



daLLe
PARI OPPORTUNITÀ
alla PARTECIPAZIONE
PROTAGONISTA

DISCRIMINAZIONE DI GENERE: LA SITUAZIONE ITALIANA, LA NORMATIVA E LE BEST PRACTICES EUROPEE



Progetto finanziato dal
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALLA PARTECIPAZIONE PROTAGONISTA

Indice

PRIMA PARTE

Introduzione all'indagine sulla discriminazione di genere in Italia	pag. 3
I risultati della ricerca	pag. 6
1.Caratteristiche socio – demografiche	pag. 6
1.1 Distribuzione per genere e fascia d'età	pag. 6
1.2 Macro aree di residenza	pag. 7
1.3 Livello d'istruzione	pag. 7
1.4 Situazione lavorativa	pag. 8
2.Percezione della discriminazione di genere	pag. 10
2.1 Sfera politico istituzionale	pag. 10
2.2 Ambito lavorativo, economico e sociale	pag. 15
2.3 Discriminazione lavorativa a parità di titolo di studio e mansioni	pag. 18
3. Esperienze di discriminazione di genere	pag. 25
4. Le proposte degli intervistati emerse dalla ricerca	pag. 28
4.1 Tutela della maternità e tempi di vita	pag. 28
4.2 Cambiamenti di natura istituzionale	pag. 30
4.3 Cambiare la cultura di genere	pag. 31
Conclusioni sui dati dell'indagine	pag. 33
Appendice ai dati	pag. 36

SECONDA PARTE

Introduzione alla normativa e alle best practice europee a favore dell'uguaglianza di genere	pag. 37
1. Principi ispiratori comunitari	pag. 37
2. Normativa italiana	pag. 43
3. Best practices:	pag. 46
3.1 Italia	pag. 46
3.2 Germania	pag. 47
3.3 Francia	pag. 47
3.4 Portogallo	pag. 47
3.5 Svizzera	pag. 48
3.6 Lussemburgo	pag. 49
3.7 Regno Unito	pag. 49
Conclusioni	pag. 50

TERZA PARTE

Dalle pari opportunità alla partecipazione protagonista

Le associazioni	pag. 51
-----------------	---------

DALLE PARI OPPORTUNITÀ ALLA PARTECIPAZIONE PROTAGONISTA

Fino agli anni '70 il problema principale per le donne italiane era il loro scarsissimo accesso al mercato del lavoro. Tuttavia a partire dagli anni '90, l'occupazione femminile riprende a crescere. Tale "nuovo" protagonismo femminile ha trovato poi riscontro in numerose ricerche e studi che si sono concentrati sulla qualità delle occupazioni per le donne, analizzando non più la discriminazione *dal* mercato del lavoro, ma quella *nel* mercato del lavoro. Ad oggi, tuttavia, se si osservano più accuratamente i diversi contesti territoriali e i livelli di istruzione, si può vedere che la scarsa partecipazione al lavoro non è affatto superata né nel Mezzogiorno né per le donne poco istruite. Inoltre, da numerose ricerche emerge come per le donne 'quantità' e 'qualità' dell'occupazione possono non coincidere il più delle volte.

Ancora oggi la maternità è la principale motivazione d'abbandono temporaneo o definitivo del lavoro per molte donne. La lettura delle dinamiche di uscita dal mercato del lavoro per le donne in età feconda è complessa in quanto sono numerose le variabili in gioco: le condizioni del mercato del lavoro (in termini di esistenza di lavori con le caratteristiche desiderate dalle madri), la disponibilità di servizi per l'infanzia e la loro accessibilità (in termini di costo da sostenere), le preferenze delle donne e la divisione del lavoro di cura tra i genitori.

Rispetto a quest'ultimo punto, l'ineguale distribuzione dei carichi di cura è uno dei principali fattori di esclusione o di marginalità delle donne nel mondo del lavoro, e al tempo stesso è anche una delle cause del basso indice di natalità. Che questo carico sia ancora oggi inegualmente distribuito è un dato inoppugnabile: l'ISTAT rileva che nel 2011 tra le 25-54enni madri con figli di età inferiore ai 15 anni, le donne occupate sono il 55,5%. Diversamente accade per gli uomini, che in presenza di un figlio manifestano, al contrario, un maggior coinvolgimento nel mercato del lavoro (il 90,6% dei padri è occupato, contro il 79,8% degli altri). Nel Mezzogiorno, dove già la partecipazione femminile al mercato del lavoro è molto contenuta, le responsabilità di cura dei figli hanno un effetto maggiore sull'occupazione femminile rispetto al Centro-Nord: è occupato il 34,6% delle madri che vivono al Sud o nelle Isole, contro un valore quasi doppio (68,8%) rilevato per quelle che risiedono nel Settentrione.

Dal punto di vista legislativo e delle opportunità, le condizioni per una condivisione delle responsabilità familiari oggi ci sono. Con la legge 53 del 2000 vengono presi in considerazione i diritti di entrambi i genitori e stabilite tutele e opportunità sia per le madri che per i padri. In particolare, la gamma delle opportunità previste dalla legge per i padri lavoratori dipendenti è molto ampia, ma ancora non efficace (Box 2).

Box 2: Congedi parentali a favore dei padri

- congedi parentali: il papà ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo fino a sei mesi, continuativo o frazionato, anche contemporaneo ai congedi della madre, nei primi otto anni di vita dei figli, che fino al terzo anno è coperto da un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- se i padri decidono di prendere un congedo continuativo di almeno tre mesi hanno diritto al "premio" di un mese aggiuntivo, quindi il tetto massimo per loro sale a sette mesi (e il tetto massimo cumulativo dei due genitori passa da dieci a undici mesi);
- possibilità di assentarsi dal lavoro, in alternativa alla mamma, in caso di malattia dei bambini, senza limiti di tempo fino a tre anni di età e per un massimo di cinque giorni l'anno dai 4 agli 8 anni di età;
- i padri hanno diritto a due ore di riposo al giorno per accudire i figli nel primo anno di vita, se la madre non è lavoratrice dipendente o sceglie di non utilizzarli, mentre in caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati e sempre fruibili per metà anche dal padre;
- in caso di adozione o affido, il padre ha diritto al congedo rispettivamente di cinque o tre mesi se la madre vi rinuncia anche parzialmente, mentre per il resto sono riconosciuti sostanzialmente gli stessi diritti previsti per il genitore biologico;
- in caso di figli con grave handicap, il padre può fruire, al posto della madre, dei congedi parentali con indennità del 30% o in alternativa di riposi giornalieri retribuiti per tutti i primi tre anni di vita, e successivamente dei permessi retribuiti di tre giorni al mese per assistenza, cumulativi con quelli previsti per tutti i genitori.

Anche se la "rivoluzione" della legge 53 ha suscitato grandi aspettative, il bilancio di applicazione rimane obiettivamente modesto. Nel 2010 il congedo per motivi di cura si dimostra uno strumento utilizzato soprattutto dalle donne.

Bisogna inoltre considerare che entrare nel mercato del lavoro va incontro ai desideri delle donne stesse. Sempre secondo i dati Istat, nel 2011 tra le donne occupate in età 35-45, meno del 20% concorda con l'affermazione che essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito. E tra le casalinghe stesse non si supera il 30%. Ciò significa che la grande maggioranza delle casalinghe ritiene che la propria condizione corrisponda a una rinuncia personale in termini di opportunità di realizzazione.

La disparità retributiva è un altro aspetto importante che richiede una particolare attenzione. Il confronto internazionale mostra che in Italia e nel Sud Europa i differenziali salariali sono molto inferiori agli Stati Uniti e al Regno Unito e sono simili ai paesi del Nord Europa. Mentre, infatti, negli Usa e nel

Regno Unito le donne in media guadagnano il 25-30 per cento in meno degli uomini, questa percentuale scende al 10-20 per cento in diversi paesi del Nord Europa e al 10 per cento in Italia e negli altri paesi del Sud Europa. Ma la maggior eguaglianza salariale non è reale, quanto piuttosto riconducibile a fenomeni di selezione nella forza lavoro (Olivetti e Petrongolo, 2008). In particolare, se le donne occupate hanno in media caratteristiche che portano a maggiori tassi di rendimento sul mercato del lavoro (per esempio, livelli di istruzione più elevati), paesi con bassi tassi di occupazione femminile finiscono per avere differenziali salariali minori, semplicemente perché le donne con bassi salari potenziali non lavorano.

Una delle ragioni della differenza tra l'Italia e il resto d'Europa sta proprio nella diversa composizione della sua forza lavoro. L'Italia è il paese europeo con la più bassa percentuale di donne con istruzione primaria occupate, ed è al terzultimo posto - prima solo di Grecia e Spagna - per occupazione delle donne con istruzione secondaria e universitaria.

Correggendo per il problema di selezione nella forza lavoro, il differenziale salariale tra uomini e donne sale fino al 25-30 per cento in Italia e negli altri paesi del Sud Europa: si elimina, così, l'apparente vantaggio in termini di pari opportunità salariali delle donne italiane e del Sud Europa. Inoltre i differenziali salariali tra gli uomini e le donne italiane crescono al crescere delle retribuzioni e all'aumentare del livello gerarchico: se le impiegate donne (la maggioranza) mostrano una differenza pari al 1,9% in meno, i quadri hanno un salario più basso del -3,6% e le dirigenti (-3%). Le differenze salariali tra i generi emergono anche tra solo laureati a tre anni dalla laurea: il guadagno medio differisce di circa 219 euro al mese per le lauree lunghe e di 114 euro per le lauree triennali.

Gli aspetti presentati in questa introduzione sono le motivazioni alla base della ricerca condotta. In questa ricerca si è sottoposto a un campione di individui autoselezionato un questionario *online* al fine di comprendere meglio la percezione e le esperienze di discriminazione di genere degli individui. Le prossime pagine presentano i principali risultati di questa analisi facendo particolare attenzione a come le specifiche caratteristiche socio-demografiche individuali determinino una più alta o bassa sensibilità alla tematica in questione. Inoltre, grazie alla natura dello strumento di rilevazione, - questionario *online* - questa ricerca ha avuto la possibilità di raccogliere l'opinione e l'esperienza di alcuni italiani residenti all'estero. Il punto di vista di quest'ultimi permette di arricchire la comprensione del fenomeno della discriminazione di genere nella realtà italiana, e di ottenere una più profonda analisi delle sue peculiarità e caratteristiche.

I RISULTATI DELLA RICERCA

1. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

1.1 Distribuzione per genere e fasce di età

Il campione è composto da 177 intervistati, 145 donne pari al 81.9% , e 35 uomini, pari al 18% . La popolazione esaminata è distribuita abbastanza equamente in relazione alle fasce di età: circa il 25% ha un'età compresa tra 18 e 30 anni; il 30% ha un'età compresa tra i 31 e i 40 anni; la fascia di età tra 41 e 50 anni è la meno rappresentata con un 14,7%; mentre il 31% dichiara 51 anni ed oltre. Nonostante ciò la tabella mostra che il campione è relativamente giovane, infatti il 54.2% ha 41 anni o meno e il 69% meno di 51 .

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	18-30	44	24,9	24,9	24,9
	31-40	52	29,4	29,4	54,2
	41-50	26	14,7	14,7	68,9
	51-70	50	28,2	28,2	97,2
	oltre 70	5	2,8	2,8	100,0
	Totale	177	100,0	100,0	

Analizzando la distribuzione per fasce di età attraverso il genere emerge che la popolazione femminile è più giovane rispetto a quella maschile: il 71% della popolazione femminile ha meno di 50 anni, contro il 59% della popolazione maschile.

Tabella 2. Distribuzione fasce di età in relazione al genere

	Donne		Uomini	
	frequenza	percentuale	Frequenza	percentuale
18-30	40	27,6%	4	12,5%
31-40	43	29,7%	9	28,1%
41-50	20	13,8%	6	18,8%
51-70	40	27,6%	10	31,3%
71 e oltre	2	1,4%	3	9,4%

1.2 Macro aree geografiche di residenza

Il 95% del campione risiede in Italia. A differenza dell'età il campione è distribuito in modo diseguale rispetto alle **macro-aree geografiche** con una sovrarappresentazione della popolazione risiedente in nord Italia. Il 44,1% dichiara di vivere in nord Italia, il 35,6% in centro Italia e solo il 15,3% in sud Italia; inoltre il 5,1% non risponde alla domanda in quanto residente all'estero. Focalizzando l'attenzione alla popolazione femminile la distribuzione rimane pressoché invariata con un lieve incremento del divario Nord-Sud (Nord 49%; Centro34.5%; Sud 13,8%).

1.3 Livello di istruzione

Il 74% del campione dichiara di avere conseguito una laurea o un livello di istruzione superiore, il 21,5% ha ottenuto un diploma di maturità, e il restante 4,5% ha interrotto gli studi alla licenza elementare o alla scuola secondaria di primo livello. In linea generale il campione, se paragonato con la realtà nazionale, presenta un livello di istruzione nettamente superiore.

Tabella 3. Livello di istruzione					
		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	licenza elementare	4	2,3	2,3	2,3
	scuola secondaria di I° grado	4	2,3	2,3	4,5
	scuola secondaria di II° grado	38	21,5	21,5	26,0
	laurea e successive specializzazioni	131	74,0	74,0	100,0
	Totale	177	100,0	100,0	

Analizzando il livello di istruzione in base al genere emerge che le donne tendono ad avere un livello di istruzione maggiore rispetto agli uomini: il 76,6% di esse dichiara di avere il massimo livello di istruzione raggiungibile contro il 62,5% degli uomini. Inoltre il 98% delle rispondenti di sesso femminile ha almeno il diploma di maturità contro 84% degli uomini.

Tabella 4. Livello di istruzione per genere

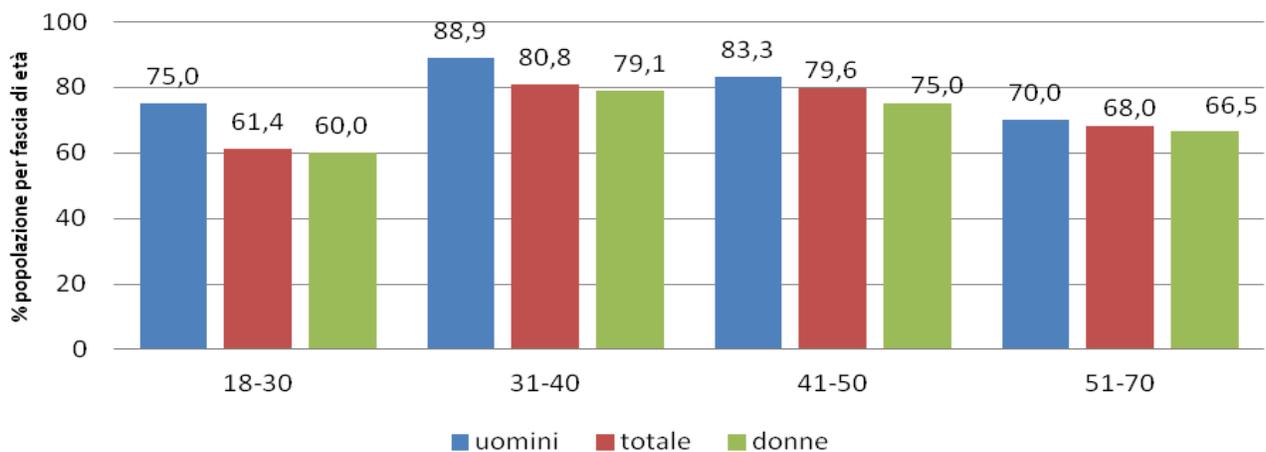
	Licenza elementare	scuola secondaria di I° grado	scuola secondaria di II° grado	Laurea e successive specializzazioni
uomo	12,50%	3,10%	21,90%	62,50%
donna	0	2,10%	21,40%	76,60%

Per quanto riguarda l'area geografica di origine - tralasciando i residenti all'estero che sono simmetricamente distribuiti tra le due categorie estreme della variabile relativa al livello di istruzione - emerge che coloro che presentano un titolo di studio elevato (laurea o diploma di maturità) risiedono prevalentemente al Nord (41,2%), in percentuale lievemente minore al Centro (38,2%), e solo il 17,6% di essi vive al Sud.

1.4 Situazione lavorativa

Per quanto riguarda la **situazione occupazionale** la semplice analisi monovariata evidenzia che la popolazione maschile ha un tasso di occupazione più elevato rispetto a quella femminile, con un divario di circa 10 percentuali, 79,3% contro 69,9%. Se analizziamo la condizione lavorativa per macro-aree geografiche di residenza i dati sono in linea con la realtà del paese: in Centro e Nord Italia più del 70% dei rispondenti in età lavorativa è occupato, mentre questa percentuale scende al 63% nella macro .area del Sud. Per quanto riguarda la popolazione residente all'estero -composta per il 55,5% da uomini e per il restante 44,5% da donne – la quota degli occupati raggiunge il 78%, ma per la popolazione femminile questo dato scende al 50%, al contrario di quella maschile in cui tutti i rispondenti dichiarano di essere occupati.

Figura 1. Percentuale di occupati per fascia di età e genere



L'analisi congiunta per sesso e per fasce di età (figura 1) suggerisce che la duplice condizione di donna in giovane età è penalizzante per l'accesso nel mondo del lavoro. Per la popolazione più giovane – dai 18 ai 30 anni - il gap occupazionale di genere è superiore ai 15 punti percentuali, e anche considerando la più alta propensione femminile a continuare gli studi dopo il diploma, questa percentuale rimane molto elevata. Se si considera che questa età tende a coincidere con l'ingresso nel mondo del lavoro i dati sembrano suggerire la presenza di lacune del mercato del lavoro per quanto riguarda la sensibilità rispetto alle tematiche di genere. La disparità occupazionale tra i sessi rimane

elevata anche nel periodo che tende a corrispondere, per le nuove generazioni, con la costruzione della famiglia e quindi con il primo concepimento. Nonostante il campione sia caratterizzato da una popolazione femminile con un alto livello di formazione, fattore che incide positivamente sulla possibilità di impiego, il divario occupazionale tra i generi è di circa 10 punti percentuali a favore della popolazione maschile. Questo dato tende a confermare una caratteristica ampiamente conosciuta e dimostrata: le responsabilità familiari limitano maggiormente, se non quasi esclusivamente, la possibilità lavorativa delle donne, mentre la popolazione maschile tende a presentare un trend opposto, la crescita del tasso occupazionale. Per quanto riguarda le due fasce di età più adulte si nota un lieve e costante declino della percentuale di occupati, che passa da circa 80% al 68%. Come il grafico evidenzia, anche in questo caso, la percentuale della popolazione femminile occupata è inferiore a quella maschile per entrambe le fasce di età analizzate.

¹ Le percentuali riportate in tabella non riguardano la popolazione che ha dichiarato un'età uguale o superiore ai 70 anni in quanto si presume essere pensionata.

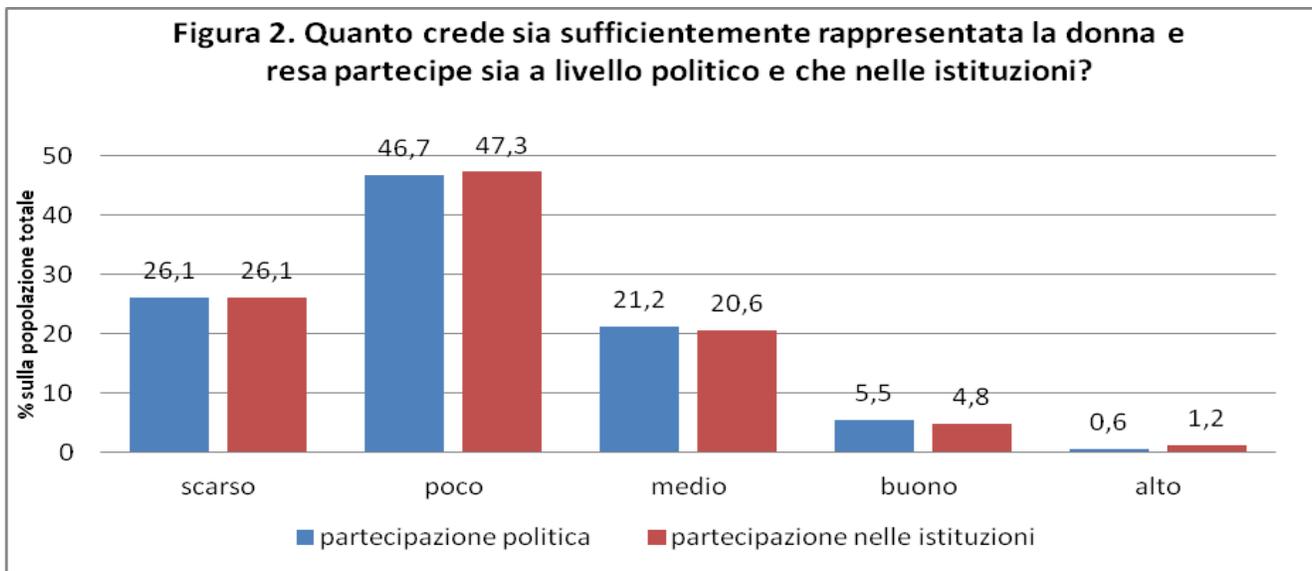
¹ A causa del numero limitato di rispondenti residenti all'estero questi dati sono da leggere in un'ottica interpretativa, ma permettono comunque di avere uno spunto di confronto rispetto ai dati rilevati sulla popolazione nazionale

2. PERCEZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

La popolazione analizzata dimostra di avere una forte percezione della discriminazione di genere per quanto riguarda i ruoli dirigenziali nel nostro paese. La totalità degli uomini intervistati e il 98,5% delle donne ritiene che siano gli uomini a occupare i ruoli di rilevanza all'interno di enti, aziende e associazioni. Il dato non cambia se si analizzano i dati in base all'età dei rispondenti, o in base alla macro area di origine, o in base al livello di istruzione. L'unanimità degli intervistati riconosce la discriminazione di genere nei ruoli di comando.

2.1 Sfera politico-istituzionale

Questa percezione tende a ridursi, anche se in modo molto lieve, se si considera la partecipazione femminile nella sfera politica e nella sfera istituzionale. Circa un intervistato su tre (il 72% - 73%) ritiene che le donne siano poco o scarsamente rappresentate in questi due settori, il restante 25% ritiene che vi sia un livello di partecipazione femminile medio o accettabile, mentre solo l'1% o meno dei rispondenti ritiene che vi sia una alta partecipazione (Figura 2).



Confrontando separatamente le risposte del campione in base alla sfera di interesse – istituzionale e politica – emerge chiaramente che la popolazione intervistata, a prescindere dalla loro opinione, non rileva differenze in termini di discriminazione nei due settori. La figura 2 mostra la quasi perfetta coerenza di risposta nelle due domande. La scelta delle possibili risposte per la partecipazione e rappresentazione femminile nelle istituzioni e nella politica è molto simile se non identica, con un differenziale massimo pari a 0,7%.

La figura successiva 3 prende in esame il 75% della popolazione che ritiene la donna scarsamente o poco rappresentata sia in politica che nelle istituzioni. Il grafico (3a) mostra che circa una donna e uomo su

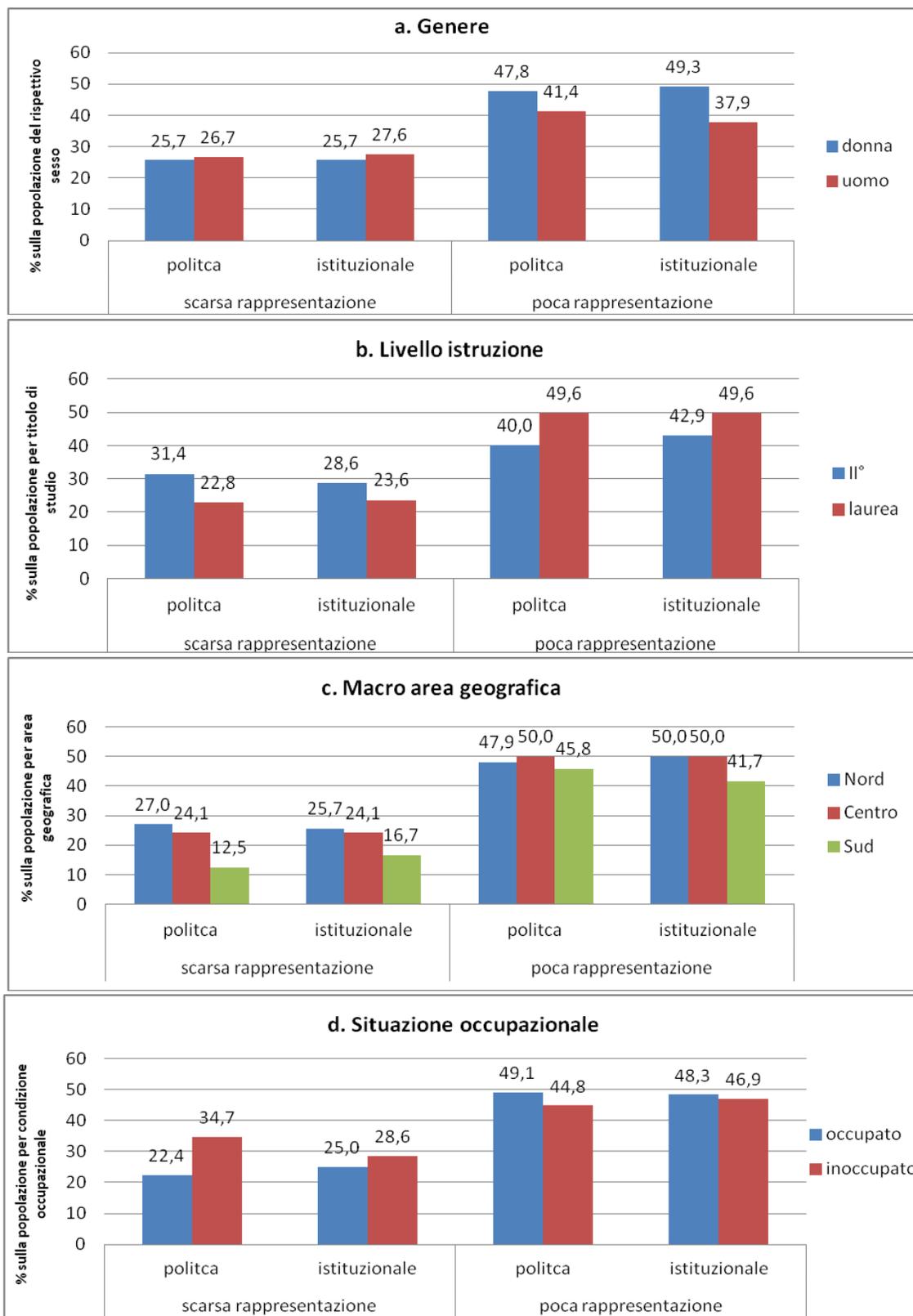
quattro hanno una forte percezione della discriminazione di genere nella sfera politico-istituzionale (hanno risposto con la modalità *scarsa*), e che, nonostante non vi siano grosse differenze, questa percezione tende ad essere lievemente più forte nella popolazione maschile (rispettivamente 26,7% e 27,6 contro 25,7% e 25,7%). Similmente questo sentimento è più forte nella popolazione con un diploma di maturità rispetto a coloro che hanno conseguito un titolo di studio superiore (Figura 3b: 31,4% e 28,6% contro 22,8% e 23,6%); e in coloro che risiedono nelle regioni del nord e centro Italia, rispetto alla popolazione del sud Italia (Figura 3c). Inoltre la popolazione che dichiara di essere non occupata o disoccupata presenta la quota più elevata di individui che ritengono la donna troppo poco rappresentata e partecipa nella sfera politico-istituzionale (Figura 3d).

Per quanto riguarda l'analisi delle seconda modalità di risposta presentata - poco rappresentate -, i grafici (figura 3) evidenziano che, in generale, il campione ha un'ampia comprensione della condizione di discriminazione della donna, infatti, circa un individuo su due ritiene che le donne siano poco rappresentate nella sfera politico-istituzionale. Nello specifico, questa percezione diffusa è lievemente inferiore solo per quel che riguarda gli uomini, coloro che hanno un titolo di studio di secondo livello e la popolazione del sud Italia. In sintesi se si considerano entrambe le modalità di risposta, ossia la popolazione che percepisce l'esistenza della discriminazione di genere all'interno della sfera politico-istituzionale, le caratteristiche più rappresentative risultano essere un elevato titolo di studio, la residenza al nord o al centro Italia, essere occupati e donne.

¹ Nel grafico non sono riportate le percentuali di risposta di coloro che hanno un titolo di studio inferiore al diploma in quanto rappresentano un numero troppo esiguo di individui che non si presta ad essere interpretato.

Figura 3. Caratteristiche della popolazione che ritiene la donna poco o scarsamente rappresentata nella sfera politico-istituzionale

Figura 3. Caratteristiche della popolazione che ritiene la donna poco o scarsamente rappresentata nella sfera politico-istituzionale



Inoltre come mostra la tabella 5 la percezione di discriminazione tende ad essere più forte nella popolazione adulta. Il 60% e l'80% della popolazione over 70 ritiene che le donne siano scarsamente rappresentate rispettivamente nella sfera politica e nella sfera istituzionale, mentre questa percentuale si riduce nelle popolazioni più giovani.

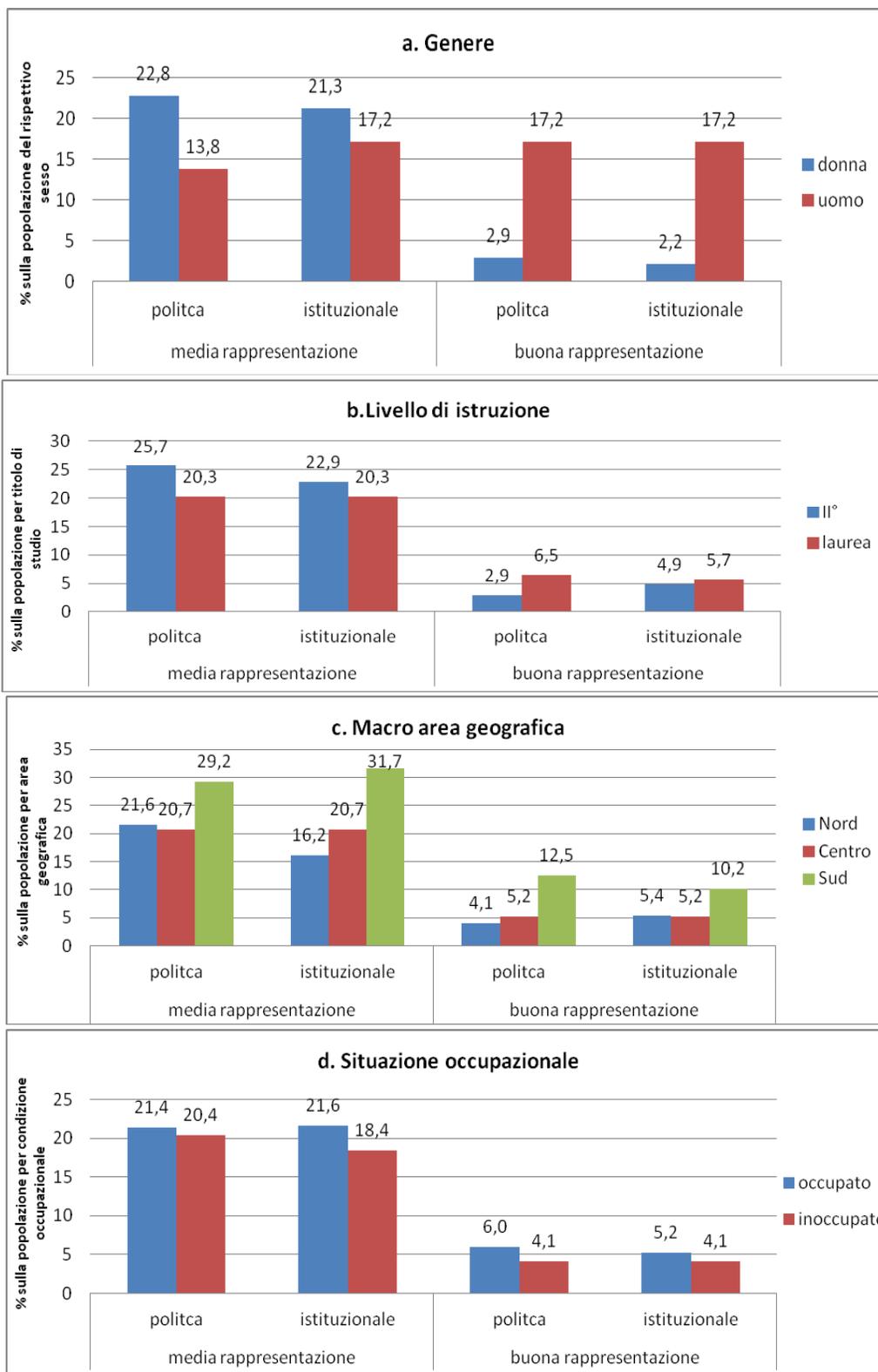
Tabella5. Percezione della discriminazione di genere nella sfera politico istituzionale per fascia di età

	sfera politica				sfera istituzionale			
	scarsa	poca	medio	buono	scarsa	poca	medio	buono
18-30	19	47,6	28,6	4,8	23,8	45,2	28,6	2,4
31-40	21,3	51,1	17	8,5	25,5	42,6	21,3	10,6
41-50	27,3	40,9	31,8	0	22,7	45,5	27,3	0
51-70	32,7	44,9	16,3	6,1	24,5	57,1	12,2	4,1
oltre i 70	60	40	0	0	80	20	0	0

La tabella fornisce uno spunto di riflessione importante: la fascia di intervistati più giovane, 18 -40 anni, è quella che presenta la quota più alta di coloro che ritengono che le donne siano sufficientemente rappresentate e partecipi nella sfera politico-istituzionale. Approfondendo l'indagine su questa specifica popolazione - coloro che non ritengono la donna discriminata in questi settori (Figura 4a) emerge che, nonostante nella popolazione femminile il concetto di discriminazione di genere sia fortemente radicato, circa un quarto di esse non ritiene le donne penalizzate nella sfera politico-istituzionale. Questo sentimento è ancor più diffuso e intenso nella popolazione maschile, infatti circa un individuo su tre ritiene che le donne godano di una media o buona partecipazione e rappresentazione.

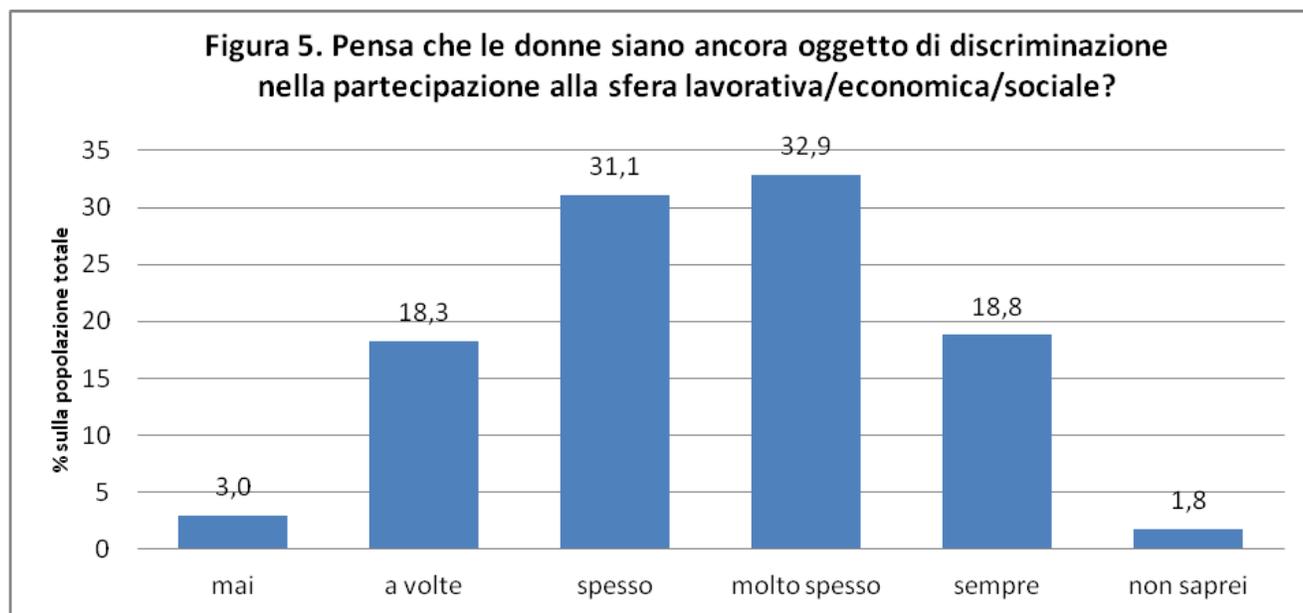
Per quanto riguarda gli altri aspetti presentati nel grafico, ciò che colpisce maggiormente è che le percentuali più alte di intervistati che ritengono che le donne siano ben rappresentate nella sfera politico-istituzionale, riguardano la popolazione del sud Italia, proprio dove le donne sono maggiormente penalizzate sia nell'abito lavorativo che politico-istituzionale (Figura 4c). Un altro aspetto interessante riguarda il livello di istruzione (Figura 4b). Se si considerano entrambe le modalità di risposta non sono rilevabili differenze significative tra chi ha un titolo di studio di secondo livello e chi ha ottenuto una laurea o un titolo superiore. Concentrandoci solo sulla popolazione che ritiene le donne ben rappresentate nelle due sfere di interesse, si nota che il 5%-6% di chi ha una laurea ha una considerazione positiva del ruolo delle donne nella sfera politico-istituzionale. Questa percentuale è lievemente superiore a quella della popolazione con un titolo di studio di secondo livello. Nonostante ciò gli aspetti emersi nel grafico precedente suggeriscono che sebbene a un titolo di studio elevato tenda a corrispondere con una più chiara percezione della discriminazione di genere, non sembra rilevabile una diretta relazione tra questi due aspetti.

Figura 4. Caratteristiche della popolazione che ritiene la donna sufficientemente rappresentata nella sfera politico-istituzionale



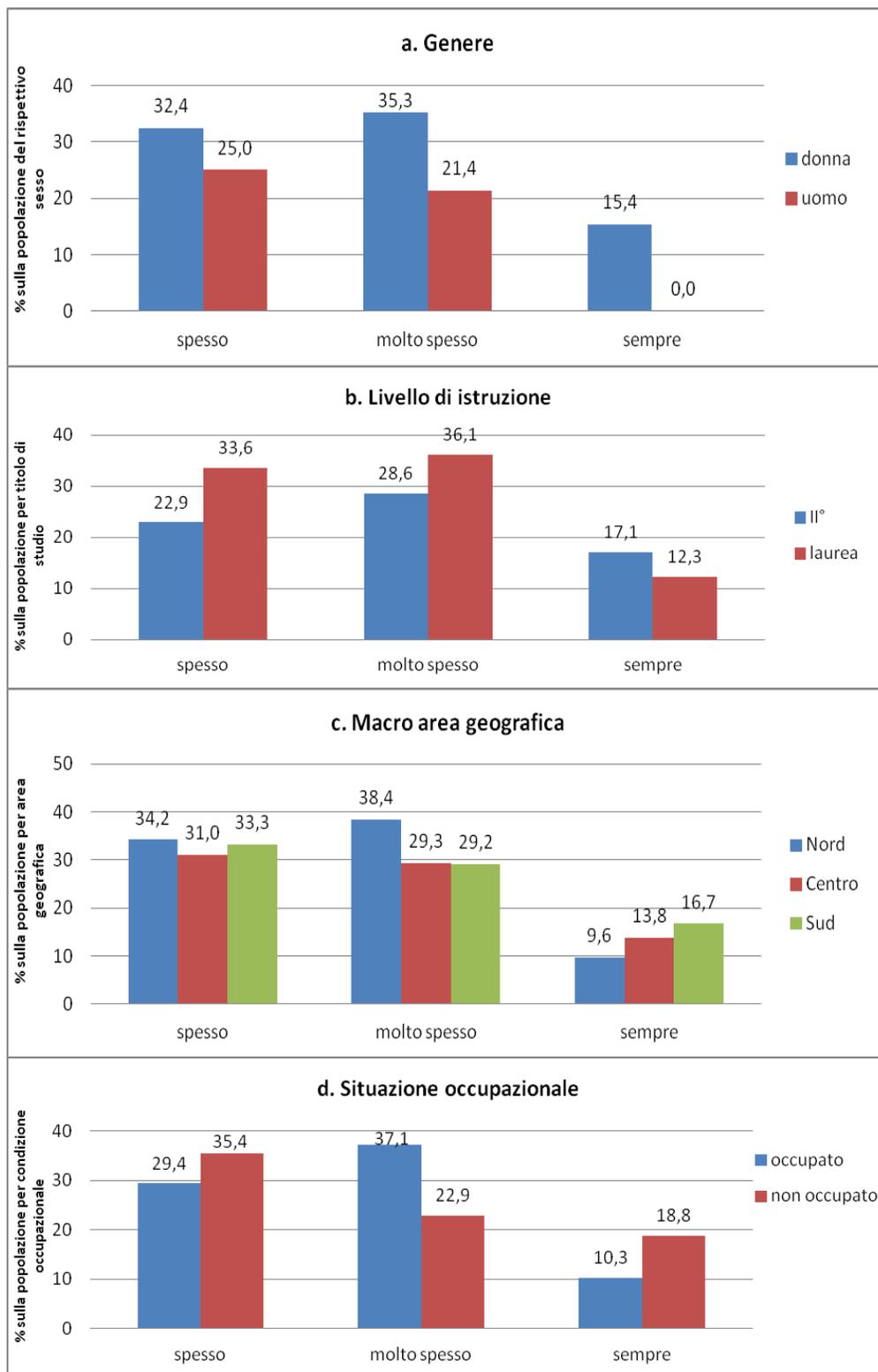
2.2 Ambito lavorativo, economico e sociale

La figura 5 prende in esame l'opinione degli intervistati per quanto riguarda la discriminazione della donna in realtà più vicine alla quotidianità, ossia nell'ambito lavorativo economico e sociale. Rispetto a quanto emerso in relazione alla partecipazione della donna nella sfera politico-istituzionale (Figura 2), in questo ambito la percezione di discriminazione di genere è più intensa. Sommando gli intervistati che hanno risposto *spesso*, *molto spesso* e *sempre*, si ottiene più dell'80% della popolazione totale, ed inoltre poco più della metà di quest'ultima ritiene che le donne siano fortemente penalizzate negli ambiti in esame.



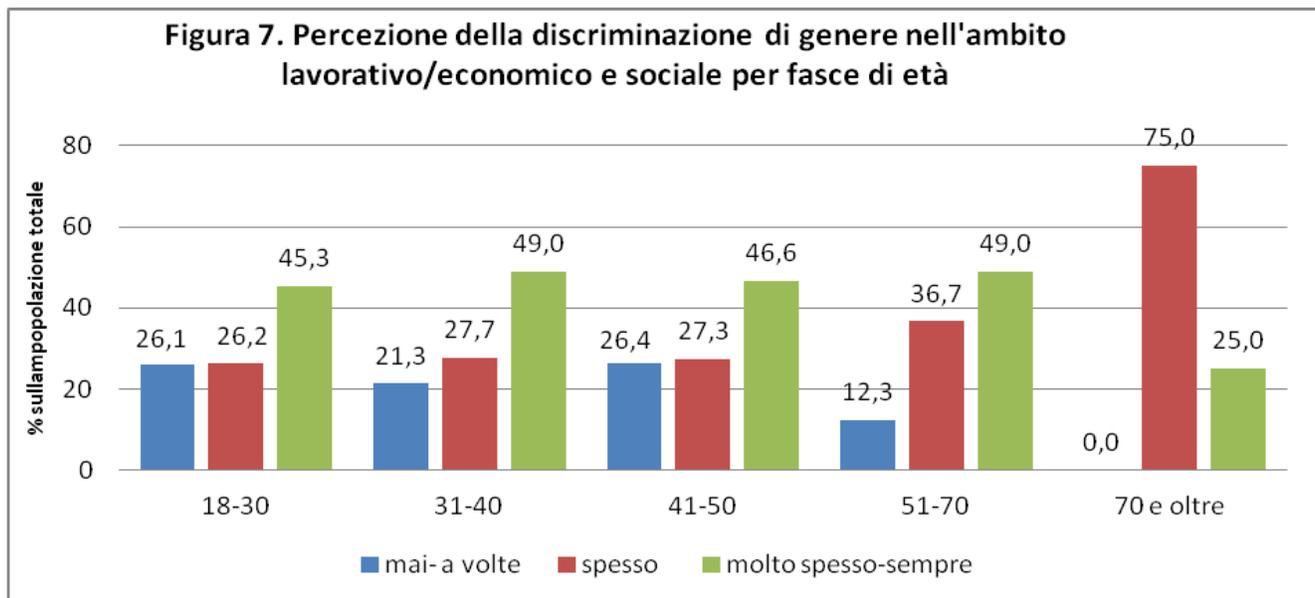
La figura 6a mostra che tra la popolazione femminile intervistata la discriminazione di genere in ambito lavorativo, economico e sociale è molto più diffusa e intensa che non nella popolazione maschile. Stupisce infatti notare che nessun intervistato ritiene che le donne siano sempre discriminate, mentre al contrario questa opinione riguarda circa una donna su sei. Inoltre se confrontiamo la figura seguente (figura 6) con i risultati presentati nella figura 3 emerge che la popolazione femminile intervistata ha una percezione della discriminazione di genere più elevata nell'ambito lavorativo/economico e sociale rispetto alla sfera politico-istituzionale. Il grafico suggerisce, in lieve controtendenza con quanto emerso per l'analisi della sfera politico-istituzionale, che la percezione della discriminazione cresce al crescere del livello di istruzione: l'82% di coloro che hanno conseguito una laurea o un titolo superiore ritiene la donna discriminata negli ambiti di interesse quotidiano, mentre questa percentuale scende al 68,6% della popolazione che ha conseguito un diploma di secondo livello.

Figura 6. Caratteristiche della popolazione che ritiene la donna discriminata nell'ambito lavorativo/economico e sociale



Le percentuali di risposta rispetto alle macro aree geografiche di residenza tendono ad essere più omogenee rispetto alle domande analizzate in precedenza. La popolazione risiedente al Nord Italia si contraddistingue, anche in questo caso, per la più ampia quota di intervistati che percepiscono la discriminazione della popolazione femminile, al contempo questa opinione è condivisa da una significativa parte di coloro che risiedono nel sud Italia. Inoltre, e forse anche in funzione del fatto che il focus di questa domanda riguarda ambiti più vicini alla quotidianità, il grafico mostra che la percentuale di coloro che ritengono la donna *sempre* discriminata è molto più alta nel sud Italia, dove i tassi di occupazione femminile sono nettamente inferiori alla media nazionale. Per quanto riguarda la situazione occupazionale degli intervistati, si può notare che sebbene per la maggior parte della popolazione di entrambe le categorie la discriminazione rappresenta un problema che penalizza seriamente le donne, questa opinione è più radicata tra coloro che sono disoccupati o non occupati

L'analisi per fasce di età (Figura 7) rileva che anche per quanto riguarda l'ambito lavorativo/economico e sociale la percezione della discriminazione femminile è più diffusa e intensa nelle fasce più adulte della popolazione: al crescere dell'età tende a crescere la percentuale di coloro che ritengono la donna discriminata *spesso, molto spesso o sempre*.



Inoltre è importante notare che un intervistato su quattro di età compresa tra i 18 e i 50 anni non giudica particolarmente penalizzante per le donne l'attuale situazione nei contesti lavorativi, economici e sociali. Questo dato sembra essere abbastanza discordante se si osserva la condizione occupazionale della donna nel mercato del lavoro Italiano. Nonostante la crisi abbia colpito maggiormente la forza lavoro maschile, a Febbraio 2014 il tasso di occupazione della popolazione femminile registra un divario nei confronti di quello della popolazione maschile pari a 17,4% (rispettivamente 46,5% e 64%). Una

possibile spiegazione di questo atteggiamento può essere individuata dalla lettura congiunta delle opinioni espresse dal campione sia per sesso che per fascia di età. In relazione alla sola popolazione maschile più giovane, 18-50 anni, sette individui su dieci non riconoscono la discriminazione della donna o la ritengono un fatto sporadico. Al contrario analizzando le risposte delle donne della stessa età, questa opinione riguarda una parte molto più ridotta della popolazione, ossia meno del 20% delle intervistate. In altre parole la scarsa percezione della discriminazione rilevata in giovane età risente fortemente delle opinioni espresse dalla popolazione maschile.

2.3 Discriminazione lavorativa a parità di titolo di studio e mansione

Volendo analizzare ulteriormente la penalizzazione delle donne in ambito lavorativo sono state inserite nel questionario due domande che tengono in considerazione da un lato la parità di titolo di studio, e dall'altro la parità di mansione. Queste domande mirano a comprendere la percezione di discriminazione di genere del campione, facendo riferimento a quattro specifiche problematiche connesse al mondo lavorativo, ossia la possibilità di carriera, il differenziale salariale, l'accesso al mondo del lavoro, e il livello contrattuale.

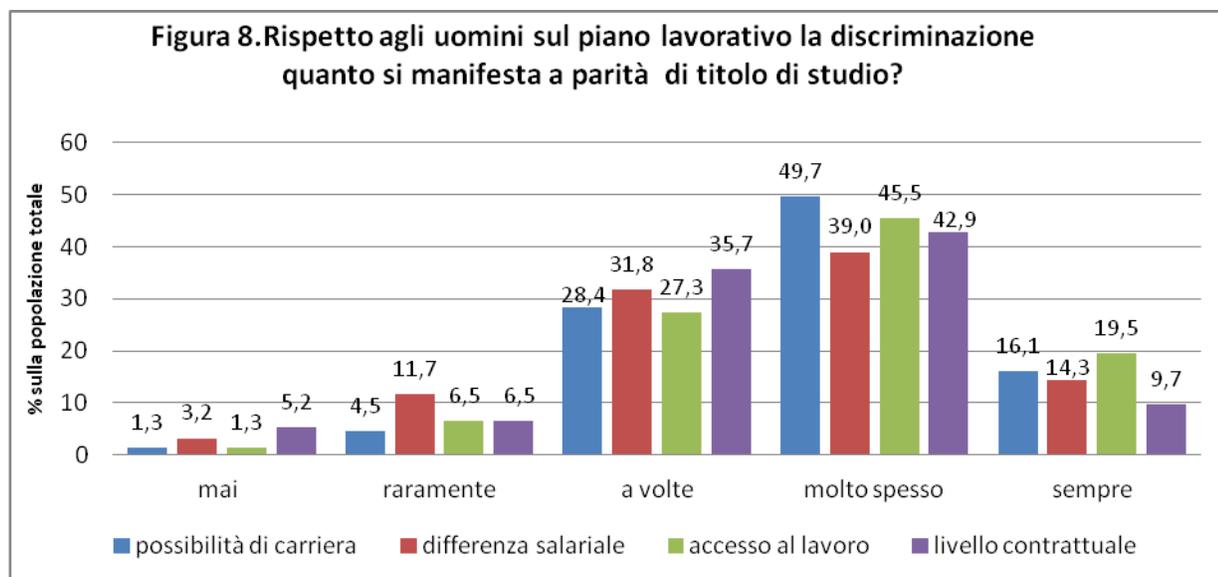
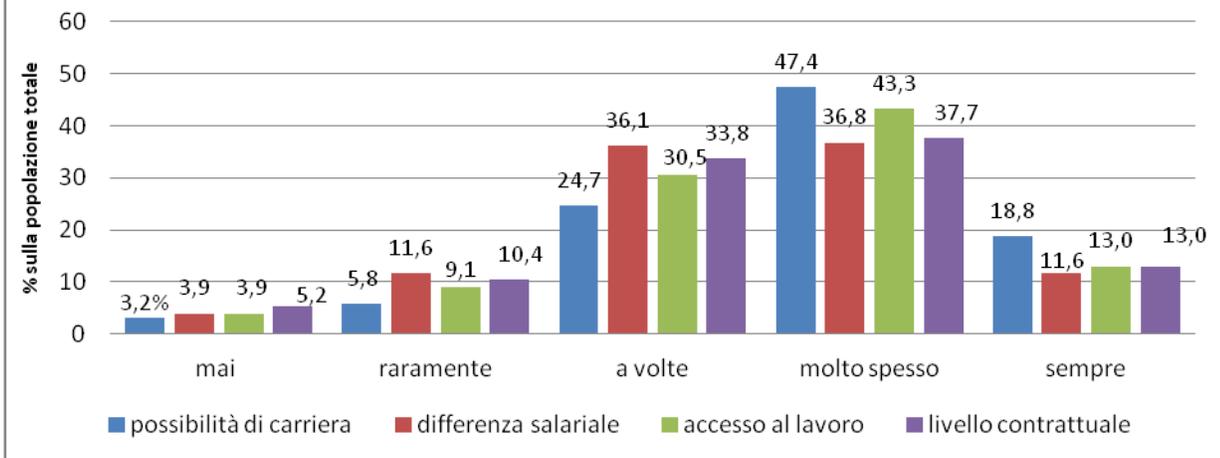


Figura 9. Rispetto agli uomini sul piano lavorativo la discriminazione quanto si manifesta a parità di mansione?

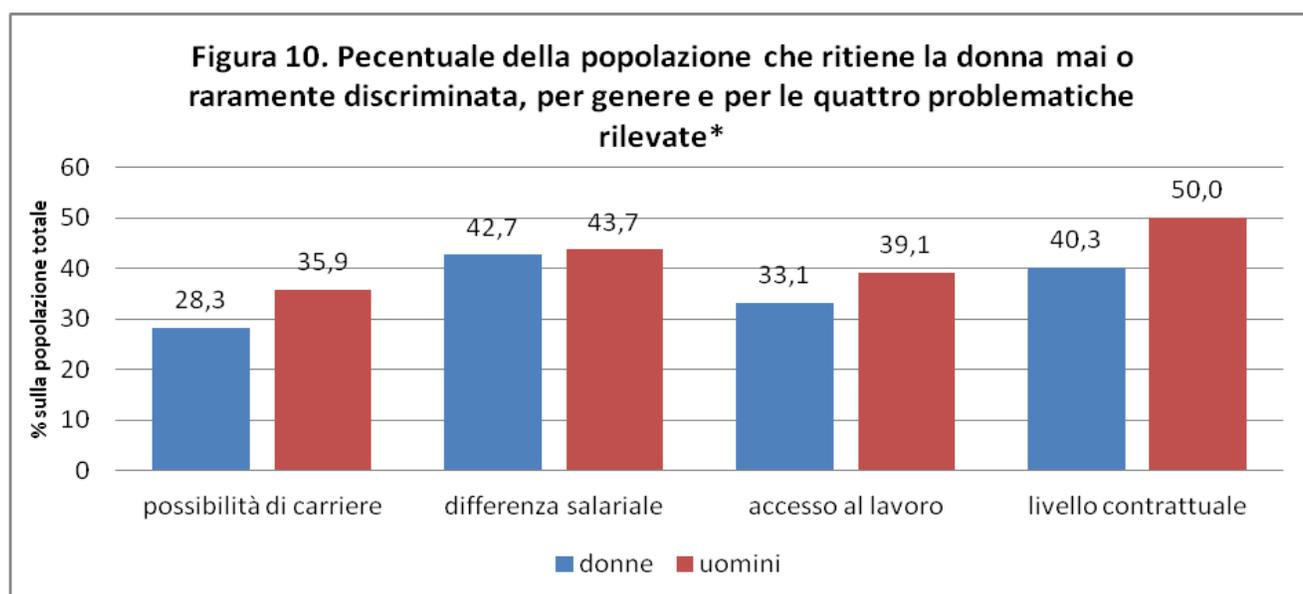


Osservando i grafici (figura 8 e 9) si nota innanzitutto che la maggioranza degli intervistati ritiene che le donne siano discriminate in tutte e quattro le problematiche analizzate; infatti circa l'85% del campione ritiene che la condizione lavorativa della popolazione femminile sia penalizzata *a volte*, *molto spesso* o *sempre*. Inoltre è interessante notare che non vi sono significative differenze per quanto riguarda l'opinione degli intervistati in relazione alla parità di titolo di studio, e in relazione alla parità di mansione. Il differenziale massimo tra le stesse modalità di risposta delle due domande è inferiore a 5 punti percentuali.

A parità di mansione e titolo di studio il problema maggiore connesso alla discriminazione delle donne risulta essere la possibilità di carriera, più del 65% del campione ritiene, in relazione a questa problematica, che la donna sia molto spesso o sempre discriminata. Questo dato rispecchia le caratteristiche del nostro paese. Da un lato infatti il carico delle responsabilità familiari e di cura grava ancora maggiormente, se non esclusivamente, sulla figura della donna, limitando in modo importante la loro possibilità lavorativa. Dall'altro lato, il mondo del lavoro italiano tende ad essere ancora ingessato in un'ottica maschile, e le possibilità di carriera e di ruoli dirigenziali delle donne sono fortemente limitate; basti pensare che in base all'indagine internazionale *The Global Gender Gap Report 2012* (*World Economic Forum*) l'Italia risulta essere al 87° posto nel mondo per partecipazione femminile alla forza lavoro, e al 126° per uguaglianza di salario e parità di occupazione. Ritornando alla nostra indagine la problematica più sentita dal campione, subito dopo la possibilità di carriera, risulta essere proprio l'accesso al mondo del lavoro. Più del 60% degli intervistati ritiene che, rispetto agli uomini, le possibilità delle donne di ottenere un'occupazione sono sempre o molto spesso penalizzate, e questa opinione è più forte se si considera la parità del titolo di studio. Per quanto riguarda il differenziale salariale e il livello contrattuale, due problematiche molto vicine e connesse, tra il 50% e il 65% degli intervistati rilevano una forte discriminazione delle donne rispetto agli uomini. Analizzando il campione nel suo complesso, emerge che la percezione di discriminazione della donna sia ben radicata e riguardi tutte e

quattro le problematiche che possono limitare la vita lavorativa della popolazione femminile.

A questo punto appare importante osservare le caratteristiche di quella parte del campione che non ritiene le donne penalizzate in ambito lavorativo. Non sorprende vedere che per ogni problematica individuata la popolazione maschile presenta quote più elevate di individui che non ritengono la discriminazione in ambito lavorativo un problema che colpisce le donne (figura 10). Dall'altra parte è opportuno osservare che i differenziali di percentuali tra i due sessi sono abbastanza contenuti. Rispetto alla differenza salariale si registra solo un punto percentuale di differenza, mentre per quanto riguarda il livello contrattuale, che presenta la massima differenza, la popolazione maschile presenta un 10% di intervistati in più rispetto alla popolazione femminile che non ritengono la discriminazione di genere un problema che riguarda l'ambito lavorativo.



*= i valori corrispondono alla media delle percentuali ottenute per parità di titolo di studio e parità di mansione

Volendo approfondire l'analisi di genere della popolazione che non ritiene la donna discriminata nell'ambito lavorativo la tabella A1 in appendice fornisce alcuni spunti di riflessione. I dati presentati in tabella tendono a ridimensionare l'idea della refrattarietà della popolazione maschile al problema della discriminazione femminile, e suggeriscono che la scarsa attenzione alle problematiche di genere non è un problema che riguarda esclusivamente gli uomini. Nonostante la tabella confermi in linea generale una più alta propensione della popolazione maschile nel ritenere l'ambito lavorativo avulso dalle problematiche di genere, l'utilizzo delle variabili socio-economiche consente di mettere in luce alcuni dati di particolare interesse. Rispetto alla popolazione del sud Italia che non ritiene la donna discriminata in ambito lavorativo, emerge che per tutte e quattro le problematiche rilevate, in termini percentuali, la quota di intervistate femminili è sempre maggiore della quota di intervistati maschili.

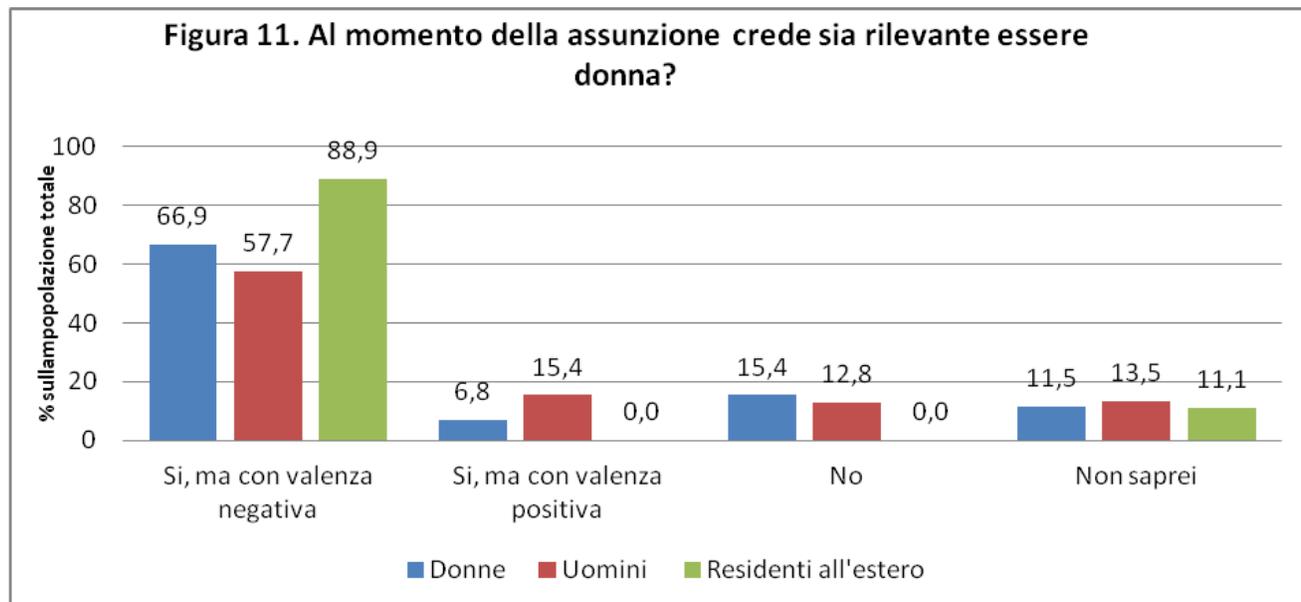
Questo aspetto appare particolarmente interessante, sembra infatti che la percezione femminile delle problematiche di genere connesse all'ambito lavorativo sia più bassa laddove vi sono le condizioni lavorative più svantaggiose per le donne, e inoltre, come abbiamo visto, dove vi è la più scarsa percezione di tale problematica. Un ulteriore aspetto interessante in relazione alla differenza di genere riguarda la popolazione di età comprese tra 18-30 anni. Così come per la popolazione femminile del sud Italia, anche le giovani donne presentano percentuali sempre superiori rispetto ai loro coetanei maschili di coloro che non rilevano disparità di trattamento tra i due sessi nell'ambito lavorativo. Questo aspetto che può essere in parte falsato dall'assenza di una diretta esperienza del funzionamento del mercato del lavoro (e delle sue distorsioni) dovuta alla giovane età degli intervistati, deve essere interpretato comunque come un campanellino di allarme. Equità di trattamento e parità di genere dovrebbero essere due capisaldi delle future generazioni, e questi concetti si apprendono attraverso un'educazione che deve gettare le basi sin dalla giovane età, e puntare proprio sulle giovani donne.

La tabella (A1) conferma comunque che la popolazione maschile tende in linea generale a sottovalutare il problema della disparità di trattamento in ambito lavorativo. Questa opinione è particolarmente forte negli intervistati in età lavorativa, soprattutto nella popolazione compresa tra 31 e 40 anni, e in coloro che hanno un titolo di studio inferiore alla laurea. Anche per questi due aspetti la percentuale di intervistati maschili che non ritiene la donna discriminata in ambito lavorativo è, in tutte e quattro le problematiche rilevate, superiore alla percentuale delle intervistate femminili. Questo dato appare abbastanza significativo se si considera che queste due caratteristiche, un'età compresa tra i 30 e i 40/50 anni e il diploma di secondo livello, sono aspetti che riguardano una grande fascia dei lavoratori italiani. Questa considerazione sembra quindi evidenziare che un passaggio obbligato nel percorso che porta a un miglioramento della situazione lavorativa femminile, sia una maggior presa di coscienza delle problematiche di genere da parte di quelle persone che rappresentano una ampia quota dell'universo lavorativo italiano.

Prima di analizzare i dati relativi all'esperienza diretta della discriminazione di genere da parte degli intervistati, presentiamo i risultati di una batteria di domande che mira ad approfondire ulteriormente la percezione della disparità di trattamento su tematiche connesse alla vita professionale e lavorativa. Date le caratteristiche delle domande, che intendono comprendere l'opinione degli intervistati circa gli svantaggi in termini lavorativi connessi al semplice fatto di essere donna, si è deciso di presentare i risultati oltre che attraverso la classica comparazione popolazione maschile-femminile, anche utilizzando il punto di vista dei cittadini italiani residenti all'estero. Questa decisione deriva dal fatto che riteniamo che l'opinione di quest'ultimi possa fornire un ottimo metro di paragone per confrontare le risposte dei cittadini italiani, in quanto il loro punto di vista è certamente arricchito dall'esperienza in altri paesi e può fornire una lettura della realtà italiana più distaccata.

Il grafico successivo (Figura 11) mostra infatti come i residenti all'estero presentano una percezione delle limitazioni lavorative della donna molto più marcata, non solo in relazione alla popolazione maschile, ma anche in relazione alla popolazione femminile residente in Italia. Se da un lato quasi il 70%

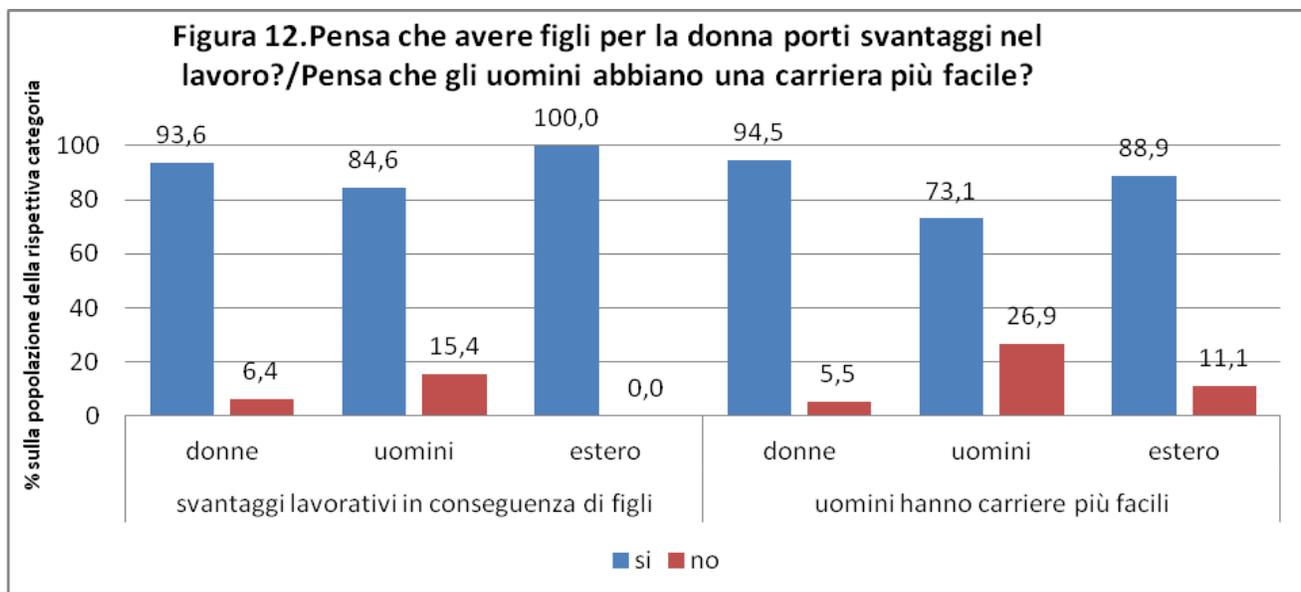
delle intervistate italiane ritiene che l'essere donna comporti svantaggi al momento dell'assunzione, questa opinione è condivisa da quasi la totalità dei rispondenti residenti in altri paesi.



Non stupisce che sono prevalentemente uomini a non ritenere la popolazione femminile particolarmente svantaggiata all'ingresso del mondo del lavoro oppure a ritenere l'essere donna un vantaggio nell'ottenimento del lavoro (figura 11).

Quasi un intervistato di sesso maschile su due infatti, non ritiene che le donne siano penalizzate dalla loro condizione femminile nel momento dell'assunzione. Non sorprende inoltre notare che la percezione della discriminazione di genere nel momento dell'assunzione cresce di pari passo al crescere dell'età. Tra gli intervistati di età compresa tra 31 e 40 anni il 66,7% ritiene che l'essere donna abbia una valenza negativa; questa percentuale sale al 71,4% tra la popolazione di 41-50 anni, e raggiunge l'84,6% tra gli over 50. Mentre tra gli intervistati di età compresa tra i 18 e 30 solo il 46,7% sceglie questa modalità di risposta, inoltre una quota significativa di loro (26.6%) ritiene che l'essere donna comporti un vantaggio nell'ottenimento del lavoro.

Il grafico successivo accomuna le risposte di due domande che riguardano due aspetti che nell'ambito lavorativo purtroppo tendono ad essere uno concausa dell'altro, la maternità e le difficoltà nelle carriere lavorative delle donne rispetto agli uomini. La maternità, se non accompagnata da strumenti di tutela occupazionale idonei, può rappresentare un limite nelle carriere professionali e lavorative delle donne, ed inoltre, anche se involontariamente, può determinare un vantaggio competitivo in termini comparativi per la popolazione maschile.

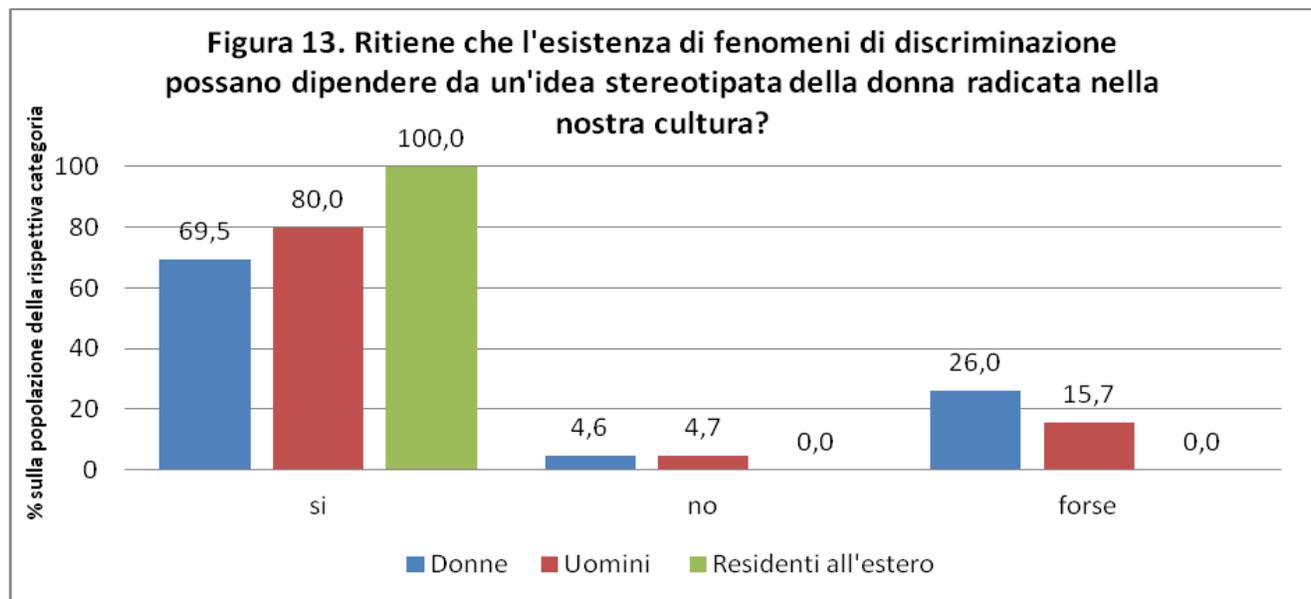


Per quanto riguarda la maternità la figura 12 mostra chiaramente che la quasi totalità degli intervistati riconosce gli svantaggi lavorativi ad essa connessa. Infatti, nonostante sia da registrare anche in questo caso una più bassa percezione di tale problematica da parte della popolazione maschile, più del 90% delle intervistate italiane e la totalità dei residenti all'estero ha risposto affermativamente alla domanda in questione. La gravità di tale problematica è confermata inoltre dall'analisi attraverso le diverse variabili socio-demografiche: a prescindere dalla macro-regione di appartenenza, dal livello di istruzione, dall'essere occupati o meno e dalla fascia di età di appartenenza, più del 85% dei rispondenti ritiene che la maternità rappresenti un limite per la carriera lavorativa femminile.

In relazione alla seconda domanda presentata nel grafico 12 appare chiaro che anche in questo caso la percezione di una maggior facilità di carriera degli uomini è una opinione condivisa da un'ampia porzione degli intervistati. La quasi totalità della popolazione femminile del nostro campione, il 94,5%, ritiene di essere svantaggiata rispetto agli uomini per quanto riguarda il percorso professionale, mentre il 73,1% della popolazione maschile riconosce tali vantaggi. In controtendenza rispetto al grafico precedente – e a quello successivo – la percentuale delle intervistate italiane che ha risposto affermativamente a questa domanda risulta essere superiore alla percentuale dei residenti all'estero che ha scelto la stessa modalità di risposta, che è di poco inferiore al 90%. Appare importante notare che un intervistato di sesso maschile su quattro non ritiene di essere avvantaggiato nella propria carriera professionale, allo stesso modo il 25% dei residenti in sud Italia non ritiene che l'uomo sia favorito rispetto alla donna in ambito lavorativo. Se si considerano queste due categorie congiuntamente, ovvero se ci si concentra sulla popolazione maschile del sud Italia, la percentuale di coloro che non ritiene la donna svantaggiata rispetto agli uomini nelle carriere professionali sale oltre al 45%. Questo dato evidenzia la sostanziale differenza della percezione della discriminazione della donna da parte della popolazione maschile del sud Italia, sia in relazione alle altre aree geografiche – la stessa percentuale per gli intervistati del nord Italia è 33,3%, mentre per quelli del centro è 30% - che in

relazione alla totalità degli intervistati.

Una possibile risposta e chiave di interpretazione dei dati presentati può essere fornita dall'analisi dei risultati presentati nel prossimo grafico (Figura 13). Se si accomunano le percentuali relative alle risposte *si* e *forse*, risulta che il 95% della popolazione risiedente in Italia ritiene che la concezione culturale della donna, basata su un'idea stereotipata, possa essere alla base di fenomeni di discriminazione di genere.



L'interpretazione del dato relativo alla popolazione maschile del sud Italia del precedente grafico trova in parte conferma in questo risultato. Le regioni del sud Italia tendono ad essere caratterizzate da un più profondo radicamento di una cultura familistica prevalentemente ancora basata sullo stereotipo del *male breadwinner*, ossia sul un modello di sostentamento familiare basato sul maschio "capofamiglia".

Nonostante l'elemento culturale sia stato riconosciuto come possibile causa della discriminazione di genere da parte di quasi la totalità del campione, un dato di particolare interesse risulta essere il 30% della popolazione femminile che o non è certa di questa relazione, o che non la ritiene fondata. Provando ad interpretare questo dato, in controtendenza rispetto al risultato della popolazione maschile, ma soprattutto in controtendenza rispetto al 100% della popolazione residente all'estero, si può ipotizzare che le intervistate che non hanno risposto affermativamente alla domanda ritengano che il fenomeno della discriminazione di genere in Italia non possa derivare esclusivamente da cause culturali. E' innegabile che alla base della discriminazione vi sia una matrice culturale, ma in Italia tale fenomeno ha sperimentato una successiva istituzionalizzazione e normativizzazione, creando una situazione che oggettivamente favorisce, in diversi ambiti, primo su tutti quello lavorativo, la popolazione maschile. La successiva parte di questo report intende andare oltre alle opinioni e le percezioni degli intervistati, analizzando nello specifico le esperienze di discriminazione di genere vissute

dagli stessi, prestando particolare attenzione, appunto, all'ambito lavorativo.

3. ESPERIENZA DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Per quanto riguarda l'analisi dell'esperienza diretta della discriminazione di genere si è deciso di concentrare l'attenzione su un numero ristretto e specifico di quesiti. Il primo aspetto che si è voluto comprendere riguarda la conoscenza degli intervistati sia degli strumenti legislativi che delle agevolazioni a tutela e a supporto delle donne in ambito lavorativo. Lo scopo di queste domande è quello di comprendere se l'elevata percezione della discriminazione femminile, evidenziata nella precedente parte del report, è controbilanciata da un'altrettante elevata conoscenza degli strumenti e dei mezzi a disposizione delle donne che mirano a limitare questa disparità di trattamento.

Nonostante il 64,7% del campione crede che in Italia esistano tutele normative a favore dell'equità di trattamento che non vengono applicate, meno della metà degli intervistati conosce forme di tutela a favore delle lavoratrici. Nello specifico il 48,6% del campione dichiara di conoscere leggi indirizzate a limitare la disparità di trattamento, e il 45,2% dichiara di conoscere agevolazioni a sostegno delle lavoratrici. Focalizzando l'attenzione sulla popolazione direttamente interessata da queste forme di tutela - le intervistate di sesso femminile -, la tabella 6 mostra che solo poco più della metà di esse dichiara di essere a conoscenza di forme specifiche di tutela e supporto. Inoltre sorprende notare che gli intervistati di sesso maschile presentano un livello di conoscenza solo di poco inferiore di quello delle donne. La relativa conoscenza di tali strumenti è in parte confermata anche dal dato relativo alla popolazione estera. Nonostante tale popolazione dimostri una più alta conoscenza delle forme di tutela rispetto agli intervistati italiani, circa il 35-40% dei rispondenti ignora l'esistenza di leggi ed agevolazioni rivolte alla tutela delle lavoratrici femminili.

Tabella 6. Conoscenza o non conoscenza di leggi e agevolazioni per variabili socio-demografiche

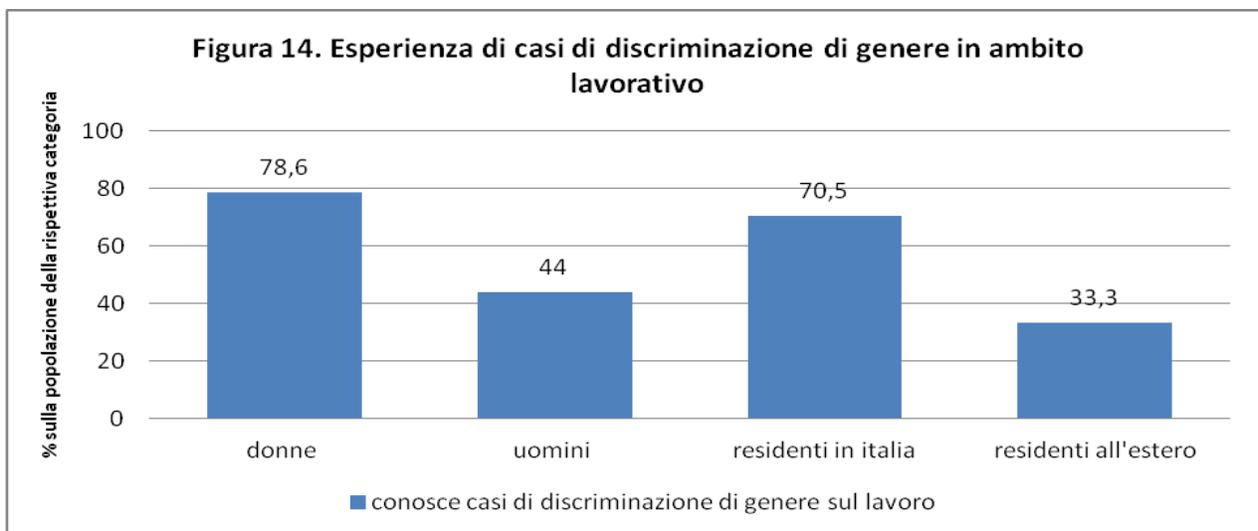
		genere		macro area geografica			Livello di istruzione		occupati		residenti all'estero
		M	F	Nord	Centro	Sud	Il°grado	laurea o superiore	si	no	
agevolazioni	si	50	51,5	48,5	52,5	53,4	57,5	47,7	51,3	59,5	55,6
	no	50	48,5	51,5	47,5	46,6	42,5	52,3	48,7	41,5	44,4
leggi	si	51	54	52	55,5	47,5	54,5	52	53	58	66,7
	no	49	46	48	44,5	52,5	45,5	48	47	42	33,3

In linea generale la tabella conferma che tra le categorie di popolazione presentate, il livello di conoscenza delle leggi e delle agevolazioni rivolte alla discriminazione di genere tende ad essere omogeneo e compreso in un ristretto intervallo di variazione a cavallo del 50% del campione. E' importante notare comunque che alcune categorie di popolazione presentano un livello di conoscenza

lievemente superiore rispetto alla media. Nello specifico, se si osserva il dato di coloro che dichiarano di essere inoccupati o disoccupati, si nota che la percentuale degli intervistati che ha risposto affermativamente alle domande in questione è di poco inferiore al 60%. Tale aspetto può derivare dalla una maggiore necessità di tutela e/o supporto che le specifiche condizioni di questi intervistati richiedono.

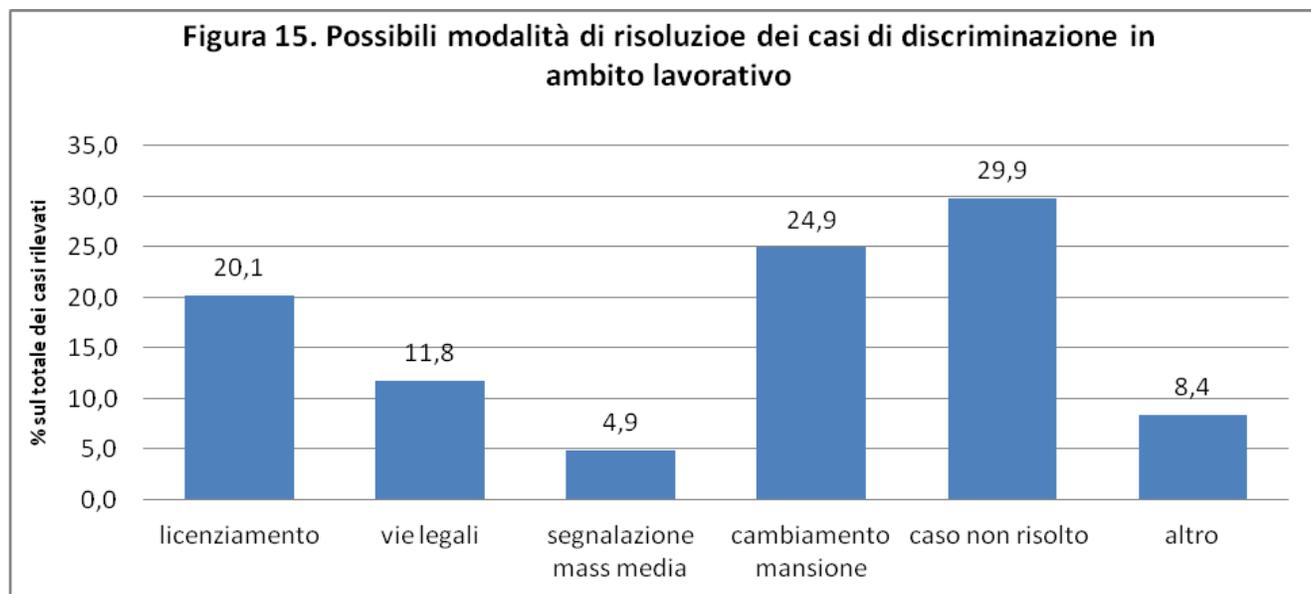
La limitata conoscenza dimostrata dal campione può essere vista come un sintomo di una carenza informativa del settore di tutela del lavoratore, ed evidenzia la necessità di potenziare le strutture così come le associazioni e le agenzie capaci, da un lato di tutelare direttamente i lavoratori fornendogli assistenza pratica (legale, burocratica), dall'altro in grado di permettere la diffusione e la circolazione di informazioni specifiche che forniscano ai lavoratori quegli strumenti che consentono di orientarsi e tutelarsi nel mondo lavorativo.

Il secondo aspetto che si è voluto analizzare in questa fase di ricerca riguarda la conoscenza diretta da parte degli intervistati di casi di discriminazione di genere in ambito lavorativo. Il campione conferma che la disparità di trattamento della donna nel mondo del lavoro è un fenomeno molto diffuso in Italia, infatti circa il 70% degli intervistati dichiara di aver avuto esperienza diretta o indiretta di tale fenomeno (figura 14). La percentuale cresce ulteriormente se ci si concentra sulle intervistate residenti in Italia, circa 8 donne su dieci infatti hanno risposto affermativamente a questa domanda. Dall'altro lato il grafico successivo (14) conferma quanto sia più bassa l'attenzione e la conoscenza di casi di discriminazione di genere da parte degli intervistati di sesso maschile, meno della metà di essi, nello specifico il 44%, è venuto a conoscenza di casi di discriminazione di genere.



Un altro dato interessante riguarda gli intervistati residenti all'estero. Dal grafico si evince chiaramente il netto divario tra quest'ultimi e tra residenti in Italia: in termini percentuali, rispetto alla popolazione risiedente in Italia, meno della metà di chi dichiara di essere residente all'estero ha avuto conoscenza o esperienza di casi di discriminazione di genere. Questo dato rileva la particolarità della realtà italiana rispetto alla problematica in esame, e conferma la necessità di migliorare il sistema di tutela e sostegno delle donne nel mondo lavorativo.

Al fine di comprendere in modo chiaro il fenomeno della discriminazione di genere si è deciso di approfondire l'analisi considerando anche le possibili modalità di risoluzione connesse a questa problematica. Il dato più significativo che emerge dal grafico (15) riguarda la modalità di risposta *non risolto*. Il 30% dei casi di discriminazione rilevati dagli intervistati risulta essere non affrontato in modo definitivo, e quindi le donne esposte a questa specifica discriminazione continuano a subire una disparità di trattamento. Questo dato risulta ancora più interessante se comparato con le risposte dei cittadini residenti all'estero: nessuno di quest'ultimi ha selezionato questa modalità di risposta. Inoltre appare interessante osservare che circa un quarto dei casi di discriminazione segnalati si risolve con un cambiamento di mansione della donna. Anche questa modalità di risoluzione, nonostante elimini il problema della discriminazione, tende a penalizzare la donna, che per uscire da una situazione di disparità di trattamento deve adeguarsi a una nuova mansione, ed accettare le ricadute negative che ciò può comportare, anche in termini di carriera professionale.



La soluzione più drastica e definitiva, ovvero il licenziamento, rappresenta il 20% dei casi presentati dagli intervistati. Nonostante non siamo a conoscenza della natura del licenziamento, ossia se deriva dalla volontà della donna, o, caso ben più grave, se imposto dal datore di lavoro, è importante notare che

questa modalità risolutiva risulta essere frequentemente utilizzata. A tal proposito è da ricordare che in Italia esistono forme di tutela del posto di lavoro contro i licenziamenti discriminatori, come ad esempio l'impossibilità di essere licenziate durante il periodo della maternità, o nel periodo precedente le nozze. Il problema relativo a queste forme di tutela, emerso anche in precedenza, è la scarsa conoscenza dei propri diritti e degli strumenti che ne garantiscono l'effettiva tutela. A conferma di ciò l'analisi evidenzia che solo poco più del 10% dei casi individuati è stato risolto tramite le vie legali. Nonostante questa possibile soluzione rappresenti la modalità più difficile da perseguire ed è onerosa, sia in termini economici ma anche morali e di impegno, lo strumento legale permette di ottenere il riconoscimento di quelle garanzie che la legge italiana riconosce, ma che spesso il mondo del lavoro tende a non ricordare.

4. LE PROPOSTE DEGLI INTERVISTATI EMERSE DALLA RICERCA

In ultima analisi ci è sembrato opportuno raccogliere l'opinione degli intervistati circa *“le possibili soluzioni per consentire un trattamento e un accesso paritario alle donne”*. Le proposte degli intervistati rispetto alle possibili soluzioni per il trattamento e l'accesso equo delle donne al mercato del lavoro ma anche alla vita politica e civile possono essere raggruppati in tre grandi macro aree: tutela della maternità e tempi di vita, cambiamenti di tipo istituzionale e rispetto alla cultura di genere.

Questa ripartizione tuttavia non vuole sminuire la complessità dei rimedi proposti dagli e dalle intervistati/e. C'è da dire infatti che molti propongono soluzioni composte e articolate, come se non esistesse un'unica opzione possibile per dirimere le differenze di genere. In tal senso è esemplificativa la risposta riportata di seguito *“[...] ampie campagne di sensibilizzazione- inchieste - ricognizioni e valutazioni delle differenti prospettive lavorative e carriere delle donne rispetto agli uomini (presidio, misure e controllo specialmente in ambiti di aziende private e di profili dirigenziali nel pubblico)- strumenti reali (operativi facilmente attivabili) di contrasto alla discriminazione sul lavoro. Sicuramente un lavoro culturale a partire dalla scuola sugli stereotipi e quindi dei ruoli. Servizi, asili nido ecc. in aiuto alla maternità. Riconoscere il valore economico del lavoro di cura delle donne. Non tutela ma uguaglianza nella differenza”*. O ancora un altro intervistato propone *“[...] defiscalizzazione del lavoro femminile (il 20% circa è a carico delle aziende). Politiche/cultura di condivisione dei carichi di cura della famiglia tra i partner- azioni volte al cambiamento culturale che coinvolga sia il genere maschile ma soprattutto quello femminile. Maggiore sostegno alle imprese che investo sulle donne come lavoratrici e come imprenditrici, ad esempio rifinanziando la legge 215 più efficiente ed efficace”*. Di seguito verranno trattati nello specifico le aree di maggior interesse emerse dalle domande aperte.

4.1 Tutela della maternità e tempi di vita

In Italia, la maggiore difficoltà che riscontrano le donne che decidono di avere dei figli è quella di riuscire a conciliare l'attività familiare con il tempo dedicato al lavoro. Nel nostro paese, a fronte di una forte mitizzazione del ruolo della madre, alle donne si richiede una difficile, quasi acrobatica quadratura del

cerchio: avere più figli e al contempo accrescere la loro presenza sul mercato del lavoro. Questo aspetto è chiaro anche per molti intervistati, i quali riconoscono queste difficoltà e avanzano diverse proposte, come ad esempio “maggiori politiche sociali come gli asili nido pubblici e scuole aperte fino alle 19 di sera”.

Infatti sono molti gli intervistati che evidenziano le difficoltà di conciliare il lavoro con le attività legate alla cura e alla gestione familiare. A tal proposito una delle intervistate riporta che sarebbe necessario “cambiare radicalmente tempi e modalità di lavorare, più flessibilità. Stare fisicamente più ore in ufficio non significa lavorare meglio né lavorare di più. Dare servizi per le donne anche in azienda. Insomma, anche il mondo del lavoro deve essere flessibile e adattabile alle esigenze delle lavoratrici (con o senza figli), no riunioni dopo le quattro del pomeriggio! Dovrebbero dare la possibilità di lavorare anche fuori l’ufficio senza distinzione di orari, figli vicini al nido se molto piccoli. Questo tanto per cominciare e poi dare strumenti legali molto più mirati e forti per far valere i diritti di base”.

Tanto nel pubblico come nel privato, in molti credono che le politiche aziendali a favore della maternità influenzerebbero positivamente le donne in fase di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro: “maggiori agevolazioni economiche sul fronte maternità, modelli di gestione del tempo diverse dal full-time in azienda, valutazione della lavoratrice a 360 gradi”.

Alcuni sottolineano non tanto la mancanza delle norme, ma che la loro debole applicazione influisce negativamente sulla piena partecipazione delle donne alla vita politica ed economica, e inoltre rilevano la mancanza di tutele organiche e coordinate: “leggi e regole ferree. Tutela reale in caso di discriminazione. Efficienti strutture di sostegno in caso di maternità: nidi a costi accessibili, scuole elementari a tempo pieno che non siano parcheggi. Assistenza - anche ludica o sportiva - per le scuole elementari e medie. Come ad esempio succede nei paesi del nord Europa.”.

Molti intervistati riportano come la deregolamentazione del mercato del lavoro abbia portato ad un progressivo “sventagliamento” delle tipologie contrattuali e a una diversificazione delle tutele tra lavoratrici sempre più marcata: “chi possiede un contratto di lavoro dipendente (a tempo indeterminato) può fruire delle tutele previste dalla legge, mentre una lavoratrice para-subordinata, come quella a progetto, ha delle tutele molto limitate, non può usufruire dei riposi giornalieri per allattamento e del congedo per la malattia del figlio/a, ecc. Sarebbe opportuno anche rivedere le attuali disposizioni in materia di diritto del lavoro”.

Avere un lavoro temporaneo o stabile, il sistema delle tutele connesso con le diverse tipologie contrattuali, il desiderio di carriera, la possibilità o impossibilità di lavorare *part time*, incidono sulla scelta di avere un figlio. Di fatto la presenza di tutele della maternità, e la loro portata, determinate dal rapporto contrattuale instaurato, pesano sul comportamento della donna poiché modificano in modo significativo i costi economici e organizzativi della maternità.

4.2 Cambiamenti di natura istituzionale

Molti intervistati hanno sottolineato come in Italia siano poche le Istituzioni espressamente preposte alla promozione dei diritti di genere e le poche esistenti hanno poco potere e/o risorse per consentire l'avanzamento della parità tra uomini e donne. Secondo un'intervistata infatti, "le istituzioni nazionali e regionali italiane che si occupano di pari opportunità e di tutela dei diritti delle donne sono frammentate, poco coordinate tra loro, senza una chiara divisione delle competenze e dei poteri decisionali, nonché sprovviste di fondi adeguati per contrastare ed eliminare le discriminazioni basate sul genere".

Tra le istituzioni nazionali che si occupano di promuovere e tutelare le politiche di genere ed i diritti delle donne a livello nazionale vi è il Dipartimento delle Pari Opportunità, tuttavia non ha autonomia politica né economica. Diversi intervistati sostengono che un Ministero con poteri e risorse effettive sarebbe molto utile nel "definire l'agenda politica e le priorità di un Paese e nell'elaborare le strategie per rispondere ai bisogni tanto degli uomini quanto delle donne (soprattutto quando si tratta di disciplinare, ad esempio, materie come la maternità, i diritti delle donne lavoratrici, la fecondazione assistita, l'aborto ecc.). Se la società italiana è composta più o meno in ugual misura da uomini e donne, le istituzioni democratiche, che sono (o dovrebbero essere) lo specchio della società, dovrebbero rappresentare in misura più o meno analoga gli uomini e le donne".

Inoltre al fine di una piena partecipazione delle donne in ruoli decisionali, in molti individuano le quote rosa come un male necessario. "Quote perché a nessuna piace essere rinchiusa in una percentuale di genere. Rosa perché richiama un'idea tradizionale di come le bambine devono mostrarsi al mondo. Il problema è che senza un sistema di quote vincolanti la presenza femminile ai vertici delle società non cresce." Allo stesso modo un altro intervistato suggerisce di "implementare la previsione di quote di genere, del tipo previsto dalla legge Golfo-Mosca per il riequilibrio della rappresentata di genere negli organi delle società quotate e a partecipazione pubblica, estendendole anche ad altri settori del mondo economico-lavorativo e istituzionale. Questo permetterebbe anche di lavorare sugli stereotipi esistenti nei ruoli di genere nella famiglia e nella società".

Inoltre, alcuni intervistati affermano che anche maggiori controlli e più meritocrazia potrebbero essere una buona soluzione. A tal proposito un intervistato afferma che "se si applicassero principi meritocratici non sussisterebbero discriminazioni tra uomo e donna: solo i migliori potrebbero accedere ai posti migliori, senza alcuna distinzione di genere". O ancora "meritocrazia verificabile - sanzioni su discriminazioni riscontrabili". Questo sta a indicare che in molti sostengono un'idea di una priorità della "persona" a prescindere dall'identità di genere. Gli stessi intervistati che propongono tali soluzioni sono, tuttavia, anche consapevoli che essa non è diffusa né condivisa e che soprattutto nel mondo del lavoro, non tutti sono propensi a valorizzare le capacità personali e a riconoscere le potenzialità e gli elementi di originalità che caratterizzano i soggetti senza considerarne il sesso e il genere: "bisognerebbe non valutare la donna solo per il vestito che porta ma per le azioni che compie e attraverso criteri obiettivi di valutazione senza pregiudizi in sede di colloquio".

4.3 Cambiare la cultura di genere

Gli stereotipi in generale sono semplificazioni che un gruppo di persone associa alla realtà e alle opinioni di un altro gruppo di persone, semplificando categorie o comportamenti generando luoghi comuni e aspettative che, senza essere messi in dubbio né verificati, si trasmettono di persona in persona, di generazione in generazione, condizionando la percezione della realtà, influenzando l'opinione pubblica, la cultura e l'ambiente in cui si vive. Gli stereotipi aiutano quindi a mantenere il sistema sociale e la cultura immutati nel tempo. Gli stereotipi di genere ingabbiano le donne e gli uomini in ruoli e situazioni sociali "predefinite": per esempio, la maggior parte di noi associa la professione del balletto o dell'insegnante di scuola materna a una donna, e quella dell'ingegnere ad un uomo. Ostacolano particolarmente quelle aspirazioni e attitudini delle donne che vanno oltre il ruolo materno, la cura della famiglia o il dover essere avvenenti e sensuali, impedendone di conseguenza l'avanzamento e la partecipazione nella vita attiva nella società.

La maggior parte degli intervistati riporta come un cambiamento della cultura di genere dovrebbe essere il primo passo per il superamento degli ostacoli che non permettono alla donna una piena partecipazione nel mondo del lavoro come nella società in generale. In tal senso un'intervistata afferma che bisognerebbe "cambiare la visione che la società ha della donna. Non pensare che la donna abbia un unico destino, quello di essere madre, e che tutta la sua vita, il suo lavoro gira intorno a questo. Eppure nella società una donna che fa carriera perché lo vuole per se stessa è ancora criticata e stigmatizzata. Bisogna cambiare la mentalità maschilista non solo degli uomini, ma di tutti. Perché le prime nemiche delle donne sono le donne stesse".

Deve cambiare la cultura certo, ma occorre prima creare davvero pari opportunità, senza nascondersi dietro ad una falsa neutralità formale, che è solo altra forma di discriminazione. Devono cambiare le regole maschiliste – nelle istituzioni, nelle imprese, nei media, nella scuola e nelle università – che affliggono non solo le donne ma l'Italia e le nostre prospettive di futuro. Un'intervistata ad esempio afferma che bisognerebbe "creare una rete sociale e culturale con interscambio di ruoli fra i generi nella cura della famiglia, con attivazione di appropriate infrastrutture".

Le politiche di Pari Opportunità sono spesso intese come politiche per tutti, dove "tutti" sono i soggetti "deboli", ma, le donne non sono soggetti deboli. Alcuni intervistati infatti sostengono come sia necessario "un nuovo patto sociale fra tutti i soggetti per rifondare una cultura dell'interdipendenza tra gli uni e gli altri e il mondo, contro una deriva culturale che vede l'individuo sempre più atomizzato".

È interessante sottolineare come molti intervistati sostengono che un cambiamento della cultura di genere debba partire prima di tutto dalle donne stesse. In tal senso si inserisce un'affermazione di un intervistato secondo cui servirebbe "un cambio di mentalità generale, anche delle donne stesse che spesso frignano senza prendersi ciò che spetta loro". Un'altra intervistata ritiene che "il problema dipenda soprattutto da noi donne. Partiamo con la convinzione che non riusciremo mai a raggiungere la

vetta e pertanto, ci accontentiamo. Spesso, però, purtroppo, un uomo viene preferito ad una donna per il semplice fatto che non andrà in "maternità". Un'altra intervistata ci riporta proprio la sua esperienza personale : "credo che la difficoltà maggiore stia nel fatto che la donna viene considerata debole. Il problema che ho riscontrato di persona è di essere stata scelta perché carina, ma allo stesso tempo stupida."

Gli stereotipi di genere agiscono e determinano la nostra vita in maniera inconscia e sono pericolosi tanto sugli adulti di oggi, quanto sugli adulti di domani. Infatti, un cambiamento di tipo culturale non può prescindere da azioni rivolte a promuovere una maggiore sensibilizzazione a partire dalla scuola. Infatti una cultura di genere più paritaria potrebbe essere trasmessa alla collettività attraverso un' "educazione che parta fin dalle scuole! Educare al rispetto dell'individuo, dalla razza, del sesso e della religione".

La scuola dovrebbe perseguire gli obiettivi di educazione a una cittadinanza di genere e di promozione di una cultura di non discriminazione. Il tema delle differenze e delle differenze, di genere, ma non solo, costituisce un nodo cruciale per una scuola di qualità e per l'orientamento in età adulta, soprattutto per le donne.

CONCLUSIONI

I principi della parità di trattamento e della non discriminazione sono al centro del modello sociale europeo e rappresentano uno dei capisaldi dei diritti e dei valori fondamentali dell'individuo alla base delle odierne società. Coerentemente con quanto auspicato ed indicato in sede europea, la riduzione delle disuguaglianze rappresenta uno degli obiettivi prioritari, da perseguire e realizzare, in primo luogo portando alla luce quelli che sono i fattori frenanti della mobilità sociale di alcuni individui perché appartenenti a gruppi che occupano posizioni marginali, per ragioni sociali, giuridiche, economiche o culturali.

Il progetto aveva l'obiettivo di approfondire il tema delle discriminazioni legate al genere attraverso la somministrazione un questionario mirato a verificare il grado di consapevolezza degli stereotipi da parte di uomini e donne e a raccogliere proposte per risolvere i meccanismi discriminatori che determinano situazioni di segregazione e di marginalità.

Rispetto alla percezione della discriminazione di genere nella sfera politico istituzionale, tutti gli intervistati sono concordi nel riconoscere l'esistenza di questo fenomeno. Tale visione tende ad essere più forte nella popolazione adulta e soprattutto tra chi ha un elevato titolo di studio, risiede nel Centro Nord, è occupato e donna. Tuttavia laddove le donne sono maggiormente penalizzate come nel Meridione, la percentuale di coloro che ritengono le donne ben rappresentate a livello politico istituzionale aumenta.

Rispetto all'ambito lavorativo, economico e sociale la percezione della discriminazione è sicuramente più forte. Infatti se confrontato con quanto emerso precedentemente nella sfera politico-istituzionale, per cui nessun intervistato ritiene che le donne siano sempre discriminate, in questo ambito questa opinione riguarda circa una donna su sei.

Inoltre a differenza sempre con quanto emerso nell'ambito precedente, la percentuale di coloro che ritengono la donna *sempre* discriminata è molto più alta nel sud Italia come ad indicare un maggiore malessere rispetto alla situazione economica.

Rispetto alla discriminazione subita nel mondo del lavoro, la ricerca conferma il cosiddetto fenomeno del "tetto di cristallo" ossia le donne, nell'ambito della divisione verticale del lavoro, sono ancora delegittimate. Si trovano bloccate da sistemi di esclusione ben radicati nelle abitudini lavorative e il tetto fa riferimento a questa barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità e di avanzare a livello professionale. Infatti rispetto alle possibilità di carriera, più del 65% del campione ritiene che la donna sia molto spesso o sempre discriminata. La problematica più sentita dal campione, subito dopo la possibilità di carriera, risulta essere l'accesso al mercato del lavoro.

In generale il problema della discriminazione di genere è molto sentito anche dalla popolazione maschile. A testimonianza di ciò dalla ricerca emerge che ad esempio per la popolazione residente nel sud Italia che non ritiene la donna discriminata in ambito lavorativo, per tutti gli ambiti analizzati, la

percentuale di intervistate femminili è sempre maggiore della quota maschile. Questo aspetto sembra suggerire che la percezione delle donne rispetto alle problematiche di genere in all'ambito lavorativo sia più bassa laddove vi sono condizioni lavorative più svantaggiose.

Un ulteriore aspetto interessante in relazione alla differenza di genere riguarda la popolazione di età comprese tra 18-30 anni. Tra coloro che non rilevano disparità di trattamento tra i due sessi nell'ambito lavorativo le giovani donne presentano percentuali sempre superiori rispetto ai loro coetanei maschi. Questo aspetto che può essere in parte falsato dall'assenza di una diretta esperienza del funzionamento del mercato del lavoro (e delle sue distorsioni) dovuta alla giovane età degli intervistati, dovrebbe essere letto come un campanello di allarme. Equità di trattamento e parità di genere dovrebbero essere due capisaldi riconosciuti soprattutto dalle nuove generazioni.

Sempre rispetto ai giovani, gli uomini che ritengono che le donne siano penalizzate nella loro condizione femminile nel momento dell'assunzione rappresentano quasi la metà del campione tuttavia una quota significativa (26.6%) ritiene che l'essere donna comporti un vantaggio nell'ottenimento del lavoro.

Quasi la totalità degli intervistati riconosce gli svantaggi lavorativi connessi alla maternità indipendentemente dalla regione di appartenenza, dal livello di istruzione, dall'essere occupati o meno e dalla fascia di età. Allo stesso modo quasi tutti gli intervistati sono concordi nel ritenere che la concezione culturale della donna, basata su un'idea stereotipata, possa essere alla base di fenomeni di discriminazione di genere.

Rispetto alle forme di tutela a favore delle lavoratrici, solo meno della metà degli intervistati ne è a conoscenza e la proporzione diminuisce se si prende in considerazione solo la popolazione femminile.

Circa tre quarti degli intervistati ammette di aver avuto esperienza diretta o indiretta della discriminazione femminile nel mercato del lavoro. La percentuale aumenta se si osservano i dati disaggregati per sesso, con circa 8 donne su dieci che hanno risposto affermativamente a questa domanda. Al contrario per coloro che risiedono all'estero le esperienze di discriminazione appartengono solo a circa la metà degli intervistati.

Rispetto alle azioni intraprese per denunciare o sollevare casi di discriminazione, solo una minoranza dei casi individuati è riuscita ad affrontarle tramite vie legali. A testimonianza della difficoltà che si riscontrano nell'opporsi a situazioni di discriminazione, un terzo degli intervistati non è riuscito a far fronte in modo definitivo e quindi continua a subire una disparità di trattamento.

Le proposte avanzate nella parte aperta del questionario sono ampie e strutturate. Gli intervistati ritengono che sia necessario avviare politiche rivolte alle famiglie (ampliamento e miglioramento dei servizi per l'infanzia), potenziare le istituzioni che promuovono la parità di genere. Tuttavia, molti indicano tra le priorità una battaglia che si gioca nel campo della cultura e della società. Quindi, ridefinire i rapporti tra i generi attraverso una profonda svolta culturale, già all'interno delle scuole, con azioni di sensibilizzazione e di promozione, ad esempio volte a incoraggiare un maggiore coinvolgimento

della figura maschile nell'ambito del lavoro familiare. Soprattutto con una diversa divisione delle responsabilità di cura tra i partner, sarà possibile per le donne partecipare maggiormente alla vita professionale e sociale su un piano di parità. Come a dire che la discriminazione di genere non è un affare solo di donne.

Appendice

Tabella A1. Percentuali per genere della popolazione che non ritiene la donna discriminata in abito lavorativo, per le problematiche rilevate, in base alle variabili socio demografiche utilizzate (percentuali sul totale della popolazione del rispettivo sesso); e differenziale di genere.

La tabella riporta le percentuali di coloro che non ritengono la donna discriminata. In particolare si è calcolata la differenza tra la percezione della popolazione maschile con quella femminile. Il differenziale rappresenta lo scarto tra le percentuali maschili e femminili, quindi se ho dei valori negativi vuol dire che le donne per quella specifica tematica presentano una percentuale maggiore tra coloro che ritengono la donna non discriminata. Altrimenti se il valore è positivo, la percentuale di uomini che ritengono la donna discriminata è maggiore di quella delle donne.

	possibilità di carriere		differenza salariale	
	differenza M-F		differenza M-F	
	tit. studio	mansione	tit. studio	mansione
nord	17,5	19	30,6	-3,6
centro	20,2	27,8	15,8	38,9
sud	-21,4	-16,4	-30,7	-26,4
II°	31,3	28,1	18,4	26,2
laurea	6,2	13	-0,5	5,9
Si	5,3	10,5	-2,7	3,8
No	6,4	8,6	11,4	-1,1
18-30	-12,7	-5	-27,5	-22,5
31-40	37	37	30,7	34,1
50-70 e +	4,3	-0,8	8,4	0,5
	accesso al lavoro		livello contrattuale	
	differenza M-F		differenza M-F	
	tit. studio	mansione	tit. studio	mansione
nord	11,9	16,3	16,3	12
centro	20,2	35,5	40,9	27,5
sud	-25,7	-2,1	-11,4	-12,1
II°	17,1	21,6	13,4	8,2
laurea	-1,5	14,9	19,5	18,6
Si	1,3	9,8	15	4,8
No	-1,7	14,4	1,1	20,3
18-30	-30	-7,5	-26,5	-15
31-40	43,4	49,9	54,5	56,3
50-70 e +	14,4	6,7	0,6	-11,5

Introduzione

Con l'intento di andare oltre la mera e semplice pari opportunità, ponendo invece al centro della società la donna in ambito lavorativo, al fine di voler porre rimedio alle evidenti e costanti disparità tra uomo e donna, è stata approfondita la normativa nazionale ed europea e le cosiddette "buone pratiche" a livello comunitario, nel settore dell'imprenditoria femminile, perché solo attraverso uno studio comparato fra le differenti modalità in cui si esplica la materia in esame è stato possibile ravvisare una corretta applicazione delle norme in materia di parità di genere nei vari Paesi europei che sono ispirati alle libertà fondamentali comuni presenti nelle costituzioni di tutti gli Stati membri, quali la dignità, l'uguaglianza, il divieto di discriminazione e, dunque, la parità di trattamento e di genere.

L'analisi si è articolata sostanzialmente in tre fasi:

- I. raccolta di principi cardine dell'imprenditoria femminile a livello comunitario, in particolare il principio delle pari opportunità e studio dei vari programmi d'azione intrapresi dall'Unione europea volti a promuovere la parità di genere (Small Business Act, Rete europea dei mentori per le donne imprenditrici, Portale per l'imprenditoria femminile, Rete europea per la promozione dell'imprenditoria femminile)
- II. rassegna della legislazione nazionale e regionale italiana con qualche spunto circa alcuni programmi ed azioni svolte tra il 2013 ed il 2014
- III. studio delle cosiddette buone pratiche in diversi Paesi europei analizzando le varie misure adottate per l'applicazione del principio della parità di genere ed ovviare alle difficoltà riscontrate.

2. Principi ispiratori comunitari

La tutela della parità tra uomini e donne vede la luce originariamente nel Trattato istitutivo della CE, ove all'art. 141 stabilisce che "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore", ponendosi come primario interesse quello di un'equa retribuzione, all'insegna del principio di eguaglianza, il quale assicura "ad ognuno eguaglianza di trattamento, quando eguali siano le condizioni soggettive ed oggettive alle quali le norme giuridiche si riferiscono per la loro applicazione" (Corte Costituzionale, sent. N. 3 del 1957).

Riferita inizialmente alla sola questione remunerativa, la nozione di eguaglianza in tale ambito è stata estesa nel tempo con una massiccia produzione normativa.

L'Unione si è espressa maggiormente con lo strumento delle Direttive, tra le quali possono senz'altro citarsi la direttiva n. 76/207/CEE recante norme in materia di "Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro".

La direttiva - così come modificata dalla direttiva 2002/73/CE con cui sono state introdotte nuove procedure giurisdizionali e/o amministrative in caso di mancata applicazione del principio, nonché nuove misure per garantire un indennizzo al soggetto leso e discriminato - dopo aver definito la nozione di discriminazione, ossia un comportamento indesiderato in ragione del sesso, focalizza l'attenzione sull'accesso al lavoro, inclusa la formazione preventiva, stabilendo che gli Stati membri potrebbero altresì prevedere differenti trattamenti, per la natura specializzata di un lavoro, per requisiti essenziali e determinanti nello svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed il requisito proporzionato.

Pertanto, l'applicazione del cd. principio della parità di trattamento significa che è vietata qualsiasi discriminazione diretta ed indiretta fondata sul sesso, nel settore sia pubblico che privato, che si ponga come impedimento all'accesso nel mercato del lavoro, dipendente od autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché di licenziamento.

Le medesime disposizioni si applicano a qualsivoglia tipologia di orientamento, formazione, perfezionamento ed aggiornamento professionale.

Alla luce della direttiva, inoltre, avrebbe natura discriminatoria anche un trattamento meno favorevole riservato ad una donna che provenga da un periodo di congedo per maternità. Infatti si precisa che, alla fine di tale periodo, la donna ha innanzitutto il diritto di riprendere il proprio lavoro ed inoltre di beneficiare di eventuali miglioramenti che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

In tema di congedo, più puntuali risultano però le due direttive nn. 86/613/CEE e 96/34/CE, la prima recante norme in materia di "Applicazione del principio della parità tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, nonché tutela della maternità" e la seconda trattasi di un "Accordo quadro sui congedi parentali".

La gravidanza costituisce certamente una differenza sostanziale tra uomini e donne, pertanto, la necessità di normative positive per ciò che concerne il periodo di congedo per maternità appare

indiscutibile.

Infatti, la Comunità europea ha adottato le ultime due direttive con lo scopo di promuovere diritti non ancora contemplati nella dir. n. 76/207/CEE.

Precisamente, la prima direttiva all'art. 4 stabilisce che "gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché siano soppresse tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento, definito nella direttiva 76/207/CEE, in particolare per quanto riguarda la creazione, la costituzione o l'ampliamento di un'impresa oppure l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma, comprese le facilitazioni finanziarie" e all'art. 8 precisa che gli Stati membri si impegnano ad esaminare se ed a quali condizioni le lavoratrici che svolgono un'attività autonoma e le mogli dei lavoratori che svolgono attività autonoma, possono, nel corso di interruzioni di attività per gravidanza o per maternità avere accesso a servizi di sostituzione o a servizi sociali esistenti nel loro territorio o ricevere prestazioni in denaro nell'ambito di un regime di previdenza sociale oppure di ogni altro sistema di tutela sociale pubblica.

A sua volta, la seconda direttiva fu adottata per dare attuazione al primo accordo sindacale europeo tra l'Unione delle Confederazioni Europee dell'Industria e dei Datori di lavoro (UNICE), la Confederazione Europea degli imprenditori pubblici (CEEP) e la Confederazione Europea dei sindacati (CES), il quale prevede un congedo parentale di almeno 3 mesi per figlio sino agli 8 anni di età.

Le tre organizzazioni citate costituiscono un importante esempio di dialogo sociale cui aderiscono le associazioni di categoria degli Stati membri al fine di promuovere e rappresentare a livello europeo il bisogno e gli interessi delle imprese europee, incentivare la competitività in Europa, attraverso lo sviluppo delle piccole e medie imprese, al fine di accrescere il livello occupazionale e infine di intervenire nella politica sociale sostenendo riforme volte a ridurre tasse, rendere i servizi pubblici più efficienti e a creare un mercato del lavoro più flessibile.

- Azioni comunitarie

L'impegno dell'Unione europea nell'ambito dell'imprenditorialità femminile è stato sicuramente registrato anche praticamente con una serie di azioni volte a promuovere i diritti delle donne al fine di dare attuazione alle numerose direttive adottate in favore.

Le iniziative analizzate e subito di seguito elencate sono tra quelle più recenti ed attualmente rintracciabili.

A) Small Business Act

Adottato nel 2008 costituisce un ampio corpus iuris con l'intento di migliorare l'approccio globale allo spirito imprenditoriale, promuovendo la crescita delle PMI aiutandole ad affrontare i problemi che continuano ad ostacolarne lo sviluppo.

Infatti, lo SBA sollecita costantemente gli Stati membri a offrire sostegno alle imprenditrici e lo scambio di buone pratiche. Contiene anche proposte legislative, come ad esempio il regolamento generale di esenzione per categoria in materia di aiuti di Stato che autorizza gli aiuti di Stato fino ad 1 milione di euro per nuove imprese con a capo le donne.

Altre proposte legislative riguardano lo Statuto della Società privata europea (SPE), la riduzione di alcune aliquote IVA, la semplificazione delle norme sulla fatturazione e la riduzione dei ritardi nei pagamenti.

Lo SBA si fonda su 10 principi fondamentali volti a guidare la formazione e la crescita delle piccole e medie imprese:

- i) Sviluppo di un ambiente favorevole all'imprenditorialità per agevolare la formazione di PMI, in particolare fra le donne e gli immigrati, ed incoraggiare i trasferimenti di imprese, soprattutto delle imprese a conduzione familiare.
- ii) Sostegno agli imprenditori onesti che desiderano riavviare un'attività dopo aver sperimentato l'insolvenza.
- iii) Formulazione di normative conformi al principio "Pensare anzitutto in piccolo".
- iv) Adattamento delle pubbliche amministrazioni alle esigenze delle PMI ed eliminazione degli ostacoli amministrativi.
- v) Adeguamento dell'intervento politico pubblico in materia di aggiudicazione degli appalti pubblici e di concessione degli aiuti di Stato.
- vi) Ricorso a tipi di finanziamento diversificati, quali i capitali di rischio, il microcredito o il finanziamento mezzanino.
- vii) Adeguamento della politica del mercato interno alle caratteristiche delle PMI e miglioramento della sua governance e visibilità.
- viii) Rafforzamento del potenziale d'innovazione, di ricerca e di sviluppo delle PMI, in particolare attraverso l'acquisizione delle competenze necessarie da parte degli imprenditori e del loro personale, il raggruppamento delle imprese in cluster e il coordinamento delle iniziative nazionali.

- ix) Trasformazione delle sfide ambientali in opportunità nell'ambito della produzione e commercializzazione di prodotti e servizi.
- x) Apertura delle PMI ai mercati esterni.

In forza di tali principi la Commissione:

- ha il compito di promuovere la cultura imprenditoriale attraverso la creazione di reti di imprese e lo scambio di esperienze; mentre gli Stati membri devono, invece adottare misure nei settori dell'insegnamento, della formazione, della fiscalità e dell'assistenza agli imprenditori.
- deve inoltre incoraggiare gli imprenditori alla politica della “seconda possibilità” ed in tale ottica gli Stati membri devono sostenere e limitare la durata delle procedure di scioglimento di un'impresa, nei casi di bancarotta non fraudolenta.
- deve presentare un CODICE DI BUONE PRATICHE alle autorità contraenti per le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, ed un Vademecum sugli aiuti di Stato alle PMI; mentre gli Stati membri devono adottare misure specifiche per PMI e informare meglio quest'ultime sulle opportunità esistenti.
- deve creare condizioni favorevoli agli investimenti; mentre gli Stati membri devono avviare nuovi programmi d'incentivo agli investimenti, sfruttando anche le possibilità offerte dai fondi comunitari (FES, FESR e FEASR).
- deve offrire maggiore assistenza affinché le PMI possano superare le barriere commerciali nei mercati esterni all'UE e in particolare in quelli emergenti. A tal fine la Commissione istituirà dei Centri europei d'impresa a livello internazionale, cominciando dalla Cina e dall'India, sostenendo l'apertura dei mercati privati e pubblici dei paesi terzi.

B) Rete europea dei mentori per le donne imprenditrici

Inaugurata a Varsavia, in Polonia il 15 novembre 2011, è una delle azioni proposte nella revisione dello SBA per promuovere, sostenere ed incoraggiare l'imprenditoria femminile in Europa, inizialmente compito della Rete europea delle ambasciatrici per l'imprenditoria femminile nel 2009.

La rete dei Mentori fornisce consulenza e sostegno per le donne imprenditrici su start-up, esecuzione e crescita delle loro imprese nella fase iniziale della loro vita.

I Paesi che ne fanno parte sono 17: Albania, Belgio, Cipro, Macedonia, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Montenegro, Paesi Bassi, Romania, Serbia, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Turchia e Regno Unito.

C) Portale dell'imprenditoria femminile

Iniziativa della Commissione per creare collegamenti a contatti, eventi e opportunità di networking tra gli Stati membri.

D) Rete europea per la promozione dell'imprenditoria femminile (WES)

La Rete riunisce rappresentanti dei governi di 30 paesi europei per offrire consulenza, sostegno e informazioni alle donne imprenditrici e pubblica una relazione annuale di attività da parte dei governi nazionali.

Nell'anno in corso si cita un bando a scadenza della Commissione europea – DG Occupazione, Affari sociali, Inclusione (PROGRESS 2013 – BANDO VP/2013/010) dal titolo “Delivering on skills for growth and jobs” - Azioni per la crescita e l'occupazione.

Gli obiettivi generali del bando sono stati quelli di incoraggiare nuove forme di collaborazione attraverso partnership tra attori pubblici e privati del mercato del lavoro (ad esempio, servizi per l'impiego pubblici e privati, aziende, tra cui le PMI, camere di commercio, enti di formazione e fornitori d'istruzione, le parti sociali, enti di intelligence del mercato del lavoro) per affrontare il problema della carenza o inadeguatezza di competenze professionali e contribuire in tal modo a colmare il divario tra offerta di lavoro e domanda nell'UE.

Sono state date preferenze per la presentazione di progetti che hanno sostenuto le transizioni nel mercato del lavoro dei gruppi vulnerabili di persone il cui potenziale è in gran parte inutilizzato (come disoccupati, donne e giovani).

Nella specie, trattasi di un bando che ha certamente privilegiato la condizione della donna ma non della donna imprenditrice, rispetto alla quale non sono stati facilmente individuati bandi o incentivi volti a favorire la crescita e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile così come si prefiggono le numerose direttive comunitarie in materia.

2. Normativa italiana

L'analisi prende le mosse dalle due leggi fondamentali sulle azioni positive: la legge n. 125 del 1991, recante norme in materia di "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e la legge n. 215 del 25 febbraio 1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" - parzialmente abrogata dal Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198 del 2006).

Le due leggi hanno introdotto nel nostro ordinamento un'ampia serie di disposizioni che, in attuazione alle direttive comunitarie, ha inteso promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività imprenditoriale.

Emblematica una pronuncia della Corte Costituzionale italiana che è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità delle due leggi, con riferimento all'art. 3, comma 1 della Costituzione per ciò che concerne il diritto all'uguaglianza.

Trattasi di due importanti pronunce, sentt. n. 109/93 e 422/95, con cui la Corte ha manifestato grande interesse e favore per le azioni positive per l'imprenditoria femminile, ritenendo che esse siano una grande espressione del principio di uguaglianza sostanziale sancito nella nostra Carta costituzionale.

E soprattutto, con riferimento alla legge n. 215/1992 la Corte ne ha giustificato l'emanazione e gli interventi che nel vigore della medesima sono possibili in quanto "diretti a colmare, o comunque ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali o modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente d'azienda".

Sulla scorta di tale illuminante pronuncia veniamo ai benefici della normativa.

- LEGGE N. 215/1992

Gli obiettivi principali della legge 215/1992 sono:

- favorire la creazione e lo sviluppo dell'impresa al femminile;
- promuovere la formazione imprenditoriale e la qualifica professionale delle donne imprenditrici;
- agevolare l'accesso al credito per le imprese a prevalente partecipazione femminile;
- promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei

comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

In perfetta armonia con le direttive self executing della Commissione europea succitate, dunque, la normativa italiana prevede che i soggetti che possano usufruire dei benefici sanciti sono:

- le società cooperative e le società di persone, costituite almeno dal 60% da donne, le società di capitali le cui quote partecipative “rosa” non siano inferiori ai due terzi e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne che operino nell'industria, artigianato, agricoltura del commercio, turismo e servizi;
- le imprese, consorzi, associazioni, enti, società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto (pubblico e privato), i centri di formazione e gli ordini professionali che svolgano attività di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e/o assistenza tecnica.

La legge prevede la possibilità di richiedere un finanziamento cd a “fondo perduto” per una parte degli investimenti ed una parte a tasso agevolato da restituire in 10 anni.

Sono finanziabili:

- l'avvio di attività imprenditoriali
- la realizzazione di progetti aziendali innovativi
- l'acquisizione di servizi “reali” destinati all'aumento della produttività, all'introduzione di nuove tecnologie, nuove tecniche di produzione nonché allo sviluppo di sistemi di qualità
- l'acquisto di attività preesistenti mediante il rilevamento di un'azienda o con affitto per almeno 5 anni.

- Codice delle pari opportunità

La legge 215/1992 è stata parzialmente abrogata per essere assorbita nel “Codice delle pari opportunità” adottato con decreto legislativo n. 198 del 2006, il quale è il frutto della raccolta di ben 11 leggi sulle pari opportunità, al fine di dare un testo unico alla normativa, evitando una struttura “particolare” del diritto in materia di parità di genere.

Il corpo normativo oltre a mettere a punto una serie di nozioni circa la parità tra uomini e donne e quali siano le fattispecie in presenza delle quali i principi ivi sanciti risultino violati, contiene una serie di precetti inerenti all'imprenditoria femminile.

Il provvedimento è suddiviso in 4 libri:

- LIBRO I: Disposizione per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna: dedicato alle norme che disciplinano il funzionamento di diversi organismi di Parità
- LIBRO II: Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali: dedicato ai rapporti tra coniugi disciplinati dal Codice Civile e alla normativa sul contrasto alla violenza in famiglia
- LIBRO III: Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici: dedicato alle discriminazioni nell'ambito lavorativo basate sul sesso, alle molestie sessuali e all'esercizio d'impresa al femminile
- LIBRO IV: Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici: dedicato alle norme sull'accesso alla carica di componente del Parlamento Europeo (quote rosa)

- DECRETO LEGISLATIVO N. 145/2013

Recentemente, un decreto legislativo n. 145 del 2013, apportando modifiche al precedente decreto legislativo n. 185 del 2000 recante norme in materia di "Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego".

La novità normativa sostanzialmente consiste nell'aver esteso la disciplina contenuta nel decreto 185/2000 anche alle micro e piccole imprese a prevalente partecipazione femminile e giovanile, al fine di porre rimedio alla crisi economica ed occupazionale del Paese.

I benefici previsti consistono sostanzialmente in mutui agevolati per gli investimenti, ad un tasso pari a zero, della durata massima di 8 anni e di importo non superiore al 75 % della spesa ammissibile.

I soggetti beneficiari sono le imprese:

- costituite da non più di 6 mesi alla data di presentazione della domanda di agevolazione;
- di micro e piccola dimensione, secondo la classificazione contenuta nell'Allegato 1 del regolamento CE 800/2008;
- in cui la compagine societaria sia compresa per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i 18 ed i 35 anni ovvero da donne.

- SEZIONE SPECIALE DEL FONDO DI GARANZIA PER LE PMI

Da ultima, in data 17 gennaio 2014, è stata, poi, istituita, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, la Sezione Speciale del Fondo di Garanzia per le piccole e medie

imprese dedicata alle imprese femminili.

Grazie a questo nuovo strumento le imprenditrici possono accedere direttamente al Fondo di Garanzia in maniera semplificata e possono presentare alle banche la prenotazione della garanzia dello Stato per chiedere finanziamenti.

Lo Stato, dunque, si accolla una parte del rischio del prestito che l'intermediario concede rendendo più agevole il finanziamento alle PMI femminili.

La Sezione Speciale dispone di risorse pari a 20 milioni di euro che verranno impiegate per interventi di garanzia diretta, controgaranzia e cogaranzia del Fondo mediante compartecipazione alla copertura del rischio.

Inoltre, una quota pari al 50 % della dotazione complessiva della Sezione sarà riservata alle nuove imprese o start-up.

3. Best practices

Alla luce della normativa raccolta a livello comunitario proponiamo una breve rassegna di buone pratiche in alcuni Paesi europei.

3.1. Italia

In un periodo compreso tra dicembre 2013 ed aprile 2014 si sono succeduti nelle varie Regioni una serie di bandi volti ad incentivare e promuovere le donne imprenditrici, con contributi erogati dalle Regioni e dalle Camere di Commercio.

Regione Lazio: bando da 1 milione e 290 mila euro per le imprese femminili approvato dalla Giunta regionale. Un progetto atto a finanziare la micro impresa dando assistenza, nella delicata fase di avvio e formazione dell'impresa, alle aspiranti neo imprenditrici, in collaborazione con i Comitati di Promozione dell'Imprenditoria femminile delle Camere di Commercio per dar vita ad uno Sportello donna per ognuna delle 5 province del Lazio.

Camera di Commercio di Verona: bando a scadenza (31 dicembre 2013) per uno stanziamento totale di euro 761,526,00 per il sostegno all'occupazione giovanile e femminile.

Regione Toscana: bando a scadenza aperto dal 15 dicembre 2011 al 30 aprile 2015 che prevede agevolazioni per prestazioni di garanzia su finanziamenti e operazioni di leasing, contributo per la riduzione del tasso di interesse su finanziamenti e operazioni di leasing, assunzione di partecipazioni di

minoranza nel capitale dell'impresa per un importo massimo di 100 mila euro.

Un bando emesso anche sulla scorta di una legge regionale della Toscana n. 21/2008 di promozione dell'imprenditoria giovanile, femminile e dei lavoratori già destinatari degli ammortizzatori sociali.

3.2. Germania

NATIONAL AGENCY FOR FEMALE START-UPS & ENTREPRENEURS – BGA (BUNDESWEITE GRUNDERINNENAGENTUR)

La BGA è un'agenzia per gli start up di imprese femminili attivata dal 2004 su iniziativa del Ministero Federale dell'Educazione e della Ricerca, il Ministero Federale per la Famiglia, le Donne e i Giovani e il Ministero Federale dell'Economia e la Tecnologia.

Si configura come una piattaforma nazionale per l'informazione, la formazione e la promozione del networking per le donne imprenditrici.

I servizi erogati sono di informazione, consulenza alle donne che avviano o rilevano un'impresa, con un focus particolare sulle imprese innovative e ad alta tecnologia.

3.3. Francia

Il Governo francese nella sua composizione è dotato di un Ministero dei diritti delle donne, creato nella sua forma attuale nel 2012, sotto la presidenza di Francois Hollande.

Il Fondo di Garanzia per le iniziative delle donne (FGIF) è stato, invece, istituito nel 1989 per migliorare l'accesso alla creazione di imprese o di partecipazione delle donne. I beneficiari sono indiretti potendo chiedere prestiti alle banche.

3.4. Portogallo

APOIO AO EMPREENDEDORISMO FEMMININO (SOSTEGNO ALLO SPIRITO IMPRENDITORIALE FEMMINILE)

L'azione Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile ha come obiettivo quello di supportare la creazione o la consolidazione delle imprese femminili, piccole e micro, e di facilitare alle donne l'accesso al lavoro indipendente; esso si rivolge in maniera particolare alle aspiranti imprenditrici.

Il “Programma Operativo per lo Sviluppo Sociale e dell'Impiego” del Ministro del Lavoro portoghese, prevede un sotto-programma al fine di promuovere le pari opportunità uomo-donna nelle politiche di

impiego e di formazione, e per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tra le varie misure ed azioni previste di è il progetto Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile ove sono previsti supporti finanziari per la frequenza di corsi di formazione e tirocini, consulenze, sostegno all'avvio d'impresa, network per la diffusione di informazioni sull'impresa.

Associazioni di donne managers e agenzie di formazione possono presentare una domanda al fine di operare come intermediari nei servizi richiesti, questi “agenti del business” dovrebbero aiutare le donne a concretizzare la loro idea imprenditoriale e provvedere a fornire loro una formazione specifica e personalizzata e consulenze tecniche, dalla fase dell'insediamento dell'impresa sino a due anni dalla creazione di essa; inoltre corsi di formazione e tirocini sono organizzati al fine di sviluppare le iniziative imprenditoriali, rinforzare le motivazione e la sicurezza delle donne, evidenziare le loro capacità di leadership e comunicazione.

Il Progetto prevede poi che le donne aspiranti imprenditrici vengano continuamente informate sulle opportunità di affari, sulla normativa in materia di lavoro, e sulle modalità di accesso ai finanziamenti.

Il Programma risponde alla bassa partecipazione delle donne nel campo degli affari e nel business, ed in particolare alle scarse iniziative imprenditoriali intraprese dalle donne.

Un altro esempio di sostegno destinato in modo specifico alle donne è l'assistenza fornita dall'organizzazione portoghese GDO per quanto riguarda l'accesso al credito bancario: le donne imparano a presentare in modo efficace il proprio caso alle banche ed a valutare meglio le aspettative. L'assistenza fornita copre anche le trattative riguardanti i tassi e le condizioni di garanzia.

3.5.Svizzera

USAM – gruppo donne manager unione Svizzera delle arti e mestieri

L'USAM è considerata la più importante unione in Svizzera per quanto riguarda il settore economico PMI e rappresenta 280 associazioni e circa 300,00 società

L'organizzazione è attiva nell'interesse delle PMI preoccupandosi di realizzare condizioni ottimali sia economiche, che politiche e ambientali, a favore delle piccole e medie imprese elvetiche.

Nel 1994 l'USAM fonda il gruppo Donne PMI-Svizzera, una rete manageriale di collaboratrici e imprenditrici indipendenti collegate all'Unione.

Il gruppo non ha statuti specifici e non è strutturato come un'associazione, ma funziona come una

piattaforma per accogliere e soddisfare le richieste da parte delle donne all'interno del loro ambito professionale.

Le Donne PMI-Svizzera detengono un seggio nella Camera Svizzera delle Arti e Mestieri, parlamento dell'USAM.

3.6.Lussemburgo

MENTORING MACHT ERFOLG (IL MENTORING PORTA AL SUCCESSO)

Il programma “Mentoring macht Erfolg” del Lussemburgo si rivolge a donne che intendono iniziare un'attività di impresa, con lo scopo di creare un ambiente favorevole per le donne imprenditrici sviluppando delle strutture adeguate per le “donne in carriera”.

Istituito dall'associazione Zarabina, ente che ha la funzione di promuovere le pari opportunità uomo-donna, è finanziato dal FSE, dal Ministro del Lavoro e dalle comunità locali.

Il programma prevede un incontro fra due donne: un mentor, cioè una donna in carriera a capo di una impresa che comunichi le proprie esperienze manageriali ed una mentee, ovvero una donna priva di esperienza nel settore imprenditoriale, che voglia accogliere i consigli ed il supporto della prima.

La partecipazione al programma è, peraltro, gratuita oltre che proficua grazie anche alla massiccia pubblicità su varie riviste e su giornali nazionali, oltre che su radio e trasmissioni televisive.

3.7.Regno Unito

ENTERPRISING WOMEN IN THE EAST OF ENGLAND

Iniziativa regionale dell'Inghilterra orientale. Trattasi nello specifico di una comunità virtuale per le donne neo imprenditrici gestita da oltre 5mila membri.

I fondatori (ovviamente donne) sono donne imprenditrici che agiscono da mentori per le donne interessate ad avviare una propria impresa.

È stata fondata grazie ad un finanziamento dell'East of England Development Agency e del FSE.

I Servizi erogati sono: formazione, eventi mirati al networking, mentoring, consigli di donne imprenditrici in carriera.

Conclusioni

Attualmente il livello occupazionale e per converso la disoccupazione dilagante sono i temi principali e più importanti negli Stati membri nel nostro periodo storico.

Dall'analisi effettuata in occasione del presente progetto, invero, emerge una realtà normativa imprenditoriale ben pianificata ed organizzata in alcuni dei Paesi dell'Unione presi a campione.

Risulta sicuramente rilevante sottolineare come dagli studi è emersa una certa concentrazione di legislazione e di buone pratiche nei Paesi più a Sud dell'Europa, mentre una più scarna disciplina si riscontra nei Paesi Settentrionali, indice sicuramente del fatto che nei Paesi più a Nord del continente europeo la problematica della parità di genere è stata quasi superata.

Purtuttavia, importanti passi in avanti si sono registrati sia a livello europeo che a livello nazionale, in Italia come negli altri Stati oggetto dello studio.

A partire dalle istituzioni ormai in piena facoltà di poteri e costituite a hoc a livello comunitario fino ad una serie di organismi pubblici o privati preposti, secondo un ordine di sussidiarietà, a livello statale e regionale.

Pertanto, risulta doveroso voler concludere con impressioni positive tale indagine volte ad incentivare le donne a lanciarsi nel mondo imprenditoriale, anche solo a livello morale, data la miriade di strumenti predisposti normativi e non, per non lasciarle mai sole in percorsi nuovi o già esplorati nel settore economico e commerciale, ben disciplinato anche nei periodi di congedo per maternità, fattore precedentemente assai penalizzante seppur del tutto naturale.

Dalle pari opportunità alla partecipazione protagonista. Le associazioni.

Un tema importante come l'equità di genere non interessa solamente il mercato del lavoro in senso stretto. Anche il Terzo Settore e le organizzazioni di volontariato, visti come laboratori di democrazia e di promozione delle diversità, sono chiamati a rispondere a una crescente partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica. Riflettere sul ruolo delle donne all'interno dell'associazionismo e sul loro apporto anche in termini di volontariato è al centro della presente ricerca.

Attraverso un'analisi di case studies su un campione ristretto di 6 grandi associazioni nazionali di volontariato si è verificato il tasso di presenza femminile a tutti i livelli, dagli iscritti alla dirigenza territoriale e ai vertici nazionali.

Nella tabella che segue vengono riportate le associazioni coinvolte nella ricerca. Come si può osservare dall'ultima colonna, in tutte le associazioni coinvolte, le donne rappresentano una quota importante tra gli iscritti.

Associazione	Anno di costituzione	% donne iscritte anno di riferimento (2013?)
Assoutenti	1982	51
Movimento Consumatori	1985	39
Confconsumatori	1976	65
Konsumer Italia	2013	45
Legambiente Onlus	1980	44
Sos Telefono Azzurro Onlus	1987	75

Le donne svolgono attività di volontariato, ma qual è la loro presenza ai vertici delle associazioni? Gli incarichi di responsabilità e dirigenza si declinano spesso al maschile e infatti nessuna delle associazioni coinvolte presenta nel proprio statuto l'obbligo delle quote rosa.

Tuttavia a testimonianza di un crescente protagonismo femminile a prescindere dall'esistenza di quote femminili, rispetto alle associazioni coinvolte nella presente indagine, almeno in 4 associazioni su 6 ci sono donne che coprono ruoli dirigenziali ai vertici nazionali e territoriali.

Inoltre in nessuna delle associazioni è presente un ufficio o dipartimento dedicato alle Pari Opportunità. Questo aspetto probabilmente incide su un debole dibattito interno rispetto ai tempi quali l'uguaglianza e/o le discriminazioni di genere. Infatti solo in 2 associazioni su 6, si è discusso sul tema delle Pari Opportunità e sono stati prodotti articoli e rapporti in merito.

Nonostante questi dati dimostrino che anche nel mondo dell'associazionismo vi sia ancora margine di miglioramento in termini di pari opportunità, si può ipotizzare che la maggior presenza femminile, sia in termini di iscritti ma soprattutto in termini di incarichi dirigenziali e la più alta sensibilità alla tematica in esame, sono due aspetti che condizionano in positivo l'approccio alla tematica della disparità di genere. Considerando entrambi gli ambiti esaminati in questa ricerca – lavorativo e associazionistico - si può concludere suggerendo che la strada che porta all'equità di trattamento di genere passa inevitabilmente attraverso due aspetti: il dibattito interno, che consente l'interiorizzazione delle pratiche e delle norme a sostegno della parità di trattamento; e soprattutto la rottura di quel "tetto di cristallo" che consentirebbe alle donne di intervenire direttamente sulle problematiche esaminate.