



Associazione
Giovani Classi Dirigenti
delle Pubbliche Amministrazioni



Forum PA
18 maggio 2012

DONNE E PA

Valorizzare le donne per cambiare le pubbliche amministrazioni

MONICA PARRELLA

**SEGRETARIO GENERALE AGDP
COORDINATRICE RETE ARMIDA**

*Cons. Monica Parrella
Segr.Gen. A.G.D.P. e Coord Rete Armida*

m.parrella@palazzochigi.it



AGDP E ARMIDA

**Convegno 15 dicembre 2010 AGDP/ForumPA su
Empowerment delle donne nel settore pubblico e nel settore
privato**

**Lancio dell'idea di un network di donne di alta
professionalità operanti nel settore pubblico e privato
Interesse delle altre carriere pubbliche per la proposta di
fare Rete con AGDP**

**Costituzione a maggio 2011 della Rete Armida con donne
magistrato, diplomatico, funzionario di authority, di banca
d'Italia e docenti universitarie**

**Nei primi mesi del 2012 contatti con Manageritalia e Valore
D del settore privato per costituire il network pubblico-
privato**

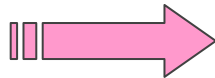
AREE DI INTERESSE DELLA RETE ARMIDA



Quote di genere e democrazia paritaria



Conciliazione vita familiare/vita lavorativa



Formazione gender oriented

MAGGIORI INFORMAZIONI SU RETE ARMIDA SUL SITO

www.rete-armida.it



QUADRO DI RIFERIMENTO

Le proposte dell'AGDP e della Rete Armida si fondano su alcuni dati rilevanti dai quali si desume con chiarezza

**la disparità di trattamento che coinvolge le donne in Italia
nel mondo del lavoro**

**anche quelle altamente qualificate
e che tende ad espellerle o a marginalizzarle**

E' stata raggiunta sostanzialmente la parità uomo/donna

→ nell'istruzione universitaria

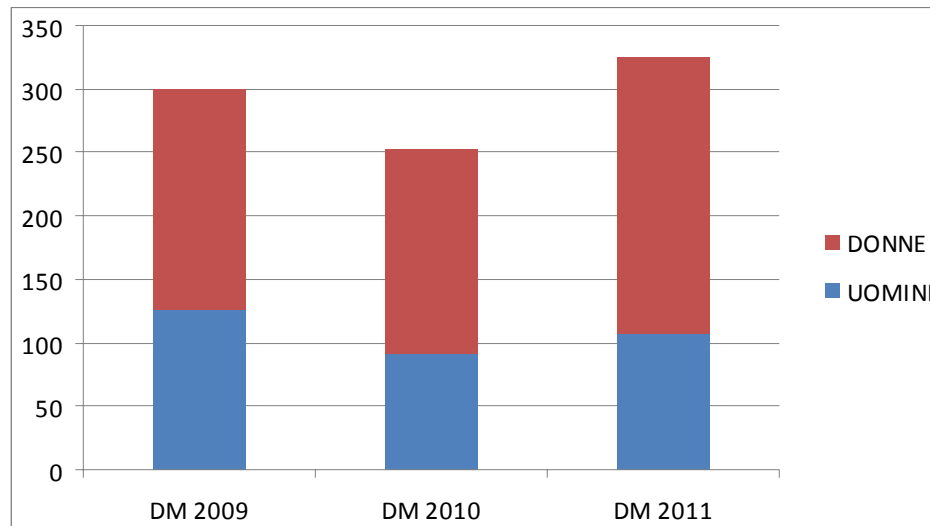
il dato statistico indica che le donne si laureano in percentuali superiori rispetto ai colleghi uomini e con voti migliori

→ nelle selezioni su base meritocratica (ad es : pubblico concorso)

Sovente, come nel concorso in magistratura, le donne vincitrici sono oltre il 60 per cento

Ultimi concorsi in magistratura

**Nell'ultimo concorso le donne vincitrici hanno “doppiato” gli uomini
(217 a 108)**





La disparità uomo/donna è invece ancora evidente nei ruoli apicali di tutte le carriere pubbliche



disparità di genere
quando il criterio di selezione è

LA COOPTAZIONE

slegata dal
confronto meritocratico tra i candidati

ECCO ALCUNI DATI SIGNIFICATIVI

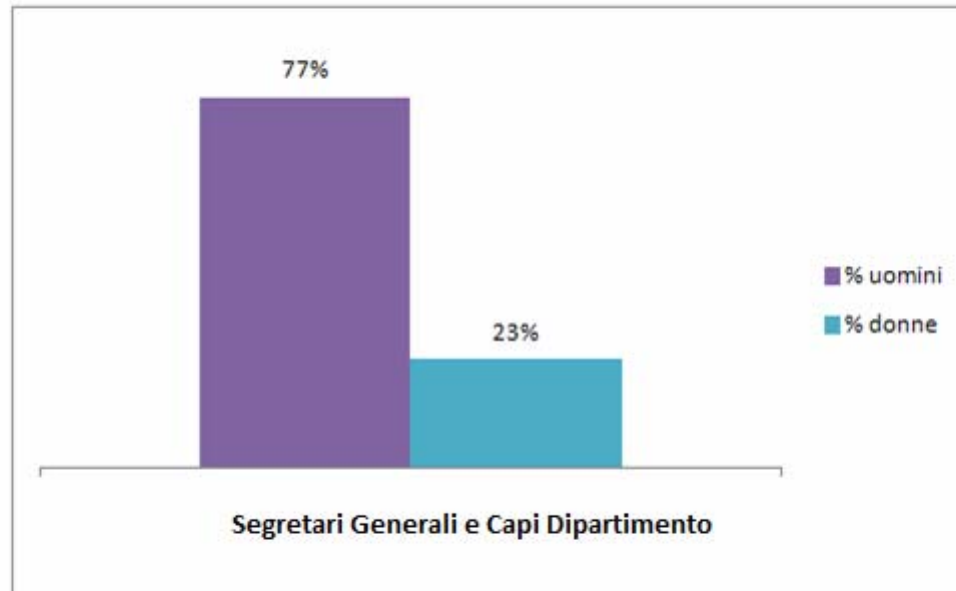
**Dirigenti generali e
apicali dello stato
centrale**

Segretari Generali e Capi Dipartimento			Dirigenti generali		
Totali	uomini	donne	Totali	uomini	donne
44	34	10	370	238	132
Totale Generale 414					

Capi Dip/ Segr. Gen.	% uomini	% donne	Dirigenti Generali	% uomini	% donne
10,6%	8,2 %	2,4 %	89,4%	57,5%	31,9%

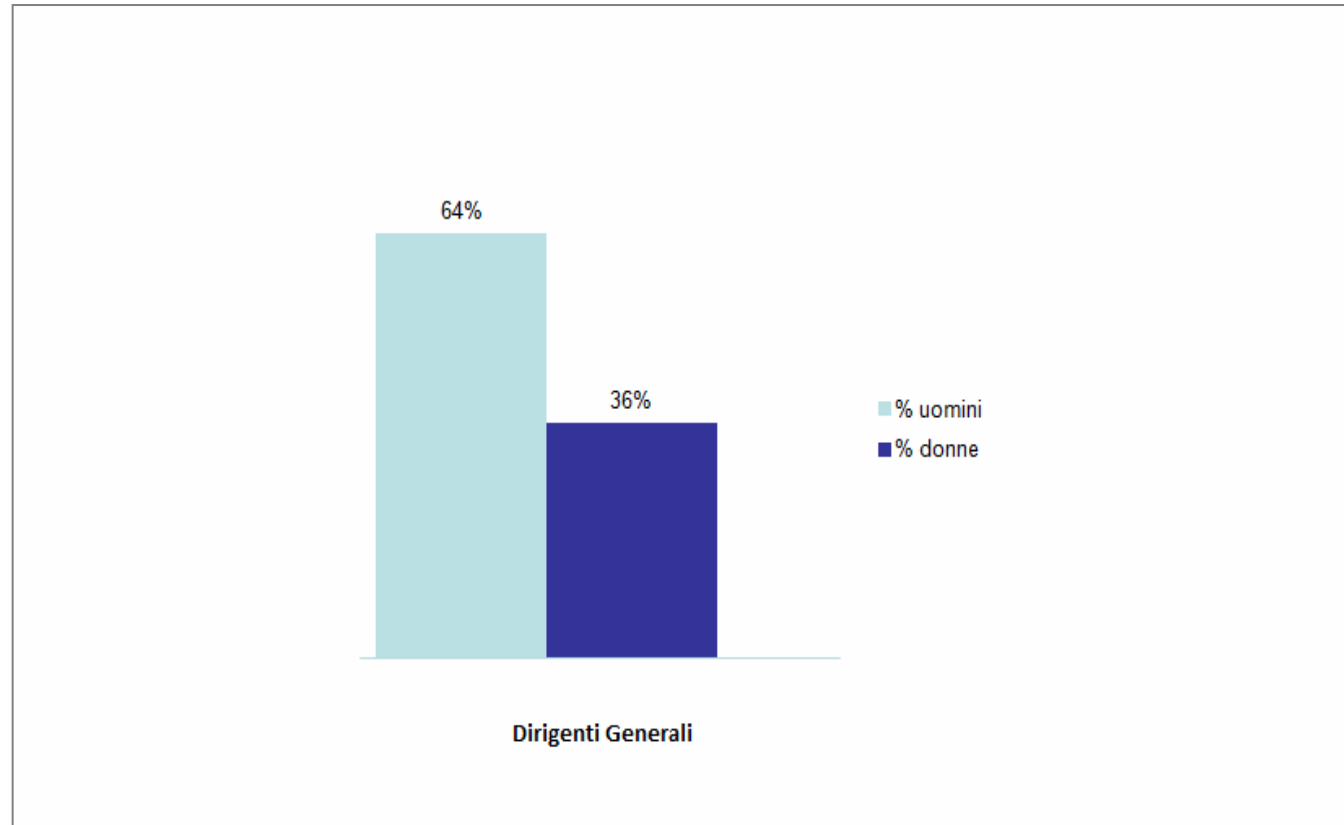
Dati fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica maggio 2012

Dirigenti apicali nello Stato centrale



Dati fonte : Dipartimento della Funzione Pubblica maggio 2012

Dirigenti generali nello Stato centrale



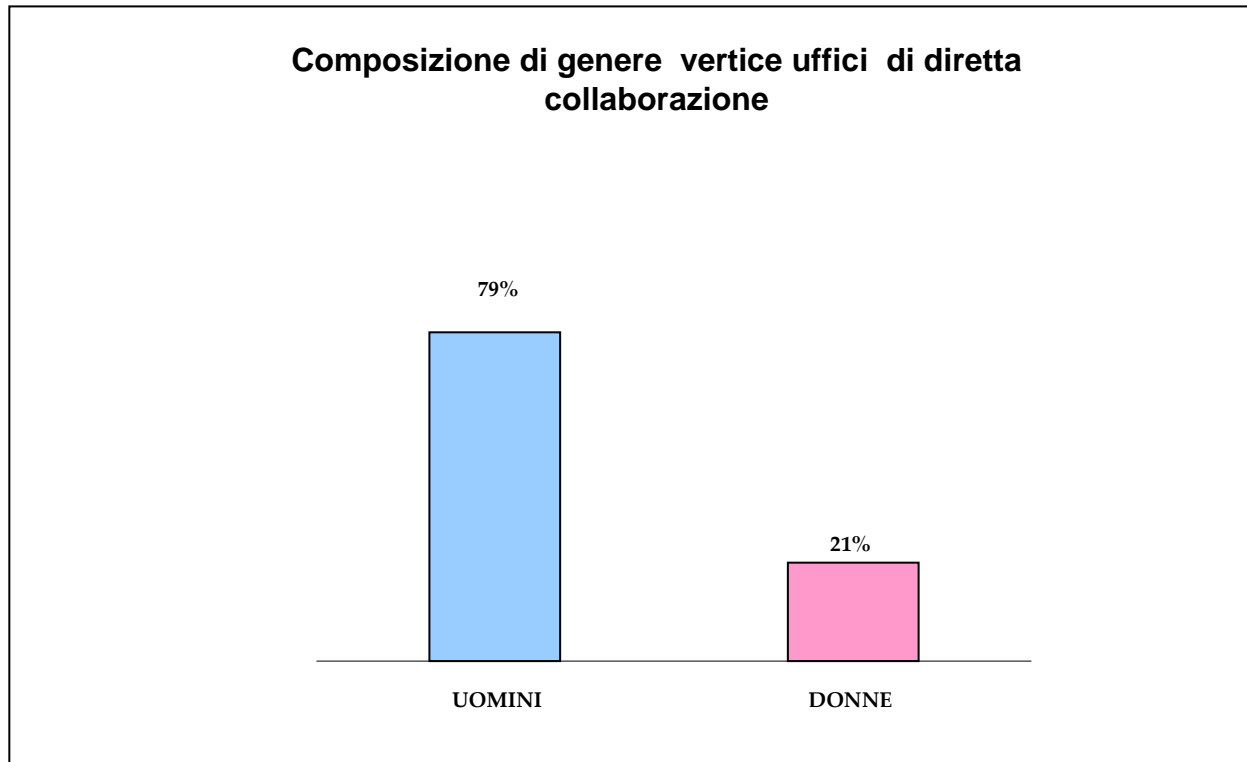
Dati fonte : Dipartimento della Funzione Pubblica maggio 2012

Composizione di genere dei vertici degli uffici di diretta collaborazione Del Governo Monti aggiornati a maggio 2012

Uffici	Totale	Uomini	Donne	% u	% d
Vertice uffici di diretta collaborazione, di cui :	66	52	14	79%	21%
Capi di Gabinetto	19	19	0	100%	0%
Vice Capi Gabinetto	24	14	10	58%	42%
Capi Uffici Legislativo	20	17	3	85%	15%
Vice Capi ufficio Legislativo	3	2	1	67%	33%

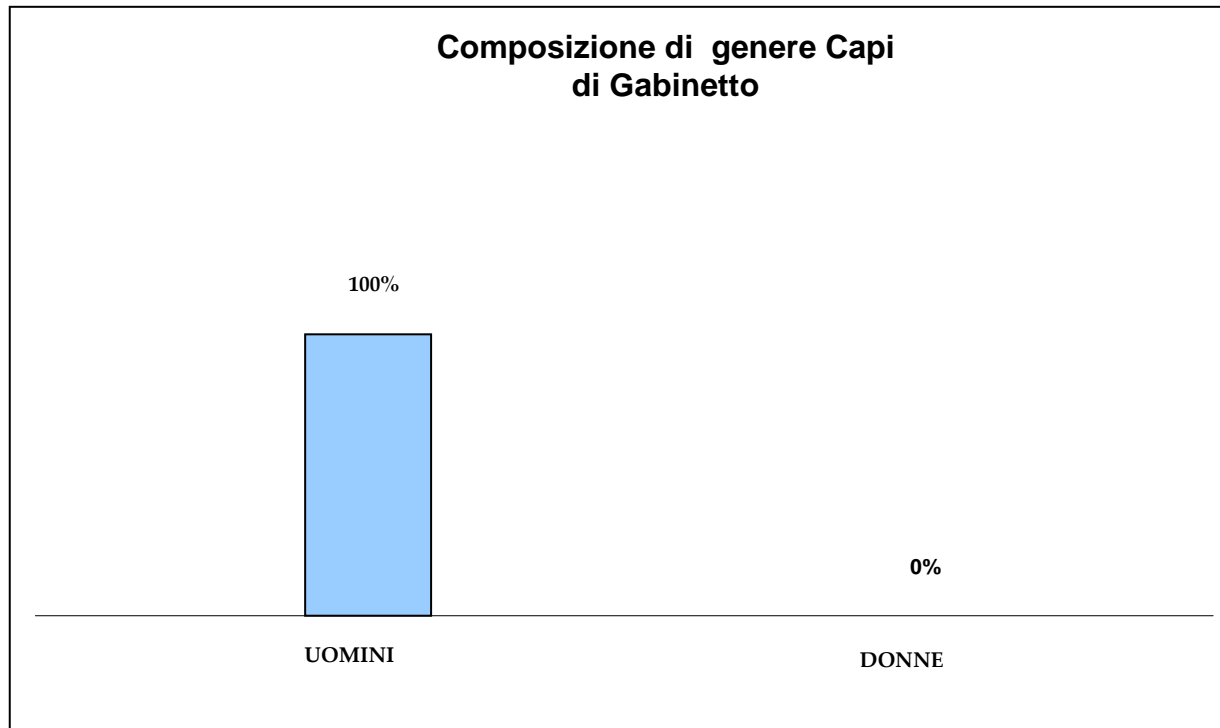
Dati fonte : elaborazione Rete Armida su dati desunti da siti istituzionali

Composizione di genere uffici di vertice Governo Monti



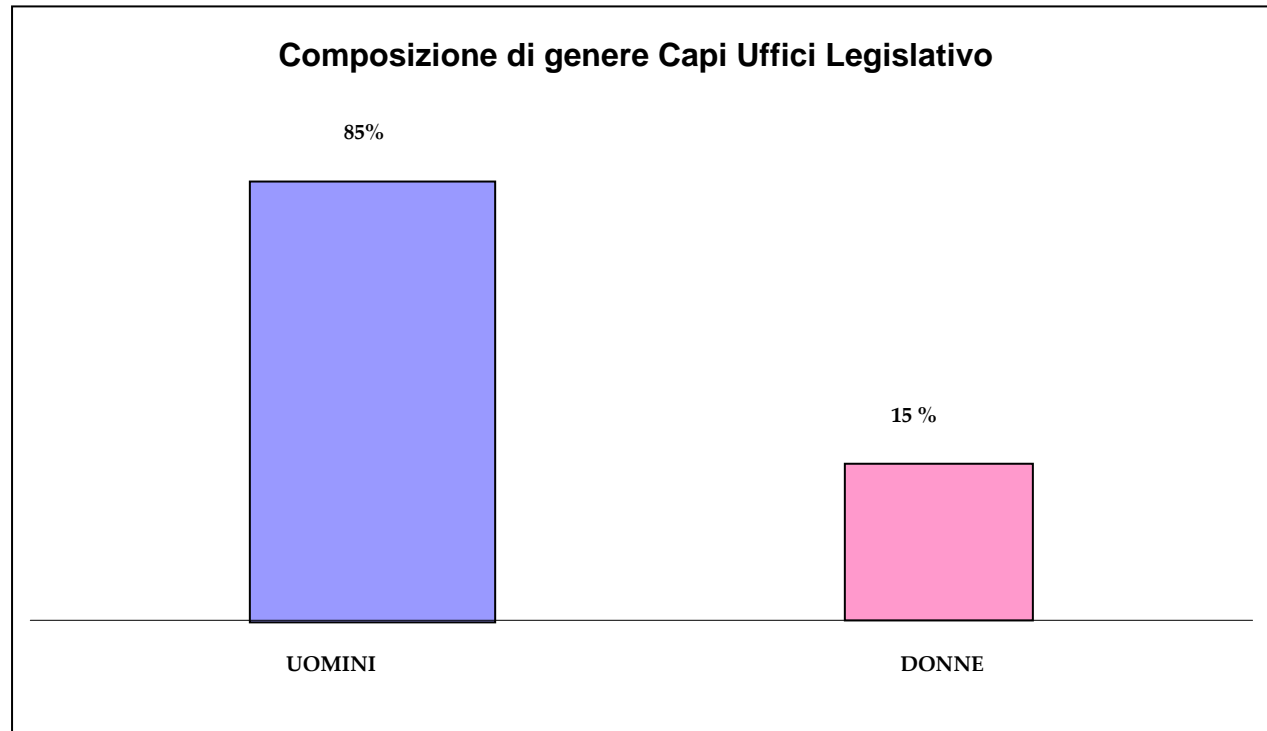
Dati fonte : elaborazione Rete Armida su dati desunti da siti istituzionali

Composizione di genere uffici di vertice Governo Monti

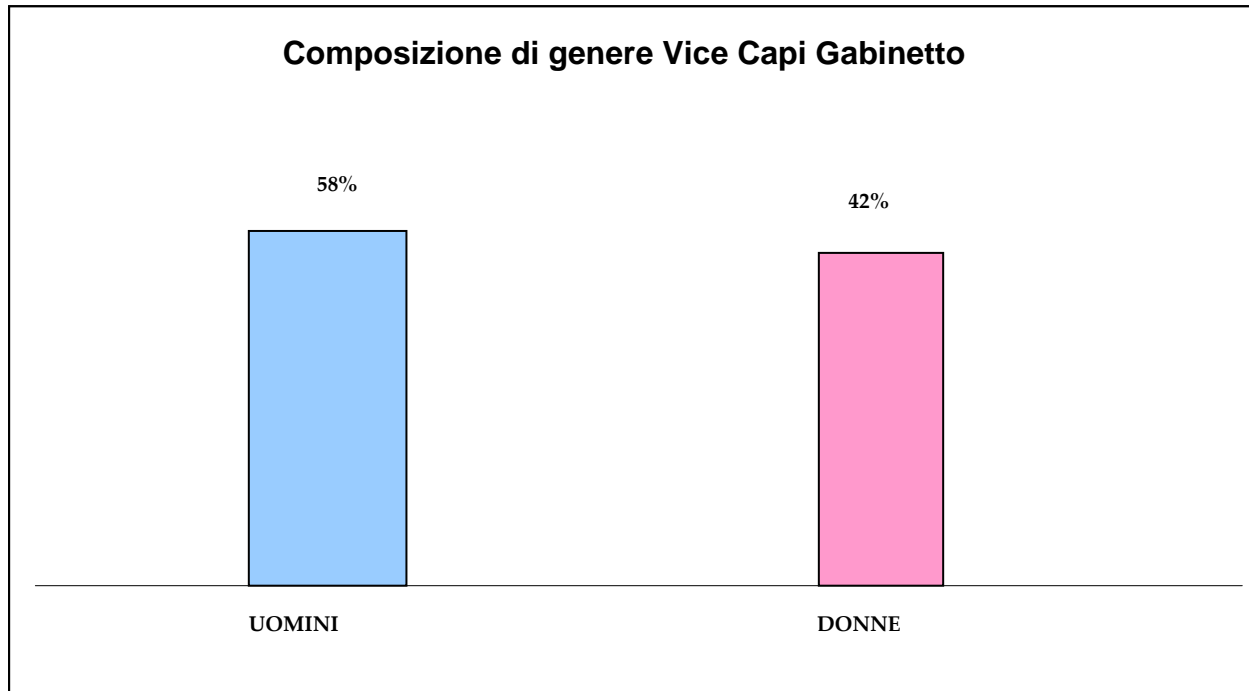


Dati fonte : elaborazione Rete Armida su dati desunti da siti istituzionali

Composizione di genere uffici di vertice Governo Monti

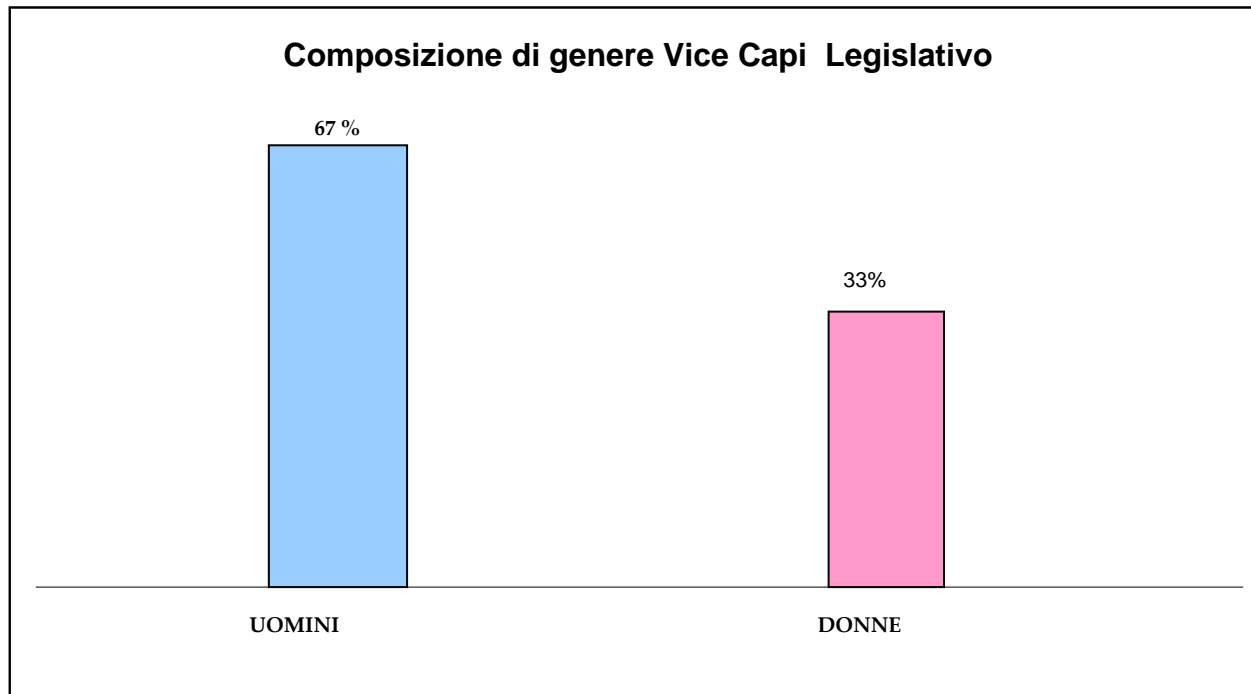


Composizione di genere uffici di vertice Governo Monti



Dati fonte : elaborazione Rete Armida su dati desunti da siti istituzionali

Composizione di genere uffici di vertice Governo Monti



Dati fonte : elaborazione Rete Armida su dati desunti da siti istituzionali



La situazione ai piani alti dei Ministeri **non è dissimile da quella delle altre carriere pubbliche**

I dati relativi alle posizioni direttive di tutte le principali carriere saranno presentati il **6 giugno 2012** al **Convegno annuale della Rete Armida** sul tema

**CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E VALORIZZAZIONE DELLE
COMPETENZE**

**UN CIRCOLO VIRTUOSO PER UN'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO
PIÙ EFFICIENTE E MODERNA**

Maggiori informazioni su www.sspa.it



Nell'attuale situazione economica nazionale

**la Pubblica amministrazione
non può permettersi di sprecare talenti**

A maggior ragione non può sprecare
i talenti che ha già selezionato per merito



LE PROPOSTE DELL'AGDP E DELLA RETE ARMIDA

COME VALORIZZARE LE DONNE PER UNA PA PIÙ MODERNA

1

**PARITÀ DI GENERE
(QUOTE E DEMOCRAZIA PARITARIA)**

2

STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

3

**INTERVENTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI
GENERE IMPLICITE NELL'ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**

DESTINATARI DELLE PROPOSTE

- ✓ **DECISORI POLITICI E VERTICI AMMINISTRATIVI
DI MINISTERI, ENTI PUBBLICI E
AMMINISTRAZIONI REGIONALI E LOCALI**

- ✓ **TITOLARI DELL'INIZIATIVA LEGISLATIVA**

- ✓ **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

1

**Parità di genere
(Quote e democrazia paritaria)**

Nel settore privato

**le nuove norme sulla parità di genere
(c.d. legge Golfo-Mosca) saranno
applicate a partire dal prossimo mese di
agosto**

**Nel settore pubblico
ancora si muove poco...**

1

Parità di genere (Quote e democrazia paritaria)

Occorre
la rendere operativa legge Golfo Mosca
con l'approvazione del regolamento governativo sulle
quote di genere nelle società pubbliche
e
Estendere le quote a tutto il settore pubblico



Quote in tutti gli organi collegiali della pubblica amministrazione



Quote negli organi di governo degli enti pubblici



Alternanza tra generi nelle posizioni di responsabilità (comply or explain)

1

Parità di genere
(Quote e democrazia paritaria)

Non bastano quote rosa
Occorrono quote rosa per chi lo
merita

**Forme di rappresentanza di genere
equilibrata dovrebbero essere
sempre associate
a cautele di ordine meritocratico**

1

**Parità di genere
(Quote e democrazia paritaria)**

LA PROPOSTA

Istituzione di banche dati
nazionali regionali e provinciali
di donne qualificate
per ricoprire ruoli apicali
nella Pubblica Amministrazione

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

occorre



**diffondere le buone pratiche di
work-life balance nelle PA**



**costruire modelli innovativi di
conciliazione**

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

LE PROPOSTE **RIUNIONI DI LAVORO**



DURATA PREDETERMINATA



**DI NORMA CON INIZIO NON OLTRE
LE ORE 17.00**



**DI NORMA CONCLUSIONE
PREFISSATA NON OLTRE LE ORE
18.30**

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

LE PROPOSTE

ORARIO DI LAVORO



**MAGGIORE FLESSIBILITA'
DEGLI ORARI IN ENTRATA E
USCITA**



**PRESENZA IN UFFICIO NELLE ORE
CENTRALI DELLA GIORNATA**

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

LE PROPOSTE

CONGEDI

- SI POTREBBE PREVEDERE CHE IL PLAFOND DI GIORNI DI CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO NON UTILIZZATO NEI PRIMI 3 ANNI DI VITA POSSA ESSERE UTILIZZATO ENTRO GLI 8 ANNI
- SI POTREBBE PREVEDERE LA FRUIZIONE IN MODALITÀ PART-TIME (ORIZZONTALE O VERTICALE) DEI CONGEDI PARENTALI, ALLUNGANDONE CORRISPONDENTEMENTE LA DURATA
- SI POTREBBE PREVEDERE FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO ON LINE SULLE ATTIVITÀ D'UFFICIO SU BASE VOLONTARIA DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ, I CONGEDI PARENTALI TUTTE LE INTERRUZIONI LAVORATIVE SUPERIORI A TRE MESI
- ✓ SI POTREBBE PREVEDERE UNA RISERVA NEL PLAFOND DEI PART-TIME PER L'UTILIZZO DAL TERZO MESE DI GRAVIDANZA FINO ALL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

FLESSIBILITA' SPAZIO-TEMPORALE

➤ **Part time**

Maggiore flessibilità nella trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale prevedendo la modifica delle attuali modalità di concessione del part-time, al fine di tener conto delle esigenze di conciliazione, con l'azzeramento di tutti i contratti part time in essere, ai fini della riassegnazione sulla base della valutazione in via prioritaria delle motivate e documentate esigenze di conciliazione della vita familiare

➤ **Jobsharing**

lavoro ripartito orizzontale o verticale tra due dipendenti

➤ **Telelavoro**

Incentivi alla diffusione del telelavoro in forme meno rigide delle attuali (modello INAIL)

2

Conciliazione tempi di vita e di lavoro nella PA

Ulteriori strumenti di conciliazione

- servizi di accreditamento di puericultrici, baby sitter e badanti specializzate presso le pubbliche amministrazioni per servizi continuativi e di emergenza
- voucher per servizi di conciliazione e convenzioni con asili nido e strutture di selezione di puericultrici e badanti
- sinergie logistiche tra gli enti, attraverso le quali si possano conseguire risparmi per realizzare infrastrutture per l'infanzia
- realizzazione in altre pubbliche amministrazioni di strutture di supporto alla genitorialità avendo come benchmark il recentissimo progetto “Mini, Midi, MEF”: si tratta di spazi giochi, lettura e intrattenimento per ragazzi dai 5 ai 12 anni aperti, su prenotazione, in primo luogo nei periodi di chiusura scolastica, e realizzabili con un modestissimo impegno finanziario : il Ministero dell’economia e delle finanze per il restauro di locali già in suo possesso, arredi etc. ha speso circa 50.000 euro e ha realizzato il progetto in tutto in meno di due anni

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

**Contro
le discriminazioni implicite
nell'organizzazione del lavoro pubblico**

occorre

**Un'organizzazione del lavoro che
valorizzi le differenze di genere**

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

Occorre un cambiamento culturale che può
passare anche attraverso i luoghi di lavoro



GENDER DIVERSITY MANAGEMENT

- Passare dalla mera logica di non discriminazione alla una gestione della diversità
- Creare una cultura aziendale condivisa in cui ciascuno si possa sentire valorizzato in base alla propria diversità
- Superare stereotipi e discriminazioni di genere
- Valorizzazione della differenza

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

- ✓ Il Diversity Management è un approccio organizzativo strategico che considera le persone come risorse fondamentali per il successo aziendale e, riconoscendo in esse l'esistenza di diversità, sostiene che una loro gestione diversificata, efficace, efficiente ed equa, impostata rispettando, valorizzando e integrando le diversità delle persone, permette alle aziende di raggiungere migliori risultati in termini economici, di competitività e di immagine.
- ✓ Il Diversity Management è un insieme di modalità, scelte e seguite, per affrontare la gestione dell'organizzazione nel suo complesso, come la cultura organizzativa, la suddivisione di poteri e responsabilità, i processi comunicativi e di partecipazione, la gestione dei tempi di lavoro, la gestione delle risorse umane .

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

STRUMENTI

FORMAZIONE SPECIFICA GENDER ORIENTED

Progetto Armida-SSPA

a)

- **Formazione diretta agli alti gradi della pubblica amministrazione**
- **Destinatari: uomini e donne**
- **Mirata a far comprendere quanto la valorizzazione delle diversità di genere possa migliorare la performance individuale e organizzativa**

b)

- **Formazione diretta a donne ad alto potenziale**
- **Mirata a rafforzare skill building, la leadership e il networking femminile anche attraverso programmi di coaching e mentoring**

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

STRUMENTI

Modifiche puntuali alla c.d. legge Brunetta (d.lgs. N. 159/2009)
dirette alla valorizzazione della diversità di genere
nell'organizzazione del lavoro pubblico

In particolare

**La valorizzazione della diversità di genere va inserita tra gli
elementi di valutazione della performance dei dirigenti**

3

Interventi contro le discriminazioni di genere implicite nell'organizzazione del lavoro

STRUMENTI

Obbligare le amministrazioni alla trasparenza dei dati gender sensitive su

Composizione del personale, distinto per fasce

Incarichi conferiti

Composizione Organi collegiali

Azioni concrete per le pari opportunità

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Cons. Monica Parrella
Segr.Gen. A.G.D.P. e Coord Rete Armida