

RELAZIONE SULL'ESITO DEL QUESTIONARIO 2015/2016 DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI LECCE

(I questionari ed i grafici elaborati possono essere visionati su internet accedendo al seguente link:
<https://datagram.maxapex.ws/apex/f?p=133>. Credenziali di accesso: username: **demo** - password: **demo**)

Il Foro di Lecce, secondo i dati forniti dal nostro Ordine, conta attualmente 4756 Avvocati iscritti all'Albo, di cui 2172 donne e 2584 uomini. La proporzione numerica cambia in funzione dell'età se si considerino le iscrizioni dei colleghi di età compresa tra i 25 ed i 45 anni, di cui, su un totale di 2604 iscritti, 1497 sono avvocate e 1107 avvocati e, su un totale di 1218 praticanti, 790 sono donne e 428 uomini.

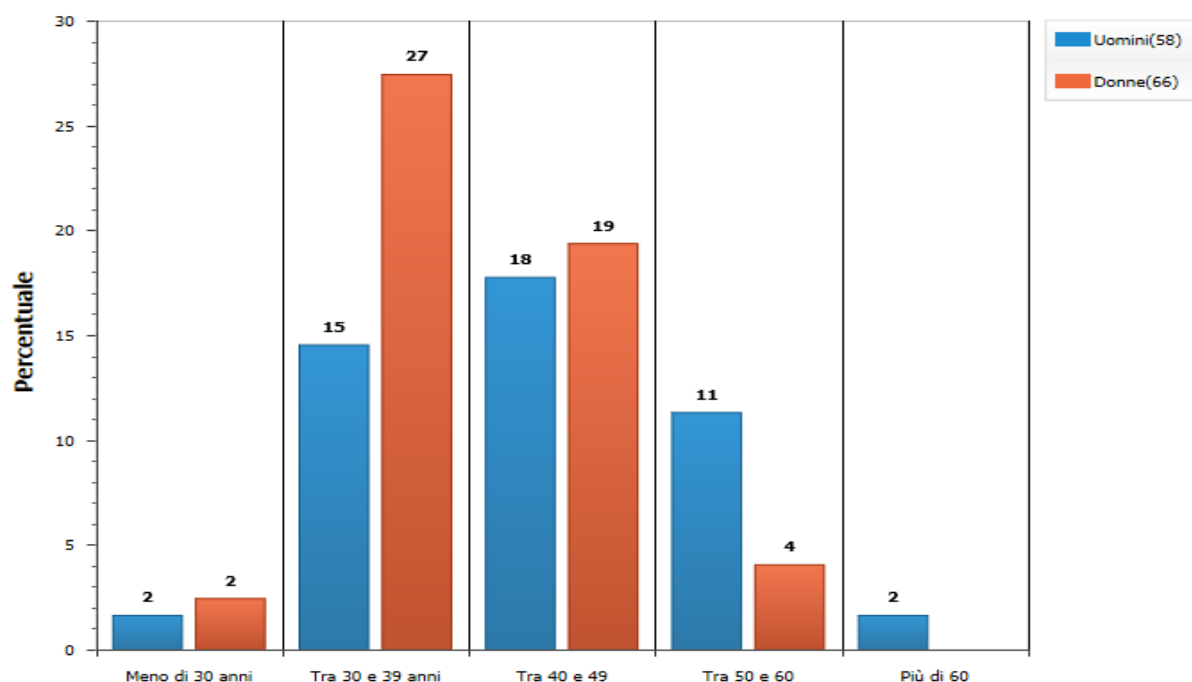
Nell'ambito di un progetto di individuazione di interventi ed iniziative mirate ed efficaci per il miglioramento dell'esercizio della professione, il Comitato Pari Opportunità istituito presso il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lecce ha inteso svolgere un'indagine conoscitiva della situazione del mondo forense leccese, invitando gli avvocati a compilare in forma anonima un questionario composto da 47 domande.

Sono stati raccolti n.124 questionari, che risultano essere stati compilati da 66 avvocate e 58 avvocati nel periodo compreso tra ottobre 2015 e maggio 2016.

Il campione esaminato è certamente esiguo rispetto al numero degli iscritti, ma ha evidenziato una tale omogeneità nella maggior parte delle risposte da poterlo ritenere significativamente rappresentativo, almeno riguardo ai dati in cui i numeri sono secondari rispetto al trend delle risposte.

ETA' DEGLI AVVOCATI - Ai fini di una corretta interpretazione dei dati emersi, è significativo rilevare che la maggior parte, ovvero il 27%, delle donne che hanno risposto, ha un'età compresa tra i 30 ed i 39 anni, con una percentuale pressochè doppia rispetto alla corrispondente fascia di età dichiarata dagli uomini, con una indiretta conferma del dato che vede un maggior numero di donne iscritte all'albo negli ultimi anni. I colleghi uomini che hanno compilato i questionari risultano più eterogenei nella distribuzione per fasce di età.

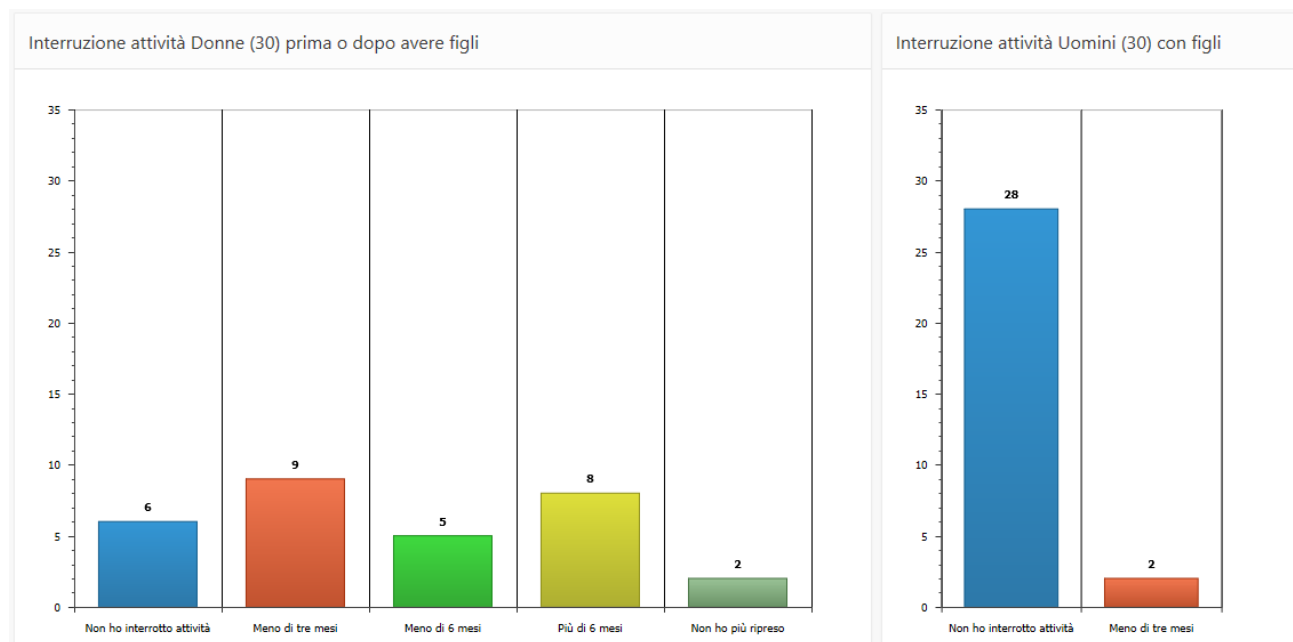
Distribuzione di età tra sessi del campione analizzato (124 intervistati 66 donne 58 uomini)



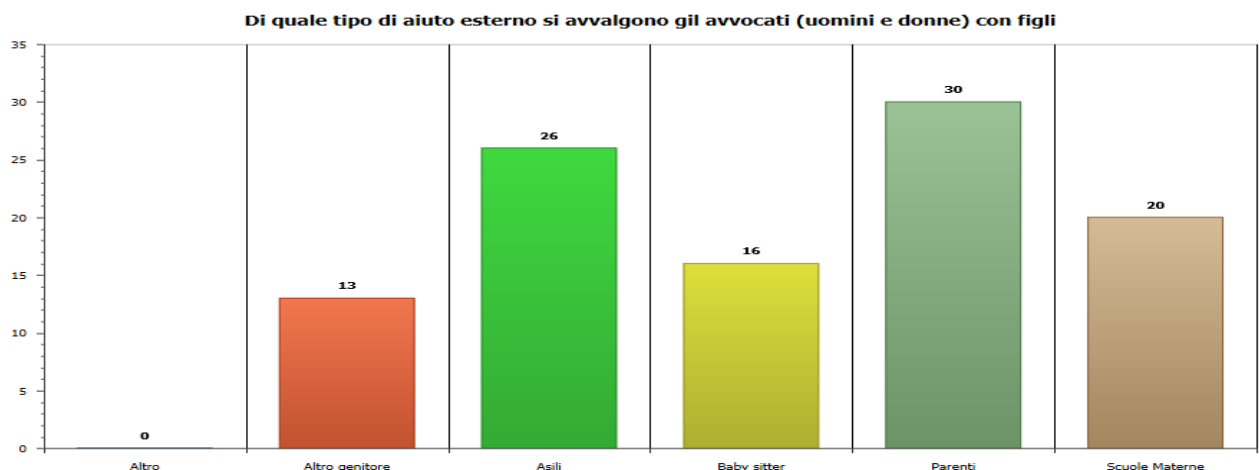
TEMPI E LUOGHI DI LAVORO - Le sedi degli studi si trovano equamente distribuite tra città e provincia e gran parte dei colleghi intervistati svolge la professione da un periodo compreso tra i 6 ed i 30 anni, una minor parte da meno di 5 e pochissimi da oltre 30 anni e lavorano tutti indistintamente a tempo pieno, ad eccezione di un 9% che dedica alla professione solo poche ore, di cui, dato significativo, quasi tutte (il 7%) sono donne .

AVVOCATI CON FIGLI

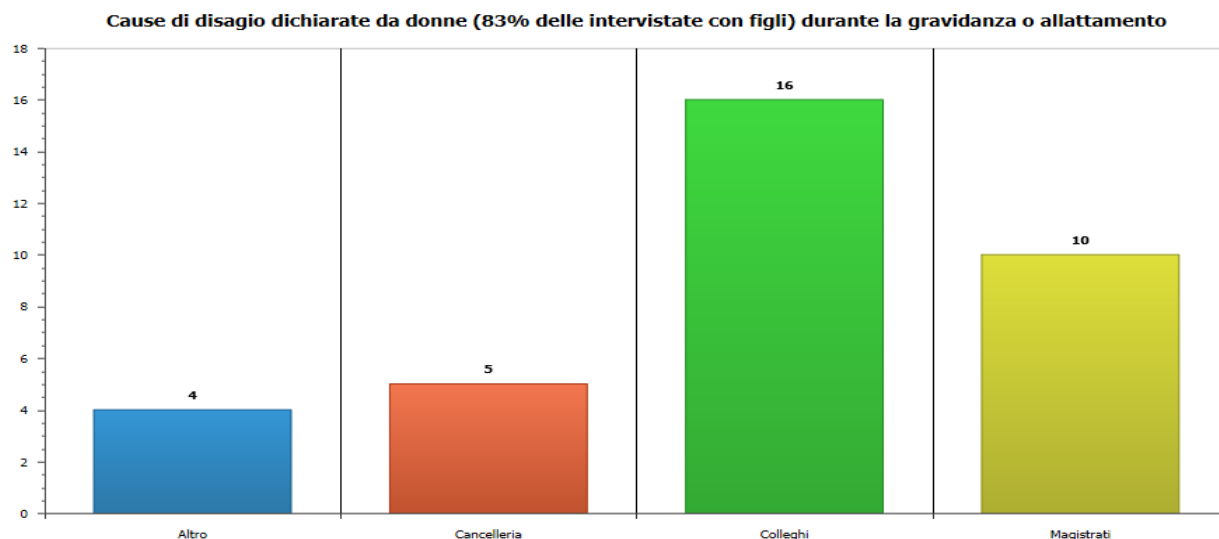
- Interruzione dell'attività professionale legata alla genitorialità - Circa la metà sia delle avvocate che degli avvocati interrogati risulta avere avuto figli, ma mentre l'80% delle avvocate madri ha dovuto interrompere l'attività professionale in occasione della nascita di bambini, spesso anche per più di sei mesi (ed alcune non hanno più ripreso), solo il 6,6% dei colleghi padri ha dovuto fare altrettanto, e, quando ciò è accaduto, il periodo di interruzione è stato inferiore a tre mesi, come si evince dal grafico seguente.



- Collaborazioni nella cura dei figli - Tutti gli avvocati, indistintamente, per la cura dei figli, hanno dovuto far ricorso a forme di collaborazione esterna e nella fattispecie solo una minima percentuale ha potuto far riferimento all'altro genitore, mentre gli aiuti più utilizzati, dopo i parenti (30%), risultano essere, in ordine decrescente, asili (25%), scuole materne (19%) e baby sitter (15%), rivelandosi questi ausili determinanti al fine di consentire la continuità professionale a chi non abbia la fortuna di poter contare sui parenti.

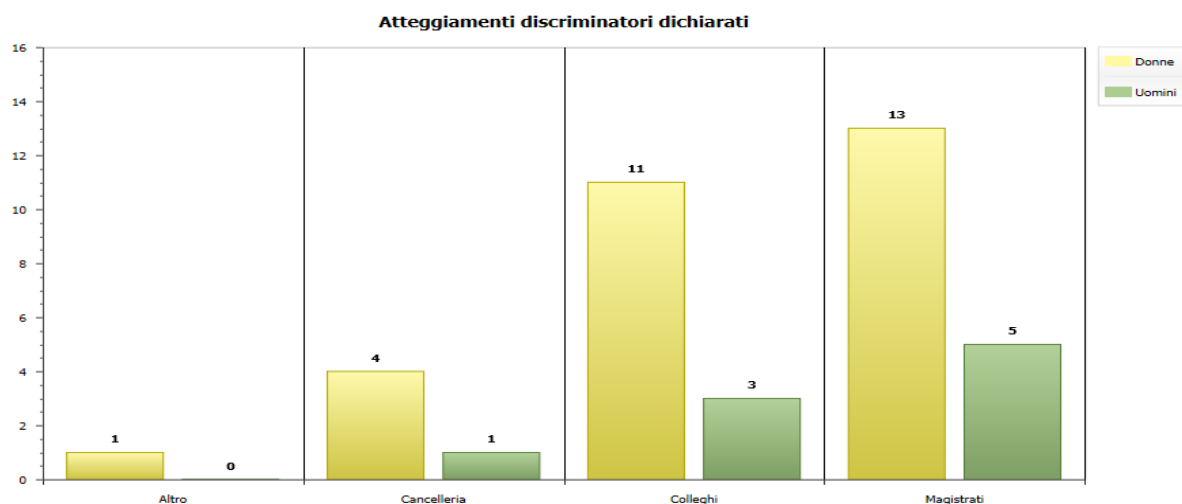


- **Disagi nell'attività professionale durante la gravidanza e l'allattamento** - Alla domanda "ritieni che la gravidanza e l'allattamento ti abbiano comportato disagi nello svolgimento delle udienze (es. lunghe attese, date di rinvio, altro)?", l'83% delle colleghe con figli ha risposto affermativamente e nella maggior parte dei casi ha individuato le cause di tali difficoltà principalmente nel comportamento dei colleghi, poi, in misura gradatamente inferiore, in quello dei magistrati ed in quello dei cancellieri, nonché, sotto la voce 'altro' nelle carenze strutturali del tribunale, quali mancanza di posti a sedere, aule affollate e strette, tempistica delle udienze, ecc.



ALTRE CAUSE IMPORTANTI DI DISAGIO - Molti colleghi, ovvero circa il 22%, hanno dichiarato di avere genitori e/o parenti anziani e/o portatori di handicap da assistere, della cui attività di cura uomini e donne si fanno carico allo stesso modo, in qualche caso anche per più di cinque ore al giorno, mentre alcuni sono portatori di handicap essi stessi.

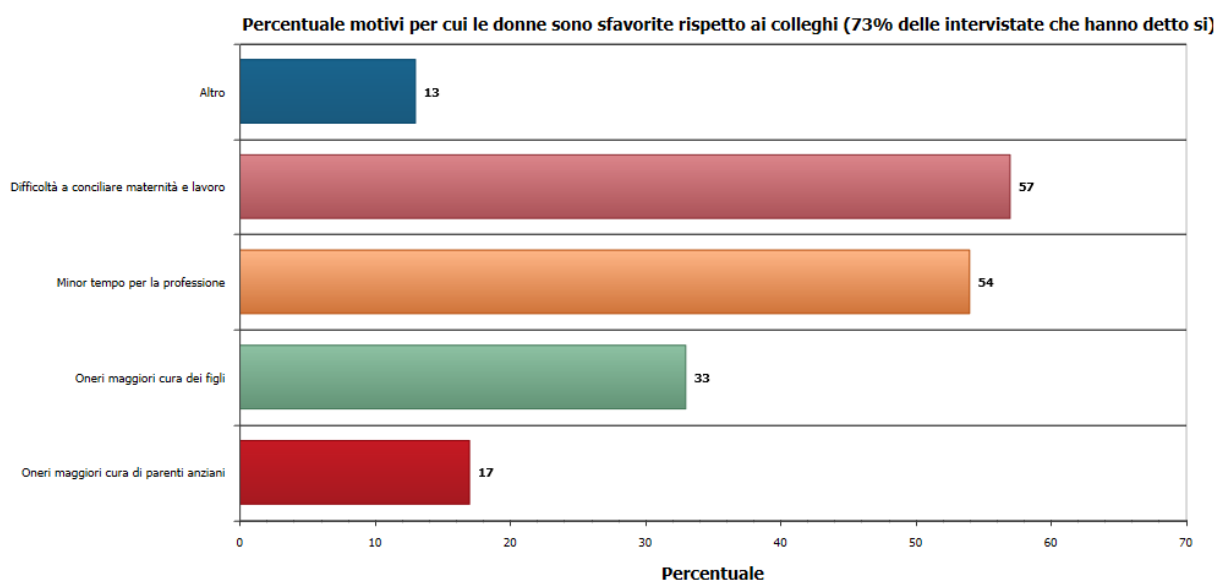
ATTEGGIAMENTI DISCRIMINATORI IN AMBITO PROFESSIONALE - Alla domanda "Hai mai subito atteggiamenti discriminatori in ambito professionale?", hanno risposto affermativamente il 45% delle donne intervistate, ma anche il 15% degli uomini, i quali tutti indistintamente, eterogenei anche per età, hanno attribuito la relativa responsabilità principalmente ai magistrati, che, per quanto emerso dall'indagine, assumono siffatti atteggiamenti soprattutto in occasione dello svolgimento delle udienze, delle attese per la chiamata delle cause in particolare, e della liquidazione degli onorari. Altre cause sono state indicate nel comportamento dei colleghi, ritenuti discriminanti quasi alla pari dei magistrati, e del personale di cancelleria, oltre che in altri fattori generici.



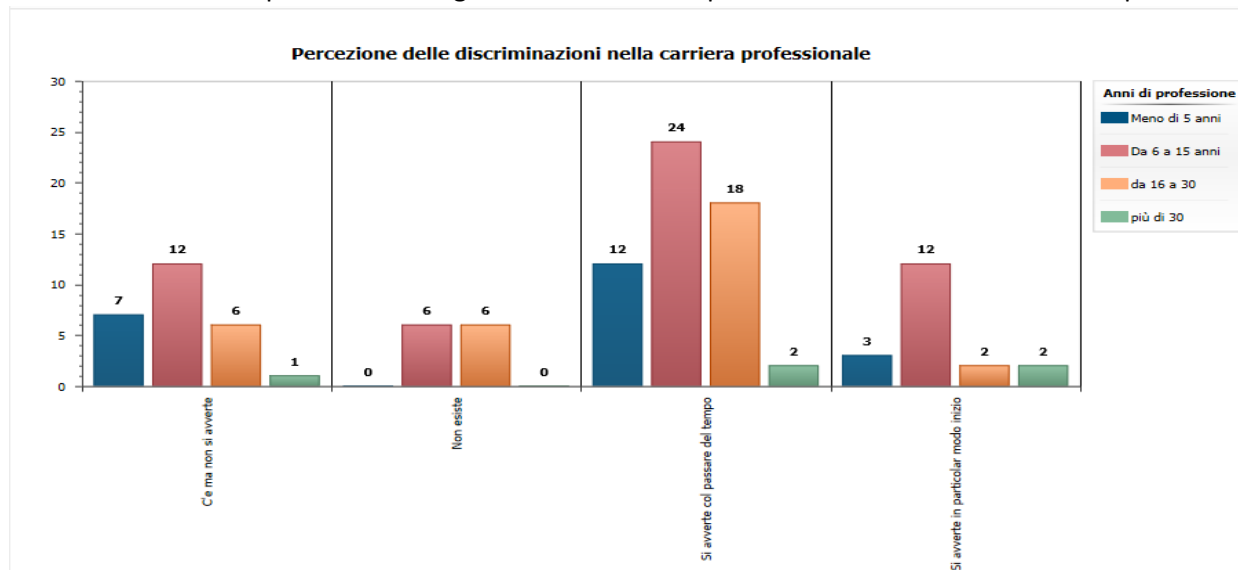
Nessuno ha segnalato casi di violenza o molestie o stalking.

Lì dove l'attività professionale si svolge in associazione con altri colleghi, fatte salve sparute eccezioni, le donne non hanno mai un ruolo apicale.

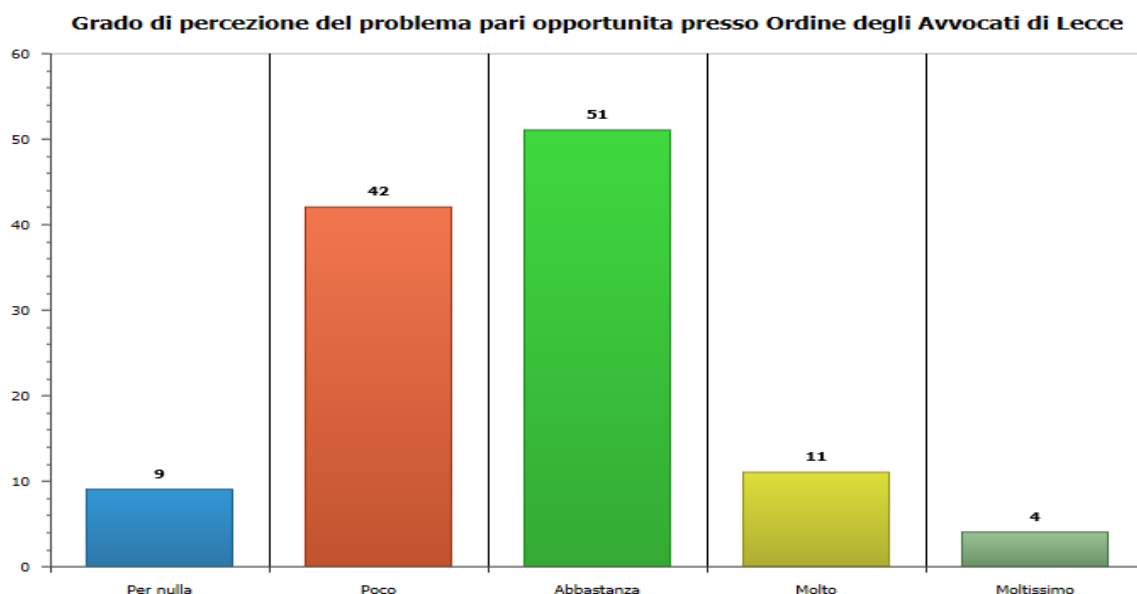
CONDIZIONI DI SFAVORE DELLE AVVOCATE - Un dato significativo che riguarda le avvocate è emerso dal fatto che nel 73% delle risposte le colleghe ritengono di essere sfavorite rispetto ai colleghi maschi, anche quando questi abbiano figli, motivando questa condizione nel 57% dei casi con la difficoltà di conciliare maternità e lavoro e, nel 54%, con il minor tempo che hanno da dedicare alla professione, oltre che per un onere maggiore nella cura dei figli ricadente sulle madri (33%), e, infine, per un onere maggiore nelle attività di cura ed assistenza dei parenti anziani rispetto ai colleghi (17%).



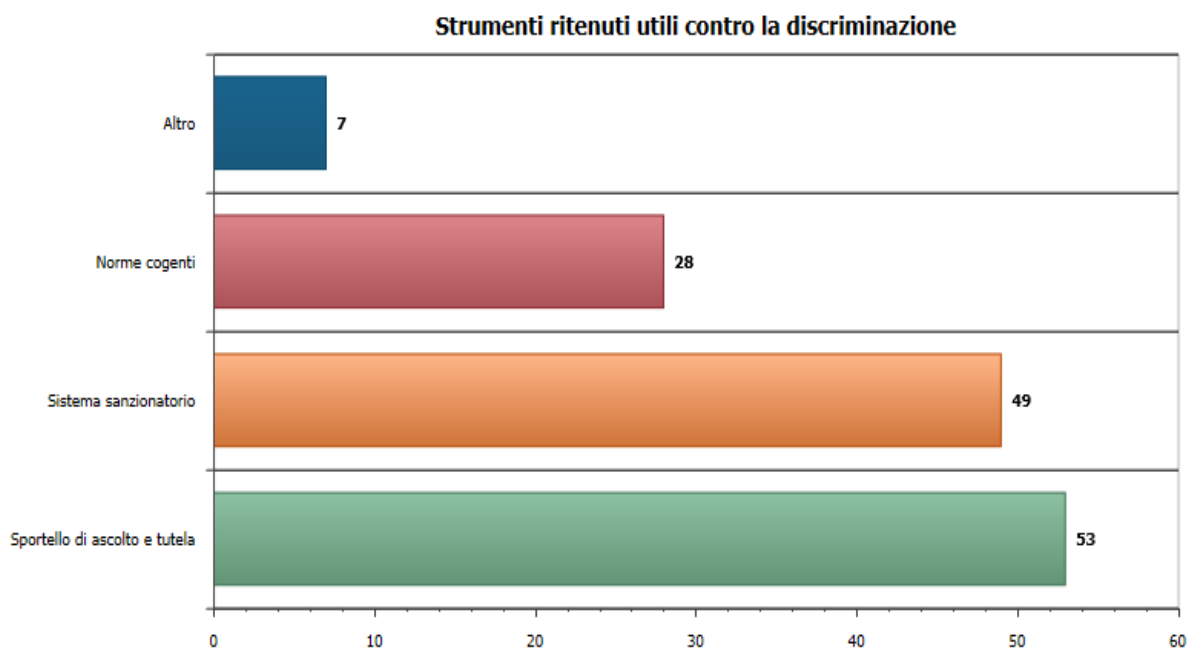
PERCEZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE - Allo stesso risultato di fatto ha condotto l'esame del campione riguardo la percezione dell'esistenza di disuguaglianze e di un diverso trattamento a seconda del genere di appartenenza nell'ambito della professione. A fronte di un 10% di avvocati che negano l'esistenza stessa del problema, quasi la totalità dei colleghi consultati, uomini e donne, conferma che il problema delle discriminazioni nella carriera professionale esiste e, se per il 50% delle risposte c'è e si avverte con il passare del tempo, per il 17% c'è ma si avverte in particolar modo all'inizio (con chiaro riferimento al periodo della pratica professionale), mentre per il 23% comunque c'è ma non si avverte. A determinare i risultati appena descritti sono stati soprattutto i colleghi che esercitano la professione da almeno 6 e da non più di 15 anni.



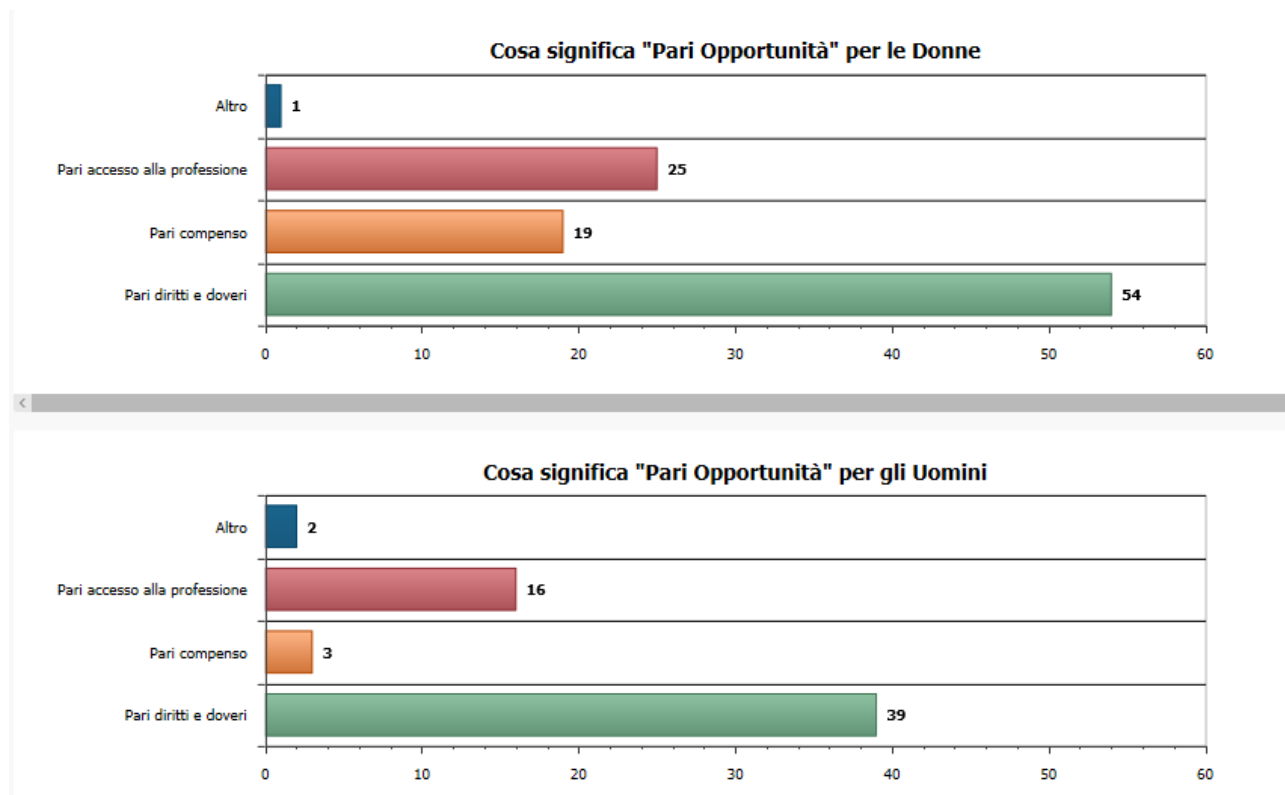
E' interessante anche il dato rilevato in ordine al grado di percezione del problema delle pari opportunità e delle discriminazioni in genere presso l'Ordine degli Avvocati di Lecce, in cui una gran parte di colleghi che si sono espressi ritiene che questo sia sentito abbastanza o molto o, in qualche caso isolato, anche moltissimo, ma per ben il 45% il problema è risultato poco o per nulla sentito.



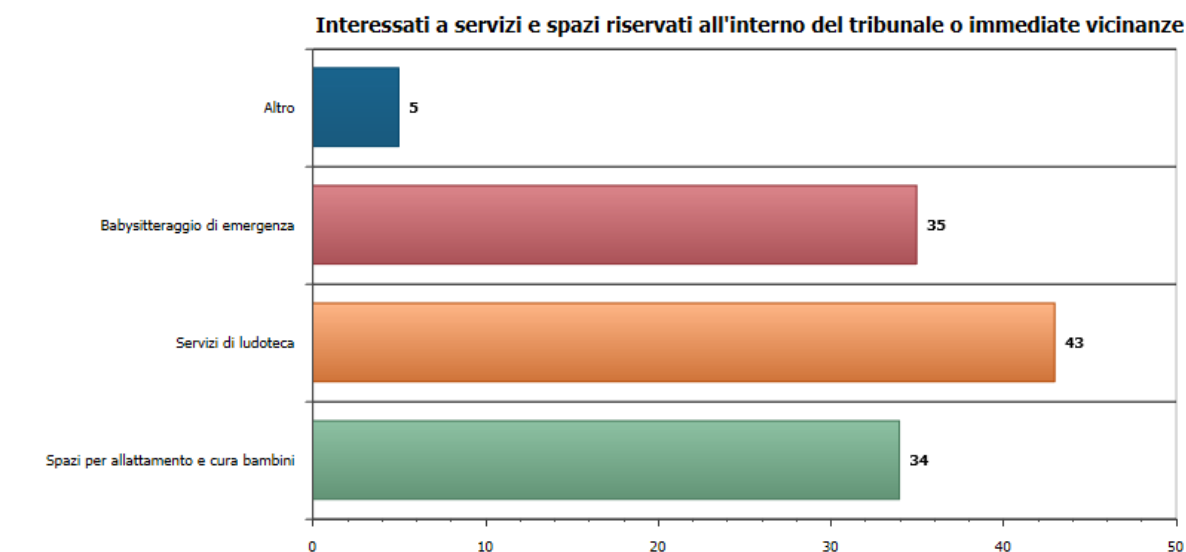
STRUMENTI RITENUTI UTILI IN CASO DI FORTE DISCRIMINAZIONE – Quasi la totalità degli avvocati che hanno espresso il loro parere sugli strumenti ritenuti utili in presenza di una situazione di forte discriminazione hanno privilegiato, tra quelli indicati nel questionario, l'istituzione di uno sportello di tutela ed ascolto, ma anche l'introduzione di un sistema sanzionatorio, nonché, seppur in minor misura, di norme cogenti, segnalando l'esigenza di stigmatizzare in qualche modo i comportamenti discriminatori.



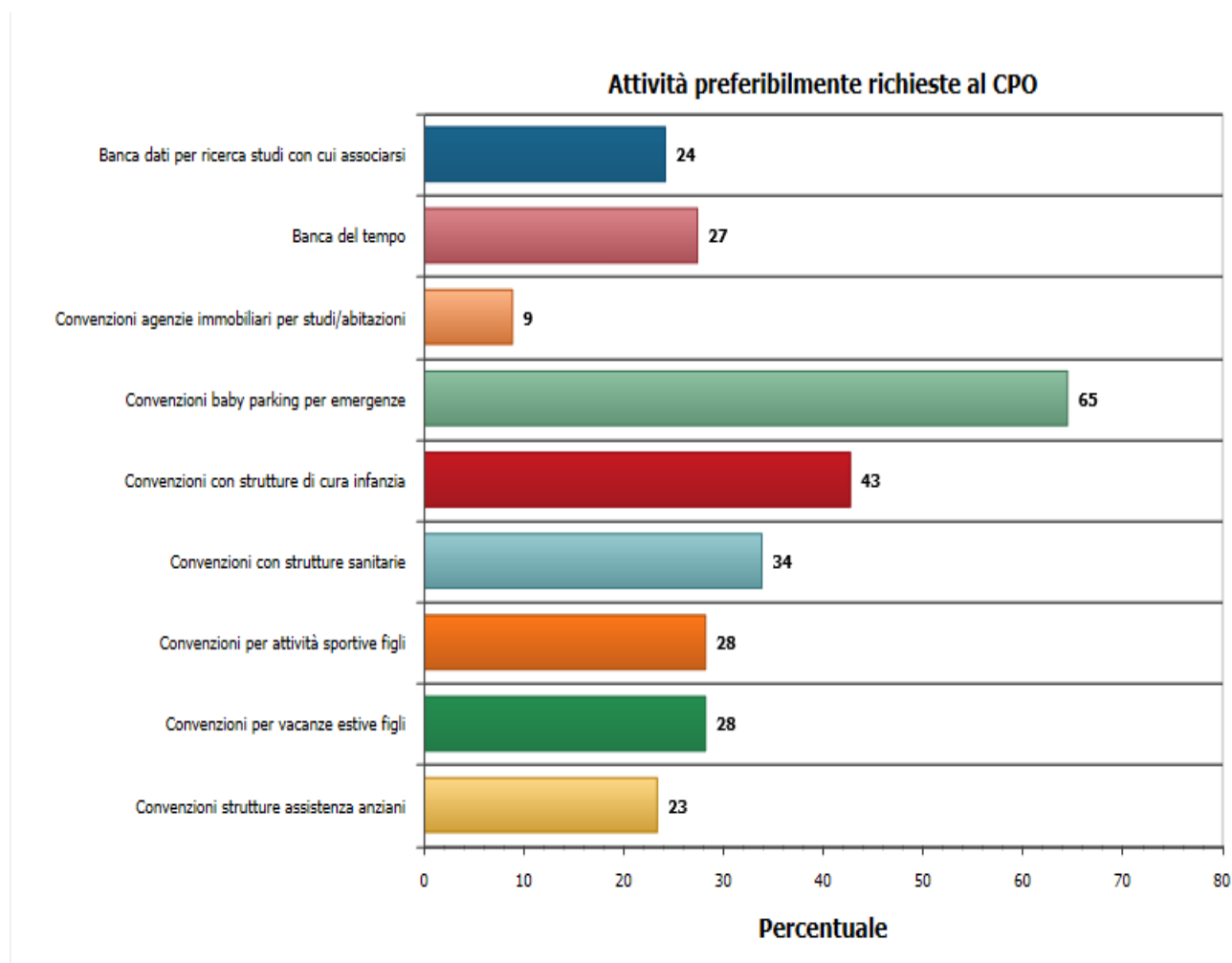
COSA SIGNIFICA PARI OPPORTUNITA' - Alla domanda posta sul significato dell'espressione "pari opportunità", uomini e donne hanno dato più o meno in misura uguale le stesse risposte, interpretandola nel senso di "pari diritti e doveri" e di "pari accesso alla professione", ma il divario tra i generi diventa significativo, laddove, a fronte del 20% delle avvocate che hanno risposto anche "pari compenso", solo un 5% di avvocati ha ritenuto di interpretare anche in quel senso l'espressione "pari opportunità".



AZIONI POSITIVE PER LA GENITORIALITA' - Con una risposta massiccia gli avvocati consultati hanno manifestato molto interesse per l'adozione di azioni positive per la maternità/paternità in ambito professionale, indirizzate alla realizzazione di servizi e spazi di cui fruire all'interno del Tribunale ovvero nelle sue immediate vicinanze, preferendo in maggior misura servizi di ludoteca (37%) e di babysitteraggio di emergenza (30%), ma anche spazi riservati all'allattamento ed alla cura dei bambini (29%).



IL CPO E LE ATTIVITA' PER SOSTENERE I GLI AVVOCATI - Dall'indagine espletata è emersa forte la necessità degli avvocati genitori di avere un posto di riferimento per l'affidamento e la cura dei bambini, poiché molti (65%) vorrebbero la realizzazione, da parte del Comitato Pari Opportunità, di convenzioni con baby parking per gestire le emergenze e molti altri anche di convenzioni con strutture di cura dell'infanzia; ma altrettanto importante risulta l'esigenza di essere supportati nella ricerca delle soluzioni per le attività sportive e le vacanze dei figli, evidentemente non più tanto piccoli. E' stata altresì registrata una rilevante domanda di convenzioni, oltre che con strutture sanitarie, con strutture di assistenza per gli anziani (23%), il che dà la misura del problema e del relativo onere che grava sui colleghi, al pari di quello dei figli. L'esigenza di realizzare una Banca del tempo, attraverso cui organizzare eventuali sostituzioni nelle udienze in caso di necessità, è abbastanza sentita, così come quella di una banca dati per la ricerca di studi con cui associarsi.



Gli intervistati hanno dichiarato di essere a conoscenza della costituzione del Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Lecce, ritenendolo importante e necessario per affrontare il problema delle discriminazioni, ma anche utile perché ci si aspetta che la sua azione produca dei miglioramenti nelle modalità di gestione delle attività professionali.

Gli stessi ritengono, pertanto, che il Comitato possa sostenerli nella conciliazione dei tempi di vita, lavorativa e privata, e nel miglioramento della qualità della vita.

Questionario, elaborazione dati e grafici e relazione a cura dell'avv. Antonella Totaro Fila, componente del CPO