

CLOSING THE GENDER PAY GAP IN PUBLIC SERVICES IN THE CONTEXT OF AUSTERITY

Italian Workshop
Rome 17-18 February 2020



Case study presentation

- Country: **ITALY**
- **Sector:** Public Administration & Defence
[Ministry of Justice]
- **Sub-Sector:** Penitentiary Police
- Case study implementation: **desk research & interviews**



Background information on the Italian Penitentiary Police

The Penitentiary Police is one of the four Italian public security corps, dependent on the Department of Penitentiary Administration of the Ministry of Justice.



Equality Opportunities Committee

Co-funded by
the European Union



[Equal Opportunities Committee / The rules]

*«promuove azione positive, attraverso l'adozione di un piano annuale e triennale, per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di **squilibrio nelle posizioni di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive**»*

«promuove analisi che mettano in evidenza la ripartizione quantitativa e qualitativa del bilancio rispetto alle tematiche di genere»

- was established in 2008 with the aim of **fostering gender equality with regard to personnel policies...**
- by **removing gender based discriminations** (both implicit and explicit) and
- promoting the assesment, evaluation and valorization of female and male workers' skills
- is chaired by a representative of the Department shall be composed of **one member designated by each trade union as signatory party of the AQN** (National Framework Agreement) and **an equal number of members designated by the Administration.**



Recruitment practices & basic figures about the sector

- Prison officer (Agente di Polizia Penitenziaria) > test-based public open competition notice called by the Ministry of Justice
- The **presence of women** in the penitentiary police corp dates back to 1990 (Law n.395/1990)
- The proportion of **women** among penitentiary police staff is much lower than for men (9% of officers/agents; 7% of superintendents; 12% of p. police inspectors).
- 2019: **55.000 male detainees vs 2.228 female detainees (!)**



(!) Law n. 395/1990, art. 6.  AU, BG, DN, FL, ES, PT, UK, FR, DE.

«Il personale del Corpo di polizia penitenziaria da adibire a servizi di istituto all'interno delle sezioni deve essere dello stesso sesso dei detenuti o internati ivi ristretti»

GPG, gender equality and Trade Unions.



FP CGIL NAZIONALE
Coordinamento donne - Corpo di Polizia Penitenziaria
PIATTAFORMA PER LE PARI OPPORTUNITA'
UOMO E DONNA

La crescente femminilizzazione del Corpo di polizia penitenziaria, (circa il 10%), porta all'attenzione di tutti i soggetti in campo (Amministrazione e Sindacati) la necessità di affrontare attraverso la contrattazione decentrata la valorizzazione dei diritti delle lavoratrici e la loro integrazione nel lavoro, in un comparto da sempre occupato da personale maschile.

La piattaforma per le pari opportunità tra uomini e donne negli istituti di reclusione e pena si pone l'obiettivo di rimuovere le cause culturali ed organizzative che producono discriminazioni dirette ed indirette e di favorire attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, la loro valorizzazione personale e professionale.

La contrattazione si propone di :

- promuovere interventi in grado di favorire lo sviluppo di un clima positivo tra gli uomini e le donne nel lavoro, incidendo fortemente sulle motivazioni al lavoro e sulla sua qualità;
- favorire, attraverso la realizzazione di Azioni Positive ai sensi della legge n° 125/91, la rimozione delle cause che incidono negativamente sugli avanzamenti professionali, salariali e di carriera delle lavoratrici;
- promuovere le donne ai livelli di responsabilità;
- favorire le condizioni per uomini e donne per la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ai sensi della legge n° 53/2000
- favorire la diffusione di una cultura della tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e rimuovere le cause di molestia e ricatto sessuale, ai sensi della raccomandazione n° 92/131CEE.

Gli aspetti specifici del tema " pari opportunità tra uomini e donne", sviluppati nella piattaforma, riguardano:

- Il Comitato per le pari opportunità
- La protezione sociale ed il benessere del personale
- La tutela delle lavoratrici madri
- Gli asili nido
- L'orario di lavoro
- La formazione e l'aggiornamento



The Equal Opportunity Platform (*)

FP CGIL
NAZIONALE
Coordinamento donne -
Corpo di Polizia
Penitenziaria/1

- **To remove organisational and cultural barriers** perpetrating direct and indirect types of discrimination
- To engage both female and male employees in **staff development** initiatives for their **constant personal and professional growth.**

(*) Proposal submitted by FP CGIL to
Department of Penitentiary Administration
on 5th March 2019



The Equal Opportunity Platform (*)

FP CGIL
NAZIONALE
Coordinamento donne -
Corpo di Polizia
Penitenziaria/2

(*) Proposal submitted by FP CGIL to
Department of Penitentiary Administration
on 5th March 2019

Main issues to be addressed and enforced through decentralized bargaining:

- enable a favourable climate between women and men for improving **work motivation** and **quality of work/wellbeing at work**
- promotion of **women's representation** and **participation in decision-making positions**
- improving **work-life balance**
- promoting women and men's dignity at work and preventing and combating sexual abuse and harassment
- protection for **working mothers**
- equal access to **training and professional development**
- «Azioni Positive» (including research on gender equality themes)



Thank you!

 **@adaptland @ADAPT_bulletin @MargheRoi**

 **@adaptland**