

LA PROFESSIONE LEGALE IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Torino, 7 novembre 2018

Chiara Ghislieri
chiara.ghislieri@unito.it



DIFFERENZE DI GENERE?



Chi ha risposto?

- 108 questionari completi
- 71% donne
- Età media: 46 anni; Anzianità: 18 anni
- 68% coniugat*/conviventi
- 66% figli (in media, 2)
- 94% studio legale (2% ente-azienda; 4% altro)
- Area di specializzazione: civile 74%; penale 22%; amministrativo 4%

	N	%
STUDIO IN PROPRIO	58	53,7
STUDIO ASSOCIATO	20	18,5
COLLABORATORE DI ALTRO AVVOCATO O STUDIO ASSOCIATO	23	21,3
ALTRO	7	6,5
TOTALE	108	100,0

NB La numerosità del campione non consente di osservare differenze statisticamente significative

Partecipazione a vita dell'Ordine, Cassa forense e Commissioni

- Consiglio dell'ordine 4%; Commissioni consiliari 7%
- Desidera candidarsi? Consiglio dell'ordine 19%; Consiglio di disciplina 9%; Commissioni consiliari 22%; Fondazione 6%
- Il 29% conosce il report della Casa Forense sulla distribuzione del reddito professionale per genere e, in relazione al genere, sulla distribuzione territoriale del medesimo reddito.
- Per il 40% la Cassa Forense tutela in modo adeguato la maternità.

Gender pay gap

			Qual è il suo reddito netto percepito nell'anno passato?				
			Meno di 15 mila	Tra 15 e 25 mila	Tra 26 e 35 mila	Tra 36 e 50 mila	Più di 50 mila
Genere	UOMINI	Conteggio	5	4	4	6	8
		% in Genere:	16,1%	12,9%	12,9%	19,4%	25,8%
	DONNE	Conteggio	16	16	10	11	16
		% in Genere:	20,8%	20,8%	13,0%	14,3%	20,8%
Totale		Conteggio	21	20	14	17	24
		% in Genere:	19,4%	18,5%	13,0%	15,7%	22,2%

Tempi... di lavoro, cura e formazione

		Quante ore lavora in media a settimana?	Pensando all'ultimo anno, quante ore dedica in media a settimana alla cura dei figli?	Quante ore dedica, mensilmente, all'aggiornamento professionale
UOMINI	Media	44,32	12,81	18,26
	N	31	31	31
	Deviazione std.	14,155	15,034	23,974
DONNE	Media	40,83	20,14	14,45
	N	77	77	77
	Deviazione std.	11,934	27,520	12,910
Totale	Media	41,83	18,04	15,55
	N	108	108	108
	Deviazione std.	12,644	24,747	16,808

Genere e carriera

1-5

Genere		A parità di competenze, si sceglie/preferisce un uomo e non una donna per un ruolo di responsabilità e/o carica istituzionale*	Fare carriera per una donna è possibile senza grandi problemi*	Le donne che fanno carriera sono quelle che hanno meno carichi familiari	Le donne sono meno propense a candidarsi per ricoprire ruoli di responsabilità e/o cariche istituzionali*
UOMINI	Media	3,13	+2,97	3,77	2,23
	N	31	31	31	31
	Deviazione std.	1,765	1,560	1,586	1,283
DONNE	Media	+4,38	1,96	+4,21	+3,78
	N	77	77	77	77
	Deviazione std.	1,686	1,044	1,436	1,804
Totale	Media	4,02	2,25	4,08	3,33
	N	108	108	108	108
	Deviazione std.	1,793	1,291	1,486	1,809

* Nonostante la bassa numerosità del campione, le differenze sono statisticamente significative = NON SONO DOVUTE AL CASO

Perché il gap di genere?

“Non credo sia così”

RAGIONI CULTURALI, PAESE
MASCILISTA, POCA
VALORIZZAZIONE DELLE
COMPETENZE

DIFFICOLTÀ DI
CONCILIAZIONE, RINUNCIA

ATTEGGIAMENTO MENO
PROPOSITIVO, MENO
AMBIZIOSO, DONNE
STORICAMENTE/CULTURAL
MENTE CONSIDERATE
MENO AUTOREVOLI

POCA FIDUCIA NELLE LORO
CAPACITÀ

ESCLUSIONE DAI GRUPPI DI
POTERE

DIFFICOLTÀ A FARE
SQUADRA

NATURA O
CULTURA?

“Perché concorrere a tali cariche richiede tempo e dedizione e le donne, per il loro ruolo tradizionale e biologico, ne hanno meno”

“Perché sono meno ambiziose e tengono più ai legami familiari”

“In generale per il passato vi è stato certamente pregiudizio e mancanza di occasioni per le donne viste più realizzate nell'ambito della famiglia; la situazione sta cambiando molto lentamente”

Le richieste lavorative

1-5

		CARICO DI LAVORO	CARICO MENTALE	INVASIONE TELEFONO-MAIL	RICHIESTE EMOTIVE*	RICHIESTE DEI CLIENTI
UOMINI	Media	3,56	4,06	3,31	3,15	4,19
	N	31	31	31	31	31
	Deviazione std.	,74433	,61478	1,06436	,96930	1,06553
DONNE	Media	3,58	4,22	3,15	3,59	3,88
	N	77	77	77	77	77
	Deviazione std.	,90740	,63605	,89368	,87296	1,11936
Totale	Media	3,5787	4,17	3,19	3,47	3,97
	N	108	108	108	108	108
	Deviazione std.	,86037	,63159	,94359	,91932	1,10824

Le risorse lavorative

1-5

		AUTONOMIA	SUPPORTO COLLEGHI
UOMINI	Media	3,93	3,18
	N	31	27
	Deviazione std.	,80471	,67516
DONNE	Media	4,00	3,32
	N	77	65
	Deviazione std.	1,10089	,60149
Totale	Media	3,98	3,28
	N	108	92
	Deviazione std.	1,02146	,62394

Non è associato al benessere



Oltre i confini del lavoro

1-5

		CONFLITTO LAVORO- FAMIGLIA	PREOCCUPAZIO NI EXTRA- LAVORATIVE	DIPENDENZA DAL LAVORO	INSICUREZZA PER LA CONTINUITÀ ECONOMICA
UOMINI	Media	3,19	3,01	2,62	2,90
	N	31	31	31	31
	Deviazione std.	1,18376	,97723	,54960	1,00441
DONNE	Media	3,46	3,32	2,72	3,11
	N	77	77	77	77
	Deviazione std.	1,26286	,97125	,57841	1,10745
Totale	Media	3,38	3,23	2,69	3,05
	N	108	108	108	108
	Deviazione std.	1,24108	,97866	,56972	1,07826

Strategie di recupero

1-5

		STACCARE PSICOLOGICAMENTE	RILASSARSI	IMPEGNARSI IN ATTIVITÀ NON LAVORATIVE	AVERE CONTROLLO SUL TEMPO LIBERO
UOMINI	Media	2,20	3,00	3,33	2,64
	N	31	31	31	31
	Deviazione std.	1,09435	1,05760	1,16110	1,11201
DONNE	Media	2,10	2,98	3,27	2,91
	N	77	77	77	77
	Deviazione std.	1,09526	1,04621	1,12914	1,12443
Totale	Media	2,13	2,98	3,29	2,84
	N	108	108	108	108
	Deviazione std.	1,09083	1,04458	1,13333	1,12232

Esiti

1-5

		ESAURIMENTO EMOTIVO	SODDISFAZIONE PER LA CARRIERA	COINVOLGIMENTO AL LAVORO
UOMINI	Media	2,56	3,04	4,19
	N	31	31	31
	Deviazione std.	,67918	,94857	1,08343
DONNE	Media	2,66	3,06	4,34
	N	77	77	77
	Deviazione std.	,74880	1,14361	1,32252
Totale	Media	2,63	3,06	4,30
	N	108	108	108
	Deviazione std.	,72785	1,08690	1,25554

Differenze nelle dinamiche di lavoro

UOMINI

DONNE

RICHIESTE DI LAVORO
SFIDANTI (NON
CARICO MENTALE)

DISTACCO
PSICOLOGICO

DIPENDENZA DAL
LAVORO

*

+

-

**SODDISFAZIONE PER LA
CARRIERA**

+

-

CARICO DI LAVORO
(RICHIESTA SFIDANTE)

CONTROLLO SUL
TEMPO LIBERO

INSICUREZZA

(segue)

UOMINI

DONNE

CONTROLLO SUL
TEMPO LIBERO

+

**COINVOLGIMENTO AL
LAVORO**

+

AUTONOMIA

INSICUREZZA

-

(segue)

UOMINI

DONNE

RICHIESTE CLIENTI

DIPENDENZA DAL
LAVORO

+

**CONFLITTO LAVORO-
FAMIGLIA**

+

CARICO DI LAVORO

CARICO DI LAVORO

CARICO DI LAVORO

Aspetto ambivalente del lavoro:
contribuisce alla soddisfazione, riduce
l'insicurezza ma genera conflitto

COSA SERVIREBBE?

**SOSTEGNO ALLA
CONCILIAZIONE:
CONVENZIONI
CON ASILI,
SCUOLE, POST-
SCUOLA E RETE
DI BABY-SITTER**

**TUTELA PER I
GENITORI
(ENTRAMBI),
INDENNITÀ PIÙ
ELEVATE E ALTRE
MISURE A
CARATTERE
ECONOMICO**

**MAGGIORE
PARTECIPAZIONE
DELLE DONNE
NEI PROCESSI
DECISIONALI
DELLA CASSA**