

Il questionario in tema di pari opportunità 2014: i risultati

Al questionario, distribuito tra il giugno e l'agosto 2014, hanno risposto 203 colleghi, di cui 9 praticanti; se compariamo questo dato a quello degli iscritti che hanno votato per le elezioni del cpo il 28 febbraio scorso e che sono stati 153, ne possiamo senz'altro indurre un aumento dell'interesse verso queste tematiche, nei cui confronti risulta quindi essere stato sensibilizzato un pubblico più ampio. Resta che molto lavoro è ancora da fare; ma l'inizio è incoraggiante.

Fotografia generale

Passando ai numeri: attualmente all'Albo degli Avvocati di Vicenza risultano **iscritti 1397** colleghi, di cui 70 stabiliti e 340 cassazionisti. I praticanti sono circa 200, di cui abilitati al patrocinio. Per genere, gli avvocati appartenenti al Foro di Vicenza si distinguono in 713 maschi e 674 femmine.

Hanno compilato il questionario 125 donne e 78 uomini, quindi il 18,55% delle donne e l'11% degli uomini.

La maggioranza delle persone che ha risposto appartiene alla fascia d'età che va dai 30 ai 50 anni (149, di cui 96 donne e 51 uomini), contro gli 8 che hanno meno di 30 anni e i 36 che ne hanno più di 50 (di cui 18 uomini e 18 donne, a fronte di un dato assoluto che ha visto rispondere molte più donne). Più particolarmente, hanno dai 30 ai 40 anni 47 donne e 23 uomini, dai 40 ai 50 49 donne e 28 uomini. Viene confermato il dato, presente su scala nazionale, per il quale l'ingresso femminile nel mondo dell'avvocatura, iniziato negli anni 90, ha portato al conseguimento della parità numerica. Restano altre differenze, che i risultati del questionario, seppur evidentemente parziali, testimoniano.

La maggioranza del campione è titolare di uno studio individuale (69 risposte, pari al 35%); risulta significativo il numero di chi collabora con il titolare di un studio (42 risposte, vale a dire il 21%), e altrettanto diffuso è il modello della mera condivisione degli spazi e dei costi (29%); solo 27 colleghi (di cui 8 donne) hanno dichiarato di operare in associazione (14%).

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza, quello più rappresentato è il diritto civile (83% delle donne e 58% degli uomini); penalisti puri sono il 4% delle donne e l'8 degli uomini; si occupano sia di civile che di penale il 12% delle donne e il 14% degli uomini.

150 dei 203 colleghi che hanno risposto hanno studio in città, 43 in provincia, 10 sia in città che in provincia. Anche questo dato conforta la significatività del campione.

Redditività della professione

161 colleghi esercitano la professione a tempo pieno; 32 vi dedicano fino a 6 ore al giorno e, di questi, 27 donne e 5 uomini.

Per quanto riguarda i redditi tratti dall'esercizio della professione, essi si attestano, per la maggior parte del campione rilevato, nello scaglione dai 15 ai 30.000 euro (51 risposte, 30 donne e 21 uomini); segue il numero di coloro che dichiarano di percepire un reddito tra i 30 e i 50.000 euro (39, 23 donne e 16 uomini) e tra i 7.500 e i 15.000 (33, 25 donne e 8 uomini). Solo 3 soggetti, tutti praticanti e donne, dichiarano di non percepire reddito alcuno; 26 dichiarano redditi sino a 7.500 euro (20 donne), 32 oltre i 50.000 (di cui 14 donne e 18 uomini, ma va ancora sottolineato che al questionario hanno risposto 125 donne e 78 uomini e che 18 donne e 18 uomini hanno più di 50 anni).

Carichi familiari e professione

La situazione familiare più rappresentata, sebbene per poco, risulta essere quella di chi ha uno o più figli (60 donne, 43 uomini: totale, 51%). Tra le donne, 40 su 60, pari al 66%, hanno solo un figlio; gli uomini nella stessa situazione sono 14, pari al 33% degli uomini. Se ne può indurre che il carico familiare diverso si accompagna ad una ripartizione dei ruoli genitoriali che vede significativamente privilegiato, per i tempi da dedicare all'esercizio della professione, il genere maschile; molti più colleghi hanno più di un figlio di quanto non sia per le colleghe, che in alto numero alla professione devono probabilmente sacrificare le maternità dopo la prima.

Alla domanda se la professione abbia condizionato le scelte di vita intraprese dai colleghi, il 55% (pari a 111 risposte su 203) ha risposto affermativamente. I condizionamenti risultano quasi interamente rappresentati da rinunce o ritardi al matrimonio o all'avere un primo o anche altri figli (100 risposte su 203). Sia donne (65 su 125) che uomini (46 su 78) dichiarano che la professione ha inciso nelle scelte personali. E' comunque interessante rilevare come sia alto anche il numero di professioniste per le quali l'esercizio dell'avvocatura non ha rappresentato un impedimento alla realizzazione personale (60 su 125, pari al 48%).

Quanto alla ripartizione del tempo di cura dei figli tra genitori uno dei quali sia avvocato, solo il 34% dei colleghi genitori afferma essa sia operata in modo equo; di questi, 21 sono donne e 14 sono uomini. Per il restante 66% (64 risposte, di cui 40 date da colleghe) così non è, anche se non si è approfondito specificamente su quale dei due genitori detta cura ricada prevalentemente. In un caso la risposta enunciava esplicitamente che la maggior parte del tempo era trascorso dai figli con il padre- marito della professionista.

Interesse verso l'azione del CPO

Si sono sottoposti ai colleghi anche domande intese a capire se le azioni positive che il Comitato intende promuovere risultino di effettivo interesse comune. La risposta è stata ampiamente positiva su più fronti.

Per quanto riguarda le azioni che il Comitato è chiamato a promuovere in ausilio della genitorialità, ben 134 colleghi (il 66%) hanno manifestato interesse a che siano adottate misure positive per aiutare i colleghi che siano anche o intendano diventare genitori.

In particolare, il 26% ha espresso apprezzamento per iniziative volte a organizzare un servizio di ludoteca/doposcuola all'interno o limitrofo al tribunale; una percentuale di poco inferiore (25%) ma comunque assai significativa, in quanto rappresentativa di un quarto del campione sondato e della metà dei genitori, ha auspicato l'adozione di un Protocollo in materia di legittimo impedimento, vale a dire della positivizzazione della facoltà di vedere rinviata la trattazione di un procedimento data a chi – per recente maternità/paternità o certificata malattia o altro impedimento ivi previsto – si trovi in situazione tale per cui gli sia impossibile partecipare alla relativa udienza; il 45% dei sondati, pari all'85% dei genitori, trova particolarmente interessante la stipula da parte dell'ordine di convenzioni con strutture di cura dell'infanzia che prevedano il rimborso parziale della quota di frequenza.

Si è chiesto inoltre se sia ritenuto utile un servizio di sostituzione in udienza per venire in aiuto a colleghi che subiscano gravi impedimenti di salute o famiglia. Le risposte affermative sono state di assoluta maggioranza (155 su 203, pari al 77%); addirittura superiori le manifestazioni di disponibilità a prestare l'anzidetto servizio, che 30 intervistati vorrebbero allargare anche alla redazione degli atti (132 colleghi hanno invece esplicitamente limitato l'ipotizzato servizio alla sostituzione in udienza). Non tutti coloro i quali ravvisano l'utilità di organizzare un servizio di sostituzione in udienza (155) ritengono opportuno vederlo remunerato sulla base di un apposito tariffario (solo 128, pari all'83%, sono per una qualche forma di remunerazione).

Richiesti di un'opinione circa l'utilità di vedere espletati gli obblighi formativi in orari diversi da quelli in cui attualmente e da sempre essi vengono per lo più offerti (ore pomeridiane, generalmente dalle 15 in poi), 62 colleghi rispondono affermativamente; richiesti se ritengano opportuno svolgerli nel corso della pausa pranzo, ben 103, vale a dire oltre la metà di coloro i quali hanno compilato il questionario, dicono di sì. Va notato che ben 48 persone che hanno negato l'opportunità di vedere fissati eventi formativi in orari diversi da quelli abituali hanno poi, contraddicendosi, risposto affermativamente alla domanda circa l'opportunità di eventi in pausa pranzo. Ciò si presta ad una considerazione: forse siamo appiattiti su modelli organizzativi dell'ambito lavorativi che si tramandano secondo schemi sempre uguali e non ci chiediamo neanche se siano confacenti alle nostre esigenze della sfera personale/familiare e quindi se siano possibili altri modelli più idonei, meno discriminanti appunto.

Da ultimo ma non per ultimo, lo sportello d'ascolto: l'assoluta maggioranza degli intervistati afferma che la sua istituzione rientra tra le priorità del comitato (73%).

Discriminazioni

Le discriminazioni di cui attraverso i questionari si è avuta notizia risultano preponderantemente a svantaggio di donne, per lo più giovani. In rari casi la motivazione della subita discriminazione è ascritta alle opinioni politiche (2) o all'appartenenza sociale (2).

Comportamenti discriminanti: oltre alla mancata considerazione dal punto di vista professionale, che sfocia in apostrofazioni irrispettose o addirittura offensive in udienza e tra colleghi, sono purtroppo rappresentate in modo non isolato (vi sono almeno quattro segnalazioni al riguardo) situazioni in cui la professionista viene espulsa dallo studio in cui ha operato sino al giorno prima per avere comunicato l'intrapresa gravidanza (1), o non riaccolta nella struttura dopo avere dato alla luce un figlio (4); in un caso, è riportata la frase con la quale il titolare intende scoraggiare simili situazioni (non bisogna restare incinte!); diverse segnalazioni hanno per oggetto la mancata retribuzione del lavoro svolto, la pretesa di osservanza di regole da dipendente a fronte di alcuna garanzia, tantomeno retributiva, che a quel profilo sarebbe attagliata. Molte colleghe lamentano di avere constatato la preferenza a priori del collega maschio da parte dei clienti, lo sminuire da parte dei medesimi il lavoro delle donne, e la aspettativa di vedere l'attività della professionista meno cara di quella del collega maschio, rispecchiata nella liquidazione, da parte dei magistrati, di onorari più bassi alle colleghe donne. All'interno degli studi, se praticamente tutti gli intervistati allegano di avere contatti diretti con i clienti delle cui pratiche si occupano, è talvolta emersa la attribuzione di incarichi più o meno importanti in ragione del sesso, e naturalmente a detrimento delle colleghe donne. Alcune lamentano di avere subito avances.

Alla domanda se subiscano violenza, molestia, stalking nell'ambito della professione, il 4% (7 intervistati) risponde affermativamente, ascrivendo i relativi comportamenti a colleghi (5) o clienti (2).

Le cause delle discriminazioni di genere sono dalla maggioranza del campione riferite alla mancanza di strutture. Vengono poi in considerazione la difficoltà di conciliare i tempi del lavoro e della famiglia, il fattore culturale e il mancato investimento sul ruolo paterno.

Spunti e suggerimenti

Nel questionario erano diverse domande "aperte", volte a raccogliere suggerimenti in tema di pari opportunità.

Molti sollevano la questione della obbligatorietà dell'iscrizione alla cassa; alcuni chiedono di vedere diminuiti i costi previdenziali in ragione dell'età e del genere; altri preferirebbero essere aiutati nelle fasi di esordio della professione attraverso strutture e finanziamenti rivolte alle fasi di starting up. Numerose le esortazioni a sensibilizzare gli iscritti rispetto alle tematiche di genere e di pari opportunità. Lo sportello d'ascolto viene visto come elemento capace di incoraggiare chi abbia subito discriminazioni a farne denuncia; è sottolineata l'esigenza che chi raccoglie la denuncia offra competenza e rimedi.

Viene sollevato il problema dell'accessibilità del Tribunale e soprattutto dell'UNEP. Anche i parcheggi per invalidi e donne in gravidanza sono menzionati tra gli obiettivi da raggiungere.

Due ambiti da approfondire risultano l'accesso delle donne a posizioni apicali dell'avvocatura (e questo CPO sta organizzando un apposito seminario che sarà tenuto il 19 e 20 dicembre p.v.) e il rapporto delle donne con il denaro (per il che si rimanda alla giornata di studi organizzata dal CPO presso l'Ordine degli Avvocati di Treviso per il 28 novembre prossimo).

I prossimi passi

L'aver ricevuto risposta al questionario diffuso tra gli iscritti ci ha permesso di delineare un quadro che reputiamo però ancora ristretto rispetto alla realtà del nostro foro. I risultati che abbiamo potuto analizzare saranno ancora più significativi se ad essi saranno aggiunti i dati che altri iscritti, entro breve, vorranno fornirci per dare maggiore completezza e significatività alla nostra ricerca. E' importante che ciascuno di noi comprenda che da una visione d'insieme possono derivare le soluzioni ai problemi che agitano la nostra categoria, primi tra tutti ma non unici quelli relativi alle discriminazioni, in particolare quelle di genere.

Il questionario (che troverete pubblicato nello spazio che il CPO si vede riservato nel sito dell'ordine, alla sezione "eventi ed iniziative") sarà a disposizione di chi voglia rispondere e così aiutare il lavoro di questo CPO. Potrete consegnare il vostro elaborato presso l'ufficio dell'Ordine degli Avvocati sito presso il Tribunale vecchio, in Contrà S. Corona.

Ringraziamo ancora chi ci ha dedicato il suo tempo e ci permette questa prima, importante esplorazione della professione vicentina che ci auguriamo di vedere allargata al Triveneto a mezzo degli altri CPO del distretto.

Vicenza, ottobre-novembre 2014

Avv. Roberta Ruggeri

Avv. Gina Baccari