmen fördern

Die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Bediensteten in der Landesverwaltung weiterhin fördern. Das ist das Ziel des Maßnahmenplans, der auf Grundlage der Daten des Genderberichtes bei einer Pressekonferenz vom Präsidenten des Einheitlichen Garantiekomitee Gerhard Mair und Gleichstellungsrätin Michela Morandini vorgestellt wurde. Generaldirektor Alexander Steiner gab einen Ausblick über zukünftige Maßnahmen, um die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Bediensteten in der Landesverwaltung zu garantieren.



Vorstellung des Genderberichts- von links: Morandini, Mair, Zambiasi und Steiner. (Foto: Landtag/Werth)

"Die Landesverwaltung ist weiblich", wies der Landeshauptmann zum Auftakt der Pressekonferenz auf den hohen Frauenanteil beim Landespersonal hin. Man habe auch in der Krisenzeit gesehen, dass die Familienarbeit weiter auf den Schultern der Frauen liege. Für diese besondere Situation seien auch besondere Regeln vertretbar. Es gebe viele Gesetzesbestimmungen zur Gleichstellung von Mann und Frau, meinte der Landtagspräsident, und sie würden auch oft nachgebessert. Aber die Realität sehe anders aus und müsse auch laufend im Auge behalten werden, um Korrekturen vorzunehmen. Für den Landtag konnte er berichten, dass drei von vier Ämtern und drei von vier Ombudsstellen von Frauen geleitet werden. Hannelore Insam, Vizepräsidentin des Landesbeirats für Chancengleichheit warnte davor, das Home Office als Komplettlösung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen. Auch

während des Lockdowns hätten die Frauen die ganze Familienlast getragen: „Daheim arbeiten ist gut, aber diese Situation sollte die Frauen nicht weiter belasten.“

Jedes Jahr werden die Daten zur Situation der Bediensteten in der Südtiroler Landesverwaltung vom Organisationsamt aus Genderperspektive ausgearbeitet und der Gleichstellungsrätin zur Verfügung gestellt. Am 30. Juli wurde der Genderbericht mit den Daten von 2019 von Michela **Zambiasi**, Koordinatorin der Dienststelle für Controlling, vorgestellt. Aufbauend auf diese Daten haben die Gleichstellungsrätin und das Einheitliche Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen für die Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung (EGK-CUG), in Zusammenarbeit mit Margit Laimer, Amt für Personalentwicklung, einen Maßnahmenplan ausgearbeitet.

„70 Prozent der Landesbediensteten sind Frauen, davon arbeitet mehr als die Hälfte in Teilzeit“, weiß Michela Zambiasi. Trotz hohem Frauenanteil in der Landesverwaltung, sind lediglich 35,5% der Führungspositionen weiblich besetzt.

In der Landesverwaltung gibt es einige Berufsbilder, die fast ausschließlich männlich, bzw. weiblich bekleidet sind. So sind über 90% der Kindergärtnerinnen und Schulsekretärinnen Frauen. Fahrer und Straßenwärter sind ausschließlich männlich.

Aus der Datenanalyse geht weiterhin hervor, dass 57,3% der weiblichen Landesbediensteten in Teilzeit arbeiten und 97,8% der Abwesenheiten aus Erziehungsgründen von Frauen in Anspruch genommen werden.

Die befristeten Arbeitsverhältnisse in der Landesverwaltung nehmen weiter ab. 86,4% der Frauen und 90,1% der Männer in der Landesverwaltung sind unbefristet angestellt.

Das Durchschnittsalter der Landesverwaltung steigt kontinuierlich und liegt 2019 bei 47,8 Jahren.

Auf dieser Grundlage arbeiteten die Gleichstellungsrätin und das Einheitliche Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen für die Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung ein Maßnahmenplan aus.

„Ausgangspunkt waren jene Bereiche, in denen ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern festgestellt wurde. Daraus wurden sieben Interventionsfelder mit konkreten Maßnahmen erarbeitet. Zentrales Thema bleibt die Vereinbarkeit Familie und Beruf und die Unterrepräsentation der Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen“, so Gleichstellungsrätin Michela **Morandini**.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen betreffen die Interventionsfelder der flexiblen Arbeitszeitmodelle, das aktuelle Thema des Smart Workings, die Reduzierung unbefristeter Arbeitsverhältnisse, die Unterrepräsentation eines Geschlechtes in einem Beruf (die sog. Berufssegregation), die Unterrepräsentation weiblicher Führungskräfte, die ungleiche Altersverteilung und Abwesenheiten aus familiären Gründen.

„Maßnahmen wie der Ausbau von Smart- und Co- Working Modellen, sowie eine Unterstützung in der Kleinkinderbetreuung werden angeregt, mit dem Ziel, die unfreiwillige Teilzeitrage zu verringern, bzw. besser auf beide Geschlechter aufzuteilen. So wird auch empfohlen, männliche Mitarbeiter aktiv auf die Möglichkeiten von Abwesenheiten hinzuweisen und den Wiedereinstieg ins Berufsleben aktiv zu gestalten“ so Gerhard **Mair**, Präsident des Einheitlichen Garantiekomitees.

Abschließend gab Generaldirektor Alexander **Steiner** einen Ausblick auf zukünftige Schritte. Dabei verriet er, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen in einem dreijährigen Aktionsplan Niederschlag finden. „Die Pandemie, die von der Krise auch zur Chance geworden ist, hat einen Prozess zur Umgestaltung der Arbeitsmodelle beschleunigt, für den sich das Land bereits im Jänner entschieden hatte, mit einem Pilotprojekt zum Smart Working. Aufgrund der gemachten Erfahrungen arbeitet man nun zusammen mit den Sozialpartnern an einem Modell für das Smart Working nach COVID-19.“

Die dabei gewonnenen Erfahrungen sind wichtig, auch für die Kollektivverträge und den Dialog mit den Gewerkschaften.“

https://www.gleichstellungsraetin-bz.org/news.asp?news_action=4&news_article_id=641978