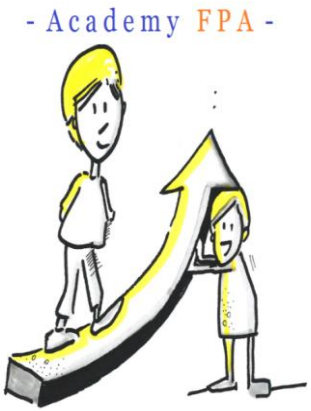


- Academy FPA -

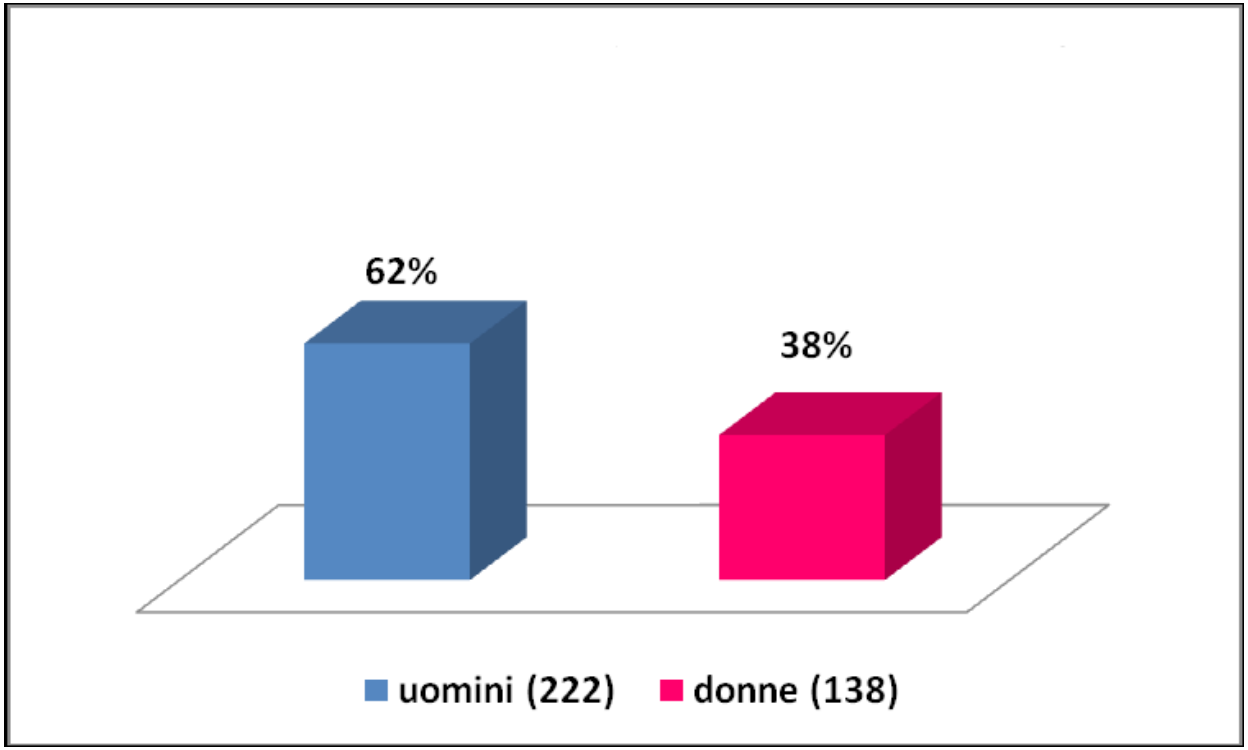
#forumpa2016

DONNE NELLA PA ITALIANA: DALLA MAPPATURA ALLE PROPOSTE DI AZIONE

26 maggio 2016

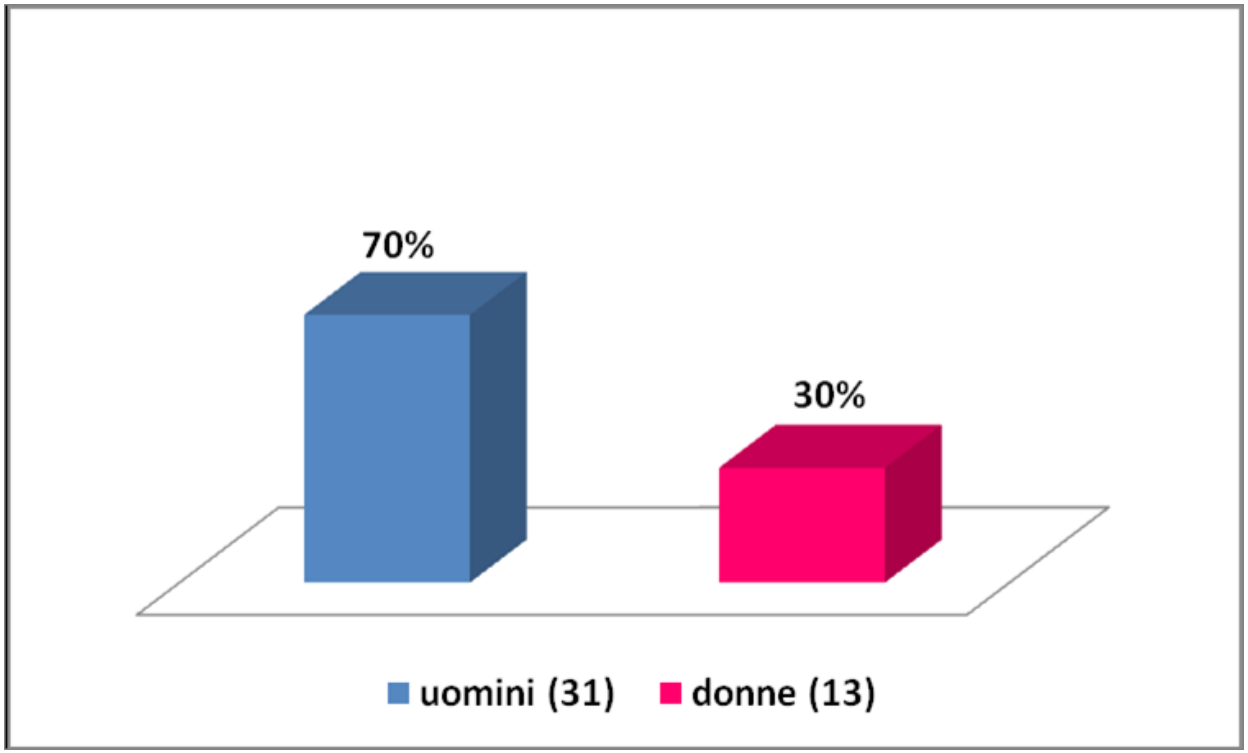
Giusi Miccoli
Amministratore Unico ASAP – Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche

Dirigenti generali e apicali di PCM e Ministeri (composizione %)



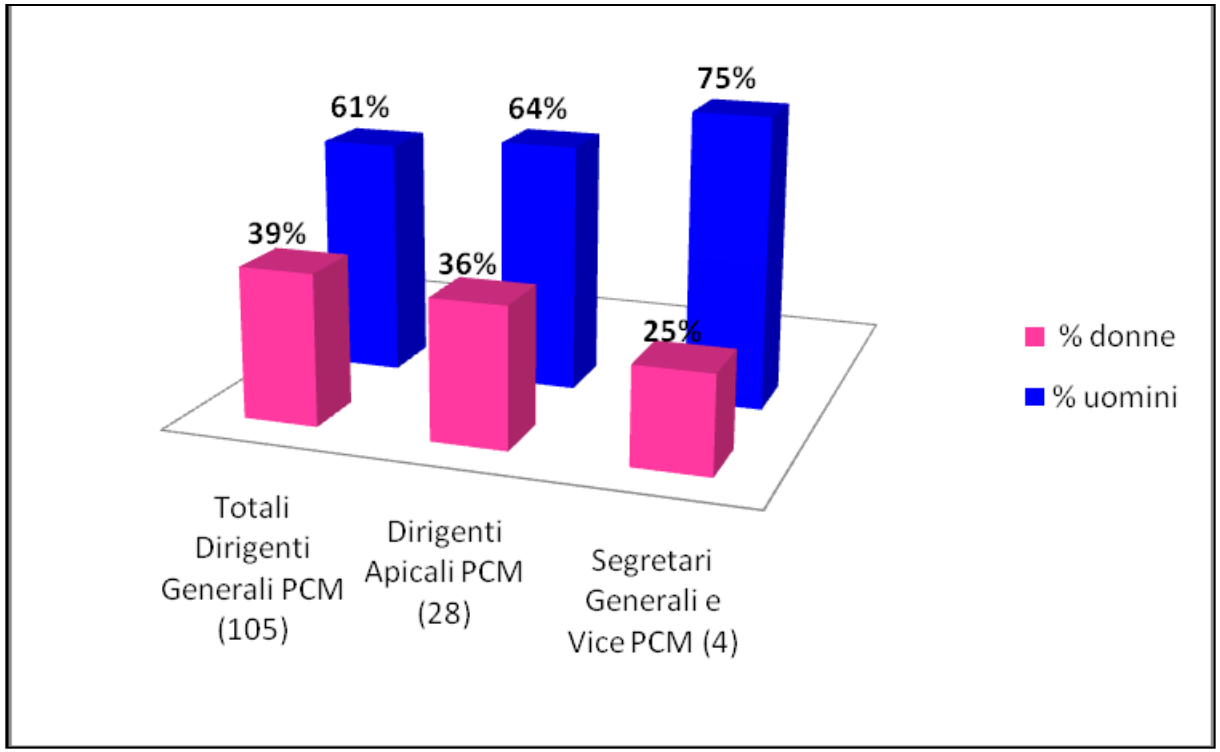
Fonte: Elaborazioni Rete Armida su dati raccolti dai siti internet e da uffici della Presidenza del Consiglio e dei Ministeri (Indagine Rete Armida 2014 su dati 2013)

Segretari generali e Capi Dipartimento dello Stato Centrale (composizione %)



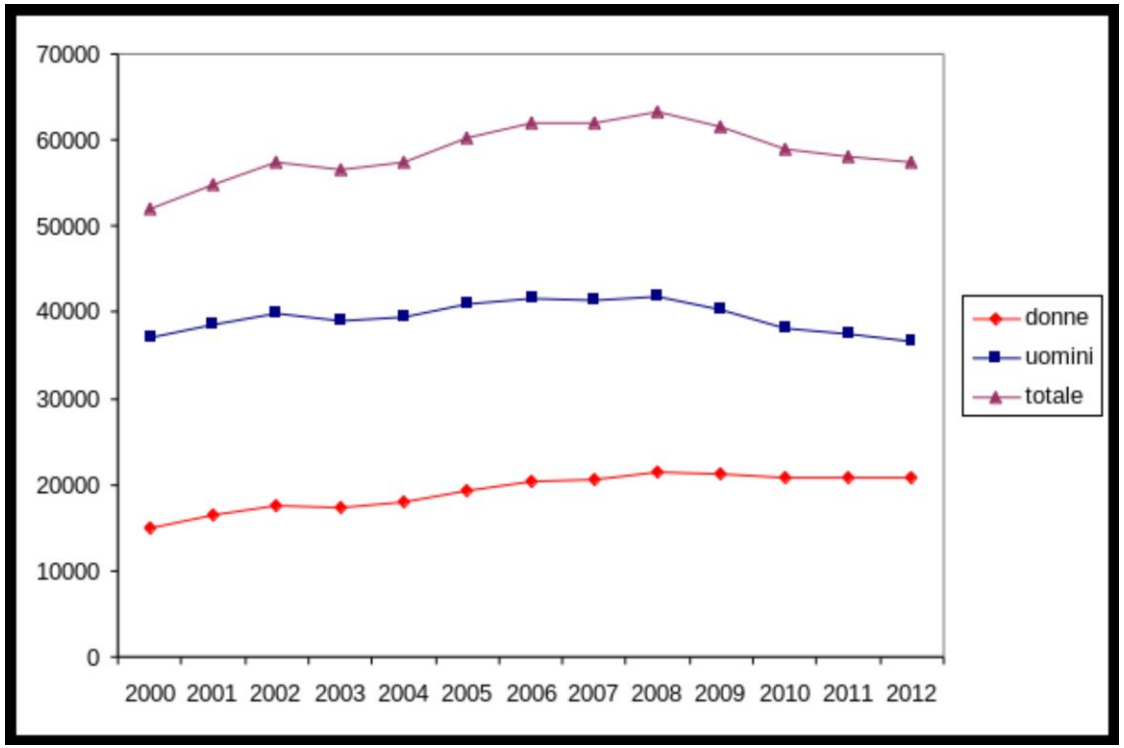
Fonte: Elaborazioni Rete Armida su dati raccolti dai siti internet e da uffici della Presidenza del Consiglio e dei Ministeri (Indagine Rete Armida 2014 su dati 2013)

Dirigenti di I fascia Apicali e Generali della PCM (composizione %)



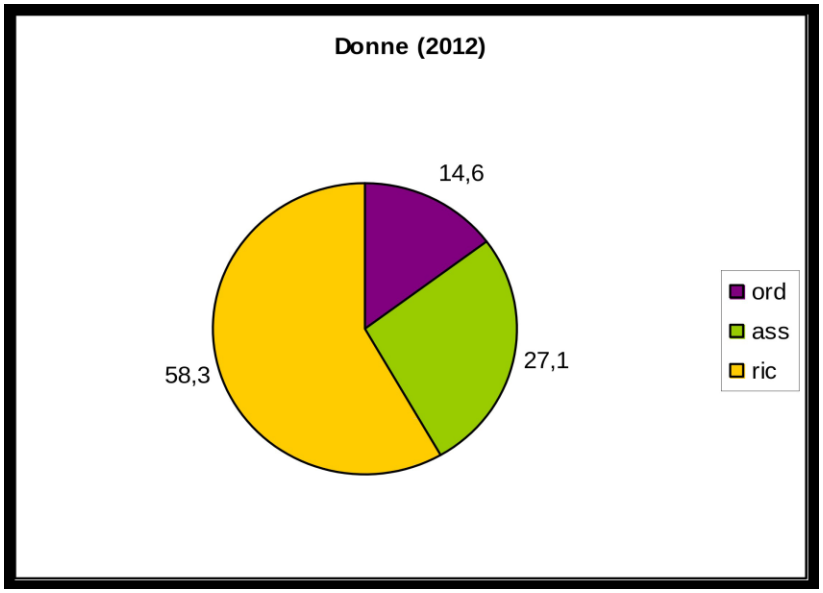
Fonte: Dati elaborati dal sito www.governo.it (Indagine Rete Armida 2014 su dati 2013)

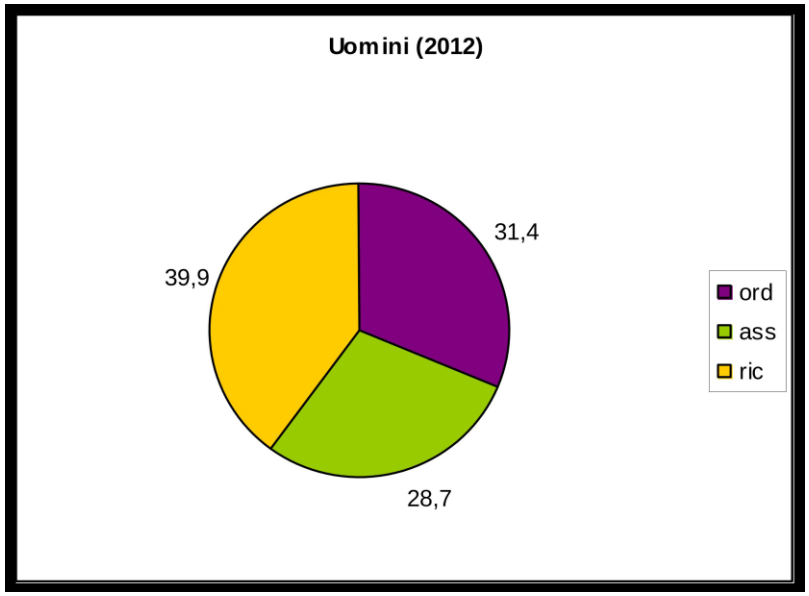
Numero totale di docenti universitari distinti per sesso



Fonte: MIUR (Indagine Rete Armida 2014 su dati 2013)

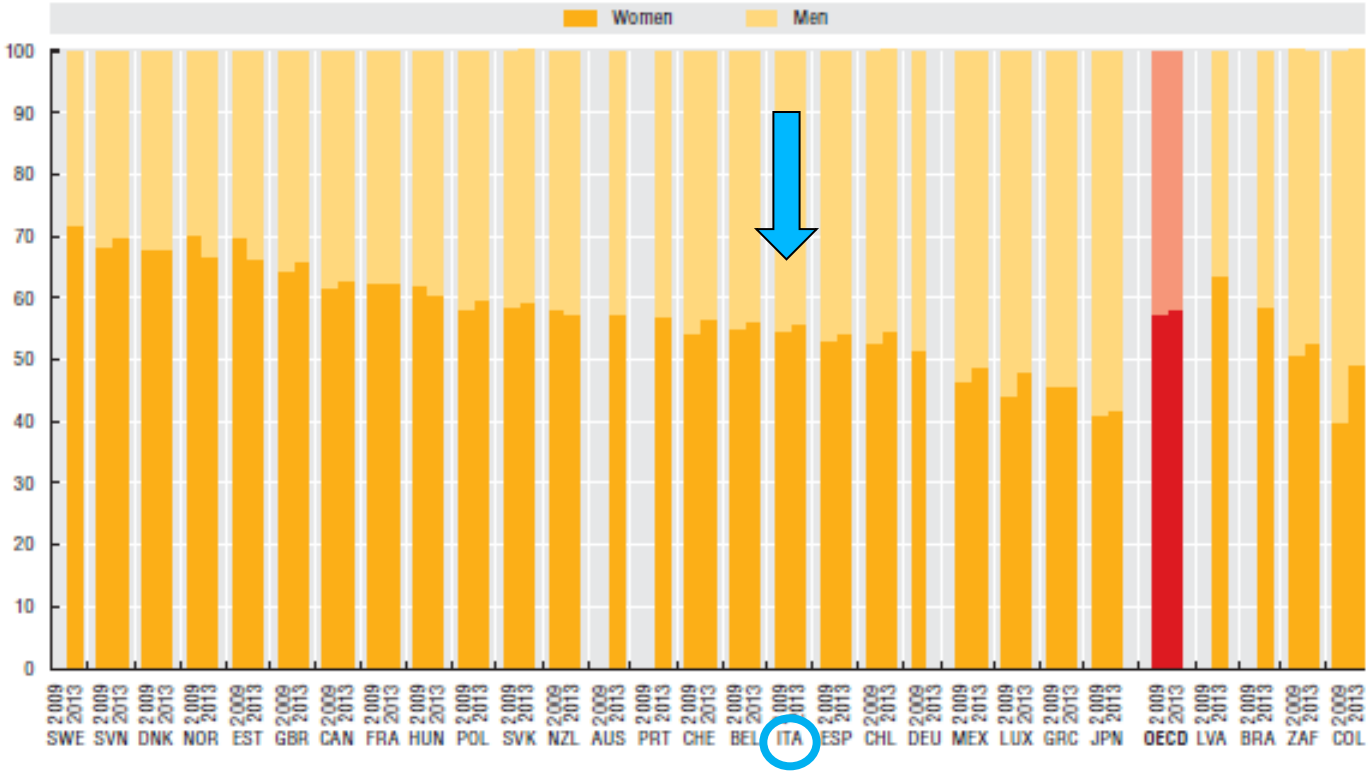
Docenti universitari divisi per fascia e per sesso (composizione %)





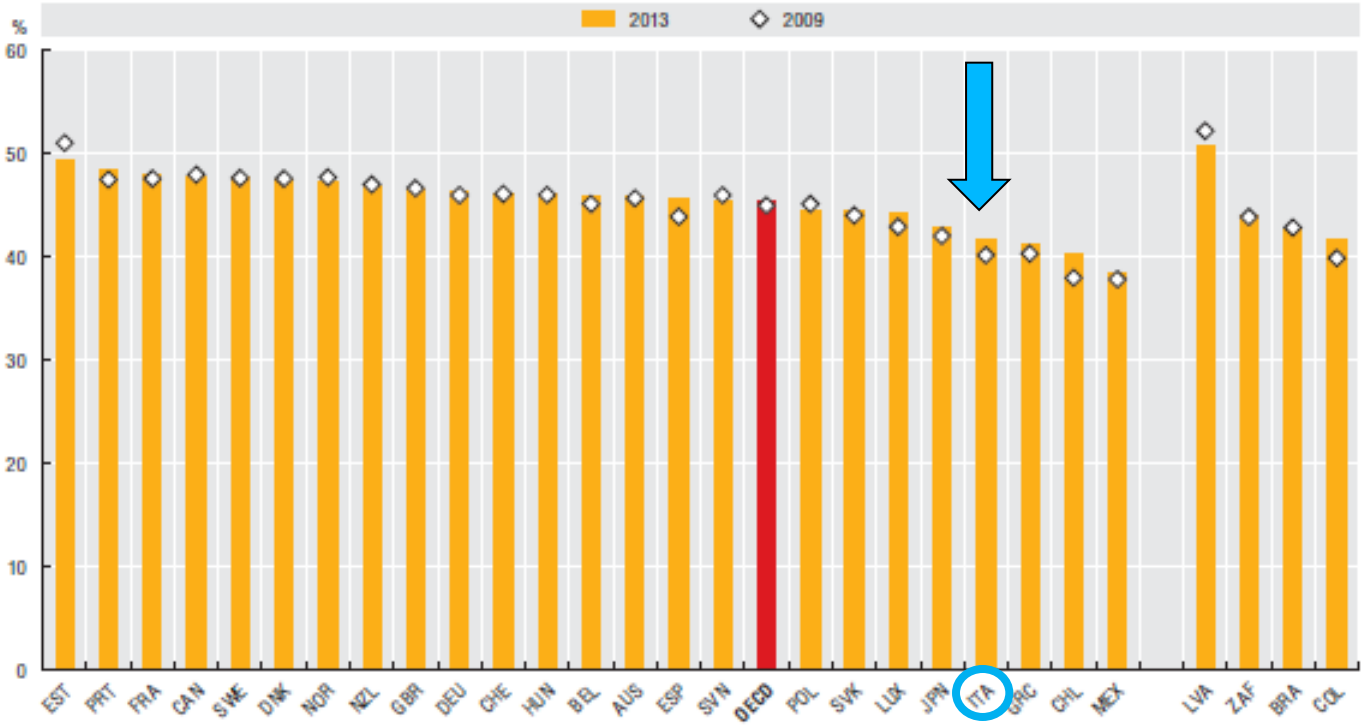
Fonte: MIUR (Indagine Rete Armida 2014 su dati 2013)

Presenza di uomini e donne nel pubblico impiego nel 2009 e nel 2013 (composizione %)



Fonte: International Labour Organisation (ILO), ILOSTAT (database). Dati per l'Italia dall'ISTAT e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (Government at a Glance 2015)

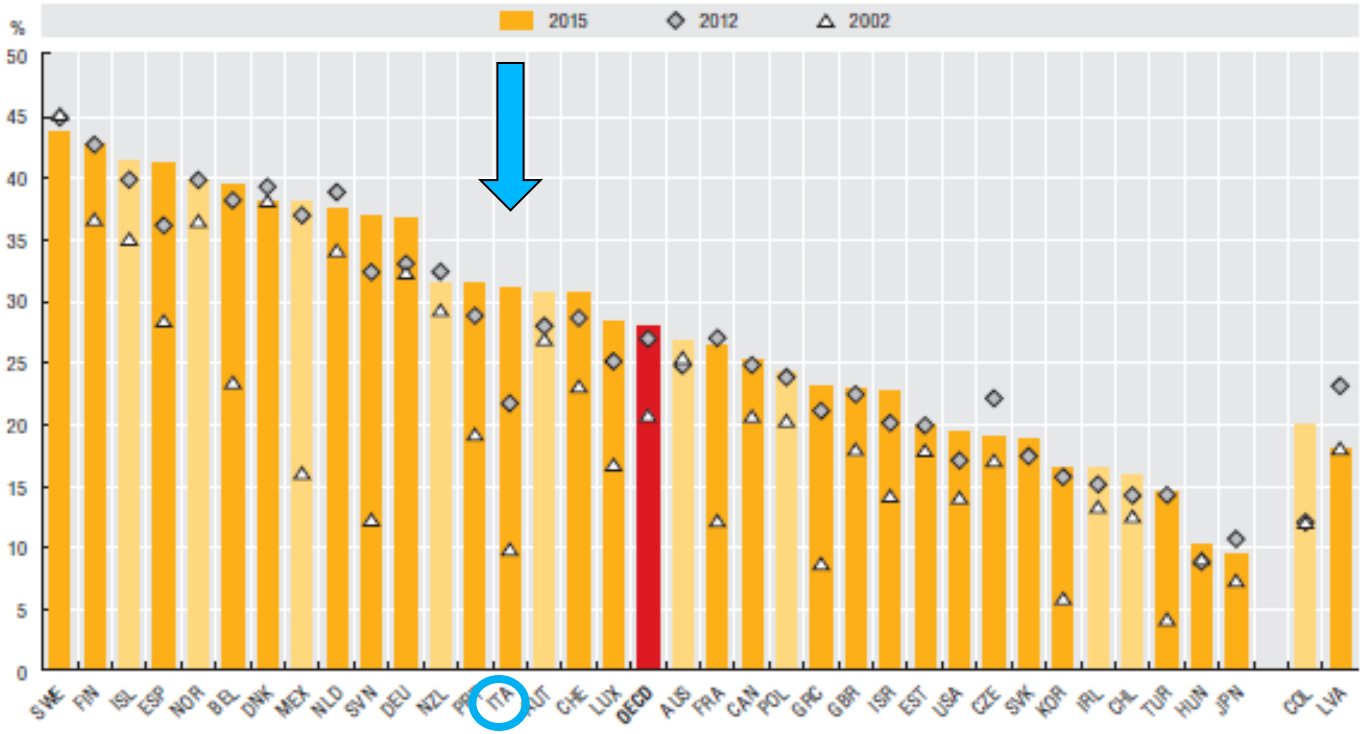
Presenza delle donne nel mondo del lavoro nel 2009 e nel 2013 (composizione %)



Fonte: International Labour Organisation (ILO), ILOSTAT (database) -(Government at a Glance 2015)

Donne in politica

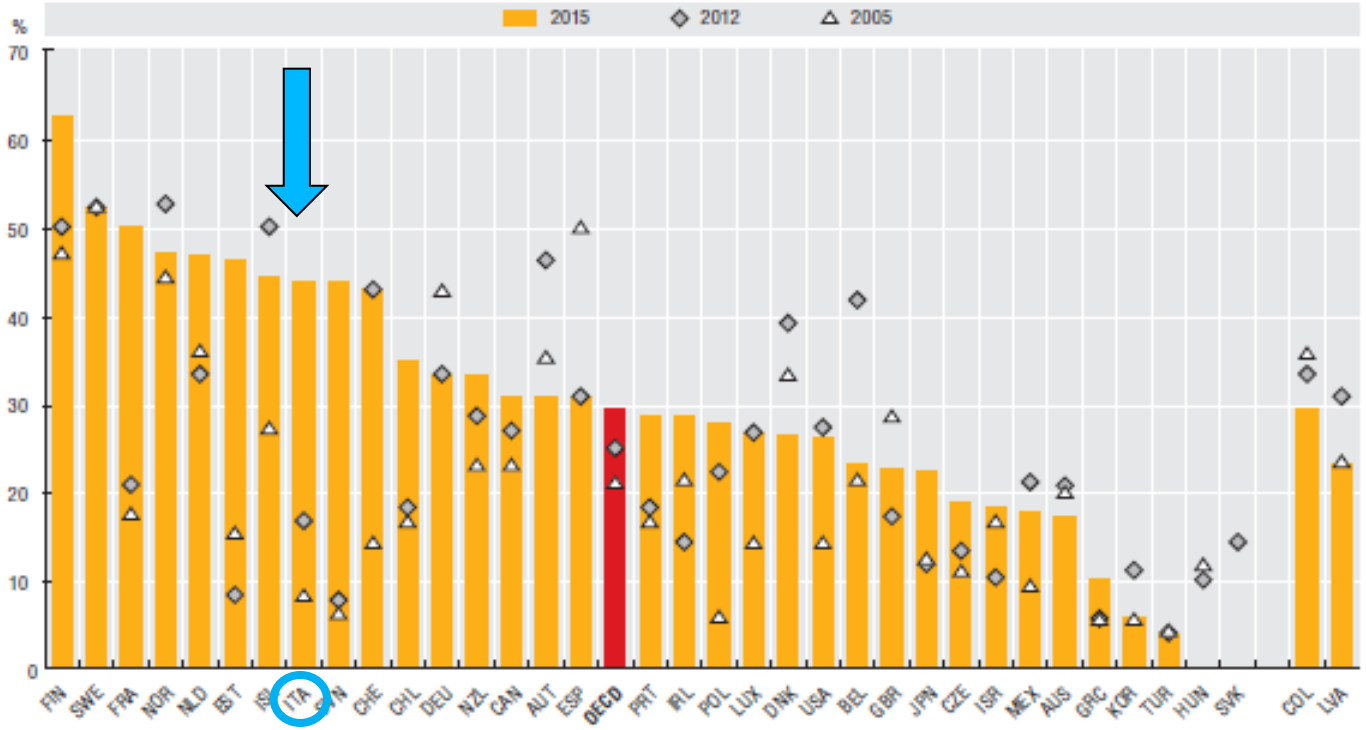
Rappresentanza femminile in Parlamento (composizione %)



Fonte: Inter-Parliamentary Union (IPU), PARLINE (database), e IDEA Global Database of Quotas for Women (Government at a Glance 2015)

Donne in politica

Percentuale di donne Ministro (composizione %)



Fonte: Inter-Parliamentary Union (IPU), “Women in Politics”, 2005, 2012 e 2015 (Government at a Glance 2015)

Presenza femminile nella pubblica amministrazione per area geografica

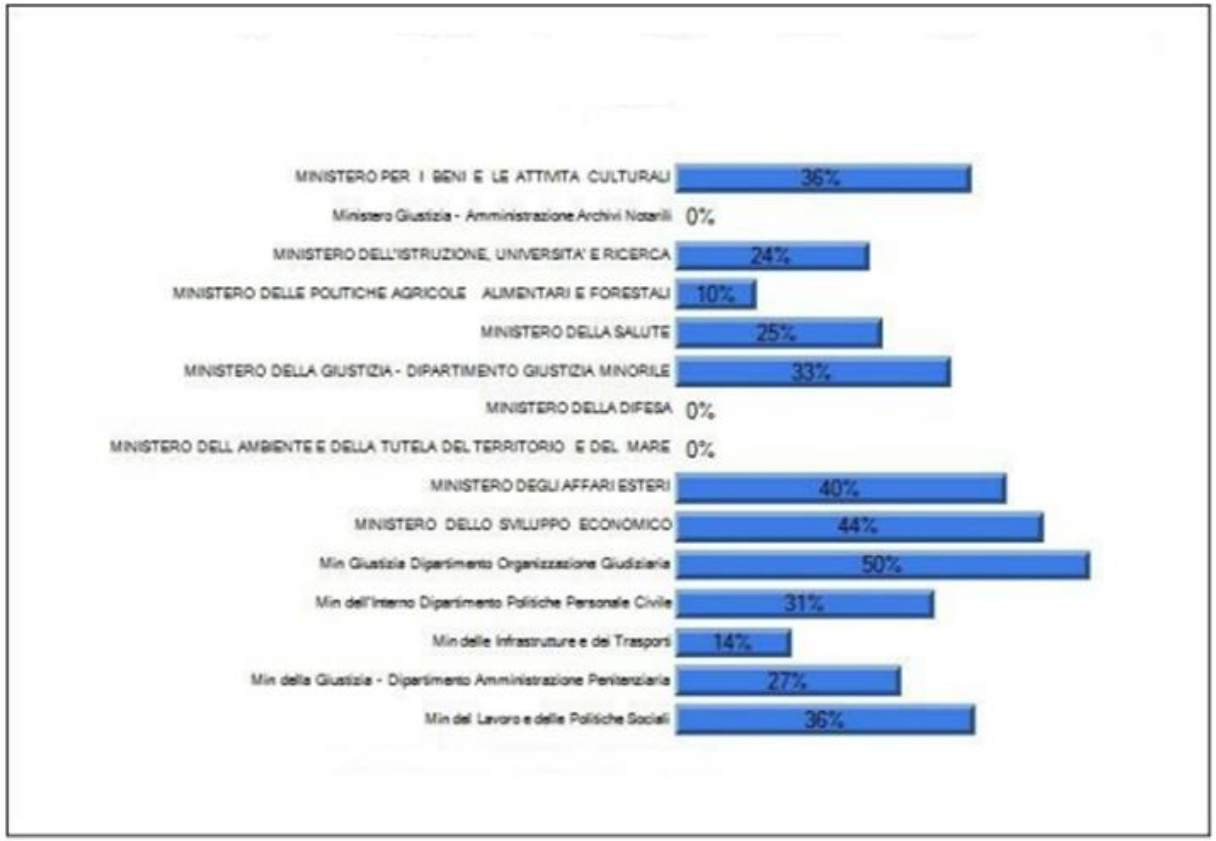
Sotto il profilo della distribuzione territoriale, la presenza delle donne nella Pubblica Amministrazione è maggiore al Nord dove risulta essere pari al 62,5%, più elevata di 9 punti percentuali rispetto al Centro e di 14,5 punti percentuali rispetto al Sud dove risulta pari al 48%.

Nord	62,5%
Centro	53,5%
Sud	48,0%
Italia	55,6%

Fonte: Elaborazione della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali (CIU) su dati della Ragioneria dello Stato (*Conto Annuale 2010*), *Libro Rosa "Donne Quadro, Professionals: la contrattazione di genere e per fasce di età" (Rapporto IRPA 1/2013)*

Dirigenti donne di I fascia nelle amministrazioni centrali

La differenziazione della presenza femminile, a seconda della tipologia di ministeri, è un dato costante nella maggioranza dei Paesi europei.
In media si registra una maggiore percentuale di dirigenti di sesso femminile nei ministeri di ambito socio-culturale e inferiore in quelli di tipo economico. L'Italia ha un dato positivo nella percentuale femminile superiore al 40% nel Ministero della Giustizia e in quello dello Sviluppo economico.



Fonte: Dipartimento della funzione pubblica, *Rapporto per l'anno 2012 sull'attuazione della Direttiva per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche emanata in data 23 maggio 2007*. Dati riferiti al 2011 *(Rapporto IRPA 1/2013)*

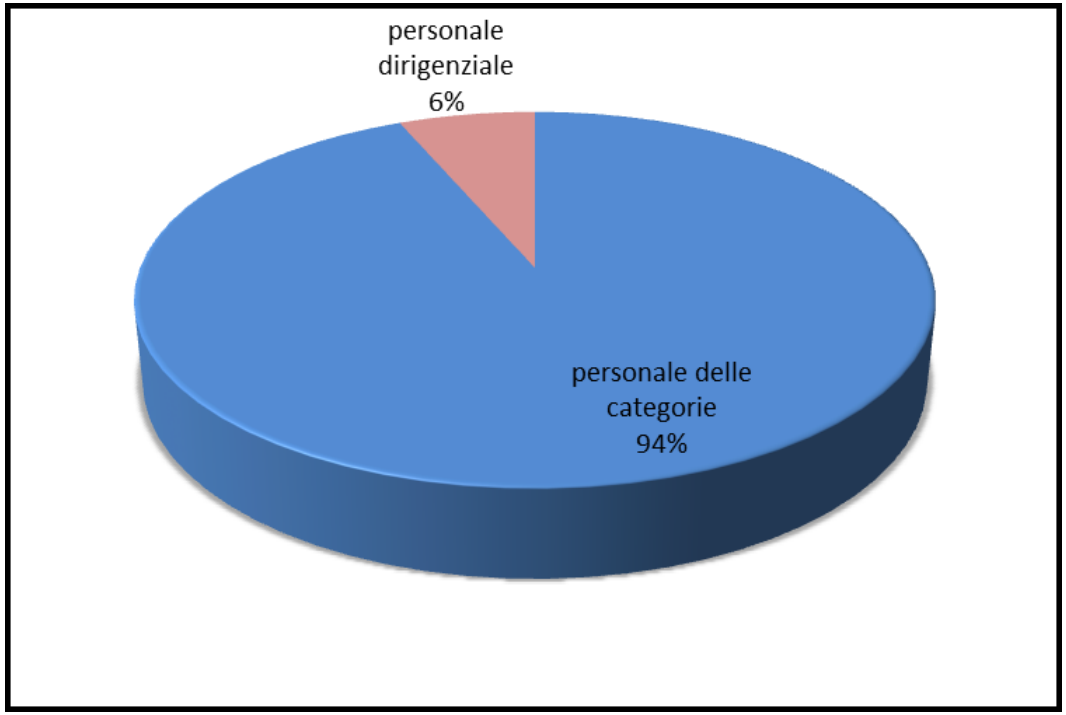
Quadro complessivo della situazione del personale della Regione Lazio

dati relativi al personale (al 1° gennaio 2015) disaggregati per:

- Genere
- Distribuzione nelle strutture
- Classi di età
- Inquadramento nelle categorie professionali
- Titolo di studio
- Sviluppo professionale

FORUM PA 2016
ASAP AGENZIA PER LO SVILUPPO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
REGIONE LAZIO

Personale Giunta regionale (composizione %)



Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

Categorie professionali Giunta regionale

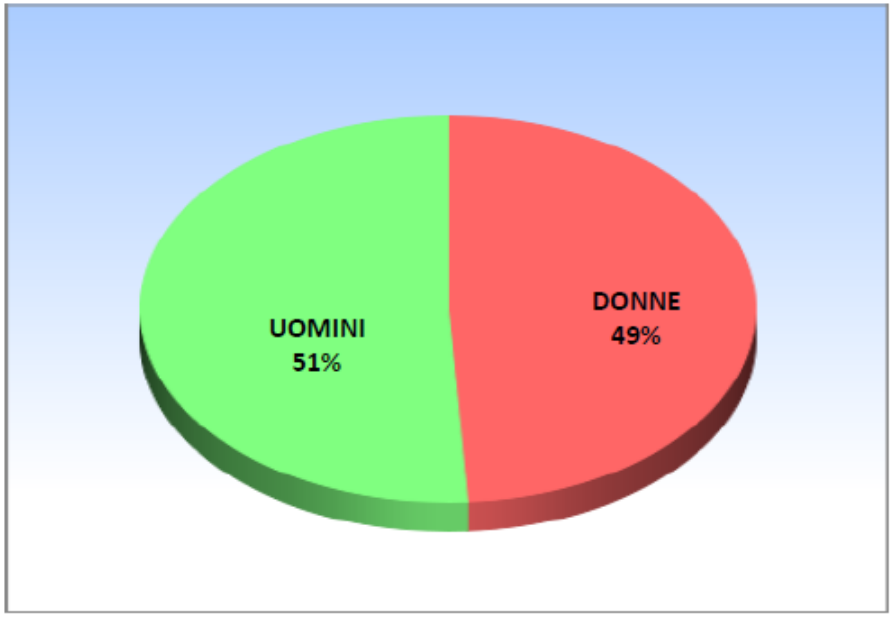
I dipendenti della Regione Lazio sono suddivisi nelle seguenti categorie previste dal CCNL Regioni ed Enti Locali: dirigenti, funzionari di categoria D, impiegati di categoria C, B ed A

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
A	11	35	46
B	321	326	647
C	665	732	1.397
D	783	763	1.546
Giornalisti	5	6	11
Dirigenti	99	154	253
Totale	1.884	2.016	3.900

Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

Personale delle categorie professionali (composizione %)

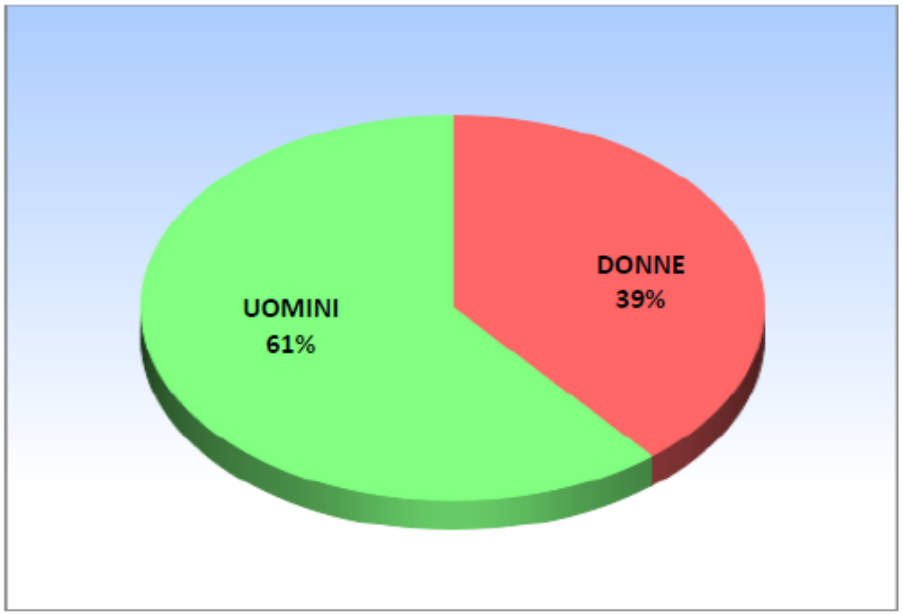
In termini di genere, nel personale delle categorie si registra un sostanziale equilibrio, con una lieve preponderanza maschile: su complessivi 3.647 dipendenti, 1.862 sono uomini e 1.785 sono donne.



Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

Personale dirigenziale (composizione %)

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, la preponderanza maschile è più evidente: su complessivi 253 dirigenti, 154 sono uomini e 99 sono donne.



Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

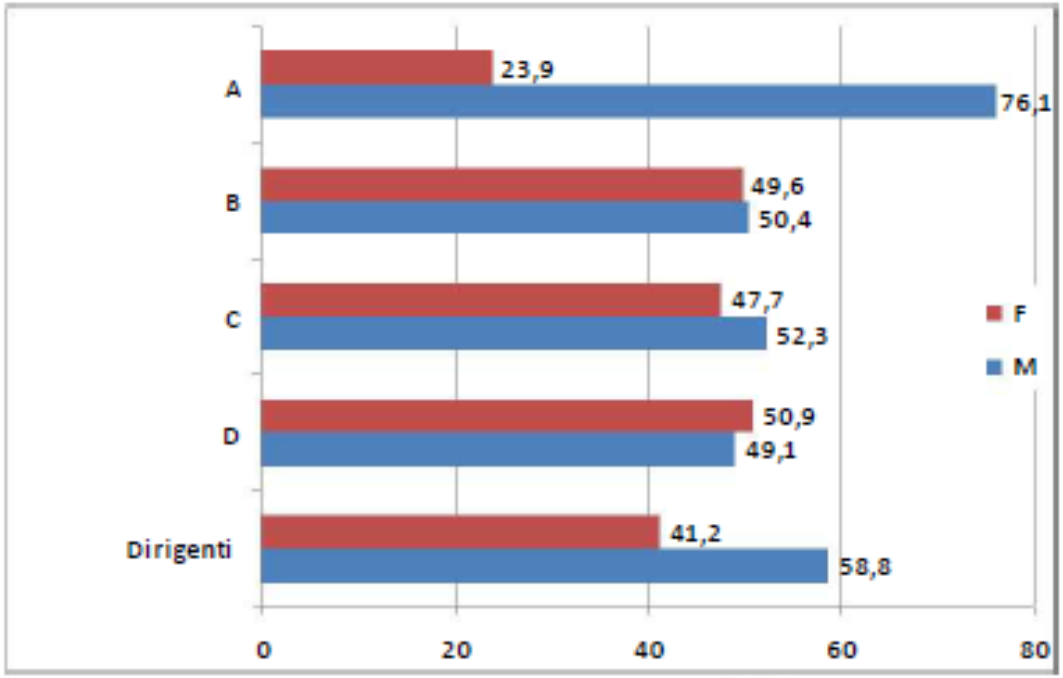
Distribuzione personale dipendente delle categorie professionali

CATEGORIA PROFESSIONALE	OBBLIGO		SUPERIORI		LAUREA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
A	0,9%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
B	6,2%	5,4%	1,9%	2,3%	0,2%	0,5%
C	8,9%	7,1%	8,0%	8,0%	1,8%	2,0%
D	5,1%	4,7%	6,6%	5,7%	7,9%	9,6%
Giornalisti	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Sub. Tot.	21,2%	17,6%	16,5%	16,1%	10,0%	12,1%
Dir./Resp.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%	2,5%
TOTALE	21,2%	17,6%	16,5%	16,1%	13,9%	14,6%

Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

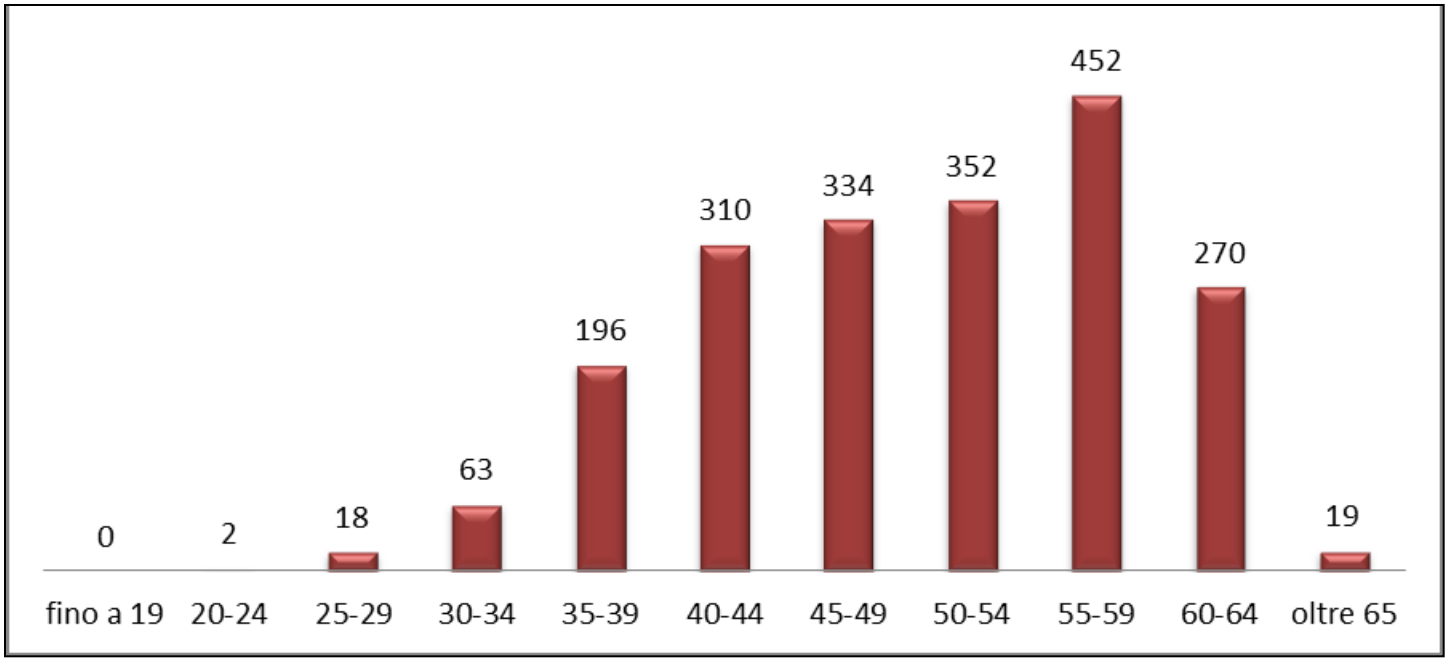
Personale per genere e categoria

Il personale di categoria D rappresenta circa il 40% del totale dei dipendenti, pressoché equamente rappresentati per genere.
Analizzando separatamente i due universi maschile e femminile, si evince che le dipendenti sono maggiormente rappresentate (41,4%) rispetto ai dipendenti (37 %). L'altro gruppo numericamente significativo è costituito dai
dipendenti di categoria C, che rappresenta il 35,7% del totale, suddivisi in 47,6% donne e 52,3% uomini. Per quanto riguarda la categoria B non si registrano significative prevalenze di genere; mentre nella A prevalgono gli uomini. Nell'ambito della categoria dirigenziale si registra la prevalenza di uomini (58,8%) rispetto alle donne (41,2%).



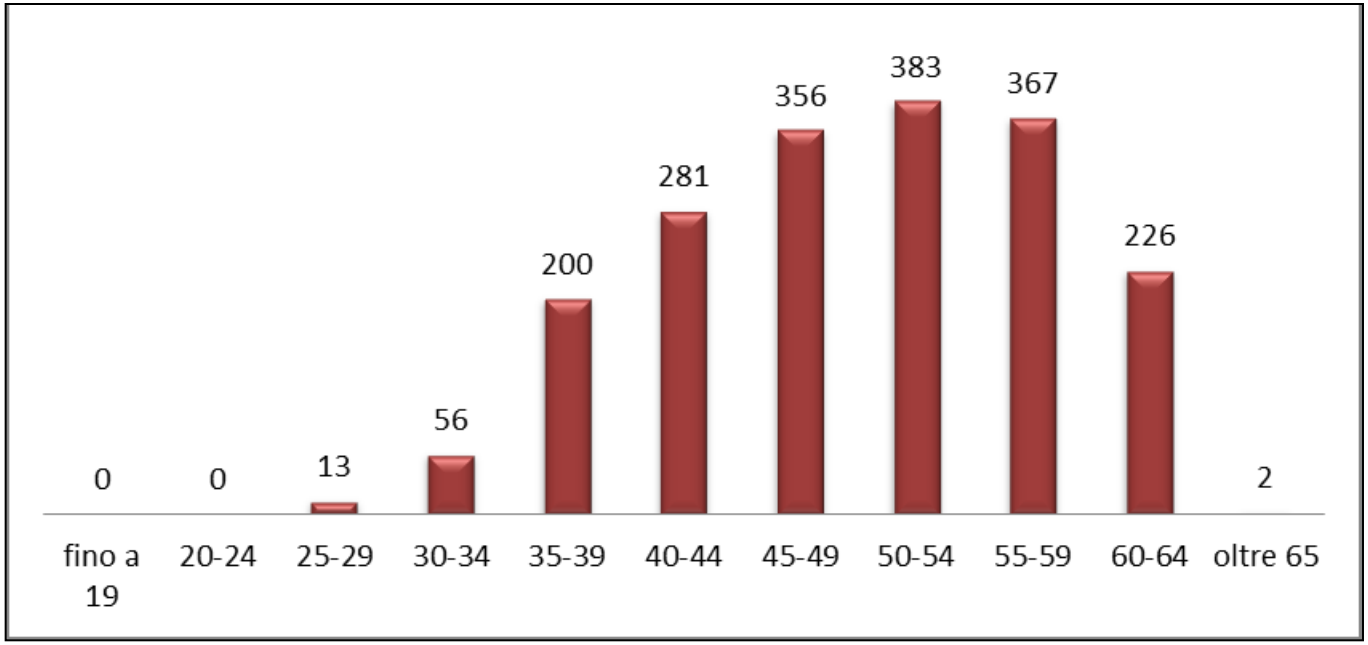
Fonte: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Dipendenti e dirigenti della Giunta di sesso maschile per classi di età



Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

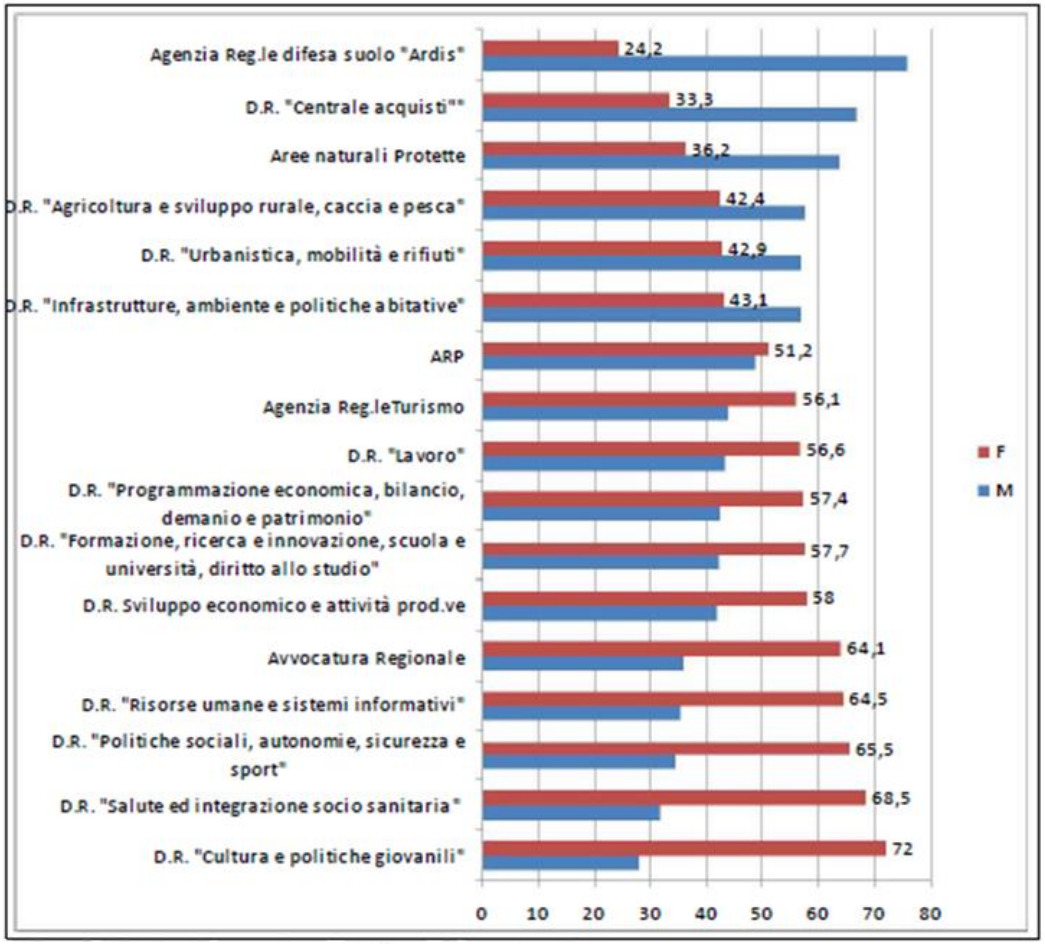
Dipendenti e dirigenti della Giunta di sesso femminile per classi di età



Fonte: Piano della Performance Regione Lazio 2015-2017

Distribuzione del personale nelle strutture del Comparto regionale

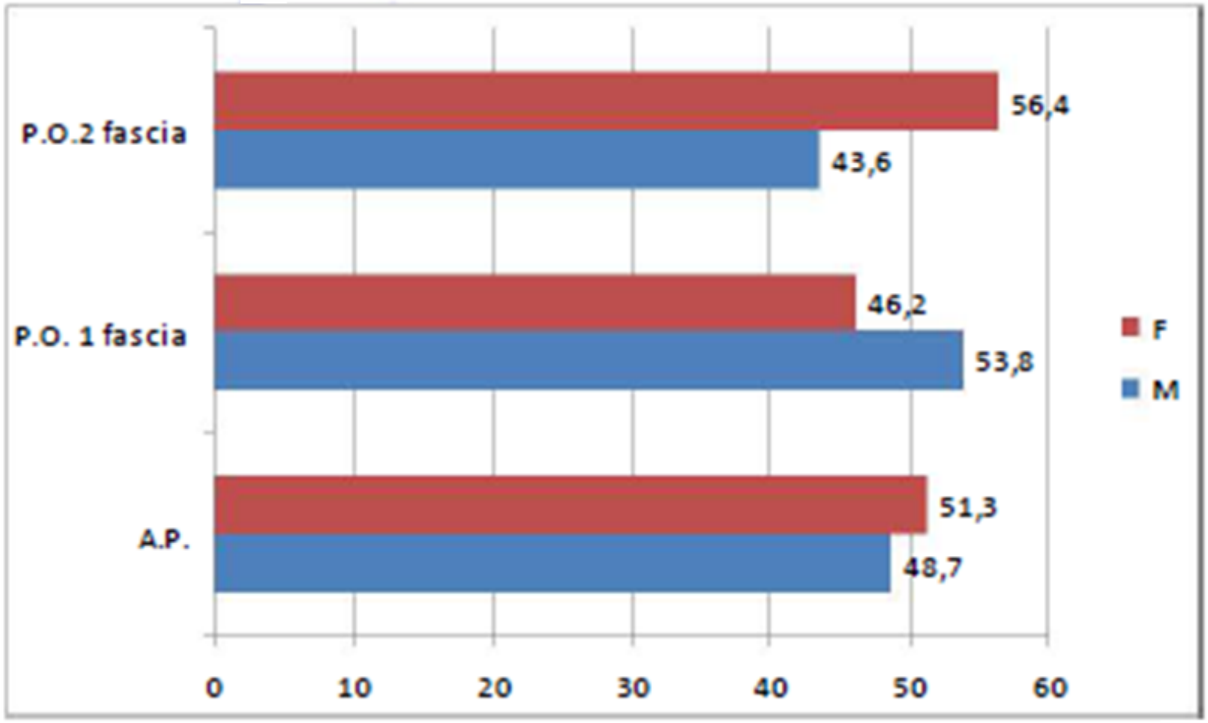
La distribuzione del personale nelle strutture della Giunta evidenzia una concentrazione delle dipendenti nelle direzioni Risorse umane, Sanità, Politiche sociali e Cultura, dove sono più del 60% del totale. Rappresentano il 40% nelle direzioni Agricoltura, Urbanistica, Infrastrutture e Ambiente. La percentuale più bassa di donne si registra nelle Aree naturali protette (36%) e nell'Agenzia difesa del suolo (24%).



Fonte: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

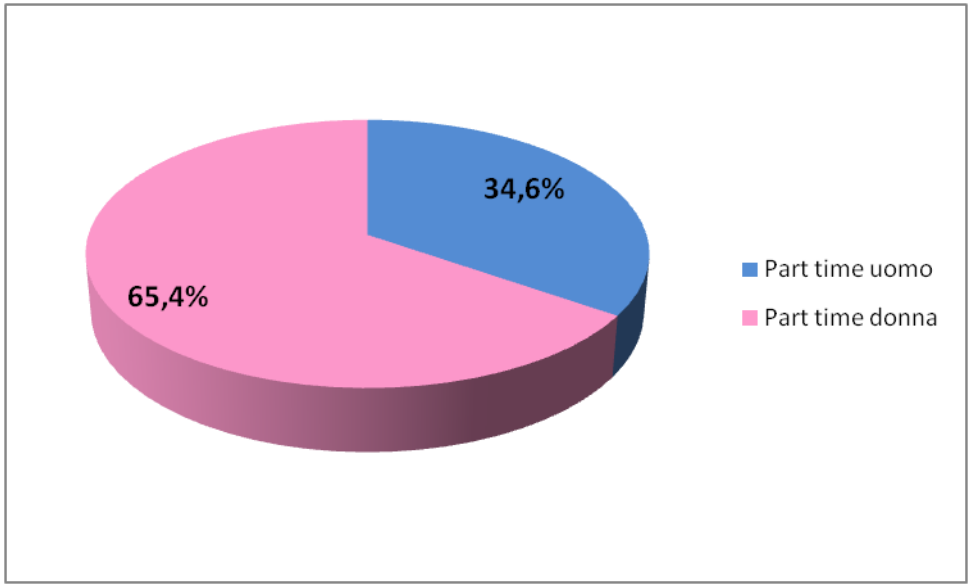
Incarichi personale categoria D

Considerando la ripartizione per genere degli incarichi di categoria D, emerge che le Alte Professionalità (A.P.) e le Posizioni Organizzative (P.O.) di seconda fascia attribuite alle donne in categoria D (51,3%), sono leggermente superiori a quelle attribuite agli uomini presenti nella stessa categoria (48,7%).



Fonte: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Ripartizione per genere del totale dei dipendenti a tempo parziale



Fonte: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Azioni del Piano delle Azioni Positive Regione Lazio

- Leggere l'organizzazione
- Promozione della cultura della non discriminazione
- Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Sviluppo professionale
- Benessere organizzativo e prevenzione del mobbing
- Rafforzamento del ruolo del CUG

Fonte: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Impatto sulle risorse pubbliche e grado di priorità delle proposte

Proposte	Impatto sulle risorse pubbliche (spesa)	Priorità
Quote minime (donne e uomini)	BASSO	ALTA
Accountability inter-istituzionale	BASSO	ALTA
Congedo parentale non trasferibile (uomini)	BASSO	ALTA
Donne nelle commissioni di concorso/avanzamento	BASSO	ALTA
Orario di lavoro flessibile (donne e uomini)	BASSO	ALTA
Orientamento per diplomati (donne e uomini)	MEDIO	MEDIA
Corsi d'informazione per laureandi (donne e uomini)	MEDIO	MEDIA
Formazione per avanzamento di carriera (donne)	MEDIO	MEDIA
Uso del patrimonio immobiliare scolastico	MEDIO	MEDIA

Fonte: Rapporto IRPA 1/2013 – La parità di genere nella Pubblica Amministrazione