



Fondazione per la Professione Psicologica Adriano Ossicini

OSSERVATORIO PARI OPPORTUNITA' DI GENERE NELLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Questionario "Discriminazioni e benessere professionale" – CNN, CNDCEC, CNF

ABSTRACT (E. Camussi, C. Sassi, C. Annovazzi, D. Meneghetti, M.L. Sbarra)

In riferimento alle pari opportunità, il Global Gender Gap Report (2024) del World Economic Forum colloca l'Italia all'87° posto (su 146 Paesi considerati). A determinare questo risultato contribuiscono il perdurare di una bassa percentuale di occupazione femminile, il differenziale retributivo tra i generi, la scarsissima partecipazione delle donne italiane alla sfera pubblica e decisionale, la mancanza di efficaci pratiche per la conciliazione dei tempi di vita.

Si tratta di questioni che riguardano il cambiamento sociale, rispetto al quale non è utile limitarsi ad attendere una spontanea evoluzione (stime indicano che per una reale equità tra i generi occorrerebbero ancora 150 anni), né pensare di agire sulla formazione delle sole nuove generazioni (fattore strategico, ma con esiti a lungo termine). Occorre quindi investire anche sulla formazione degli adulti, per diffondere la consapevolezza degli stereotipi e dei pregiudizi appresi tramite la socializzazione e dell'influenza che esercitano sui nostri atteggiamenti e comportamenti, come processi cognitivi automatici. A quanto detto contribuiscono anche le indicazioni legislative correnti quali la Certificazione di Parità di genere (legge n. 162/2021), i fondi PNRR, l'Agenda Europa 2030, la Raccomandazione ILO 190 e la Strategia Europea sulla Parità di genere.

Allo scopo di indagare e intervenire sul tema, già nel 2018 il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi varava con il proprio Comitato Pari Opportunità (CPO) una prima ricerca a carattere nazionale, mediante un Questionario anonimo autosomministrato, sul tema della parità di genere nella comunità professionale psicologica. I risultati sono stati pubblicati nel Quaderno CNOP n°5 del 2019, scaricabile al link <https://www.psy.it/newsletter-n8-psicologhe-psicologi-e-pari-opportunita-il-report-di-ricerca-cnop/>. I buoni riscontri ottenuti con l'iniziativa, sia sul piano dell'interesse che degli elementi analitici emersi, presentati in occasione del Convegno Interordinistico CNOP "Empowerment di comunità. L'alleanza delle differenze nelle strategie di sviluppo", svoltosi a Roma il 23 Novembre 2018, hanno stimolato la prosecuzione dei lavori sul tema. Nel 2023, a distanza di 5 anni, il CPO ha ritenuto utile procedere ad una rilevazione di *follow-up*, che tenesse conto sia dei cambiamenti che l'esperienza Covid-19 ha comportato, sia dell'accresciuta rilevanza della tematica. I risultati sono stati presentati a Roma il 1 marzo 2024 durante il Convegno CNOP "Cinque anni dopo. Psicologhe, psicologi e pari opportunità" e pubblicati nel Quaderno CNOP n°16, scaricabile al link <https://www.psy.it/wp-content/uploads/2024/10/ordine-degli-psicologi-libro-SEDICI.pdf>. I risultati ottenuti nelle due rilevazioni sono congruenti con quanto presente nella letteratura scientifica, e annualmente rilevato da ISTAT ed EUROSTAT per quanto riguarda l'asimmetria tra i generi a sistematico svantaggio delle donne nelle professioni.

A partire dalle esperienze pregresse, l'Osservatorio Pari Opportunità di Genere nelle Professioni Ordinarie è un progetto che la Fondazione per la Professione Psicologica Adriano Ossicini del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) ha attivato a partire dal 2023 per gli Ordini Professionali sul tema delle Pari Opportunità.

Lo scopo è mettere a disposizione un efficace strumento di rilevazione ed un adeguato supporto scientifico per l'analisi dei risultati, la ricerca delle buone pratiche e la definizione delle migliori strategie di intervento anche formativo atte a promuovere e realizzare l'equità tra i generi. Il Consiglio Nazionale del Notariato, CNN - Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, CNDCEC - Il Consiglio Nazionale Forense, CNF hanno condiviso la proposta e aderiscono all'Osservatorio, unitamente ad altri Ordini nazionali.

La prima fase delle attività dell'Osservatorio è stata la realizzazione di una *survey* nelle comunità professionali di iscritte e iscritti agli Ordini aderenti. La ricerca per CNN, CNDCEC e CNF è stata condotta con il coordinamento scientifico della Fondazione Ossicini e lo strumento utilizzato per l'indagine è un Questionario anonimo autosomministrato, progettato ad hoc congiuntamente con le referenti nazionali per le Pari Opportunità dei tre Ordini. Hanno risposto complessivamente oltre 7.500 professioniste e professionisti, soprattutto dal Nord (circa il 60%), con una netta prevalenza femminile (circa il 66% donne e il 34% uomini). Un numero di persone decisamente significativo, considerando anche l'impegno di tempo richiesto per la compilazione, che indubbiamente segnala un interesse per il tema.

La collaborazione tra CNN, CNDCEC e CNF, che pur nelle loro marcate specificità condividono molte similarità, ha portato dunque alla prima ricerca psicosociale inter-ordinistica nazionale sul tema delle pari opportunità (altre rilevazioni sono state compiute nel corso del tempo a livello provinciale, regionale e nazionale dai singoli Ordini e/o dai Tavoli Interprofessionali), fatto questo di sicura rilevanza poiché le comunità professionali coinvolte sono parte della classe dirigente italiana, che in quanto tale ha la possibilità di incidere sul tessuto sociale del paese sostenendo il cambiamento.

La ricerca restituisce al CNN, al CNDCEC e al CNF la fotografia dei dati raccolti e la voce dei professionisti e delle professioniste che hanno voluto esprimere i loro pareri, e il quadro d'insieme racconta di una comunità professionale che riflette sulle stesse problematiche presenti nella letteratura scientifica per quanto riguarda l'asimmetria tra i generi nel mondo del lavoro.

Su alcuni temi, i risultati sono analoghi per i tre Ordini, come pure sono abbastanza allineate le risposte di uomini e donne: questo vale per la distribuzione del tempo lavoro - sono a tempo pieno il 90% delle persone partecipanti - e vale per i dati raccolti in tema di leadership, con la maggioranza di chi ha risposto all'indagine che ritiene che nei contesti professionali una leadership composta da uomini e donne sia la più apprezzabile, anche in base al riconoscimento di capacità di leadership ad entrambi i generi. Analogamente, la maggioranza dei professionisti e delle professioniste partecipanti, dichiarano di non ritenere gli uomini e le donne più "adatti" ad occuparsi di settori professionali specifici e differenziati.

Relativamente ad altre problematiche, invece, le risposte hanno accentuazioni parzialmente diverse tra le/gli appartenenti ai tre Ordini (anche a causa della diversità dei contesti professionali), o tra le donne e gli uomini in generale, e riguardano le disparità percepite relativamente ad alcune questioni fondamentali e trasversali al mondo del lavoro:

- pari opportunità nell'accesso alle professioni,
- rappresentanza nei ruoli organizzativi apicali e nelle cariche istituzionali,
- opportunità e difficoltà di carriera,
- differenziali di reddito in relazione a carriera e competenze,
- valorizzazione delle competenze e soddisfazione professionale,
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,

- influenza del lavoro sui progetti di genitorialità,
- consapevolezza degli effetti degli stereotipi di genere.

Nelle parole di chi ha partecipato troviamo ad esempio affermazioni, per quanto riguarda l'accesso alle professioni, quali *"Nel notariato l'accesso alla professione è paritario" (CNN)*, accanto a *"Mentre nella magistratura si incontrano maggiori figure femminili [...] nell'avvocatura non mancano esempi di grande valore da parte di colleghe ma rimane nella società un maggior peso sulle spalle della donna che, nella libera professione, implica uno sforzo maggiore nella quotidianità"*(CNF); e ancora *"Non è tanto un problema di presenze, quanto un problema di disparità di trattamento economico."* (CNDCEC).

Per quanto riguarda il fenomeno detto della "segregazione orizzontale" (ossia la concentrazione delle donne in particolari ambiti o settori interni alla professione), che parzialmente si incrocia con quello della "segregazione verticale" (l'esclusione o la ridotta partecipazione ai ruoli di vertice) tra i commenti si trovano richieste come *"E' urgente inserire le quote di genere per tutti gli incarichi e vietare gli 'only male panel' per rompere la rete di complicità maschili che impedisce alle avvocate di affermarsi. E serve un nido in ogni Tribunale"* (CNF), ma anche convinzioni come la seguente *"Sono proprio le donne che NON vogliono impegnarsi in alcuni ambiti e non è un problema di ruoli o di opportunità."* (CNDCEC).

Allo stesso tempo la consapevolezza delle disparità evidenzia diversi livelli di articolazione, includendo visioni chiare e complesse al tempo stesso, riferite a clienti, colleghi e colleghe: *"Nella libera professione in ambito di studio legale, la disparità di genere e la discriminazione sono all'ordine del giorno sia da parte dei clienti sia da parte di colleghi che di colleghe. Per il cliente, un uomo è l'avvocato, la donna è la dottoressa, la segretaria o la signora. Per i colleghi, spesso è lo stesso. Le professioniste senza figli tendono ad escludere dalle pratiche più interessanti quelle con figli perché meno disponibili. [...]"* (CNF). Le disparità passano infatti anche attraverso il disconoscimento del ruolo professionale: *"Occorre una reale presa di consapevolezza e la diffusione della cultura della parità di genere, a tutti i livelli, anche utilizzando strumenti normativi, regolamentari, deontologici. Non accetto che molti sul lavoro mi chiamino Signora anziché con il mio titolo professionale, che viene invece sempre riconosciuto al collega uomo"* (CNN). Molta attenzione viene poi data alla (mancata) percezione di competenza ed adeguatezza: *"In Italia la parità di genere non esiste, non è solo un problema legato alla maternità, che è un gesto eroico per una libera professionista. il mondo del lavoro è totalmente maschilista e nell'80% dei casi la figura femminile è considerata meno capace sia nel pubblico che nel privato. se sei donna e anche giovane è ancora peggio."* (CNDCEC).

Quali dunque le soluzioni? La promozione del cambiamento culturale. Ad esempio attraverso un "nuovo maschile": *"Lavoriamo sui modelli che riguardano gli uomini e iniziamo ad introdurre una cultura di un nuovo maschile che possa convivere con il nuovo femminile che è più avanti"* (CNDCEC). E comunque sulla consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi: *"va fatto un serrato lavoro per far prendere consapevolezza anche al mondo dell'avvocatura dei pregiudizi di genere che di fatto permeano la professione, dall'altro si deve agire con norme a tutela del lavoro [...]"* (CNF). Ed infine anche attraverso il sostegno di rete alle donne per favorirne la presenza nei ruoli apicali, ad esempio con l'offerta di servizi di conciliazione: *"Ritengo che le donne dovrebbero essere più disponibili ad assumere ruoli apicali e a scegliere altre donne per ruoli apicali e occorre sensibilizzare in questo senso. Ritengo anche che la parte più importante delle politiche di genere dovrebbe consistere nell'offerta di servizi che possano aiutare le donne nel conciliare le ambizioni di carriera con il loro naturale e insostituibile ruolo di madri."* (CNN)



Complessivamente possiamo affermare che i risultati dell'indagine dell'Osservatorio Pari Opportunità nelle Professioni Ordinarie realizzata con CNN, CNDCEC e CNF rappresentano uno strumento importante e di grande valore per i Comitati e le Commissioni Pari Opportunità dei Consigli Provinciali e Nazionali. Da utilizzare per la progettazione e realizzazione delle attività istituzionali, volte a favorire ed incrementare nelle comunità professionali la consapevolezza delle disparità ed una più ampia riflessione rispetto a ciò che può efficacemente contribuire al raggiungimento delle Pari Opportunità. La stessa dimensione inter-ordinistica della ricerca è portatrice di valore aggiunto: consentirà infatti di trovare sinergie sulle tematiche di interesse comune e valorizzare le specificità nello scambio di esperienze e buone pratiche, a tutela e promozione del cambiamento

Da un punto di vista psicosociale, infine, i risultati emersi ineriscono atteggiamenti, comportamenti, benessere professionale, salute psicofisica: e dunque ribadiscono l'importanza sia delle risorse psicologiche (incrementabili attraverso processi formativi), sia delle alleanze inter-istituzionali.