



## GEP - Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano > 3.3 - Piano triennale  
del fabbisogno di personale

## PREMESSE

La Provincia autonoma di Bolzano ha un'importante funzione e una particolare responsabilità sociale. In quanto ente pubblico e principale datore di lavoro dell'Alto Adige, l'Amministrazione provinciale contribuisce attivamente allo sviluppo dell'intera società. Questo vale anche per l'ambito delle pari opportunità, della parità di genere e dell'inclusione.

L'Amministrazione provinciale persegue gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, tra cui l'obiettivo 5 "Parità di genere", l'obiettivo 10 "Ridurre le disuguaglianze" e l'obiettivo 16 "Pace, giustizia e istituzioni solide". La parità di genere viene posta quindi al centro dell'attenzione, con un chiaro impegno per abbattere gli stereotipi di genere e favorire l'uguaglianza.

Come passo importante in questa direzione, la Provincia autonoma di Bolzano ha firmato la Carta europea per la parità delle donne e degli uomini nel 2021 e successivamente ha elaborato, in un processo partecipativo, il primo Piano d'azione complessivo per la parità di genere in Alto Adige, *ÆQUITAS*. Il piano prevede otto campi d'azione, fissa obiettivi ambiziosi e definisce misure specifiche da attuare nel periodo 2024-2028, per promuovere la parità di genere.

Come Provincia autonoma di Bolzano, sosteniamo queste iniziative, mettiamo in atto misure mirate e realizziamo progetti a beneficio dell'intera popolazione del nostro territorio. Allo stesso tempo, ci sforziamo costantemente di promuovere e consolidare la parità di genere all'interno della nostra amministrazione.

Perseguire la parità di genere non è solo un obbligo morale, ma anche un requisito fondamentale per il benessere e l'efficienza delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori. Siamo convinti che un ambiente di lavoro inclusivo, in cui tutti, indipendentemente dal sesso, dall'origine o da altre caratteristiche, abbiano le stesse opportunità e possano collaborare, aumenti la soddisfazione e il benessere sul posto di lavoro. Non solo: la diversità riconosciuta e valorizzata aumenta anche l'efficacia e le prestazioni dell'amministrazione. E questo influisce positivamente sulla qualità dei servizi offerti a vantaggio di tutte le cittadine e tutti i cittadini.

Il presente Gender Equality Plan (GEP) 2024-2026 descrive una serie di misure per la promozione della parità di genere all'interno dell'Amministrazione provinciale. Il Piano è stato redatto in collaborazione con diverse unità organizzative, con il Comitato Unico di Garanzia - CUG, con dirigenti e funzionari, che hanno condiviso le loro competenze, esperienze ed idee e che vogliono dare un contributo alla promozione delle pari opportunità.

La questione dell'uguaglianza e delle pari opportunità riguarda tutti noi. Pertanto, incoraggiamo tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori dell'Amministrazione provinciale a partecipare attivamente alla promozione delle pari opportunità. Contemporaneamente chiediamo un impegno concreto per riconoscere, identificare e abbattere gli stereotipi di genere nell'ambiente di lavoro. Solo attraverso uno sforzo congiunto possiamo raggiungere l'obiettivo della parità di genere. Abbiamo l'opportunità di creare un'Amministrazione ancora più inclusiva, più equa e più produttiva, da cui tutti possano trarre vantaggio. Cogliamo questa opportunità!

Grazie per il vostro supporto e impegno

Arno Kompatscher  
Presidente della Provincia

# Indice

1	Introduzione .....	5
1.1	Concetto di base e definizione di parità di genere e pari opportunità .....	5
1.2	Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite .....	6
1.3	La strategia dell'Unione europea per la parità di genere .....	6
1.4	La strategia nazionale per la parità di genere .....	6
1.5	Promozione delle pari opportunità in Alto Adige .....	7
1.6	Gli attori chiave per le pari opportunità in Alto Adige .....	8
1.7	Orizzonte Europa (Horizon Europe) e il Gender Equality Plan .....	8
2	Il Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale .....	9
2.1	Elaborazione del Piano, partecipazione, trasparenza e pubblicazione.....	10
2.1.1	Il gruppo di lavoro .....	10
2.1.2	Procedura di approvazione.....	11
2.1.3	Pubblicazione.....	11
2.2	Risorse.....	12
2.3	Raccolta e monitoraggio dei dati.....	12
2.3.1	Analisi del contesto.....	12
2.3.2	L'analisi di genere del personale provinciale.....	12
2.3.3	Monitoraggio continuativo.....	22
2.4	Formazione e sensibilizzazione: .....	22
3	Parità di genere e pari opportunità nell'Amministrazione provinciale.....	23
3.1	Parità di genere e pari opportunità nell'Ordinamento del personale .....	23
3.2	Il Codice di comportamento e le Misure a tutela della dignità del personale .....	23
3.3	Il Comitato unico di garanzia .....	24
3.4	La Consigliera di fiducia .....	24
3.5	Dal Piano triennale delle azioni positive 2021-23 al Gender Equality Plan 2024-26 ....	24
3.6	Studi e analisi sull'uguaglianza e le pari opportunità.....	24
3.7	Promozione del genere sottorappresentato nell'avanzamento di carriera verso posizioni dirigenziali.....	25

3.8	Iniziativa Donne Leader .....	25
3.9	Promozione del genere sottorappresentato nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera 25	
3.10	Parità negli organi dell'Amministrazione provinciale .....	26
3.11	Linguaggio di genere .....	26
3.12	Misure per il personale dell'Amministrazione provinciale in materia di maternità e paternità, assistenza a terzi e altri motivi.....	26
3.13	Orari di lavoro flessibili e part-time .....	27
3.14	Smart Working .....	27
3.15	Fondo Sanitario Integrativo – SaniPro.....	28
3.16	Fondo pensione – Laborfonds .....	28
4	Le aree tematiche del GEP dell'Amministrazione provinciale, gli obiettivi, le strategie e gli indicatori .....	28
4.1	Obiettivi e strategie dell'Amministrazione provinciale .....	28
4.2	Indicatori.....	30
5	Misure .....	32

# 1 Introduzione

La parità di trattamento e le pari opportunità fanno riferimento a specifiche normative all'interno delle Nazioni Unite, dell'Unione Europea, a livello statale e in Alto Adige. Esiste l'obbligo di creare e mantenere le pari opportunità tra i generi. Allo stesso tempo, tutte le forme di discriminazione devono essere riconosciute ed eliminate. Il raggiungimento della parità di genere è quindi una responsabilità collettiva della comunità internazionale, dei paesi, delle autorità locali, ma anche dei datori di lavoro e dei singoli individui. L'obiettivo della parità di genere deve essere perseguito con azioni concrete a tutti i livelli.

La parità tra *donne* e *uomini* è citata in vari punti di questo documento. In particolare, quando si parla di documenti strategici, leggi, regolamenti, ecc., in cui viene utilizzata questa dicitura. A questo proposito si fa presente che il presente Gender Equality Plan adotta un approccio più ampio e comprende l'uguaglianza e le pari opportunità per tutti i generi.

## 1.1 Concetto di base e definizione di parità di genere e pari opportunità

„Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti.“<sup>1</sup> Con questa affermazione contenuta nell'articolo 1 della Dichiarazione universale dei diritti umani, le Nazioni Unite chiariscono che la parità è un diritto umano fondamentale.

In tutto il mondo ci si sforza di superare le disuguaglianze esistenti. Si stanno facendo progressi, ma c'è ancora molto da fare. Gli sforzi per raggiungere l'uguaglianza e le pari opportunità tra uomini e donne sono importanti e portano grandi risultati. La parità di genere, infatti, rappresenta una garanzia di una società democratica. È un valore che va tutelato nell'interesse di tutti/tutte.

---

*„Parità di genere = pari diritti, doveri e opportunità per donne e uomini, ragazze e ragazzi“ (EIGE)*

---

Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) la parità di genere non significa che le donne e gli uomini diventano uguali, ma che i diritti, i doveri e le opportunità delle donne e degli uomini non dipendono dal fatto che siano nati maschi o femmine. La parità di genere significa che si tiene conto degli interessi, dei bisogni e delle priorità delle donne e degli uomini, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini.<sup>2</sup>

---

*“Pari opportunità = assenza di barriere di genere che si frappongono alla partecipazione alla vita economica, politica e sociale” (EIGE)*

---

Le barriere esistono spesso in forma nascosta e sono difficili da riconoscere. Esse nascono da circostanze strutturali e convenzioni sociali, che si sono dimostrate particolarmente difficili da modificare e che continuano ad esistere.

Parità di genere e pari opportunità non sono solo una questione di diritti e di giustizia. Tutti possono trarre vantaggio dalla parità di genere, e questo vale anche per il contesto economico e lavorativo. Le complesse sfide del presente e del futuro possono essere affrontate, solo se vengono analizzate da

---

<sup>1</sup> <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/italian?LangID=itn>

<sup>2</sup> [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language\\_content\\_entity=de](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=de)

diverse prospettive e se il sistema è in grado di reagire e agire rispetto a tali sfide con approcci diversi. La diversità ha quindi un grande potenziale, che attualmente non viene sfruttato, quando invece rappresenterebbe un fattore importante per il successo sostenibile.

## 1.2 Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno adottato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, presentando una tabella di marcia per promuovere la pace e la prosperità sostenibili e proteggere il nostro pianeta. Gli stati, i paesi, le imprese e la società civile sono chiamati a perseguire i 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs) a favore di uno sviluppo sociale, economico e ambientale sostenibile. Questi includono gli obiettivi numero 5 "Parità di genere", numero 10 "Ridurre le disuguaglianze" e numero 16 "Pace, giustizia e istituzioni solide".<sup>3</sup>

L'Obiettivo di sviluppo sostenibile 5 "Parità di genere" mira a garantire, tra l'altro, la fine di tutte le forme di discriminazione nei confronti di donne e ragazze, la piena partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership e ai processi decisionali, una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine e il riconoscimento del lavoro di cura non retribuito.

## 1.3 La strategia dell'Unione europea per la parità di genere

L'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea recita: "Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne."<sup>4</sup> Questo principio è adottato e consolidato in una serie di direttive, regolamenti e raccomandazioni delle istituzioni europee.

Nel 2020 la Commissione europea ha adottato la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.<sup>5</sup> Il documento strategico definisce gli obiettivi politici e le misure più importanti per il quinquennio e costituisce il quadro di riferimento per il lavoro della Commissione europea nel campo della parità di genere.

La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini è stata redatta a livello locale dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa.<sup>6</sup> In questo documento le autorità locali e regionali dichiarano il loro impegno a migliorare la parità tra donne e uomini.

## 1.4 La strategia nazionale per la parità di genere

In linea con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, l'Italia ha presentato un documento strategico nazionale adattato al contesto e alla situazione di partenza. La strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è stata sviluppata in un processo partecipativo che ha coinvolto l'amministrazione centrale, le regioni, gli enti locali, le parti sociali e le principali associazioni che operano per la promozione dell'uguaglianza di genere. Il documento strategico definisce 5 priorità o campi d'azione in cui l'Italia intende intervenire per compiere progressi in materia di parità di genere: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.<sup>7</sup>

La necessità di intervenire è scientificamente provata, statisticamente documentata e indiscutibile. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) classifica l'Italia al 13° posto in Europa sulla base

---

<sup>3</sup> <https://unric.org/it/agenda-2030/>

<sup>4</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>

<sup>5</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

<sup>6</sup> [https://ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_it.pdf](https://ccre.org/docs/charte_egalite_it.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-](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)

[2026/#:~:text=La%20Strategia%20nazionale%20per%20la%20parit%C3%A0%20di%20genere,di%20arrivo%20i](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](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)

del Gender Equality Index.<sup>8</sup> L'Italia è quindi al di sotto della media europea in termini di parità. Sebbene sia migliorata di un posto dal 2020, c'è ancora un grande divario tra l'Italia e i paesi leader in termini di pari opportunità, Svezia, Paesi Bassi e Danimarca.

La lotta alla disuguaglianza e alla discriminazione di genere è una delle priorità strategiche trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Ciò significa che tutte le 6 missioni del PNRR includono diverse misure che promuovono direttamente o indirettamente la parità di genere. Un'attenzione particolare è rivolta alla partecipazione femminile al lavoro, che in Italia è particolarmente bassa rispetto al resto d'Europa.<sup>9</sup>

Nel 2006 è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).<sup>10</sup> Si tratta di un passo importante, per rinnovare e riorganizzare in modo sistematico le norme a favore delle pari opportunità e dell'eliminazione della discriminazione. Il Codice è stato modificato e adattato più volte negli ultimi anni. Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, le amministrazioni pubbliche sono tenute a elaborare piani di azioni positive per promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità sul lavoro e per ridurre il divario di genere. Il Piano deve comprendere un periodo di tre anni.

## 1.5 Promozione delle pari opportunità in Alto Adige

Inserita nel contesto internazionale e nazionale, la Provincia autonoma di Bolzano si impegna attivamente per le pari opportunità. La Giunta provinciale si è impegnata a perseguire gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e nel luglio 2021 ha approvato il documento strategico per lo sviluppo sostenibile dell'Alto Adige: "Everyday for future – Insieme per la sostenibilità" (deliberazione della Giunta provinciale n. 627 del 20 luglio 2021). Il documento definisce diversi campi d'azione per l'Alto Adige, tra cui "Sicurezza sociale e pari opportunità".<sup>11</sup>

Nel settembre 2021, la Provincia ha firmato la Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita, dichiarandosi d'accordo con i suoi obiettivi e impegnandosi a elaborare un Piano d'azione per la parità di genere (deliberazione della Giunta provinciale n. 803 del 21 settembre 2021). In un processo partecipativo a livello provinciale durato quasi due anni, oltre 200 persone hanno partecipato a gruppi di lavoro per discutere i seguenti otto campi d'azione:

- 1) Lavoro, occupazione ed economia
- 2) Sicurezza e tutela dalla violenza
- 3) Formazione ed educazione
- 4) Salute
- 5) Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori
- 6) Sicurezza sociale
- 7) Iniziative contro gli stereotipi di genere
- 8) Parità di genere nei media

Il Piano d'azione per la parità di genere *ÆQUITAS* è un documento strategico di base e contiene 30 misure prioritarie per promuovere le pari opportunità per tutta la popolazione altoatesina.<sup>12</sup> La Giunta provinciale ha recepito il Piano l'8 agosto 2023 con deliberazione n. 666. L'attuazione concreta delle misure avverrà tra il 2024 e il 2028 e sarà portata avanti dall'Amministrazione provinciale attraverso il Piano della performance.

L'8 marzo 2010 il Consiglio provinciale ha approvato la legge provinciale n. 5 sulla parificazione e sulla promozione delle donne. "Obiettivo della presente legge è promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini." (Art. 1)<sup>13</sup>

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

<sup>9</sup> [www.openpolis.it/le-misure-del-pnrr-che-potrebbero-favorire-la-parita-di-genere/](http://www.openpolis.it/le-misure-del-pnrr-che-potrebbero-favorire-la-parita-di-genere/)

<sup>10</sup> <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2011/09/19/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna>

<sup>11</sup> <https://sostenibilita.provincia.bz.it/it/home>

<sup>12</sup> <https://www.aequitas.bz.it/it>

<sup>13</sup> <http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/lp-2010->

[5/legge\\_provinciale\\_8\\_marzo\\_2010\\_n\\_5.aspx?q=&a=2010&n=5&in=-&na=](http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/lp-2010-5/legge_provinciale_8_marzo_2010_n_5.aspx?q=&a=2010&n=5&in=-&na=)

## 1.6 Gli attori chiave per le pari opportunità in Alto Adige

Gli attori e le istituzioni chiave nel campo delle pari opportunità in Alto Adige sono la Consigliera/il Consigliere di parità, la Commissione per le pari opportunità e il Servizio donna.

La Consigliera/il Consigliere di parità, la cui funzione è stata definita nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), è un organismo di garanzia insediato presso il Consiglio provinciale.<sup>14</sup> Il suo compito principale è quello di promuovere e monitorare l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Offre informazioni e consulenza e conduce mediazioni. La Consigliera/il Consigliere nella propria attività è vincolata/o al segreto professionale. In quanto pubblico ufficiale, ha il dovere di denunciare i reati e gli abusi, di cui viene a conoscenza, ed è legittimata/o ad agire in giudizio.

La Commissione per le pari opportunità è un organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parità di genere e promozione delle donne.<sup>15</sup> La Commissione può fornire pareri su disegni di legge e proposte di regolamenti provinciali e può proporre a sua volta regolamenti, disposizioni e programmi, finalizzati a realizzare un'effettiva parità in Alto Adige. Svolge un'ampia attività di rete e di sensibilizzazione, è attiva nella formazione e nelle pubbliche relazioni sui temi delle pari opportunità e della parificazione.

Il Servizio donna è un ufficio provinciale e un punto di riferimento per le questioni di parità di genere e questioni femminili.<sup>16</sup> Insieme alla Commissione per le pari opportunità, il Servizio donna organizza iniziative nell'ambito della politica di genere e porta avanti numerose campagne e azioni di sensibilizzazione su diverse tematiche, come la retribuzione equa, l'aumento del numero di donne in posizioni dirigenziali, la creazione di reti femminili, la lotta alla violenza sulle donne e agli stereotipi.

## 1.7 Orizzonte Europa (Horizon Europe) e il Gender Equality Plan

La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 si concretizza in diversi programmi dell'Unione europea. Un esempio è il programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 Orizzonte Europa (Horizon Europe).<sup>17</sup> Il programma Horizon Europe rafforza la base scientifica e tecnologica dell'Unione europea, anche sviluppando soluzioni per affrontare priorità strategiche come la transizione verde e digitale. Il programma contribuisce inoltre al conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e rafforza la competitività e la crescita. Costituisce l'iniziativa di punta dell'UE a sostegno della R&I, dall'ideazione al mercato. Con Horizon Europe, l'Unione europea fornisce anche le linee guida per la promozione della ricerca e l'innovazione. Il programma è finanziato con 95,5 miliardi di euro. Questo budget integra i finanziamenti nazionali e regionali per la ricerca e l'innovazione.<sup>18</sup>

La Commissione europea ha definito il cosiddetto "Gender Equality Plan - GEP" come un requisito di base per accedere ai finanziamenti Horizon Europe. Ciò significa che dal 2022 tutte le organizzazioni pubbliche, le università e gli istituti di ricerca dovranno avere un Gender Equality Plan. In mancanza di tale Piano, non potranno disporre dei finanziamenti del programma Horizon Europe.<sup>19</sup> Con questa misura, la Commissione europea si propone di promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. La dimensione di genere deve essere tenuta maggiormente in considerazione nei progetti, e in tal modo migliorerà anche la qualità della ricerca.

La Commissione europea definisce quattro elementi di base per il Gender Equality Plan - GEP:

- 1) **Trasparenza/pubblicazione del documento:** Il GEP deve essere un documento formale approvato dai vertici dell'organizzazione e comunicato attivamente all'interno della stessa.

<sup>14</sup> <https://www.consiglieradiparita-bz.org/default.asp>

<sup>15</sup> <https://www.provincia.bz.it/pariopportunita/la-commissione-provinciale-per-le-pari-opportunita-per-le-donne.asp>

<sup>16</sup> <https://www.provincia.bz.it/pariopportunita/servizio-donna.asp>

<sup>17</sup> <https://horizoneurope.apre.it/>

<sup>18</sup> <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/horizon-europe/>

<sup>19</sup> <https://www.euburo.de/de/ff-genderaspekte-heu-2586.html>

- 2) **Risorse:** Devono essere messe a disposizione le risorse sufficienti all'implementazione delle misure stabilite nel GEP.
- 3) **Raccolta e monitoraggio dei dati:** Il GEP deve basarsi su elementi di fatto e su dati relativi al personale, suddiviso per genere. I progressi sono monitorati continuamente sulla base di specifici indicatori.
- 4) **Formazione e sensibilizzazione:** Il GEP deve includere misure di comunicazione e attività di formazione per diffondere le conoscenze sull'uguaglianza di genere e sensibilizzare le persone sui pregiudizi di genere inconsci.

Inoltre, la Commissione europea raccomanda che il Gender Equality Plan copra le seguenti aree tematiche:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 2) Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- 4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
- 5) Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

## 2 Il Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale

Come previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), l'Amministrazione provinciale ha elaborato il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 e ha attuato le misure in esso contenute. Il Piano era da ridefinire per il periodo 2024-2026.

La Commissione europea ha stabilito che l'esistenza di Gender Equality Plan è un requisito di base per accedere ai fondi del programma Horizon Europe. L'Amministrazione provinciale attinge a questo fondo di finanziamento.

Gli obiettivi del Piano nazionale delle azioni positive e del Piano europeo per la parità di genere - GEP sono gli stessi, ovvero promuovere le pari opportunità e la parità di genere all'interno dell'organizzazione, pianificando e attuando misure concrete a beneficio del personale. I risultati raggiunti e i progressi fatti verso la parità di genere devono essere monitorati sulla base di indicatori predefiniti.

È quindi opportuno redigere un documento unico di pianificazione, il presente "Gender Equality Plan - GEP dell'Amministrazione provinciale / Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale". Con il GEP l'Amministrazione applica anche quanto previsto dall'art. 3 della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 sulla parificazione e sulla promozione delle donne: l'elaborazione dei piani per la promozione della parità fra i generi.

Per la stesura del presente Gender Equality Plan per il triennio 2024-2026 si è fatto riferimento altri strumenti strategici di pianificazione, tra cui:

- Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS
- PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione / Piano della performance
- Piano strategico per lo sviluppo sostenibile della Provincia "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità"
- Piano di sviluppo del personale 2023-2024

## 2.1 Elaborazione del Piano, partecipazione, trasparenza e pubblicazione

Il Gender Equality Plan viene sviluppato e attuato in un processo a più fasi che comprende diversi passaggi:

- Determinazione dell'unità organizzativa responsabile del coordinamento
- Studio delle linee guida di Horizon Europe e del concetto del GEP
- Definizione delle tempistiche
- Identificazione e contatto con gli stakeholder interni
- Convocazione di un gruppo di lavoro
- Analisi dello status quo dell'organizzazione: analisi empirica e qualitativa
- Definizione degli obiettivi
- Sviluppo delle misure proposte, comprese le responsabilità
- Coinvolgimento dei responsabili decisionali, in particolare della Direzione generale della Provincia
- Approvazione formale del Piano da parte della Giunta provinciale
- Pubblicazione sul sito web Amministrazione trasparente e su MyNET e pubblicizzazione del Piano
- Attuazione delle misure previste
- Monitoraggio periodico dell'attuazione e del raggiungimento degli obiettivi
- Eventuale adeguamento delle misure

### 2.1.1 Il gruppo di lavoro

Il Gender Equality Plan si basa sulla convinzione, che le pari opportunità sono possibili solo grazie all'impegno di molti. Ciò è tanto più vero in un'organizzazione di grandi dimensioni, come l'Amministrazione provinciale. In quest'ottica, lo sviluppo del GEP è stato un processo collettivo a cui hanno partecipato attivamente numerosi stakeholder, strutture e persone. Hanno contribuito con le loro diverse prospettive, idee ed esperienze e hanno lavorato insieme per sviluppare un Piano completo e orientato alla prassi. I membri del gruppo di lavoro hanno elaborato proposte per creare nell'Amministrazione provinciale un ambiente di lavoro ancora più inclusivo ed equo. E si stanno assumendo la responsabilità di attuare le misure previste. Lo scambio reciproco, la raccolta e la discussione di idee possono già essere visti come un contributo a una cultura di parità e di partecipazione nell'Amministrazione provinciale.

Una delle nuove competenze dell'Ufficio Sviluppo personale, ridefinite con Decreto del Presidente della Provincia del 14 febbraio 2022, n. 5, è la promozione delle pari opportunità sul posto di lavoro. Per questo motivo l'Ufficio mette in atto iniziative volte a rafforzare la diversità e le pari opportunità nell'Amministrazione provinciale. Su incarico del Direttore generale della Provincia, l'Ufficio Sviluppo personale ha coordinato la stesura del Piano triennale delle azioni positive, integrato nel Gender Equality Plan 2024-2026.

Strutture e persone coinvolte:

Direzione generale	Alexander Steiner Ilaria Piccinotti
Ufficio Sviluppo personale	Günter Sölva Margit Laimer
Agenzia provinciale per le relazioni sindacali	Gisella Webber
CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Gerhard Mair Valeria Trevisan
Ripartizione Personale	Albrecht Matzneller Maurizio Pacchiani Debora Predenz
Ufficio Organizzazione	Patrizia Nogler Michela Zambiasi Silvia Vogliotti

Agenzia di stampa e comunicazione	Claudia Messner Susanna Salvaterra
Ufficio Questioni linguistiche	Annette Lenz
Ufficio Lingue ufficiali e diritti civili	Karin Ranzi Renate Kerschbaumer Francesco Trevisan
Agenzia per la famiglia	Gerhard Mair
Gruppo d'iniziativa „Donne leader!“ ovvero le coach del pool interno per coaching e supervisione	Karin Dalla Torre Helga Huber Marion Markart Manuela Pierotti Veronika Rabensteiner Alexa Seebacher Rolanda Tschugguel Barbara Weis
Ufficio Fondo sociale europeo	Claudia Weiler Giulia Giuliani Alexandra Pöder
Ufficio Ricerca scientifica	Manuel Gatto Laura Cherchi
Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario	Veronika Rabensteiner Cecilia Stefanelli
Museo di Scienze Naturali dell'Alto Adige	David Gruber
Ufficio per la Tutela dei minori e l'inclusione sociale	Petra Frei
Incaricato speciale per la Sostenibilità	Klaus Egger

Il gruppo di lavoro si è riunito più volte in presenza e online, ha analizzato lo status quo in termini di parità nell'Amministrazione provinciale, ha raccolto idee, ha sviluppato proposte e le ha discusse congiuntamente. Il gruppo si è posto l'obiettivo di pianificare misure ambiziose, realistiche e realizzabili.

Il gruppo di lavoro può essere ampliato in base alle esigenze e alle necessità, in particolare per integrare ulteriori aree tematiche e competenze.

Il Piano è stato presentato alla Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale, alla Consigliera di parità della Provincia e all'Organismo di valutazione della Provincia prima della sua approvazione.

### **2.1.2 Procedura di approvazione**

Il processo di elaborazione del Gender Equality Plan è stato avviato dal Direttore generale della Provincia, responsabile del personale dell'Amministrazione provinciale nonché del tema delle pari opportunità. Il Direttore generale ha esaminato il documento finale e si è espresso favorevolmente in proposito.

Il GEP sarà sottoposto per approvazione alla Giunta provinciale e farà parte del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2024-2026.

### **2.1.3 Pubblicazione**

Il Piano viene pubblicato sulla pagina Amministrazione trasparente della Provincia e sulla pagina myNET (intranet) dell'Ufficio Sviluppo personale.

## **2.2 Risorse**

Le competenze e le responsabilità per l'attuazione nonché il relativo finanziamento sono definiti nella descrizione delle singole misure. L'attuazione delle misure richiede principalmente la messa a disposizione di risorse umane interne. I fondi necessari vengono forniti dalle strutture responsabili entro i limiti delle risorse di bilancio disponibili. L'Ufficio Sviluppo personale ha creato a tal fine un apposito capitolo di bilancio "Benessere e Pari Opportunità". A questo proposito si rimanda alla descrizione delle singole misure.

## **2.3 Raccolta e monitoraggio dei dati**

### **2.3.1 Analisi del contesto**

Per pianificare misure mirate ed efficaci è essenziale avere accesso a una solida base di dati e avere una chiara comprensione della situazione iniziale. I dati costituiscono la base per decisioni valide e permettono di individuare i passi corretti per raggiungere gli obiettivi desiderati. Se i dati forniscono informazioni chiare, è possibile stabilire le priorità e impiegare le risorse in modo efficiente. Il rischio di decisioni sbagliate è ridotto al minimo. Per definire obiettivi e misure è quindi necessario avere un'analisi fondata della situazione attuale e avere un dialogo aperto con le parti interessate.

### **2.3.2 L'analisi di genere del personale provinciale**

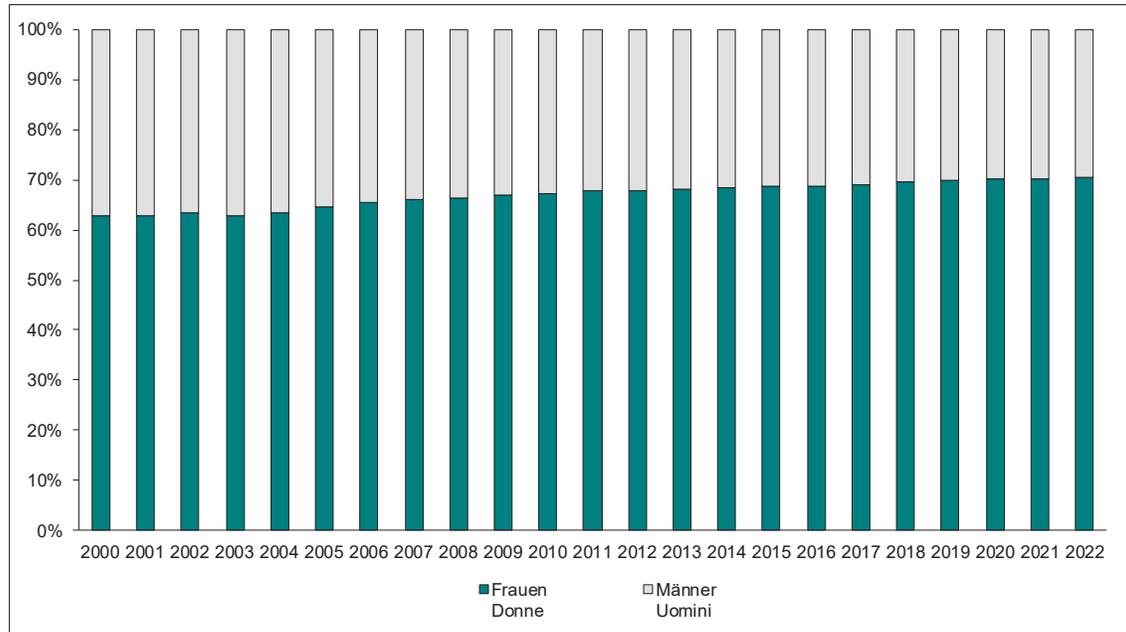
In base a quanto previsto dalla legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, sulla parificazione e sulla promozione delle donne (artt. 3 e 4), l'Amministrazione provinciale fornisce ogni anno dati statistici sul personale. Per ogni anno il Settore Controlling dell'Amministrazione provinciale redige un'analisi di genere con dati, tabelle e grafici sui dipendenti dell'Amministrazione provinciale. Questi dati costituiscono una base importante per la promozione della parità di genere e per il Gender Equality Plan. Le informazioni, i testi e i grafici che seguono sono tratti dall'Analisi di genere 2022.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Vd. Controlling Report 9/2023, Personale provinciale 2022 - Analisi di genere ai sensi della legge sulla parificazione, Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione

### 2.3.2.1 Settori di lavoro e regime orario

Graf. 1 - **Personale provinciale per genere - 2000-2022** - Situazione al 31/12  
Composizione percentuale



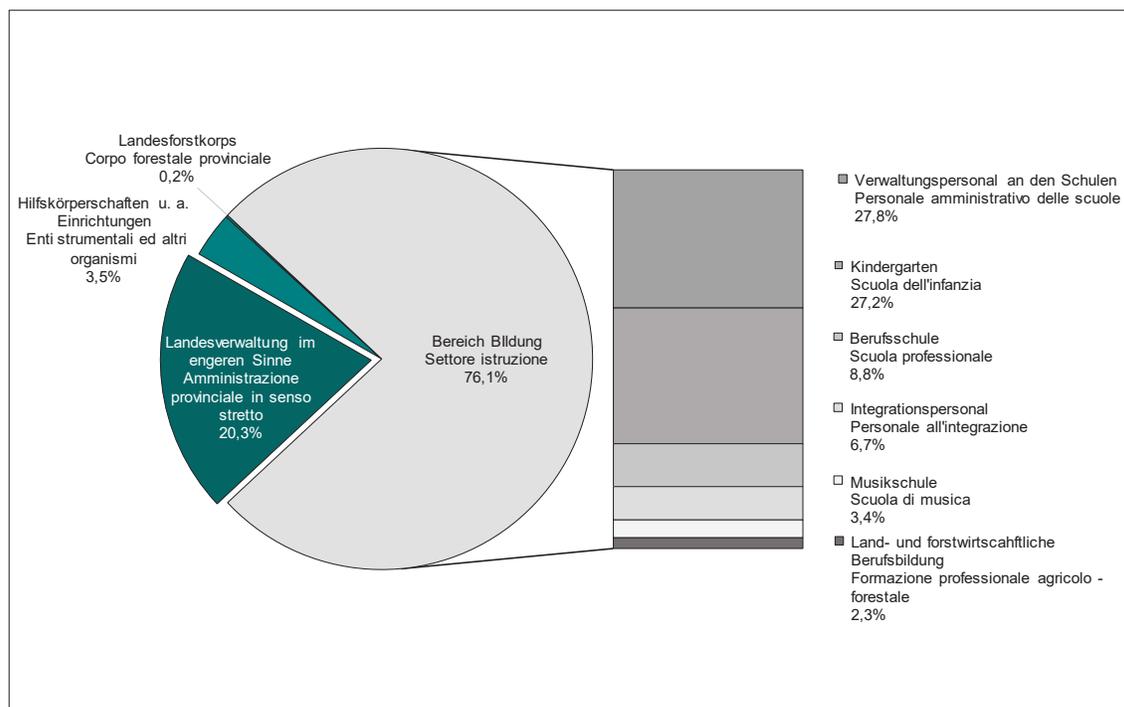
Al 31/12/2022 il personale provinciale ammonta complessivamente a 10.359 unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA), corrispondenti a 12.354 persone, di cui 8.695 donne (70,4%) e 3.659 uomini (29,6%). Nel corso degli anni la quota femminile nell'Amministrazione provinciale è costantemente aumentata. Era al 62,7% nel 2000 e oggi si assesta al 70,4%: mai prima d'ora il numero di donne nell'Amministrazione provinciale è stato tanto alto.

Oltre all'Amministrazione provinciale in senso stretto (2.719 dipendenti), fanno parte dell'Amministrazione provinciale anche il personale del Servizio strade (462) e del Corpo forestale provinciale (245), nonché parte del personale degli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (691) e del Settore istruzione (8.237). Il personale del Settore istruzione comprende il personale amministrativo delle scuole provinciali e delle scuole a carattere statale, il personale delle scuole dell'infanzia, delle scuole professionali e delle scuole di musica, così come il personale all'integrazione e alla formazione professionale agricolo-forestale. Al personale provinciale si aggiungono 9.502 dirigenti scolastici e docenti (8.174 ULA) delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado).

La maggior parte delle donne è occupata nel Settore istruzione (76,1%), il 20,3% nell'Amministrazione provinciale in senso stretto, il 3,5% negli Enti strumentali e altri organismi della Provincia e lo 0,2% fa parte del Corpo forestale provinciale.

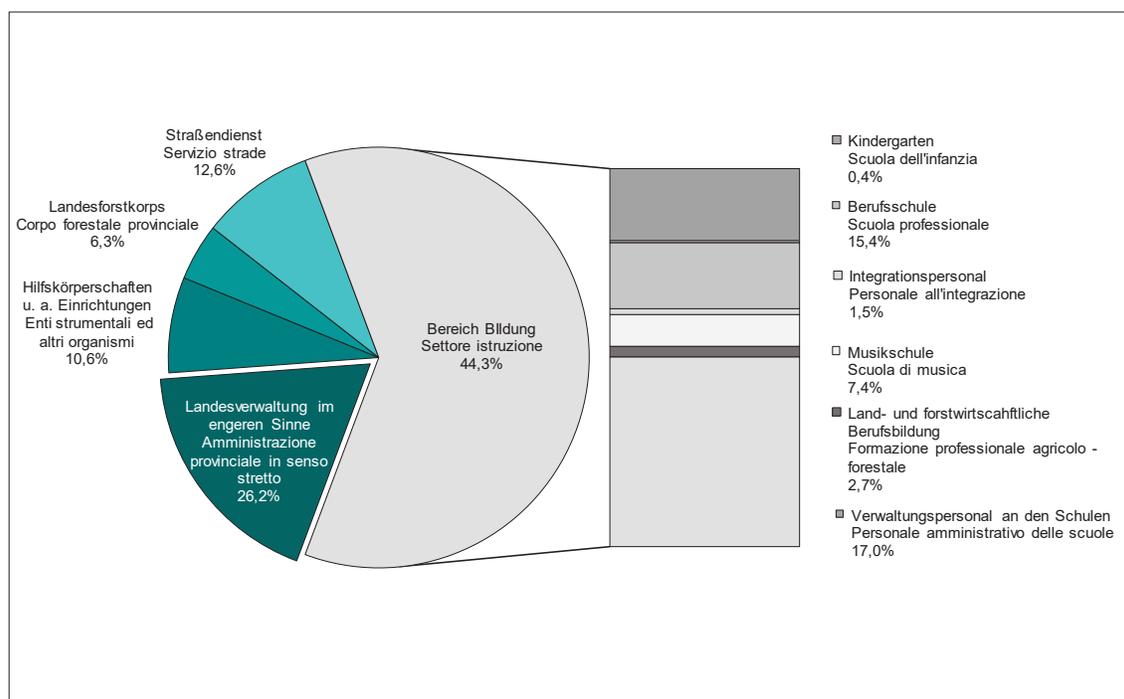
Gli uomini sono invece distribuiti in maniera meno settoriale: il 44,3% è impiegato nel Settore istruzione, il 26,2% nell'Amministrazione provinciale in senso stretto, il 10,6% negli Enti strumentali e altri organismi della Provincia, il 6,3% nel Corpo forestale provinciale e il 12,6% nel Servizio strade, settore nel quale lavorano esclusivamente uomini.

Graf. 2a - **Personale provinciale per settore: Donne** - Situazione al 31/12/2022



Anche la distribuzione di genere all'interno dei singoli settori mostra differenze importanti. Le donne prevalgono in quasi tutti i settori. Colpisce la predominanza nel settore dell'istruzione (80,3% donne), e al suo interno soprattutto nella scuola d'infanzia (99,5% donne) e tra il personale all'integrazione (91,2% donne). Gli uomini rappresentano invece la stragrande maggioranza nel Corpo forestale provinciale (94,3% uomini) e la totalità degli occupati nel Servizio strade (100% uomini).

Graf. 2b - **Personale provinciale per settore: Uomini** - Situazione al 31/12/2022



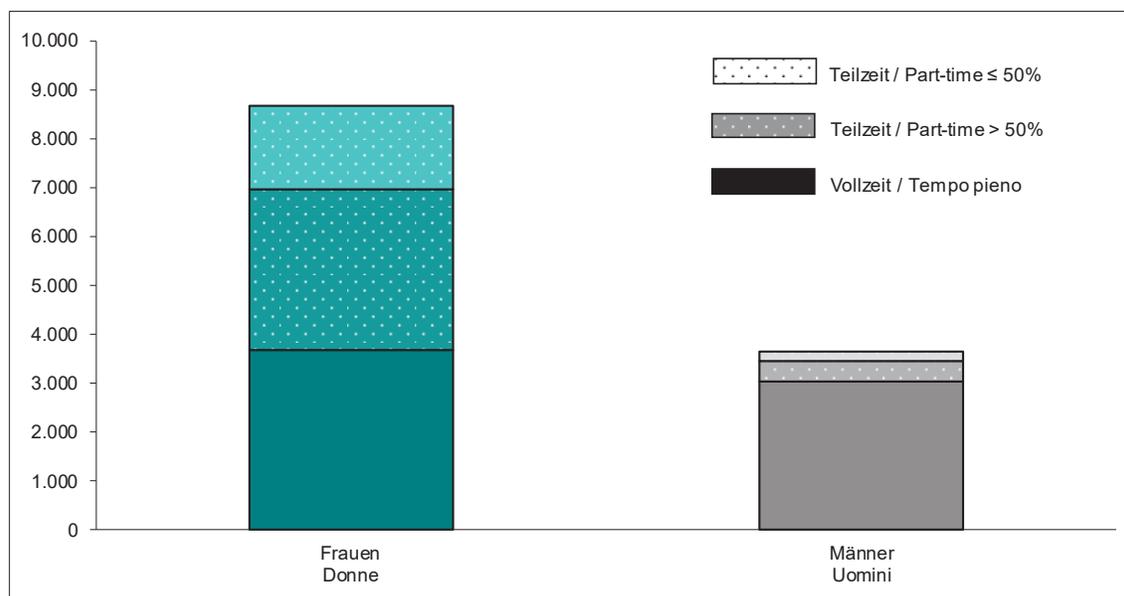
Da una prima analisi, emergono tre aspetti fondamentali relativi alla struttura di genere del personale provinciale:

1. le donne (8.695) sono ampiamente più del doppio degli uomini (3.659);
2. il totale degli uomini (3.659) corrisponde sostanzialmente a quello delle donne a tempo pieno (3.680).
3. oltre la metà delle donne (57,7%) lavora a tempo parziale, contro solamente il 16,6% degli uomini.

Tab. 1 - **Personale provinciale per settore e genere** - Situazione al 31/12/2022

	Donne	Uomini	Totale	% F	% M
<b>Amministrazione provinciale in senso stretto</b>	<b>1.761</b>	<b>958</b>	<b>2.719</b>	<b>64,8</b>	<b>35,2</b>
<b>Enti strumentali ed altri organismi</b>	<b>303</b>	<b>388</b>	<b>691</b>	<b>43,8</b>	<b>56,2</b>
<b>Corpo forestale provinciale</b>	<b>14</b>	<b>231</b>	<b>245</b>	<b>5,7</b>	<b>94,3</b>
<b>Servizio strade</b>	<b>-</b>	<b>462</b>	<b>462</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>
<b>Settore istruzione, di cui:</b>	<b>6.617</b>	<b>1.620</b>	<b>8.237</b>	<b>80,3</b>	<b>19,7</b>
<i>Scuola dell'infanzia</i>	2.364	13	2.377	99,5	0,5
<i>Scuola professionale</i>	765	564	1.329	57,6	42,4
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	196	97	293	66,9	33,1
<i>Scuola di musica</i>	294	269	563	52,2	47,8
<i>Personale all'integrazione</i>	581	56	637	91,2	8,8
<i>Personale amministrativo</i>	2.417	621	3.038	79,6	20,4
<b>Personale provinciale</b>	<b>8.695</b>	<b>3.659</b>	<b>12.354</b>	<b>70,4</b>	<b>29,6</b>

Graf. 3 - **Personale provinciale per regime orario e genere** - Situazione al 31/12/2022  
Composizione percentuale



### 2.3.2.2 Qualifiche funzionali e profili professionali

Il personale provinciale svolge un centinaio di professioni diverse che, secondo le attività e i compiti, sono suddivise in nove qualifiche funzionali.

La quota di donne prevale nella maggior parte delle qualifiche funzionali, ad eccezione della III e della IX, nelle quali prevalgono invece gli uomini. Tre quarti del personale si concentra in soli 15 profili professionali. Alcuni profili sono fortemente connotati in base al genere, vale a dire che in essi la quota rispettivamente di uomini o di donne supera il 90%. Considerando solamente i profili professionali con almeno dieci persone, è possibile notare un'esclusiva presenza femminile all'interno dei profili di Operatore/Operatrice socio-sanitario e di Collaboratore/trice pedagogico/a di scuola dell'infanzia (IV qualifica funzionale). Di contro, solo 14 dei 245 dipendenti del Corpo forestale provinciale sono donne. Tra i profili professionali esclusivamente maschili, rileviamo quelli di Cantoniere e Cantoniere specializzato, Vigile/ssa del fuoco, Ispettore/Ispettrice forestale e Insegnante di applicazioni tecniche.

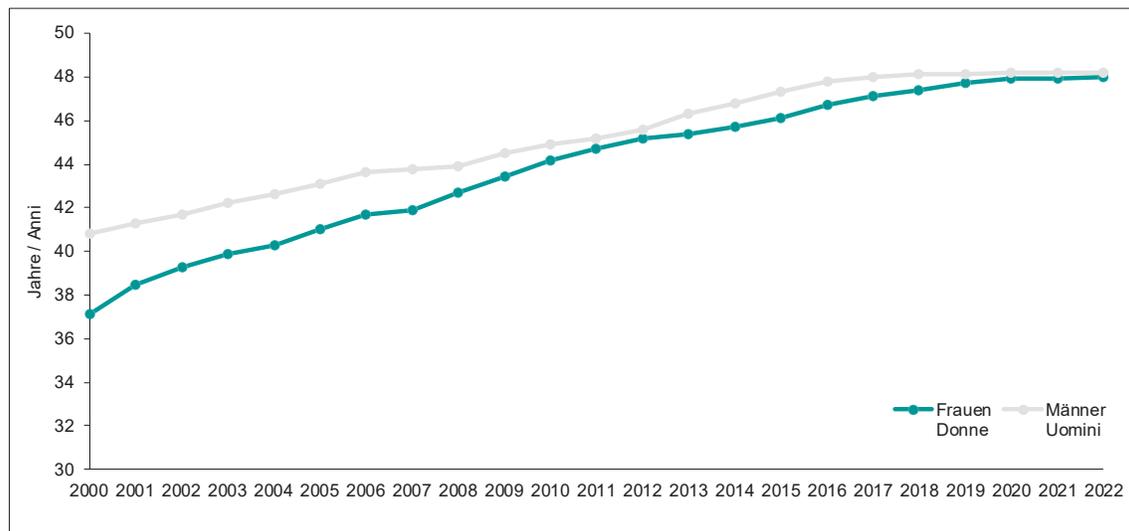
### 2.3.2.3 Età

Nel 2022 l'età media del personale provinciale si attesta a 48,1 anni. Complessivamente si evidenzia una differenza minima tra l'età media delle donne (48,0 anni) e quella degli uomini (48,2 anni). La situazione cambia invece osservando le singole qualifiche funzionali: nell'VIII qualifica funzionale gli uomini (50,6 anni) hanno un'età mediamente più alta, mentre nella V qualifica funzionale sono le donne a presentare l'età media più elevata.

Da un confronto in serie storica emerge come l'età media del personale provinciale abbia avuto un trend crescente. Tale andamento è da ricondursi in parte al susseguirsi di varie riforme sulle pensioni, all'innalzamento dell'età pensionabile, e, in parte, al blocco delle assunzioni del passato. Con l'avvio del processo di parificazione dell'età pensionabile tra uomini e donne, si è ridotta la differenza di età tra i generi.

Nel 2000 le donne erano mediamente più giovani di quasi quattro anni rispetto ai loro colleghi maschi, mentre ora lo scarto si è ridotto a soli due mesi.

Graf. 4 - Personale provinciale per età media e genere - 2000-2022



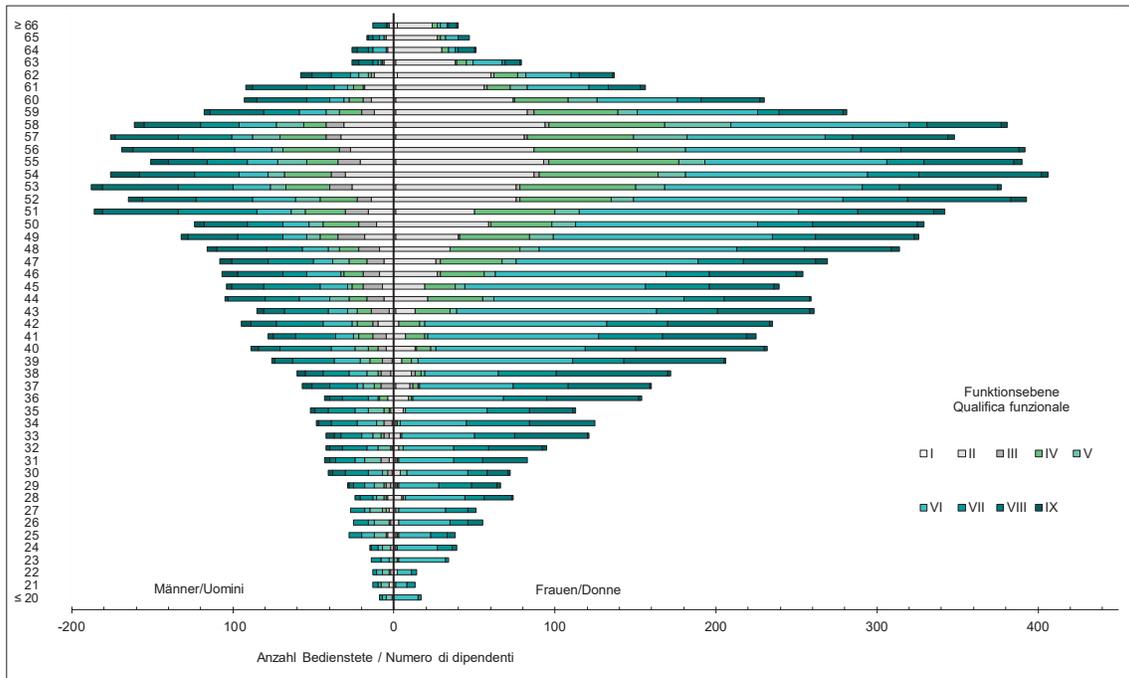
Il grafico seguente mette in luce la struttura del personale provinciale in termini di genere ed età. Si possono notare alcuni aspetti interessanti:

- la parte sinistra (uomini) presenta una distribuzione analoga alla parte destra (donne) per quanto riguarda l'età. Si rilevano molte/i dipendenti in età intermedia (tre quarti del personale ricade nella

fascia di età 40-60 anni), mentre si contano poche/i o pochissime/i dipendenti nelle classi d'età agli estremi superiore ed inferiore;

- nel corso dei prossimi dieci anni si avrà, nei livelli funzionali più bassi, una quota importante di personale ultrasessantenne;
- indipendentemente dal genere, non ci sono praticamente più dipendenti giovani nelle qualifiche funzionali inferiori;
- nelle classi di età più elevate, la quota di donne che hanno conseguito almeno una laurea triennale è sensibilmente inferiore a quella degli uomini. Scendendo con l'età, il divario si assottiglia fino ad azzerarsi. Questo dimostra come oggi, a differenza di quanto accadeva tempo fa, le donne e gli uomini presentino un grado di istruzione simile.

Graf. 5 - **Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere** - Situazione al 31/12/2022

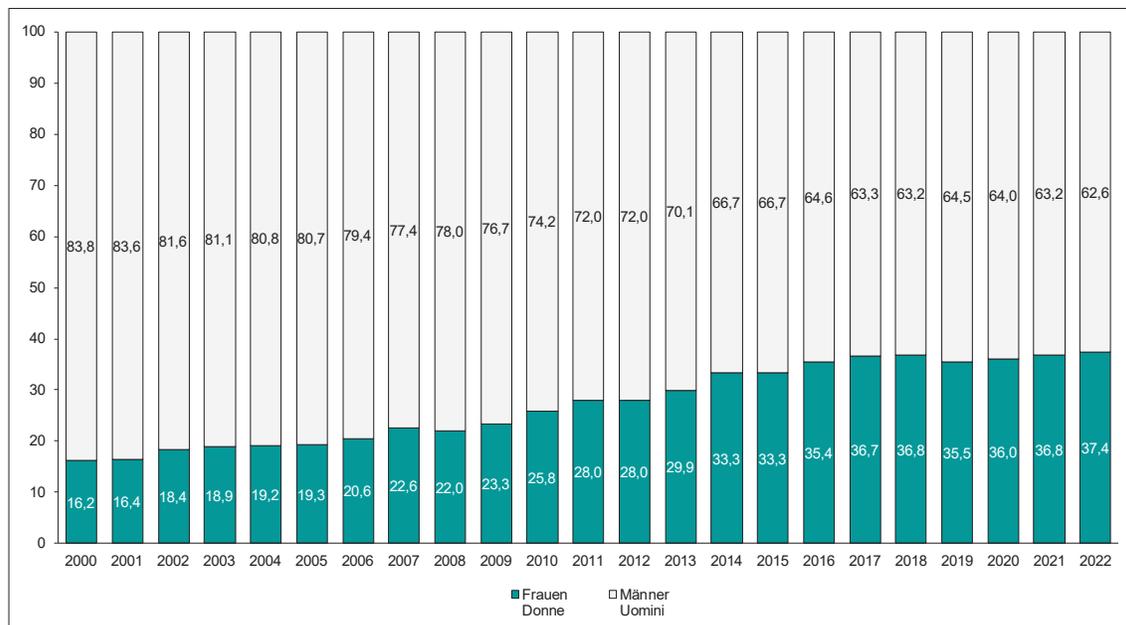


## Personale dirigente al 31/12/2022

Al 31/12/2022 il personale dirigente provinciale conta complessivamente 305 persone. Poco più di un terzo sono donne.

Dal 2000 a oggi, l'incidenza femminile è infatti cresciuta lentamente ma costantemente dal 16,2% del 2000 al 37,4% alla fine del 2022.

Graf. 6 - **Personale dirigente per genere - 2000-2022** - Situazione al 31/12  
Composizione percentuale

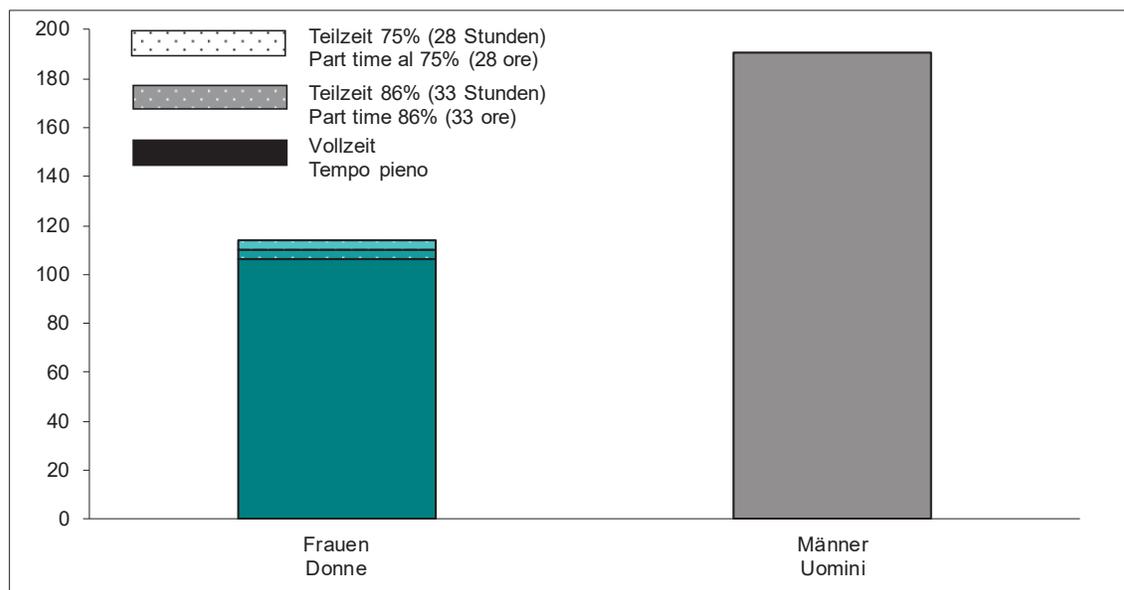


Rispetto all'età del personale dirigente provinciale la classe di età più numerosa è rappresentata dai nati tra il 1966 e il 1975, tra i quali rientra quasi la metà dei dirigenti (53 donne e ben 96 uomini). Molto numerosa anche la classe dei nati prima del 1966 (con 28 dirigenti donne e 60 uomini). Fra le generazioni più giovani nate tra il 1976 e il 1985 vi è invece una equilibrata composizione per genere, essendo 27 i dirigenti uomini e 27 le dirigenti donne. Molto pochi invece sono i dirigenti nati dopo il 1985.

Fra i 305 dirigenti il part time è poco diffuso (2,6%): solo otto dirigenti donne lavorano infatti con orario ridotto, di cui la metà 28 ore e l'altra metà 33 ore. I dirigenti a part time sono tutte donne e in cinque casi su otto dirigono uffici.

Nella dirigenza femminile il part time è pari al 7,0% a fronte di un part time femminile complessivo del 57,7%.

Graf. 7 - **Personale dirigente per orario di lavoro e genere** - Situazione al 31/12/2022  
Valori assoluti

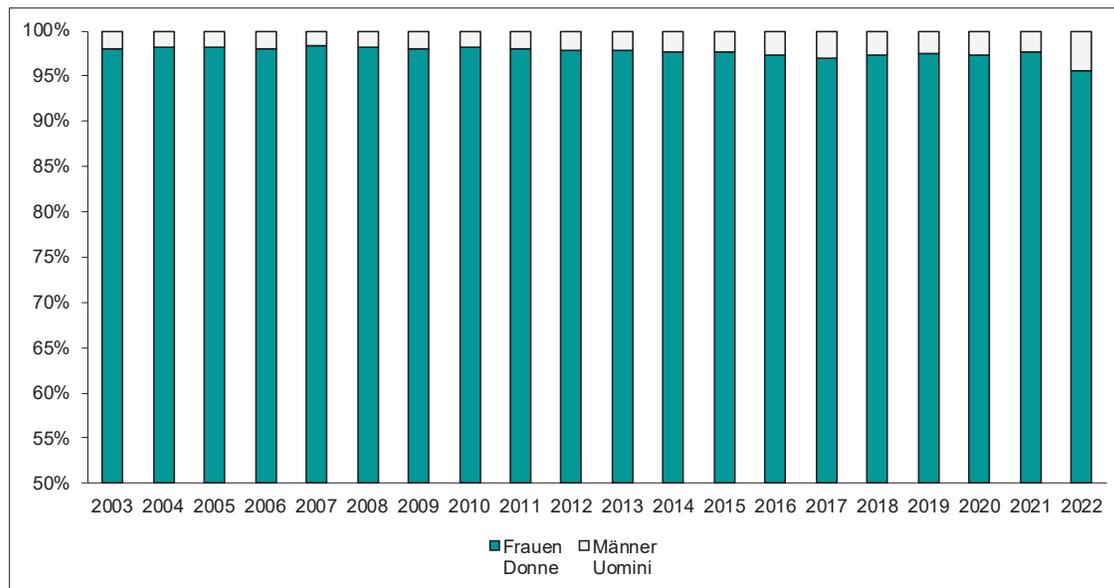


### 2.3.2.4 Presenze e assenze 2022

#### Maternità e paternità

Nel corso degli anni sono calate sia la frequenza delle domande sia la durata del periodo di maternità/paternità. Il personale provinciale continua a beneficiare maggiormente del periodo di assenza più lungo (la cui durata massima complessiva è di 31 mesi per entrambi i genitori) derivato dalla combinazione del congedo parentale e dell'aspettativa per prole, nonostante si osservi un trend decrescente nel tempo. Negli ultimi anni risulta in calo anche il ricorso al permesso per motivi educativi (della durata di due anni), ma permane una fortissima asimmetria di genere nell'uso dei congedi parentali (posto che il 95,6% delle giornate di congedo per maternità/paternità è richiesto dalle mamme).

**Graf. 8 - Numero di giornate di assenza per maternità/paternità per genere - 2003-2022**  
 Permesso per motivi educativi e congedo parentale abbinato all'aspettativa per il personale con prole  
 Composizione percentuale

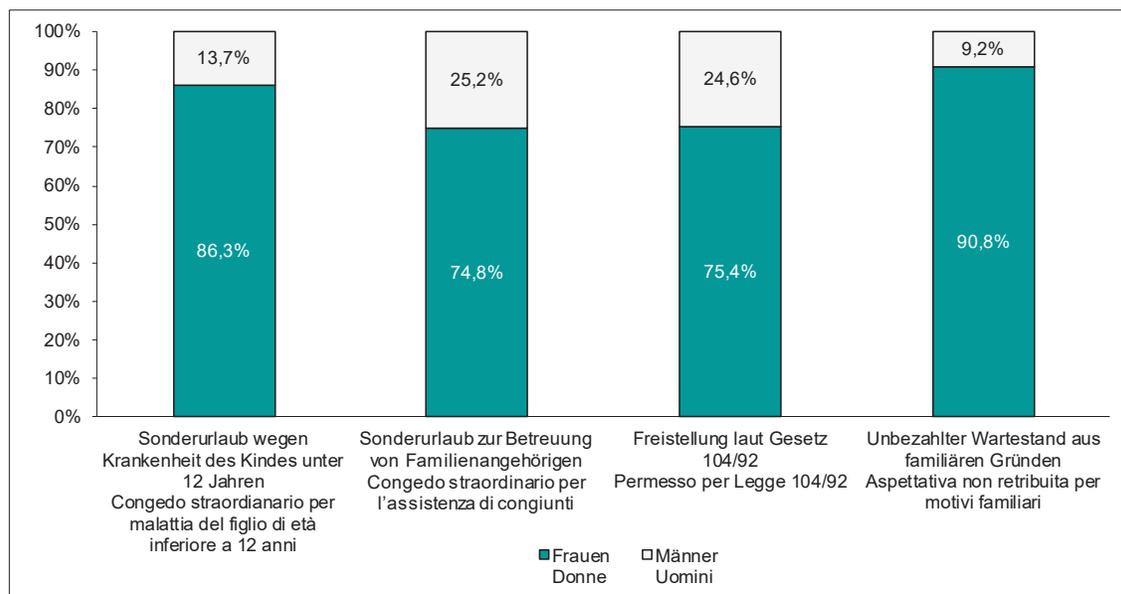


**Altre assenze per motivi personali e familiari**

Oltre alla maternità/paternità, il personale provinciale si può assentare dal lavoro anche per altri motivi familiari. Nel 2022, 1.531 collaboratrici hanno usufruito di un congedo straordinario per malattia dei figli di età inferiore ai 12 anni. Di contro lo stesso è avvenuto solamente per 243 uomini.

Il permesso mensile in base alla legge 104/92 è stato fruito da 474 donne e da 155 uomini. Nell'anno 2022 217 donne e 22 uomini si sono invece assentati usufruendo dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari, oltre a 95 donne e 32 uomini in congedo straordinario per l'assistenza di congiunti.

**Graf. 9 - Altre assenze per genere - 2022**  
 Composizione percentuale



### **2.3.2.5 Formazione e aggiornamento**

I dati sulla formazione mostrano come nel corso del 2022 il numero di corsisti/e era pari a 27.868 persone; le donne che hanno frequentato un corso erano oltre 20.000 (pari al 72,5% del totale). La partecipazione alla formazione di uomini e donne appare quindi equilibrata, dato che le donne rappresentano il 70,4% dei dipendenti provinciali.

Guardando ai corsi per due categorie particolari di dipendenti provinciali (neoassunti e dirigenti), si vede che la formazione di base per i neoassunti ha coinvolto per il 75,4% donne mentre la formazione per i dirigenti ha visto il 47,5% di partecipazione femminile.

### **2.3.2.6 Il lavoro agile**

Rispetto al tema del lavoro agile (o smart working) già nella primavera 2019 fu chiesto ai dirigenti provinciali di indicare per le prestazioni erogate la quota parte di lavoro eseguibile in smart working. Successivamente, nell'autunno 2019, fu effettuata dall'Amministrazione provinciale un'indagine online anonima per conoscere l'opinione delle collaboratrici e dei collaboratori rispetto al lavoro agile.

Il lavoro agile nasce dalla necessità di conciliare i tempi e i modi dell'attività professionale con quelli della vita privata (dalla cura di sé a quella dei propri figli, genitori, persone diversamente abili), ma anche l'urgenza di affrontare la congestione del traffico nelle grandi città dal punto di vista ambientale e degli ingenti investimenti nei trasporti pubblici.

In Italia il lavoro agile è stato ufficialmente introdotto nel comparto pubblico con la legge 7 agosto 2015, n. 124 e con il cosiddetto "Decreto Madia", dal nome dell'allora Ministra per la Pubblica Amministrazione, ottenendo successivamente l'inquadramento attuale con la legge n. 81/2017.

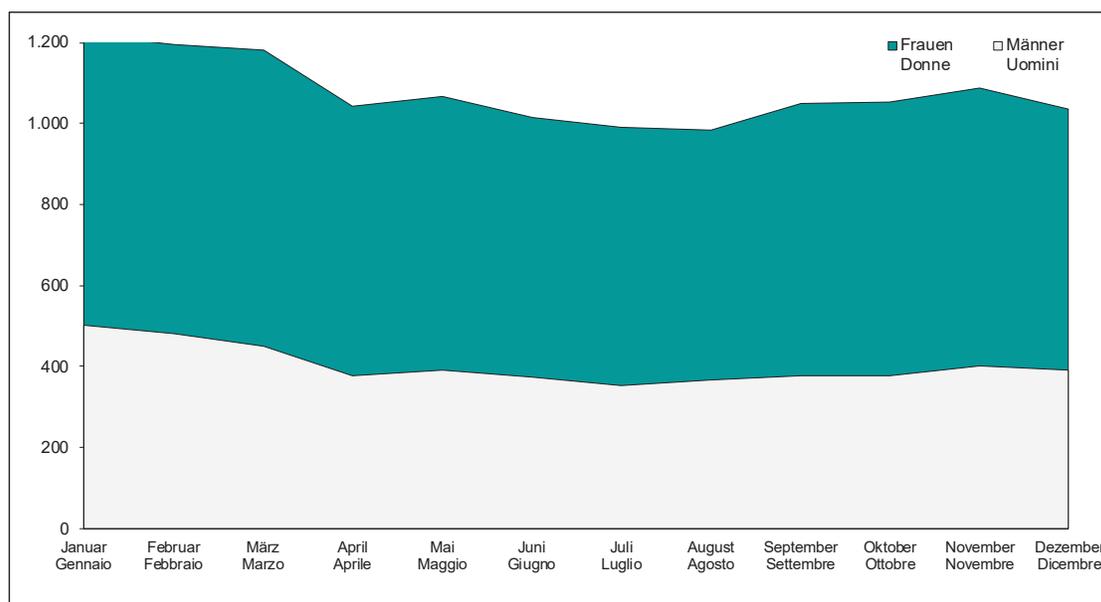
Come ben noto, a partire dalla primavera 2020, con lo scoppio dell'emergenza da COVID-19, il lavoro agile si è ampiamente diffuso nell'Amministrazione provinciale al fine di garantire il distanziamento e di contenere i contagi e per diversi mesi ha rappresentato la forma di lavoro ordinaria per molti dipendenti provinciali.

Con la fine dello stato di emergenza pandemica, a partire dal 1° aprile 2022, l'Amministrazione provinciale ha dato concreta attuazione alla disciplina quadro sul lavoro agile, stabilita all'interno del contratto collettivo d'intercomparto, firmato il 3 dicembre del 2020 con le organizzazioni sindacali<sup>3</sup>. Ora tale modalità di lavoro viene perciò regolata tramite la stipula di accordi individuali tra dipendente e dirigente.

Nel corso del 2022 i lavoratori agili - ovvero coloro che hanno svolto almeno mezza giornata di lavoro in modalità agile nel mese di riferimento - sono stati in media 1.483 (di cui 1.079 donne e 404 uomini).

Nel 2022 il mese nel quale si è contato il maggior numero di lavoratori agili effettivi è stato gennaio (con 1.219 donne e 500 uomini).

Graf. 10 - Lavoratori agili per mese e genere - 2022



### 2.3.2.7 Le retribuzioni

Gli stipendi del personale provinciale sono disciplinati da contratti collettivi. A parità di profili professionali, qualifiche funzionali e livelli retributivi l'Amministrazione provinciale garantisce a uomini e donne lo stesso stipendio di base. Le differenze retributive tra i dipendenti dell'Amministrazione provinciale possono essere dovute alla diversità dei profili professionali, delle responsabilità, delle mansioni e degli obblighi di lavoro, delle ore straordinarie e delle indennità.

I dati sulla retribuzione dei dipendenti provinciali riferiti al 2022 mostrano che per la II. e la IV. qualifica funzionale gli stipendi lordi delle donne e degli uomini sono sostanzialmente identici, mentre nelle altre qualifiche funzionali gli uomini hanno stipendi lordi annui più alti delle donne. Il gender pay gap sulle retribuzioni lorde annue è del 2,5%, se si considerano tutti i dipendenti provinciali di tutte le qualifiche. Bisogna tenere presente che la maggior parte delle donne lavora a tempo parziale e in proporzione svolge meno ore straordinarie degli uomini.

### 2.3.3 Monitoraggio continuativo

Il Direttore generale verifica periodicamente l'attuazione del Piano in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale e con il coinvolgimento del gruppo di lavoro.

Alla fine di ogni anno viene redatta una relazione conclusiva e in base a questa relazione il Piano viene riadattato, ove necessario.

## 2.4 Formazione e sensibilizzazione:

Il GEP prevede misure di comunicazione e formazione per diffondere le conoscenze sul tema della parità di genere e sensibilizzare le persone sui pregiudizi inconsci legati al genere. Ad esempio, è prevista l'organizzazione di una serie di corsi di formazione per il personale provinciale su questioni legate al genere, pari opportunità e diversità, prevenzione della violenza di genere e linguaggio di genere. Questi corsi di formazione non hanno solo la funzione di trasmettere informazioni su questi argomenti, ma offrono anche ai/alle partecipanti uno spazio per il dialogo.

### 3 Parità di genere e pari opportunità nell'Amministrazione provinciale

L'Amministrazione provinciale ha un'importante funzione e una particolare responsabilità sociale. In quanto amministrazione pubblica e principale datore di lavoro dell'Alto Adige, contribuisce attivamente allo sviluppo dell'intera società. Questo vale anche per l'ambito delle pari opportunità, della parità di genere e dell'inclusione.

Oltre alle varie campagne, iniziative e progetti organizzati dalla Commissione per le pari opportunità e dal Servizio donne, esistono diverse misure per promuovere la parità e la conciliazione tra famiglia e lavoro nel settore privato.

Inoltre, l'Amministrazione provinciale ha un ruolo chiave nell'attuazione del Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige - ÆQUITAS 2023-2028. Diverse strutture dell'Amministrazione provinciale, con varie funzioni, hanno avuto un ruolo di primaria importanza anche nella stesura del Piano stesso.

Promuovere e garantire la parità di genere e le pari opportunità per i propri collaboratori e collaboratrici è uno dei principali obiettivi dell'Amministrazione provinciale. Sono stati pianificati e attuati diversi regolamenti e programmi. Lo "stato dell'arte" nell'Amministrazione provinciale è descritto nei paragrafi seguenti.

#### 3.1 Parità di genere e pari opportunità nell'Ordinamento del personale

L'Ordinamento del personale della Provincia (legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6) stabilisce che l'Amministrazione provinciale, adotta, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua (art. 14, comma 1). L'Ordinamento del personale stabilisce inoltre che l'Amministrazione provinciale deve garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (art. 14, comma 2).<sup>21</sup>

#### 3.2 Il Codice di comportamento e le Misure a tutela della dignità del personale

Il Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano (deliberazione della Giunta provinciale n. 839 del 28 agosto 2018) è rivolto a tutti i/le dipendenti dell'Amministrazione provinciale. Il Codice è uno strumento essenziale per ricordare e sottolineare la responsabilità dei/delle dipendenti provinciali nel servizio verso i cittadini/le cittadine dell'Alto Adige. Allo stesso tempo, il documento stabilisce regole di comportamento nei rapporti reciproci che sono fondamentali per un clima di lavoro positivo. Tra le altre cose, i/le dipendenti provinciali sono chiamati a astenersi da atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona e di evitare ogni azione od omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, origine etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale.

Nel 2020, la Giunta provinciale ha adottato misure a tutela della dignità del personale in aggiunta al Codice di comportamento (deliberazione della Giunta provinciale n. 584 dell'11 agosto 2020). Nell'ambiente di lavoro non possono verificarsi atti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti, né alcuna forma di molestia o mobbing. Tali comportamenti non saranno tollerati.

---

<sup>21</sup>

[http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/202332/legge\\_provinciale\\_19\\_maggio\\_2015\\_n\\_6.aspx?view=1&a=2015&n=6&in=-](http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/202332/legge_provinciale_19_maggio_2015_n_6.aspx?view=1&a=2015&n=6&in=-)

### **3.3 Il Comitato unico di garanzia**

Un partner importante negli sforzi per raggiungere la parità di genere è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG. Il CUG è composto da otto membri effettivi e otto sostituti, dei quali, metà vengono nominati dall'Amministrazione provinciale e metà dai sindacati più rappresentativi. Il mandato è di quattro anni.

Come suggerisce il nome, il CUG si impegna a promuovere all'interno dell'Amministrazione provinciale le pari opportunità e la non discriminazione. Il Comitato esercita compiti consultivi e di verifica e può proporre misure per promuovere il benessere sul posto di lavoro, nonché un ambiente di lavoro positivo e orientato alla stima e al riconoscimento umano e professionale. Il CUG, inoltre, è attivo nella formazione e nella sensibilizzazione su questi temi e svolge queste attività con il supporto dell'Ufficio Sviluppo personale. L'Ufficio funge anche da segreteria del Comitato.

### **3.4 La Consigliera di fiducia**

Con le misure a tutela della dignità del personale, è stata introdotta nell'Amministrazione provinciale la funzione della Consigliera/del Consigliere fiducia e sono state disciplinate le sue aree di responsabilità e le competenze. La Consigliera/il Consigliere di fiducia è una persona esterna all'Amministrazione provinciale, professionalmente qualificata. Come tale, agisce in piena autonomia ed è tenuta a rispettare l'assoluta riservatezza e l'anonimato. La Consigliera/il Consigliere di fiducia, figura esterna all'organizzazione, offre a tutto il personale provinciale la sua consulenza per i casi contemplati nelle "Misure a tutela della dignità del personale" (deliberazione della Giunta provinciale 584/2020). I/le dipendenti possono rivolgersi in ogni momento alla Consigliera di fiducia, per ricevere consulenza e supporto in situazioni di disagio, discriminazione e comportamenti lesivi della dignità e del benessere sul posto di lavoro. Nel maggio 2023 Stella Lazzarini è stata nominata nuova Consigliera di fiducia per l'Amministrazione provinciale per il triennio 2023-2026.

### **3.5 Dal Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 al Gender Equality Plan 2024-2026**

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) obbliga le amministrazioni pubbliche a redigere piani triennali di azioni positive. Il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 (deliberazione della Giunta provinciale n. 311 del 13 aprile 2021) contiene 22 azioni positive negli ambiti di intervento (1) monitoraggio e analisi, (2) conciliazione vita professionale e privata, (3) leadership al femminile, (4) salute e benessere sul posto di lavoro, (5) pari opportunità e inclusione. L'implementazione delle misure è stata monitorata in modo continuativo ed è stato verificato anche il grado di raggiungimento degli obiettivi. Le azioni previste dal Piano triennale 2021-2023 sono state attuate e alcune di esse sono state ulteriormente sviluppate nel presente Piano triennale / Gender Equality Plan 2024-2026.

### **3.6 Studi e analisi sull'uguaglianza e le pari opportunità**

L'Amministrazione provinciale analizza periodicamente i dati sul personale provinciale al fine di sviluppare misure per promuovere il benessere e le pari opportunità:

- Analisi di genere sul personale provinciale (Ufficio Organizzazione/Settore Controlling)
- Indagini sul benessere sul posto di lavoro (Ufficio Organizzazione/Settore Controlling e Ufficio Sviluppo personale)
- Indagini sullo smart working (Ufficio Organizzazione/Settore Controlling)
- Exit-Entry Surveys (Ufficio Organizzazione/Settore Controlling)
- Rapporto Gender: Universo femminile e maschile a confronto in Alto Adige (Istituto provinciale di statistica - ASTAT)
- Varie analisi dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro e dell'Istituto promozione Lavoratori - IPL
- Indagini del Servizio di prevenzione e protezione

### **3.7 Promozione del genere sottorappresentato nell'avanzamento di carriera verso posizioni dirigenziali**

La legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne (legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5) prevede, tra l'altro, quanto segue: "Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato." (Art. 5) "In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione." (Art. 6)

Le disposizioni sulla promozione del genere sottorappresentato riguardano anche il ruolo unico della dirigenza a livello provinciale e i relativi/le relative dirigenti di prima e di seconda fascia (legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6).

Nella composizione delle commissioni per lo svolgimento dell'interpello si tiene conto dell'equilibrio tra i generi. Nell'ambito dell'attuazione del GEP 2024-2026, verranno offerti dei corsi di formazione sulle questioni legate al genere per i segretari e le segretarie delle suddette commissioni e i membri delle stesse.

### **3.8 Iniziativa Donne Leader**

Le coach donne del pool interno per coaching e supervisione hanno lanciato l'iniziativa "Donne Leader!" nel 2022. L'obiettivo del progetto è quello di sostenere le donne in posizione dirigenziale nella creazione di una rete professionale, di promuovere la motivazione reciproca, lo scambio professionale e il perseguimento di obiettivi comuni e di migliorare la visibilità delle donne in posizione dirigenziale. Le otto coach - note anche come gruppo d'iniziativa - hanno pianificato e organizzato incontri di rete e interviste, corsi di formazione specifici e scambi con partner e organizzazioni esterne, riscontrando un grande interesse da parte delle donne dirigenti e delle aspiranti tali. L'Ufficio Sviluppo personale sostiene il gruppo d'iniziativa nel coordinamento del progetto e nell'organizzazione dei vari incontri e corsi di formazione.

"Frauen in Führung! - Donne Leader!" è stato premiato con il secondo posto nella categoria "Pubblica Amministrazione" dall'Associazione Italiana per la Direzione del Personale AIDP nel dicembre 2023.

### **3.9 Promozione del genere sottorappresentato nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera**

La legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne (legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5) prevede, tra l'altro, quanto segue:

(Art. 5) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato. Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'assunzione. Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.

(Art. 6) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione. Il fatto di aver lavorato

a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'avanzamento professionale.

Nella composizione delle commissioni d'esame si tiene conto dell'equilibrio tra i generi. Nell'ambito dell'attuazione del GEP 2024-2026, saranno organizzati corsi di formazione sulle questioni di genere per i segretari e le segretarie delle commissioni esaminatrice e per i membri delle commissioni stesse.

### **3.10 Parità negli organi dell'Amministrazione provinciale**

In tutti gli organi regolamentati per legge e nominati all'interno dell'Amministrazione provinciale deve esserci una situazione di equilibrio fra i generi. Ciò è previsto dal capo 5 della legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne (LP 5/2010).

### **3.11 Linguaggio di genere**

Le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'Amministrazione provinciale devono essere formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. Ciò è previsto dalle disposizioni sulla parità di genere negli atti normativi e amministrativi (legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5).

L'Ufficio Questioni linguistiche ha creato una propria pagina MyNet "Scrivere e tradurre" e ha elaborato delle linee guida per un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei testi normativi e amministrativi.

### **3.12 Misure per il personale dell'Amministrazione provinciale in materia di maternità e paternità, assistenza a terzi e altri motivi**

La conciliazione tra vita professionale e vita privata e la tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono temi di grande interesse per l'Amministrazione provinciale. In questi ambiti sono previste, tra le altre, le seguenti misure:

- Maternità/astensione obbligatoria (Contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 (CCI), artt. 39 e 40)
- Congedo di paternità alternativo (CCI del 12.02.2008, artt. 39 e 41)
- Congedo parentale/astensione facoltativa (CCI del 12.02.2008, artt. 42, 43, 44 e 45)
- Aspettativa per prole (CCI del 12.02.2008 artt. 38, 50 e 51)
- Permesso per motivi educativi (CCI del 12.02.2008 art. 52)
- Congedo straordinario per malattia del figlio/della figlia (CCI del 12.02.2008, artt. 47 e 48)
- Riposo giornaliero entro il 1° anno di vita del figlio (CCI del 12.02.2008, art. 46)
- Assegno per il nucleo familiare per dipendenti provinciali e docenti delle scuole statali (decreto legge 69/1988)
- Agevolazioni per dipendenti provinciali per l'assistenza dei bambini 0-3 anni (Art. 16 della legge provinciale n. 8/2013 e deliberazione della Giunta provinciale n. 71 del 24 gennaio 2017)
- Aspettativa non retribuita per motivi familiari, personali e di studio (CCI del 12.02.2008, art. 29, CC del 04.07.2002, art. 24)
- Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti (CCI del 12.02.2008, art. 33)
- Assenze e congedi straordinari vari per situazioni di disabilità grave (legge 104/1992)
- Anno sabbatico per il personale insegnante ed equiparato delle scuole professionali, istituti di musica e delle scuole dell'infanzia (Art. 26 del contratto collettivo di comparto del 24.11.2009; Contratto di comparto per il personale docente delle scuole professionali provinciali, della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica e delle scuole di musica relativo del 27.06.2013; deliberazione 20 n. 1439 del dicembre 2016: Anno sabbatico per il

personale docente ed equiparato delle scuole professionali, di musica e delle scuole dell'infanzia della Provincia a decorrere dall'anno formativo 2016/2017)

Congedo di paternità: Con normativa statale è stato introdotto il congedo di paternità anche per il settore pubblico a partire dal 13 agosto 2022. I padri hanno diritto a fruire di 10 giorni lavorativi (20 giorni in caso di parti plurimi). Il congedo di paternità può essere fruito sia durante che in aggiunta al congedo di maternità della madre.

### **3.13 Orari di lavoro flessibili e part-time**

Il personale amministrativo a tempo pieno ha un orario di lavoro giornaliero medio di 7,36 ore. A fine mese il saldo dell'orario flessibile o saldo orario (ossia il monte ore passivo o attivo) può ammontare al massimo di +/- 8 ore. La fascia obbligatoria è dalle ore 8.45 alle ore 12.15 e dalle ore 14.30 alle ore 16.15. La fascia flessibile va dalle ore 7.30 alle ore 8.45, dalle ore 12.15 alle ore 14.30 e dalle ore 16.15 alle ore 18.00. La pausa pranzo obbligatoria deve essere fatta tra le ore 12:15 e le 14:30 e deve durare almeno mezz'ora.

Il personale amministrativo ha la possibilità di lavorare a tempo parziale per 19, 23, 28 o 33 ore a settimana. Nel rispetto delle esigenze di servizio, delle fasce flessibili ed obbligatorie e delle eventuali esigenze particolari della persona, il lavoro a tempo parziale può essere articolato in senso orizzontale, verticale o misto. L'orario individuale viene stabilito per iscritto con l'approvazione del superiore competente, previo confronto con il personale interessato.

Sono previste disposizioni specifiche per il personale amministrativo delle scuole, il personale insegnante delle scuole professionali, il personale della scuola di musica, il personale della scuola d'infanzia e per le collaboratrici/collaboratori all'integrazione.

### **3.14 Smart Working**

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra collaboratrici/collaboratori e datore/datrice di lavoro; una modalità che aiuta nel conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Per lavoro agile si intende la possibilità di lavorare in un luogo diverso dagli uffici aziendali o dell'amministrazione di appartenenza, e in orari flessibili, ovvero che non corrispondano necessariamente a quelli canonici "d'ufficio". Il concetto di smart working, infatti, si lega non più al luogo ed agli orari di svolgimento dell'attività lavorativa, ma al raggiungimento di determinati risultati. È così possibile svincolare la concezione del lavoro dalla classica postazione fissa in ufficio e dalle "canoniche" ore lavorative, ponendo le basi affinché le collaboratrici e i collaboratori possano, in accordo con la/il superiore, svolgere le proprie mansioni (in parte) anche in altri luoghi (domicilio, uffici decentrati, spazi di coworking ecc.) e in orari differenti, secondo una performance concordata.

Il 3 dicembre 2020 la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del personale degli enti facenti parte del contratto collettivo intercompartimentale, hanno sottoscritto un nuovo contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021, nel quale sono state inserite anche apposite previsioni relative al lavoro agile.

Con la Circolare del Direttore generale n. 7 del 16.03.2022 sono state fornite le linee guida esplicative per l'avvio del lavoro agile in forma ordinaria a partire dal 1° aprile 2022. Le disposizioni contenute nel contratto collettivo intercompartimentale hanno quindi assunto valore di disciplina-quadro in materia di lavoro agile.

Nel primo anno "ordinario" di smart working nell'Amministrazione provinciale (periodo compreso tra il 1° aprile 2022 e il 31 marzo 2023), sono stati stipulati in totale 3.145 accordi individuali di smart working, di cui circa 1.000 sono scaduti o sono stati rinnovati. Più di 2.100 accordi erano quindi validi al 1° aprile 2023.

### 3.15 Fondo Sanitario Integrativo – SaniPro

SaniPro è il fondo sanitario integrativo per i/le dipendenti dell'Amministrazione provinciale. SaniPro offre al personale iscritto prestazioni aggiuntive rispetto a quelle previste dal Servizio sanitario nazionale. I rimborsi previsti per le prestazioni sanitarie sono elencati sul sito web alla voce "Prestazioni".

### 3.16 Fondo pensione – Laborfonds

La pensione complementare è una forma di investimento per la previdenza pensionistica. L'obiettivo è quello di produrre e assicurare ai/alle dipendenti una pensione complementare. Se il/la dipendente aderisce, l'Amministrazione provinciale versa i contributi al fondo pensione complementare a favore del/della dipendente, in conformità all'art. 4 dell'Allegato 3 del CCI del 12 febbraio 2008.

## 4 Le aree tematiche del GEP dell'Amministrazione provinciale, gli obiettivi, le strategie e gli indicatori

### 4.1 Obiettivi e strategie dell'Amministrazione provinciale

Nell'ambito della parità di genere e delle pari opportunità, l'Amministrazione provinciale persegue i seguenti obiettivi, elencati in base alle aree tematiche del GEP raccomandate dalla Commissione europea:

- 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 2) Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- 4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
- 5) Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

In base al concept paper sulla strategia di sostenibilità della Giunta provinciale "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità" e al obiettivo sulla parità di genere dovrebbe essere ovvio e naturale „mettere donne e uomini su un piano di parità a tutti i livelli e offrire a entrambi pari opportunità”.<sup>22</sup>

In base al Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige - ÆQUITAS, la Provincia autonoma di Bolzano si impegna ad “abbattere i modelli di ruolo e di genere tradizionalmente accettati come convenzionali e le strutture sociali che creano disuguaglianze, a realizzare la parità a tutti i livelli, a garantire a tutti\* e i\*le cittadini\*e dell'Alto Adige la conciliazione tra sfera privata e attività professionale, a colmare le lacune contributive nella vita professionale delle donne, legate alle esigenze familiari e a portare nella società le potenzialità, la creatività e il potere economico delle donne” con l'obiettivo di “combattere con fermezza le disuguaglianze sociali, politiche, economiche e culturali”.<sup>23</sup>

Aree tematiche del GEP	Obiettivi dell'Amministrazione provinciale
1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promuovere la conciliazione tra vita professionale e privata, anche attraverso modelli di orario di lavoro e forme organizzative flessibili (vd. legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne)</li><li>- Creare un ambiente di lavoro basato sulla parità di trattamento, sulla correttezza, sul rispetto e sulla tutela della dignità (vd.</li></ul>

<sup>22</sup> <https://news.provincia.bz.it/it/everyday-for-future>

<sup>23</sup> <https://www.aequitas.bz.it/it>

	<p>Codice di comportamento e Misure a tutela della dignità del personale)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire un ambiente di lavoro positivo basato sul rispetto reciproco, in cui i/le dipendenti di diversi livelli funzionali e di diverse qualifiche professionali possano collaborare alla pari (vd. Codice di comportamento e Misure a tutela della dignità del personale)</li> <li>- Promuovere una cultura della diversità in tutte le sue forme, in cui tutti i/le dipendenti siano trattati e valorizzati senza pregiudizi, a prescindere dal genere e dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla nazionalità e dall'origine etnica, dalla religione e dall'ideologia, dalla disabilità, dall'età e dall'origine sociale e professionale</li> <li>- Valorizzazione della diversità e delle diverse prospettive come opportunità e fattore di successo per affrontare le sfide attuali e future e raggiungere risultati ottimali</li> <li>- Abattimento degli stereotipi di genere (vd. Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige / ÆQUITAS)</li> <li>- Sensibilizzazione dei/delle dipendenti e dei/delle dirigenti sui temi della diversità, delle pari opportunità, dell'inclusione, dei pregiudizi specifici di genere, degli stereotipi di genere, dell'inclusione e di argomenti simili (vd. Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige / ÆQUITAS)</li> <li>- Garantire l'uso di un linguaggio inclusivo e di immagini rispettose dell'identità di genere nella formulazione delle disposizioni di legge e dei testi amministrativi (vd. legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne)</li> </ul>
2) Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione di un equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali (vd. legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne)</li> <li>- Promozione delle donne nel loro sviluppo professionale (vd. il Piano di sviluppo del personale della Provincia)</li> </ul>
3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantire la parità di trattamento e le pari opportunità di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro e combattere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. (vd. legge provinciale Ordinamento del personale)</li> <li>- Promozione di un rapporto equilibrato tra i sessi nelle varie qualifiche funzionali e profili professionali, in particolare per quanto riguarda l'assunzione e l'avanzamento professionale (vd. legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne)</li> </ul>
4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere l'istruzione e la formazione continua e garantire un equilibrio di genere nelle misure di finanziamento</li> <li>- Promuovere la dimensione di genere nella scienza, nella ricerca e nell'insegnamento</li> </ul>
5) Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Combattere la violenza di genere e tutte le forme di molestie (vd. Codice di comportamento e Misure a tutela della dignità del personale)</li> <li>- Sensibilizzazione sulla lotta alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali</li> </ul>

Per raggiungere questi obiettivi, una serie di misure sono definite e descritte nel GEP e assegnate alle rispettive aree tematiche sopra menzionate.

## 4.2 Indicatori

L'evoluzione nell'ambito della parità di genere e delle pari opportunità e i progressi fatti dall'Amministrazione provinciale in relazione agli obiettivi predefiniti vengono esaminati periodicamente, utilizzando vari indicatori. Per quanto riguarda gli indicatori, si rimanda anche alla descrizione delle singole misure:

Aree tematiche del GEP	Indicatori
1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orario di lavoro per genere (tempo pieno, tempo parziale)</li> <li>- Numero di assenze per maternità/paternità o per motivi personali e familiari per genere</li> <li>- Numero di smart worker per genere</li> <li>- Benessere dei dipendenti (indagine sul benessere sul posto di lavoro)</li> <li>- Valutazione del rischio di stress lavoro-correlato (ai sensi della D.Lgs. 81/2008)</li> <li>- Numero di corsi di formazione e numero di partecipanti a eventi informativi e formativi sulle tematiche legate al genere</li> </ul>
2) Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigenti per livello dirigenziale e genere</li> <li>- Persone nel ruolo unico della dirigenza per genere</li> <li>- Membri delle commissioni per lo svolgimento dell'interpello</li> <li>- Numero di iniziative di coaching, mentoring e formazione continua per le donne in posizione dirigenziale e per le aspiranti dirigenti</li> </ul>
3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membri delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per genere</li> <li>- Retribuzione lorda annua per genere / gender pay gap</li> <li>- Partecipanti ai programmi di formazione interna per genere</li> <li>- Numero di iniziative di sviluppo del personale volte a promuovere la carriera delle donne</li> </ul>
4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero di indagini e analisi del Settore Controlling che includono la dimensione di genere</li> <li>- Iniziative attuate per promuovere le donne e le ragazze nella scienza</li> </ul>
5) Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero di iniziative e numero di partecipanti a eventi informativi e formativi sul tema della violenza di genere</li> <li>- Numero di contatti con la Consigliera di fiducia a causa di violenza di genere</li> </ul>

Nel descrivere le misure, si fa riferimento anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) in conformità all'Agenda 2030 e alla strategia di sostenibilità della Provincia autonoma di Bolzano "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità". Le misure contenute nel GEP possono essere assegnate ai seguenti obiettivi di sostenibilità:

- SDG 3 - Salute e benessere
- SDG 4 - Istruzione di qualità
- SDG 5 - Parità di genere
- SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
- SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

## 5 Misure

<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>	
1.1. Attuazione dell'audit famigliaelavoro nell'Amministrazione provinciale	Ufficio Sviluppo personale
1.2. Istituzione di un asilo nido e di una scuola materna per i figli dei dipendenti provinciali	Ufficio Fondo sociale europeo
1.3. Valutazione ex-ante dell'impatto di nuove disposizioni relative al personale sulle pari opportunità	Ripartizione Personale, Agenzia provinciale per le relazioni sindacali
1.4. Smart working e ulteriore sviluppo di modelli di lavoro agile	Ripartizione Personale, Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
1.5. Partecipazione delle strutture provinciali all'attuazione del Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling), Servizio donna
1.6. Comunicazione e informazione per il personale provinciale sui temi della parità di genere	Ufficio Sviluppo personale
1.7. Realizzazione di iniziative per i/le dirigenti sul tema della leadership equa e sensibile alle diversità	Ufficio Sviluppo personale
1.8. Predisposizione di un programma di formazione sulle questioni legate al genere, sulle pari opportunità e sulla diversità, nonché sulle misure di sensibilizzazione	Ufficio Sviluppo personale
1.9. Rispetto dell'identità di genere nella lingua: monitoring e supporto	Ufficio Questioni linguistiche
1.10. Realizzazione dei corsi e-learning obbligatori per il personale provinciale in un linguaggio inclusivo di genere	Ufficio Sviluppo personale
1.11. Considerazione degli aspetti specifici legati al genere nella promozione della salute sul luogo di lavoro	Ufficio Sviluppo personale
1.12. Redazione e diffusione di una Carta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il benessere sul posto di lavoro	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Amm. prov.
1.13. Attuazione di misure di sviluppo del personale per il personale assente per maternità/paternità	Ufficio Sviluppo personale
<b>2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>	
2.1. Proseguimento ed espansione della rete "Frauen in Führung! - Donne Leader!"	Gruppo di iniziativa, Ufficio Sviluppo personale
2.2. Promozione del genere sottorappresentato nell'avanzamento di carriera verso posizioni dirigenziali	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
2.3. Equa rappresentanza dei generi negli eventi organizzati dall'Amministrazione provinciale e nelle relative attività mediatiche ("No Women No Panel")	Agenzia di stampa e comunicazione

<b>3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>	
3.1. Promozione del genere sottorappresentato nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	Ripartizione Personale
3.2. Promozione dello sviluppo della carriera delle donne	Ufficio Sviluppo personale
<b>4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>	
4.1. Considerazione della dimensione di genere nel monitoraggio e nelle analisi	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
4.2. Considerazione della dimensione di genere nel finanziamento della ricerca	Ufficio Ricerca scientifica
4.3. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici in ambito sanitario - Medicina di genere	Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario
4.4. Promozione delle donne e delle ragazze nella scienza	Museo di Scienze Naturali dell'Alto Adige
<b>5. Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali</b>	
5.1. Offerta formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro sui temi della sensibilità di genere, della violenza di genere e delle molestie sessuali	Servizio di prevenzione e protezione
5.2. Attuazione di misure di prevenzione in collaborazione con la Consigliera di fiducia	Ufficio Sviluppo personale

## 1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.1 Attuazione dell'audit famigliaelavoro nell'Amministrazione provinciale	
<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>L'Amministrazione provinciale nel suo complesso si sottopone all'audit famigliaelavoro, come proposto anche nel Piano di promozione per la famiglia (deliberazione della Giunta provinciale n. 344 del 20 aprile 2021).</p> <p>Utilizzando questa strategia di management, l'Amministrazione provinciale discute con auditori e auditrici qualificati le potenzialità di aumentare l'attenzione alla famiglia, per poi implementare le misure appropriate in un processo di sviluppo a più fasi.</p> <p>Sono previste quattro fasi in totale e la prima, ovvero l'audit di base, sarà realizzata nel periodo 2024-2026.</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Certificazione dell'intera Amministrazione provinciale con il marchio di qualità riconosciuto a livello europeo "Audit famigliaelavoro":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumentare l'attenzione per la famiglia e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata,</li> <li>▪ Rendere l'Amministrazione provinciale un datore di lavoro attraente,</li> <li>▪ Aumentare il benessere sul posto di lavoro,</li> <li>▪ Promuovere le pari opportunità.</li> </ul>
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	Ripartizione Personale, Agenzia per la famiglia, Ufficio Organizzazione
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale: costi per l'audit di base circa 20.000,00 Euro
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	 <p>The image shows three icons for Sustainable Development Goals (SDGs) 2030. From left to right:          <ul style="list-style-type: none"> <li><b>SDG 5: Parità di genere</b> (Gender Equality), represented by a red square with a white female symbol and an equals sign.</li> <li><b>SDG 8: Lavoro dignitoso e crescita economica</b> (Decent Work and Economic Growth), represented by a dark red square with a white bar chart and an upward arrow.</li> <li><b>SDG 10: Ridurre le disuguaglianze</b> (Reduced Inequalities), represented by a pink square with a white icon of three horizontal bars and arrows pointing outwards.</li> </ul> </p>

## 1.2 Istituzione di un asilo nido e di una scuola materna per i figli dei dipendenti provinciali

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Come previsto dal Piano triennale delle azioni positive 2021-2023, nell'ambito della linea di intervento del programma FSE+ è stato realizzato e concluso positivamente uno studio di fattibilità per la creazione di un asilo nido aziendale e di una scuola materna per i figli dei/delle dipendenti provinciali.</p> <p>Prima che l'asilo nido/la scuola materna possa essere aperto, è necessario trovare i locali adatti e un ente gestore. Ciò dovrebbe avvenire nel periodo 2024-2026, in modo che l'asilo nido possa essere aperto e che i/le dipendenti provinciali a Bolzano possano disporre di un'ulteriore offerta di custodia e istruzione per i loro figli.</p> <p>Si tratta di un progetto pilota innovativo, che offre assistenza all'infanzia per i bambini da 0 a 6 anni. In caso di disponibilità di posti, potranno avere accesso all'assistenza all'infanzia per periodi limitati anche i genitori che frequentano corsi di formazione professionale a Bolzano, o che ne hanno bisogno per motivi di lavoro.</p>
<b>Obiettivo</b>	Ampliamento dei servizi di assistenza e istruzione per i figli dei/delle dipendenti provinciali tramite l'apertura di un asilo nido aziendale e di una scuola materna per un massimo di 30 bambini da 0 a 6 anni.
<b>Gruppo destinatario</b>	Dipendenti provinciali con esigenze di assistenza all'infanzia per bambini da 0 a 6 anni a Bolzano
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Fondo sociale europeo
<b>Ulteriori attori</b>	Agenzia per la famiglia, Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, finanziamento dal Fondo sociale europeo Plus – FSE+
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

### 1.3 Valutazione ex-ante dell'impatto di nuove disposizioni relative al personale sulle pari opportunità

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Attraverso la valutazione ex-ante dell'impatto di nuove misure e disposizioni nel settore delle risorse umane (ad esempio ordinamento del personale, contratti collettivi ecc.) sulle pari opportunità, si possono rilevare e analizzare in anticipo i potenziali effetti specifici sul genere. Ciò consente di individuare in anticipo le possibili conseguenze sulle pari opportunità e sul rapporto di genere, evidenziando gli effetti negativi e positivi.</p> <p>Il concetto per l'introduzione di questa valutazione ex-ante sarà sviluppato nel 2024. L'attuazione avverrà negli anni successivi.</p>
<b>Obiettivo</b>	Prevenzione delle disparità di trattamento attraverso una valutazione ex-ante dei possibili effetti sulle pari opportunità, correlati alle nuove disposizioni o alle modifiche alle disposizioni vigenti in materia di personale.
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ripartizione Personale, Agenzia provinciale per le relazioni sindacali
<b>Ulteriori attori</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in virtù della sua funzione di controllo), Ufficio Organizzazione - Settore Controlling (per fornire supporto con competenze tecniche e dati)
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.4 Smart working e ulteriore sviluppo di modelli di lavoro agile

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>I modelli di lavoro agile migliorano l'equilibrio tra lavoro e vita privata e contribuiscono in modo significativo all'attrattività del luogo di lavoro. Lo smart working si è ormai affermato nell'Amministrazione provinciale. Le disposizioni dettagliate per l'attuale modello di smart working dell'Amministrazione provinciale sono state definite nelle circolari del Direttore generale n. 7 del 16 marzo 2022 e n. 12 del 21 giugno 2022.</p> <p>Dall'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale nel 2019, sono state condotte diverse indagini, in cui i/le dipendenti provinciali hanno condiviso le loro esperienze con lo smart working e fornito suggerimenti per modifiche e miglioramenti. È stata dedicata un'analisi anche al tema del coworking.</p> <p>L'Amministrazione provinciale sta lavorando a un'ulteriore flessibilizzazione dei modelli di lavoro (ad esempio coworking, orario dinamico, anno sabbatico, orario di lavoro annuale).</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata</p> <p>Aumentare il benessere sul posto di lavoro</p> <p>Rendere l'Amministrazione provinciale un datore di lavoro attraente per tutti i dipendenti</p>
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ripartizione Personale, Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	

## 1.5 Partecipazione delle strutture provinciali all'attuazione del Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>L'Amministrazione provinciale sta verificando la fattibilità concreta delle misure proposte nel Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS. Il Piano d'azione per la parità di genere è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 666 dell'8 agosto 2023 e contiene 8 campi d'azione e oltre 30 misure prioritarie. Si rivolge all'intera società altoatesina. Parità di genere significa che gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini vengono presi in considerazione riconoscendo le loro diversità.</p> <p>Coinvolgendo le strutture provinciali nella revisione e nell'attuazione delle misure, la cultura e i principi della parità di genere vengono radicati nell'Amministrazione provinciale. Ciò accresce la consapevolezza della parità di genere e delle pari opportunità tra i/le dipendenti provinciali. Le loro competenze in questo settore vengono promosse ed essi possono contribuire come attori all'attuazione degli obiettivi e delle misure, previste dal Piano d'azione.</p> <p>L'attuazione avverrà nell'ambito del Piano di performance dell'Amministrazione provinciale, a partire dal periodo di pianificazione 2024-2026.</p>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere l'uguaglianza e la parità di genere nell'Amministrazione provinciale, partecipando all'attuazione di misure concrete per la società.
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling), Servizio donna
<b>Ulteriori attori</b>	Tutte le ripartizioni e gli uffici dell'Amministrazione provinciale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.6 Comunicazione e informazione per il personale provinciale sui temi della parità di genere

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Sono previste misure per comunicare e informare il personale provinciali sulle questioni relative alla parità di genere. Tra le altre cose, verrà creata una pagina myNET specifica sulle pari opportunità, dove sarà possibile accedere alle informazioni sul tema della parità di genere. Inoltre, myNEWS fornirà informazioni continue sulle questioni relative alla parità di genere.</p> <p>Tra le altre cose, saranno fornite informazioni sulle disposizioni per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, in conformità con i contratti collettivi in vigore. I padri, in particolare, riceveranno informazioni sul congedo parentale, sul permesso per motivi educativi, sull'aspettativa per il personale con prole, ecc. I padri che hanno già usufruito di queste opportunità possono fungere da testimonial.</p> <p>Il numero di accessi alla pagina myNET e myNEWS sarà utilizzato come indicatore. La pagina sarà pubblicata entro il 2024 e aggiornata costantemente.</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Comunicazione e informazione mirata e focalizzata per il personale provinciali sul tema della parità di genere</p> <p>Trasparenza in materia di parità di genere</p> <p>Aumento della percentuale di dipendenti provinciali maschi che usufruiscono di congedo parentale, permesso per motivi educativi, aspettativa per il personale con prole</p>
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, Team del progetto myNET, Servizio donna, Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.7 Realizzazione di iniziative per i/le dirigenti sul tema della leadership equa e sensibile alle diversità

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	Ad occuparsi dello sviluppo del personale devono essere <i>in primis</i> i/le dirigenti. In virtù del loro ruolo, essi possono favorire in modo significativo una gestione e una cultura organizzativa equa e sensibile alle diversità. In quest'ottica, ogni anno vengono pianificate misure specifiche di sviluppo del personale per i dirigenti.
<b>Obiettivo</b>	Trasferimento di conoscenze e sensibilizzazione sulle questioni legate al genere
<b>Gruppo destinatario</b>	Dirigenti
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale, Biblioteche provinciali, Uffici per l'Educazione permanente
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, finanziamento dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.8 Predisposizione di un programma di formazione sulle questioni legate al genere, sulle pari opportunità e sulla diversità, nonché sulle misure di sensibilizzazione

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Per il personale provinciale viene progettata e realizzata una serie di iniziative di formazione sulle tematiche legate al genere, sulle pari opportunità e sulla diversità. I corsi di formazione possono essere rivolti a gruppi specifici o a tutti i dipendenti.</p> <p>Possibili contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La diversità come risorsa - gestione della diversità</li> <li>▪ Pari opportunità e non discriminazione</li> <li>▪ La prospettiva di genere nella salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>▪ Riconoscere ed eliminare stereotipi e pregiudizi</li> <li>▪ L'uguaglianza di genere nelle parole e nelle immagini</li> </ul> <p>I primi corsi di formazione saranno disponibili nel 2024. Il programma sarà ampliato negli anni successivi. Ogni anno verranno proposte iniziative di formazione generale e specifica su questi temi.</p>
<b>Obiettivo</b>	Trasferimento di conoscenze e sensibilizzazione sulle questioni di genere
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale, Biblioteche provinciali, Uffici per l'Educazione permanente
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, finanziamento dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.9 Rispetto dell'identità di genere nella lingua: monitoring e supporto

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	In conformità con le direttive dell'Amministrazione provinciale viene effettuato un monitoraggio dell'adozione di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere in tutti i testi, atti e documenti. A questo proposito, vengono controllati a campione le disposizioni di legge, i moduli, gli opuscoli informativi e altri testi dell'Amministrazione provinciale, tra cui in particolare anche i siti web. Allo stesso tempo, i/le dipendenti provinciali, p.es. i membri delle redazioni web, vengono istruiti e supportati per redigere i testi con un linguaggio inclusivo di genere e per conciliare tale linguaggio con la leggibilità del testo, ovvero come adottare uno stile fluente, mantenendo comunque la parità di genere nel linguaggio. Il monitoraggio inizierà nel 2024.
<b>Obiettivo</b>	Parità linguistica di genere nei testi dell'Amministrazione provinciale
<b>Gruppo destinatario</b>	Autori e autrici di testi dell'Amministrazione provinciale
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Questioni linguistiche
<b>Ulteriori attori</b>	
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.10 Realizzazione dei corsi e-learning obbligatori per il personale provinciale in un linguaggio inclusivo di genere

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>I nuovi corsi e-learning sulla sicurezza sul lavoro e su altri argomenti, che fanno parte della formazione obbligatoria, verranno creati con parole e immagini rispettose dell'identità di genere in conformità con le direttive per il linguaggio di genere. In questo modo si esprime la parità di genere e si utilizza il linguaggio come strumento di inclusione.</p> <p>Questa misura sarà attuata a partire dal 2024.</p>
<b>Obiettivo</b>	La parità di genere nel linguaggio e nelle immagini, utilizzati nei nuovi corsi e-learning obbligatori dell'Amministrazione provinciale
<b>Gruppo destinatario</b>	Dipendenti provinciali che frequentano i corsi sulla piattaforma di apprendimento dell'Amministrazione provinciale
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	Servizio di prevenzione e protezione, Ufficio Questioni linguistiche
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 1.11 Considerazione degli aspetti specifici legati al genere nella promozione della salute sul luogo di lavoro

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Il progetto "Luoghi di lavoro che promuovono la salute" rientra nel Piano provinciale della prevenzione 2021-2025 (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1123 del 21 dicembre 2021). L'obiettivo di questo progetto è promuovere uno stile di vita sano e consapevole tra la popolazione lavorativa. Le donne e gli uomini sono esposti a rischi diversi per la salute, e queste diversità devono essere prese in considerazione nel contesto lavorativo.</p> <p>Le misure di promozione della salute sul posto di lavoro dell'Amministrazione provinciale, in particolare le misure di sviluppo del personale e le misure di sensibilizzazione, saranno orientate alle specificità di genere. Ciò significa che la situazione sanitaria delle donne viene presa in considerazione esplicitamente e che vengono adottate misure mirate per promuovere la salute delle donne.</p> <p>Le prime iniziative saranno attuate nel 2025.</p>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la salute delle lavoratrici, integrando la prospettiva delle donne nella pianificazione delle misure a sostegno della salute
<b>Gruppo destinatario</b>	Donne che lavorano nell'Amministrazione provinciale
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	Servizio di prevenzione e protezione
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

## 1.12 Redazione e diffusione di una charta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il benessere sul posto di lavoro

<b>Area tematica</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sta elaborando una charta per il benessere sul posto di lavoro.</p> <p>La charta viene elaborata sulla base dei contributi del Prof. Francesco Avallone, della Prof.ssa Maria Laura Bono e della Prof.ssa Marjaana Gunkel in occasione del convegno "Il lavoro che cambia", organizzato dalla rete dei Comitati unici di garanzia e tenutosi a Bolzano nel maggio 2023. I Comitati unici di garanzia degli enti pubblici altoatesini (Amministrazione provinciale, Azienda Sanitaria, Comune di Bolzano, Comune di Merano, Libera Università di Bolzano) hanno già elaborato una dichiarazione congiunta. Questa sarà perfezionata e adattata in modo ancora più specifico all'Amministrazione provinciale.</p> <p>La charta è un impegno per una cultura organizzativa partecipativa, inclusiva e sensibile al genere. Contiene suggerimenti concreti per l'amministrazione come datore di lavoro, finalizzati a creare condizioni quadro che aumentino il benessere e quindi anche le prestazioni dei/delle dipendenti.</p> <p>La charta del benessere viene pubblicizzata e diffusa tra i/le dipendenti dell'Amministrazione provinciale attraverso diverse misure di comunicazione e iniziative di formazione.</p> <p>Nel 2024 sarà ultimata la charta dell'Amministrazione provinciale e successivamente saranno pianificate le misure di diffusione e sensibilizzazione.</p>
<b>Obiettivo</b>	Aumentare e mantenere il benessere sul posto di lavoro, promuovendo una cultura organizzativa inclusiva e partecipativa
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Amministrazione provinciale
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

### 1.13 Attuazione di misure di sviluppo del personale per il personale assente per maternità/paternità

<b>Area tematica</b>	<b>2. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Saranno adottate misure per garantire un flusso continuo di informazioni per il personale assente per maternità/paternità e per facilitare il ritorno al lavoro dopo l'assenza.</p> <p>A tal fine, verrà sviluppata una linea guida sulla progettazione e l'organizzazione del rientro al lavoro. Verrà inoltre offerta al personale la possibilità di accedere a informazioni e opportunità di apprendimento durante l'assenza per maternità/paternità.</p> <p>La misura sarà attuata nel 2025.</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Mantenere il flusso di informazioni con i/le dipendenti che si assentano per periodi prolungati dovuti a maternità/paternità</p> <p>Promuovere la piena ripresa del lavoro attraverso varie misure</p>
<b>Gruppo destinatario</b>	Dipendenti provinciali che si assentano per un periodo prolungato con congedo parentale
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Amministrazione provinciale, Ripartizione Informatica
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 2) Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

2.1 Proseguimento ed espansione della rete "Frauen in Führung! - Donne Leader!"	
<b>Area tematica</b>	<b>3. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 prevede misure per promuovere le donne in posizioni dirigenziali nell'ambito dell'azione "Leadership al femminile". Per questo motivo è stata lanciata l'iniziativa per le donne in posizione dirigenziale e per le aspiranti dirigenti donne "Frauen in Führung! - Donne Leader!".</p> <p>Nell'ambito dell'iniziativa sono stati organizzati incontri di rete e di intervizione, nonché corsi di formazione specifici. È stata inoltre promossa la creazione di reti con partner esterni e stakeholder, tramite la partecipazione a diversi eventi. Nel dicembre 2023, l'iniziativa ha ottenuto il secondo premio nella categoria "Pubblica Amministrazione" del concorso organizzato dall'Associazione Italiana per la Direzione del Personale - AIDP.</p> <p>La rete "Frauen in Führung! - Donne Leader!" sarà ampliata e portata avanti ad esempio con la creazione di un canale di comunicazione dedicato ai membri della rete. Le iniziative finora realizzate saranno oggetto di una valutazione complessiva e i suggerimenti delle donne dirigenti saranno presi in considerazione nella pianificazione dei progetti futuri.</p> <p>Per il 2024 sono già previste diverse iniziative. Il progetto sarà costantemente sviluppato dal gruppo di iniziativa.</p>
<b>Obiettivo</b>	Promozione delle dirigenti donne e delle aspiranti dirigenti donne attraverso la creazione di una rete, il sostegno reciproco, l'aumento della visibilità, l'incremento del numero delle donne nelle posizioni dirigenziali
<b>Gruppo destinatario</b>	Dirigenti donne e aspiranti dirigenti donne
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Gruppo di iniziativa di coach femminili interni, provenienti dal pool di coaching dell'Amministrazione provinciale con il supporto dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

## 2.2 Promozione del genere sottorappresentato nell'avanzamento di carriera verso le posizioni dirigenziali

<b>Area tematica</b>	<b>2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Nell'avanzamento di carriera verso le posizioni dirigenziali verrà garantita l'attuazione delle disposizioni già esistenti, per promuovere il genere sottorappresentato e verrà valutata l'introduzione di ulteriori misure.</p> <p>La legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne (legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5) prevede, tra l'altro, quanto segue:</p> <p>(Art. 5) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato.</p> <p>(Art. 6) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione.</p> <p>Le disposizioni sulla promozione del genere sottorappresentato riguardano anche il ruolo unico della dirigenza a livello provinciale e i relativi/le relative dirigenti di prima e di seconda fascia (legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6).</p> <p>Nella composizione delle commissioni per lo svolgimento dell'interpello si tiene conto dell'equilibrio tra i generi. Inoltre, verranno offerti dei corsi di formazione sulle questioni legate al genere per i segretari e le segretarie delle suddette commissioni e i membri delle stesse.</p> <p>L'attuazione della misura inizierà nel 2024.</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Aumentare la percentuale di dirigenti donne nelle strutture provinciali e raggiungere un equilibrio tra i generi nelle posizioni dirigenziali negli uffici, nelle ripartizioni, nei dipartimenti e nelle strutture dell'Amministrazione provinciale</p> <p>Raggiungere un equilibrio tra i generi nelle commissioni per lo svolgimento dell'interpello</p>
<b>Gruppo destinatario</b>	Dirigenti e aspiranti dirigenti
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

## 2.3 Equa rappresentanza dei generi negli eventi organizzati dall'Amministrazione provinciale e nelle relative attività mediatiche ("No Women No Panel")

<b>Area tematica</b>	<b>2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>In occasione di eventi pubblici organizzati dall'Amministrazione provinciale, si fa in modo che il rapporto tra i generi sul palco sia il più equilibrato possibile. In questo modo si garantisce la parità di genere anche nella visibilità. Vengono abbattuti gli stereotipi tradizionali e i modelli convenzionali e si contribuisce alla sensibilizzazione.</p> <p>L'Agenzia di stampa e comunicazione elabora delle linee guida per l'Amministrazione provinciale per una rappresentanza equilibrata e una presentazione equa dei generi nei media, nonché per l'uso di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere nelle parole e nelle immagini. L'Amministrazione provinciale sostiene l'iniziativa della Commissione europea "No Women No Panel" e sta valutando la possibilità di aderire alla campagna.</p> <p>Le linee guida saranno elaborate nel corso del 2024.</p>
<b>Obiettivo</b>	<p>Rappresentanza equa e pari visibilità dei generi</p> <p>Abbattimento degli stereotipi legati ai ruoli</p> <p>L'Amministrazione provinciale si presenta e si conferma come un'organizzazione rispettosa dell'identità di genere</p>
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Agenzia di stampa e comunicazione
<b>Ulteriori attori</b>	Servizio donna
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	  

### 3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

3.1 Promozione del genere sottorappresentato nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera	
<b>Area tematica</b>	<b>3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Si continuerà a garantire l'attuazione delle disposizioni esistenti per promuovere il genere sottorappresentato nelle assunzioni o nell'avanzamento di carriera e verrà valutata l'introduzione di ulteriori misure.</p> <p>La legge provinciale sulla parificazione e sulla promozione delle donne (legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5) prevede, tra l'altro, quanto segue:</p> <p>(Art. 5) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato. Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'assunzione. Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.</p> <p>(Art. 6) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione. Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'avanzamento professionale.</p> <p>Nella composizione delle commissioni d'esame si tiene conto dell'equilibrio tra i generi. Inoltre, verranno offerti dei corsi di formazione sulle questioni legate al genere per i segretari e le segretarie delle suddette commissioni e i membri delle stesse.</p> <p>L'attuazione della misura inizierà nel 2024.</p>
<b>Obiettivo</b>	Raggiungere un equilibrio tra i generi nei vari profili professionali, nei livelli funzionali e nelle strutture dell'Amministrazione provinciale.
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ripartizione Personale
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

### 3.2 Promozione dello sviluppo della carriera delle donne

<b>Area tematica</b>	<b>3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Si fa attenzione a garantire che entrambi i generi siano adeguatamente rappresentati nelle iniziative di promozione per aspiranti dirigenti e nelle misure specifiche per lo sviluppo del personale.</p> <p>Vengono elaborate e offerte misure specifiche per lo sviluppo del personale finalizzate a promuovere la carriera delle donne, come corsi di formazione, mentoring e coaching.</p>
<b>Obiettivo</b>	Raggiungere un equilibrio tra i generi nelle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione provinciale
<b>Gruppo destinatario</b>	Aspiranti dirigenti donne
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	Gruppo di iniziativa di coach femminili interni provenienti dal pool di coaching dell'Amministrazione provinciale, dirigenti donne
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

#### 4) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

4.1. Considerazione della dimensione di genere nel monitoraggio e nelle analisi	
<b>Area tematica</b>	<b>4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>La dimensione di genere sarà presa maggiormente in considerazione nel monitoraggio, nelle indagini e nelle analisi riguardanti il personale provinciale. Ciò consentirà di determinare se esistono diversità tra donne e uomini anche nelle esigenze, priorità, sfide o condizioni quadro.</p> <p>I risultati di quest'analisi costituiranno la base per pianificare misure efficaci e per utilizzare al meglio le risorse, al fine di migliorare le pari opportunità nell'Amministrazione provinciale.</p> <p>Indagini e analisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indagine sullo smart working nell'Amministrazione provinciale: suddivisa per genere, personale dirigente/non dirigente, qualifica funzionale, fascia d'età, ecc... (2024),</li> <li>▪ Analisi nell'Amministrazione provinciale sulla fruizione delle opportunità di tutela e sostegno della maternità e della paternità (congedo parentale, permessi per motivi educativi, aspettative per personale con prole, altre assenze): Verifica dei periodi usufruiti, suddivisi per genere, qualifica funzionale, fascia d'età, ecc... (2024),</li> <li>▪ Analisi dell'età del personale provinciale suddiviso per genere, qualifica funzionale, ecc... (2024),</li> <li>▪ Indagine sul benessere sul posto di lavoro: suddivisa per genere, personale dirigente/non dirigente, qualifica funzionale, fascia d'età, ecc... (2025),</li> <li>▪ Indagine sui dipendenti che entrano ed escono dall'Amministrazione provinciale (entry and exit survey) (2024-2026 continuativamente),</li> <li>▪ Analisi di genere ai sensi degli artt. 3 e 4 della Legge provinciale n. 5/2010, Legge sulla parificazione e sulla promozione delle donne (2024-2026 annualmente).</li> </ul>
<b>Obiettivo</b>	Rilevamento della dimensione di genere in vari studi per riconoscere le differenze specifiche. Sulla base dei risultati è possibile pianificare e attuare misure mirate.
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Organizzazione (Settore Controlling)
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	 

## 4.2. Considerazione della dimensione di genere nel finanziamento della ricerca

<b>Area tematica</b>	<b>4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>L'Amministrazione provinciale tiene conto della prospettiva di genere nel finanziamento della ricerca attraverso le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bando del "Women in Science Award Südtirol / Alto Adige" (in tutti gli anni pari),</li> <li>▪ Priorità al genere sottorappresentato nel contesto delle misure di promozione della ricerca scientifica,</li> <li>▪ Considerazione della dimensione di genere nei progetti di ricerca finanziati,</li> <li>▪ Misure mirate per sostenere le donne nella scienza,</li> <li>▪ Iniziative in occasione della Giornata internazionale delle donne nella scienza (11 febbraio).</li> </ul>
<b>Obiettivo</b>	Vengono creati incentivi affinché le istituzioni di ricerca e di divulgazione del sapere scientifico, finanziate dalla Provincia, tengano in maggiore considerazione la dimensione di genere.
<b>Gruppo destinatario</b>	Istituzioni di ricerca e di divulgazione del sapere scientifico in Alto Adige e uffici provinciali che operano a loro volta nel campo della ricerca
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Ricerca scientifica
<b>Ulteriori attori</b>	Istituzioni di ricerca e di divulgazione del sapere scientifico in Alto Adige
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie del Fondo per la promozione della ricerca scientifica dell'Alto Adige e fondi per progetti di ricerca di altri uffici
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	

### 4.3. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici in ambito sanitario - Medicina di genere

<b>Area tematica</b>	<b>4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Vengono organizzati e promossi eventi formativi sul tema della medicina di genere, ad esempio un simposio con cadenza biennale, incentrato su argomenti specifici.</p> <p>Vengono messe a disposizione in modo continuativo le informazioni e i contatti utili alla divulgazione del sapere scientifico nel campo della medicina di genere. Ad esempio, l'Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario gestisce una biblioteca medica virtuale (<a href="http://www.bmv.bz.it">www.bmv.bz.it</a>) con una sezione dedicata alla medicina di genere. L'offerta digitale di pubblicazioni scientifiche è in costante espansione.</p> <p>L'Amministrazione provinciale ha nominato una referente per la medicina di genere e ha istituito un gruppo di lavoro specifico su questo tema, composto da esperti/esperte di diversi ambiti operanti a livello provinciale. Essi garantiscono, tra l'altro, che il tema della medicina di genere riceva maggiore attenzione anche nell'ambito dell'assistenza clinica.</p> <p>Verranno inoltre creati incentivi per aumentare l'attenzione alla dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento nel campo della salute.</p>
<b>Obiettivo</b>	Diffondere l'approccio della medicina di genere nell'assistenza sanitaria in Alto Adige
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali, in particolare il personale sanitario
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario
<b>Ulteriori attori</b>	
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

#### 4.4. Promozione delle donne e delle ragazze nella scienza

<b>Area tematica</b>	<b>4. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Le donne sono ancora sottorappresentate nell'ambiente della scienza e della ricerca. Con la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, l'UNESCO vuole richiamare l'attenzione sulla disparità di accesso all'istruzione, allo studio e alla scienza, nonché sugli stereotipi e le barriere strutturali esistenti.</p> <p>L'Amministrazione provinciale intende dare più visibilità alle donne nella scienza e nella ricerca. In questo modo, esse possono diventare dei modelli per le ragazze e le giovani donne e influire positivamente sulle loro scelte di carriera.</p> <p>In occasione della Giornata internazionale delle donne nella scienza, che si celebra l'11 febbraio, il Museo di Scienze Naturali dell'Alto Adige organizza eventi e iniziative speciali. Di recente diverse scienziate, che conducono attività di ricerca in Alto Adige, hanno partecipato ad una videointervista e a una serie radiofonica di dieci puntate in collaborazione con Rai Südtirol/Alto Adige.</p> <p>Attuazione della misura a partire dal 2024.</p>
<b>Obiettivo</b>	Dare visibilità delle donne nella scienza e nella ricerca, abbattere gli stereotipi e creare modelli positivi.
<b>Gruppo destinatario</b>	Dipendenti provinciali che lavorano nel campo della scienza e della ricerca Giovani donne e ragazze che potrebbero interessarsi alla scienza e alla ricerca
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Museo di Scienze Naturali dell'Alto Adige
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

## 5) Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

5.1. Offerta formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro sui temi della sensibilità di genere, della violenza di genere e delle molestie sessuali	
<b>Area tematica</b>	<b>5. Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>Nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro viene offerta una formazione specifica sui temi della sensibilità di genere, della violenza di genere, delle molestie sessuali, ecc... Vengono messe a disposizione conoscenze di base e informazioni specifiche. Vengono date istruzioni sulla prevenzione e sulle modalità di intervento, nonché sui diritti e i doveri previsti dalle norme relative alla sicurezza sul lavoro.</p> <p>In particolare, durante i corsi di formazione viene presentata la figura della Consigliera di fiducia e sua la funzione di referente per tutti i collaboratori e le collaboratrici dell'Amministrazione provinciale in caso di molestie o discriminazioni e in generale in caso di conflitti e compromissione del benessere sul posto di lavoro.</p> <p>Inoltre, il tema della violenza di genere viene inserito, ove possibile, nei corsi di formazione generale sulla sicurezza sul lavoro.</p>
<b>Obiettivo</b>	Lavoro di prevenzione e sensibilizzazione sul tema della violenza di genere Trasferimento di conoscenze e informazioni sui diritti e doveri in relazione alle normative sulla salute e la sicurezza sul lavoro
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Servizio di prevenzione e protezione
<b>Ulteriori attori</b>	Ufficio Sviluppo personale, Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale, CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, Ufficio per la Tutela dei minori e l'inclusione sociale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   

5.2. Attuazione di misure di prevenzione in collaborazione con la Consigliera di fiducia	
<b>Area tematica</b>	<b>5. Misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali</b>
<b>Descrizione della misura, indicatori, tempistica</b>	<p>La figura della Consigliera di fiducia è stata introdotta nell'Amministrazione provinciale con deliberazione della Giunta provinciale n. 584 dell'11 agosto 2020. Si tratta di una persona esperta e qualificata, esterna all'Amministrazione, che agisce in piena autonomia ed è tenuta a mantenere la riservatezza e l'anonimato. La Consigliera di fiducia è incaricata di dare consulenza e sostegno ai/alle dipendenti provinciali in caso di discriminazione, molestie, mobbing o conflitti nell'ambiente di lavoro.</p> <p>In collaborazione con la Consigliera di fiducia vengono pianificate e attuate misure di prevenzione, tra cui eventi informativi e formativi sulle tematiche di sua competenza e, in particolare, sulla violenza di genere e sul mobbing.</p>
<b>Obiettivo</b>	Prevenzione della violenza di genere
<b>Gruppo destinatario</b>	Tutti i/le dipendenti provinciali
<b>Unità organizzativa responsabile</b>	Ufficio Sviluppo personale
<b>Ulteriori attori</b>	Consigliera di fiducia dell'Amministrazione provinciale
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne, risorse finanziarie dal budget dell'Ufficio Sviluppo personale
<b>Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) 2030</b>	   