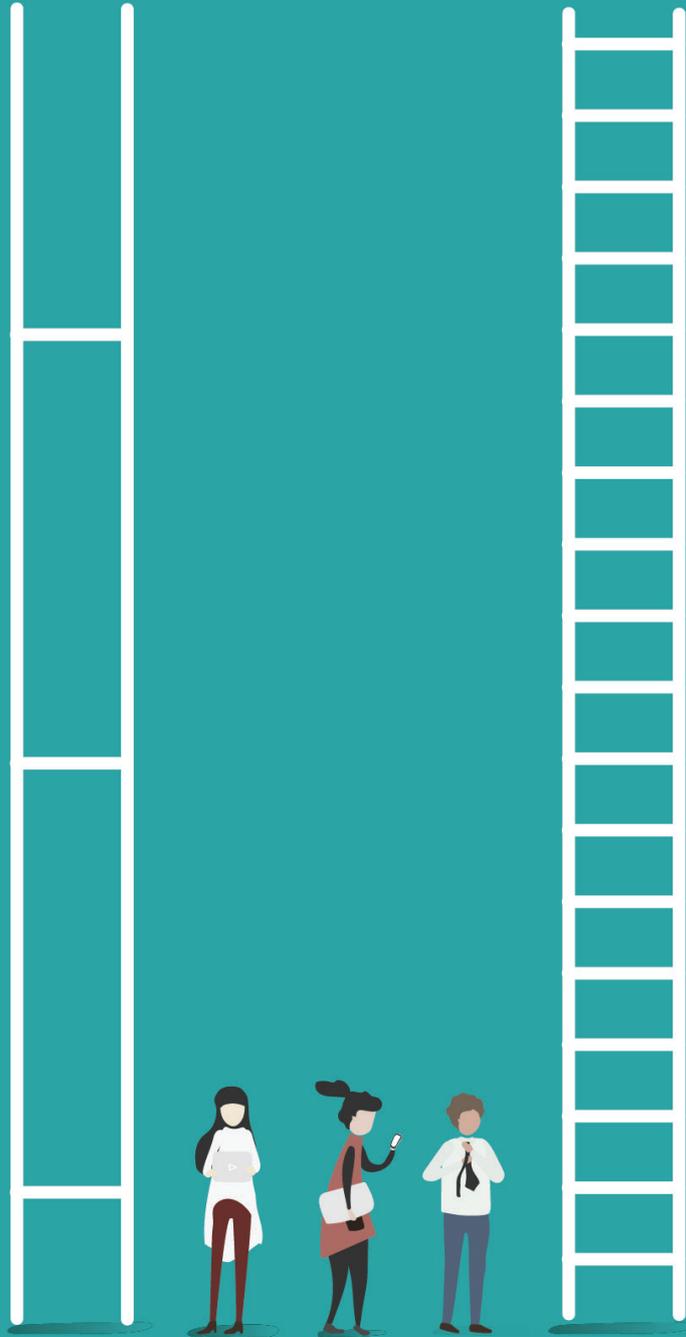


# ARCHITETT\* ALLO SPECCHIO

La verità degli iscritti\*



FAF  OAF



## Premessa

### **PERCHÉ UNA COMMISSIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ**

In primo luogo vogliamo che uno degli scopi per i quali è stata istituita questa commissione è quello di ricordare e di affermare che, mai come ora, è necessario mettere nell'agenda dell'attuale attività e di quella futura dell'Ordine e della Fondazione i principi e i valori che sono alla base delle "Pari Opportunità".

Questi principi sono stati riassunti in modo semplice, chiaro e inequivocabile all'art. 3 della Convenzione dell'ONU approvata nel 2006, ratificata dall'Italia e dall'Unione Europea rispettivamente nel 2009 e 2010, dalla Carta Etica dell'Associazione Donne Architetto, alla quale OAF e FAF hanno aderito, e in numerosi altri importanti documenti internazionali sottoscritti dai paesi del mondo, compreso il nostro, tra cui vogliamo ricordare l'obiettivo n.5 dell'Agenda 2030 dei 17 "Goals" dello Sviluppo Sostenibile dell'UNESCO, approvati nel settembre del 2015, che prevede come obiettivo globale prioritario l'"Uguaglianza di Genere".



Proprio perché abbiamo aderito e quindi pensiamo e crediamo in questi valori e principi universali dobbiamo sempre tenere presente, sia all'avvio che durante le nostre attività, sia in quelle più semplici che in quelle più complesse, che "le pari opportunità" debbano essere continuamente affermate prima di tutto proprio al nostro interno, tra di noi **architette e architetti**. Solo così facendo e agendo, l'Ordine e la Fondazione possono far sì che questi valori e principi, a cui abbiamo aderito, siano rispettati da tutte le iscritte e da tutti gli iscritti e conseguentemente anche dai soggetti che, a vario titolo, interagiscono nelle nostre attività professionali e sociali.

L'aver creato nel settembre del 2017 la CPO all'interno dell'OAF di Firenze non può essere considerata solo un'etichetta, ma deve pertanto diventare sempre di più una risorsa e uno strumento per poter proporre i contenuti delle pari opportunità che sono lo specchio reale delle esigenze di questo momento. Contenuti che coinvolgono molti aspetti della nostra vita professionale, e non, e che non possono più rimanere un argomento marginale, alla moda o da considerare "una tantum".

La Commissione ha quindi tra i suoi obiettivi fondamentali quello di monitorare, sensibilizzare ed analizzare gli aspetti relativi alle pari opportunità dei propri iscritti. Inoltre, l'impegno della Commissione è, poi, volto a sostenere e diffondere le migliori prassi già sperimentate in altre realtà, adattandole alle necessità dell'Ordine e della Fondazione, al fine di promuovere la valorizzazione delle diversità e la comune responsabilità nel perseguire obiettivi di equità.

Pensiamo inoltre che anche gli interlocutori esterni con i quali l'Ordine, la Fondazione e i quasi 5000 iscritte/i interagiscono in varie forme debbano allo stesso modo condividere a loro volta nelle loro pratiche questi principi, senza deroghe, affinché la nostra azione risulti coerente ed efficace.

Come commissione abbiamo fin da subito pensato che, per svolgere l'importante compito che ci è stato delegato dal Consiglio dell'Ordine di perseguire l'affermazione di questi valori affinché i principi delle PO diventino centrali e fondamentali nelle nostre azioni, fosse importante trovare uno strumento comunicativo in grado di aumentare la conoscenza e la sensibilità degli iscritti\* su questi argomenti, e di rilevare le problematiche che venivano incontrate su queste questioni. Il "sondaggio o questionario" è stato strumento scelto dalla commissione per avviare questo processo cognitivo e di sensibilizzazione e a tal fine fu creato un gruppo di lavoro per la sua elaborazione.

## INTRODUZIONE AL QUESTIONARIO

### Primo incontro sul questionario

A partire dal primo incontro della Commissione, è stata portata avanti un'analisi introduttiva al lavoro successivo di elaborazione del questionario, che ha visto approfondire le definizioni di "pari opportunità", "gender", "discriminazioni", "mobbing", "molestie sessuali", "tempo libero", così come si possono trovare nelle interpretazioni correnti. Più vicine al sentire della nostra Commissione sono le seguenti definizioni e rapportate all'ambito di indagine:

- *"Pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione, convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale e politico".*
- *"Gender è l'appartenenza ad un genere sessuale dal punto di vista culturale e non biologico".*
- *"Discriminazione è la posizione o attività politica, sociale e culturale, tendente a ghettonizzare gruppi o individui per la loro diversità rispetto a determinati modelli considerati normali".*
- *"Molestia sessuale è definito qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale".*
- *"Mobbing è la sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica".*
- *Tempo libero è un lasso di tempo, nella vita umana, trascorso al di fuori degli obblighi del lavoro e delle attività domestiche necessarie".*

### Metodo di lavoro scelto

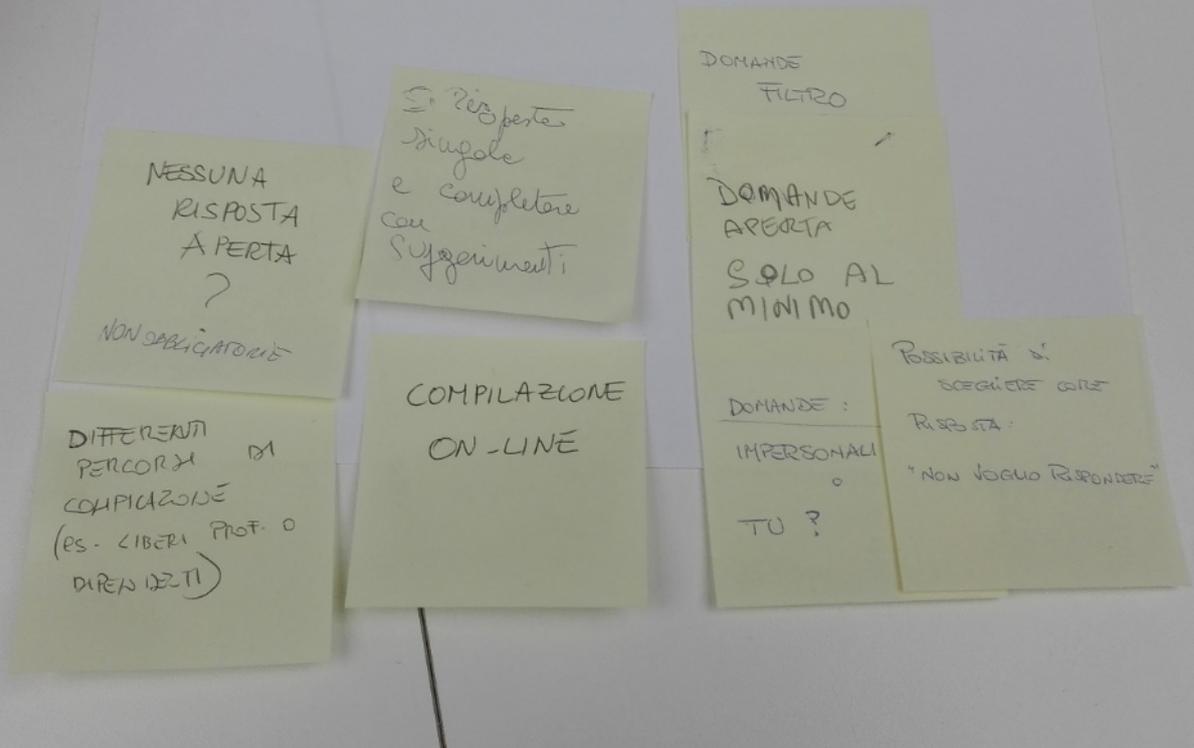
Dopo alcuni incontri finalizzati allo studio dei temi e del dibattito in atto sulle pari opportunità, l'impegno della Commissione è stato rivolto ad individuare il metodo di lavoro per poter produrre un questionario in grado di evidenziare le difficoltà dei nostri iscritti relativamente alle questioni riguardanti il compito assegnato dall'Ordine.

Quelle che originariamente sono nate come riflessioni interne della commissione PO, sono diventate poi la struttura del questionario ed i suoi quesiti. Le attività del gruppo di lavoro si sono strutturate in modo da far dialogare tutti i membri della commissione come “*partecipanti attivi*” trasformandoli in “*co-autrici/tori*” del progetto del questionario. Sullo stesso tavolo abbiamo lavorato sia attraverso la metodologia del “*co-design*” sia con la tecnica del “*brainwriting*” che ci ha permesso di generare il concept del questionario in modo condiviso dando così a tutti i membri della commissione la possibilità di avere i tempi giusti per poter esprimere le proprie idee senza essere sopraffatti dagli altri, come può succedere nel caso della tecnica del “*brainstorming*”. Durante la prima fase del “*co-design*” il “*brainwriting*” ha generato delle importanti domande che poi hanno dato vita alla struttura del questionario ed ai suoi contenuti. Le domande cardine che la Commissione si è posta nelle sue riflessioni sull’elaborazione del questionario sono state:

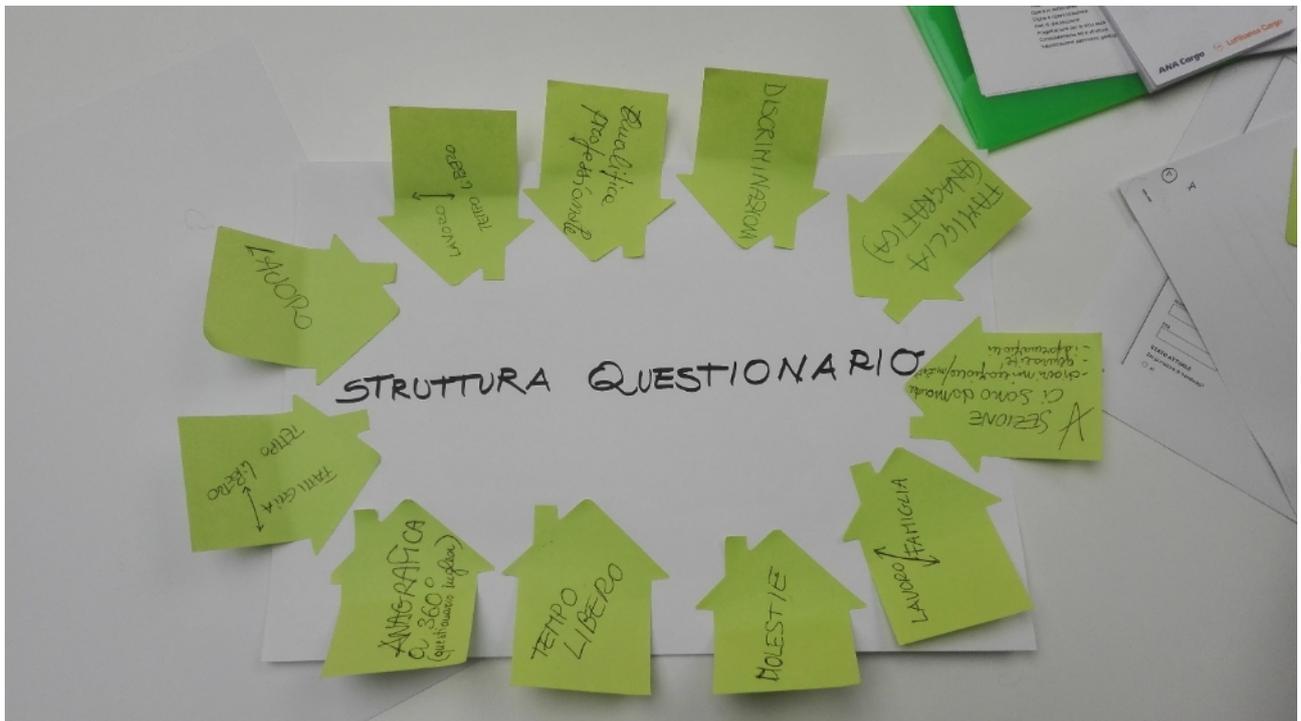
## Scopo dell’indagine



# Quali è le modalità di compilazione?



Modalità di compilazione



Struttura questionario

## **La struttura del questionario**

La struttura del questionario è stata così definita e suddivisa:

### **DATI ANAGRAFICI**

(Domande dalla 1 alla 4)

### **STATO PROFESSIONALE**

(Domande dalla 5 alla 9)

#### **LIBERO PROFESSIONISTA**

Domande  
dalla 16- 25, la 26,  
dalla 28-36,  
e dalla 45- 48.

#### **DIPENDENTE CHE SVOLGE ANCHE ATTIVITÀ PROFESSIONALE**

Domande  
dalla 16- 25, la 27,  
dalla 28-36,  
e dalla 45-48.

#### **DIPENDENTE**

Domande  
dalla 10 -15,  
dalla 28 - 36,  
e dalla 37 -44.

### **MOLESTIE**

(Domande dalla 49 alla 52)

### **MOBBING**

(Domande dalla 53 alla 55)

### **FAMIGLIA LAVORO**

(Domande dalla 56 alla 64)

### **LAVORO FAMIGLIA TEMPO LIBERO**

(Domande dalla 65 alla 69)

Il concept del questionario è stato poi più volte confrontato con altri esempi di questionari sulle pari opportunità, è stato sottoposto a ad alcuni esperti quali la psicologa Sandra Vannoni e la sociologa Annalisa Tonarelli è stato poi testato prima di essere inviato a tutti gli iscritti ed è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio dell'Ordine. Il questionario è stato inviato nel dicembre del 2018. Al questionario hanno risposto circa la metà degli iscritti della provincia di Firenze e quindi il numero dei rispondenti rappresenta un dato significativo.

**Il gruppo di lavoro della Commissione Pari Opportunità che ha elaborato il presente questionario è composto dalle seguenti colleghe/i:**

Isabella Bacci, Cristina Benedettini, Amato Rita Benincasa, Elisabetta Cervelli, Virginia Chiffi, Olivia Crescioli, Mariantonietta Del Sole, Marilena Guzzo, Elisa Lucattini, Barbara Nozzoli, Francesca Nuti, Francesco Pilati, Angela Rondinelli e Josefina Serago.

# Indice

## **Capitolo 1, Dati anagrafici**

1. età
2. sesso
3. figli
4. età e numero dei figli

## **Capitolo 2, Stato personale**

5. stato civile
6. sei una persona diversamente abile
7. nella tua famiglia ci sono dei componenti diversamente abili
8. sei pensionato/a
9. sei

## **Capitolo 3, Professione dipendente, professione libero/a professionista e libero/a professionista/part-time**

10. Da quanto tempo sei lavoratore/trice dipendente
11. In quale ambito professionale svolgi il tuo lavoro di dipendente
12. Che tipologia di contratto di lavoro hai
13. Quale ruolo svolgi come dipendente
14. Chi è il tuo datore di lavoro
15. In quale fascia di reddito professionale netto, da lavoro dipendente, sei rientrato/a nell'ultimo anno
16. Svolgi l'attività professionale come
17. Da quanto tempo eserciti la libera professione
18. La committenza con la quale lavori appartiene
19. Di quale nazionalità è la tua committenza
20. Dove sono ubicati principalmente i tuoi lavori
21. Quanto tempo dedichi al tuo lavoro di Architetto/a mediamente
22. In quale ambito professionale svolgi il tuo lavoro
23. In che forma eserciti la professione
24. Da quanti professionisti è composto il tuo studio
25. Da quanti stagisti/tirocinanti
26. In quale fascia di reddito professionale lordo, da libero professionista, sei rientrato/a nell'ultimo anno
27. In quale fascia di reddito professionale lordo, da libero professionista, e netto da dipendente sei rientrato/a nell'ultimo anno

## **Capitolo 4, Discriminazioni**

28. Ti è mai capitato di sentirti discriminato/a nel tuo ambito lavorativo
29. Se sì, per quale/i motivo/i
30. Quali di questi eventi della tua vita ti hanno fatto sentire discriminato/a professionalmente

31. Quali di questi eventi della tua vita ti hanno costretto a sospendere l'attività lavorativa
32. Quali sono stati gli effetti della discriminazione subita in ambito lavorativo
33. Da parte di chi hai subito discriminazioni
34. Vuoi raccontare qualche tua esperienza di discriminazione (domanda aperta)
35. La qualità del tuo lavoro ne è stata influenzata
36. Se sì, quanto

## **Capitolo 5, Discriminazioni dipendente, libero/a professionista/part-time**

### **Discriminazioni dipendente**

37. Il lavoro che svolgi ti consente di crescere professionalmente
38. Ti senti valorizzata/o nel lavoro che svolgi
39. Sei stata/o messa/o nella condizione di esprimere le tue potenzialità
40. Le valutazioni che hai ricevuto rispecchiano realmente i risultati che hai conseguito
41. Nell'ambiente in cui lavori il livello di comunicazione è
42. Il livello di collaborazione con il tuo diretto superiore è
43. Il livello di collaborazione con i tuoi colleghi è
44. Hai la possibilità di decidere come svolgere il tuo lavoro

### **Discriminazioni libero/a professionista/part-time**

45. Puoi permetterti di rifiutare gli incarichi
46. Se no perché
47. Hai libertà di negoziare il tuo onorario
48. Il tuo guadagno è commisurato al tempo che dedichi al tuo lavoro

## **Capitolo 6, Molestie**

49. Hai subito molestie personali sotto forma di linguaggio o comportamenti scorretti/inappropriati
50. Se sì, da parte di chi
51. In che modo (domanda aperta)
52. Sei soggetto/a o sei stato/a soggetto/a a richieste di favori sessuali in cambio di lavoro e/o per continuare a lavorare o per fare carriera

## **Capitolo 7, Mobbing**

53. Hai subito mobbing
54. Sei libero/a di dire no a situazioni spiacevoli imposte da altri in ambito professionale
55. Sei o sei stata/o soggetto a richieste di favori che vanno al di là del corretto rapporto professionale

## **Capitolo 8, Famiglia e lavoro**

56. Hai mai dovuto rinunciare al lavoro o diminuire il carico di lavoro per occuparti della famiglia
57. Se sì quali sono stati i motivi (domanda aperta)
58. Nell'ambito della tua attuale famiglia hai un parente da accudire
59. Se sì, quanto tempo dedichi quotidianamente alla cura di questa persona
60. Nell'ambito della tua attuale famiglia quanto tempo dedichi alla cura dei figli
61. Chi se ne occupa oltre a te
62. Nell'ambito della tua famiglia chi si occupa delle faccende domestiche
63. Se te ne occupi tu, per quale motivo

64. Nella gestione della famiglia hai spese o aggravii economici per poter svolgere il tuo lavoro

### **Capitolo 9, Lavoro, famiglia e tempo libero**

65. Nella tua giornata lavorativa, complessivamente, quanto tempo hai a disposizione da dedicare liberamente ai tuoi interessi e al divertimento

66. Cosa ti impedisce di dare qualità al tuo tempo libero

67. Ti sembra che le ore di tempo libero siano

68. Ritieni che la Commissione Pari Opportunità possa contribuire a tutelare il ruolo di architetto/a

69. Se sì per quali ambiti (domanda aperta)

### **Capitolo 10, Contributi**

Contributi della Commissione Pari Opportunità: analisi degli esiti

Contributi dei relatori della Tavola Rotonda “Architetti allo Specchio”

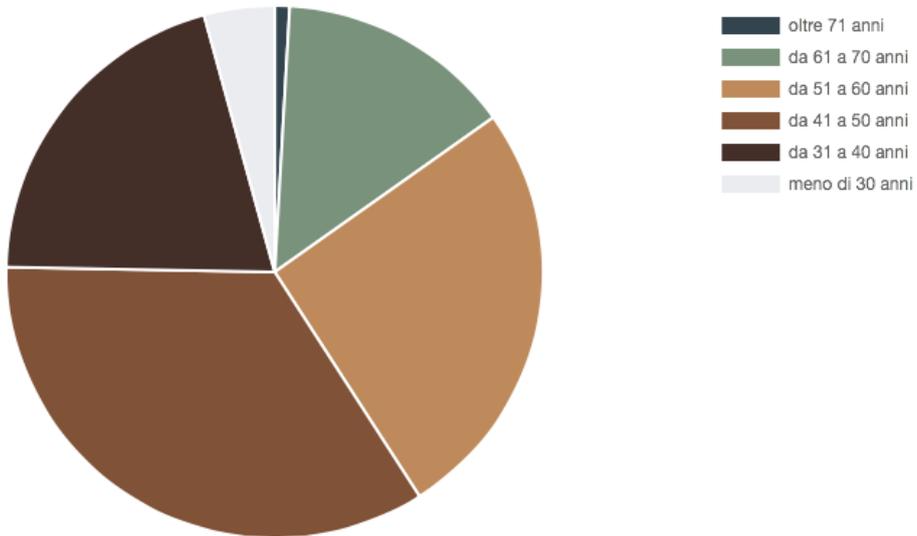
Capitolo 1

# DATI ANAGRAFICI



## 1. Età

2238 risposte



da 41 a 50 anni (769 - 34%)

da 51 a 60 anni (577 - 25%)

da 31 a 40 anni (458 - 20%)

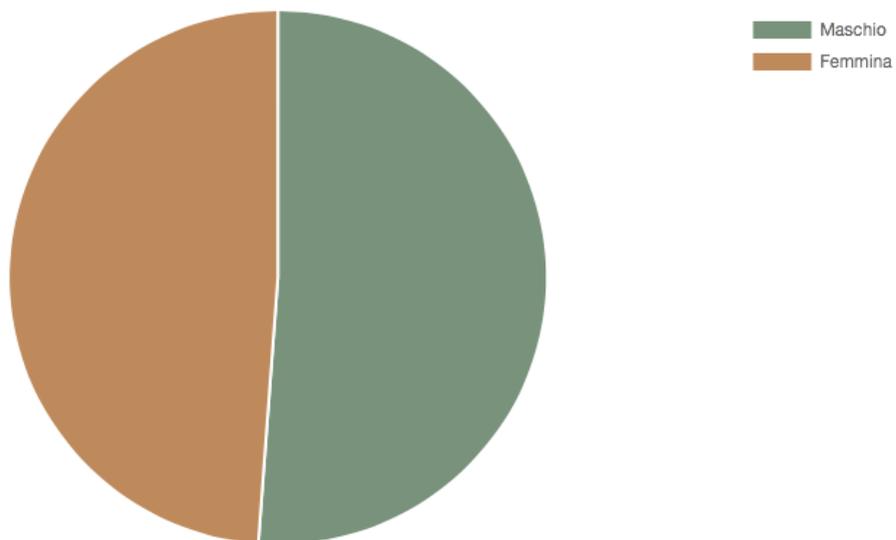
da 61 a 70 anni (319 - 14%)

meno di 30 anni (95 - 4%)

oltre 71 anni (20 - 0%)

## 2. Sesso

2238 risposte

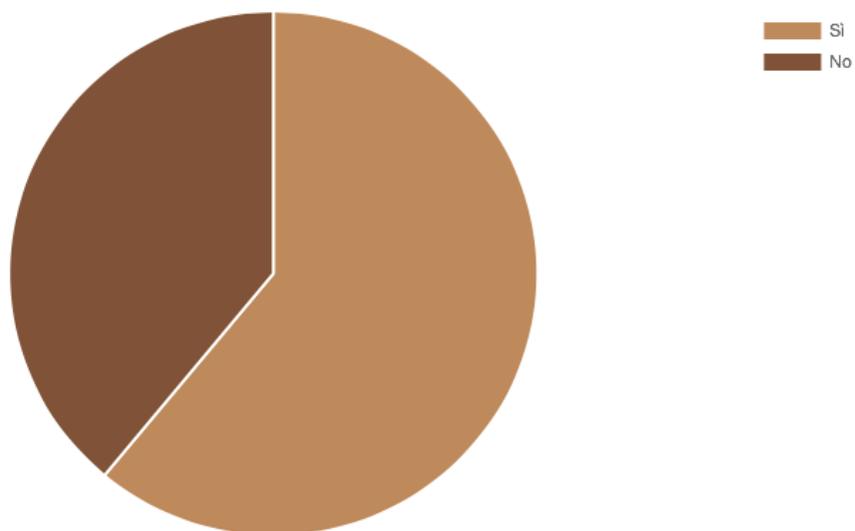


Maschio (1145 - 51%)

Femmina (1093 - 48%)

### 3. Figli

2238 risposte

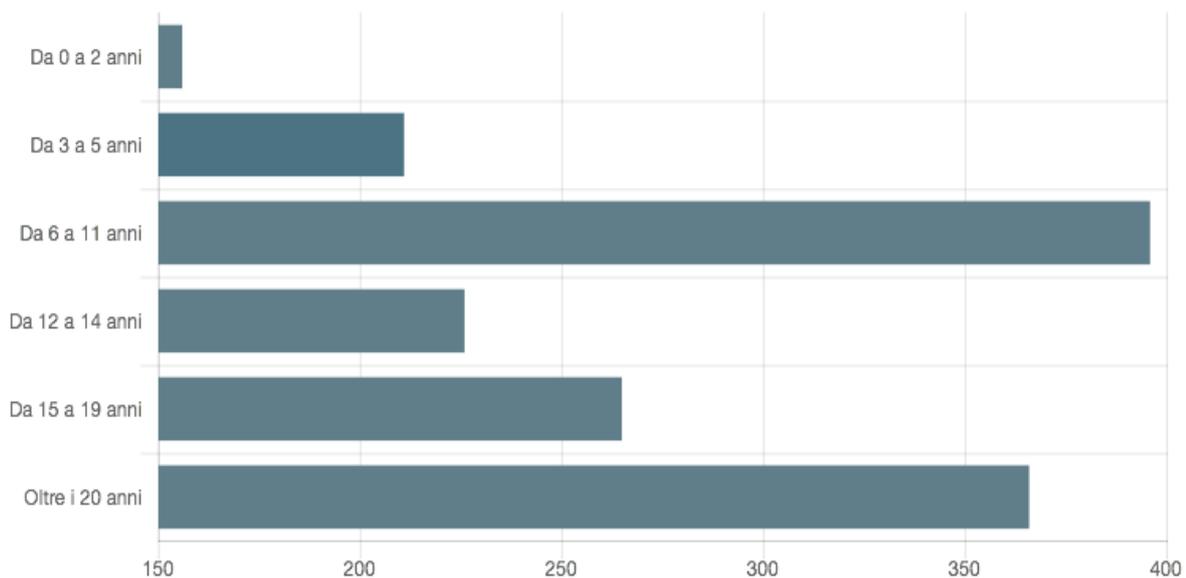


Sì (1366 - 61%)

No (872 - 38%)

### 4. Età e numero dei figli

1620 risposte



Da 6 a 11 anni (396 - 24%)

Oltre i 20 anni (366 - 22%)

Da 0 a 2 anni (156 - 9%)

Da 3 a 5 anni (211 - 13%)

Da 15 a 19 anni (265 - 16%)

Da 12 a 14 anni (226 - 13%)

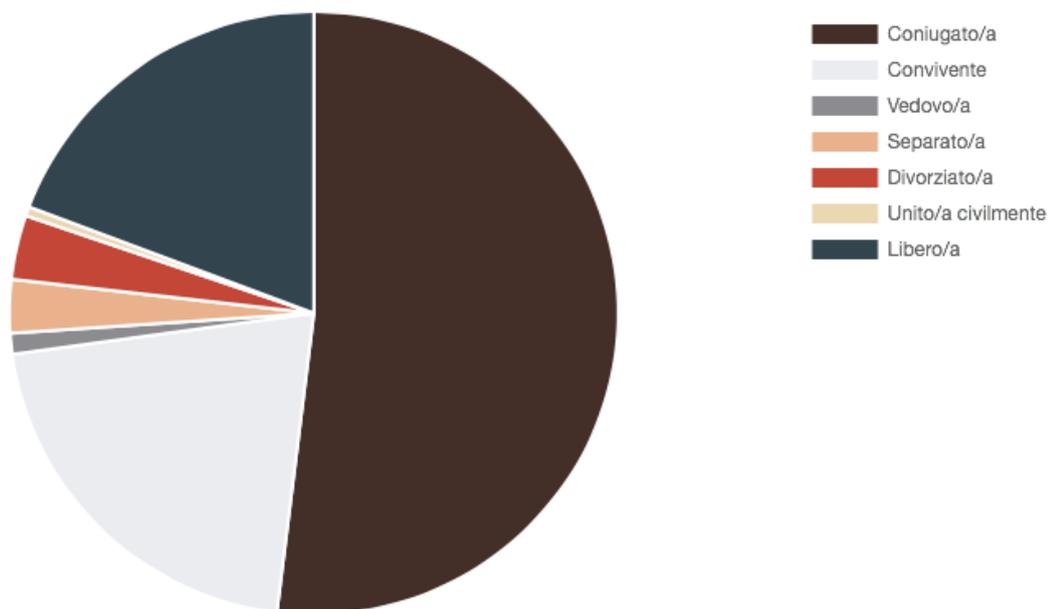
Capitolo 2

# STATO PERSONALE



## 5. Stato civile

2337 risposte



Coniugato/a (1162 - 51%)

Convivente (467 - 20%)

Libero/a (431 - 19%)

Divorziato/a (77 - 3%)

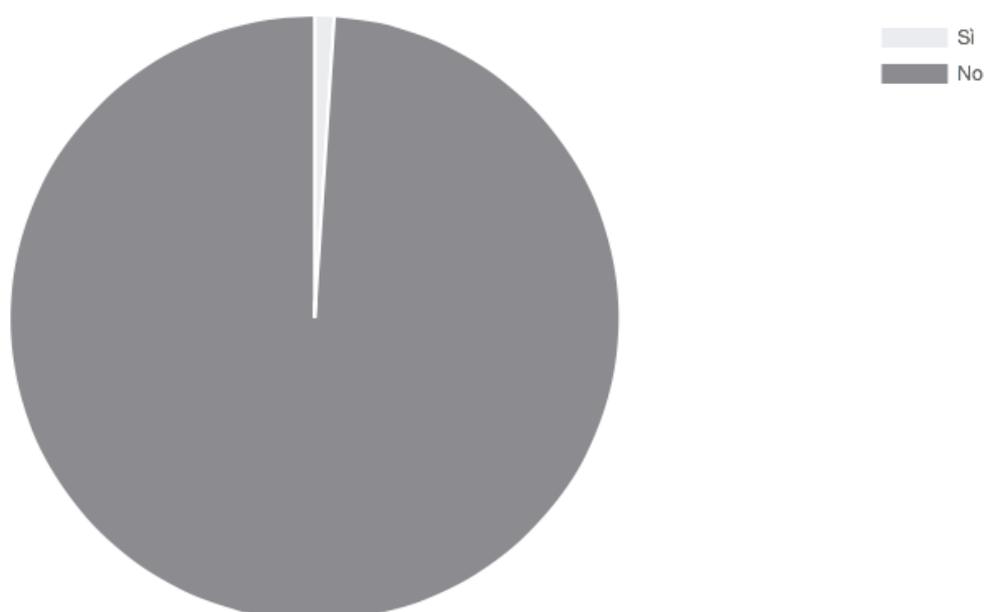
Separato/a (64 - 2%)

Vedovo/a (25 - 1%)

Unito/a civilmente (11 - 0%)

## 6. Sei una persona diversamente abile?

2237 risposte

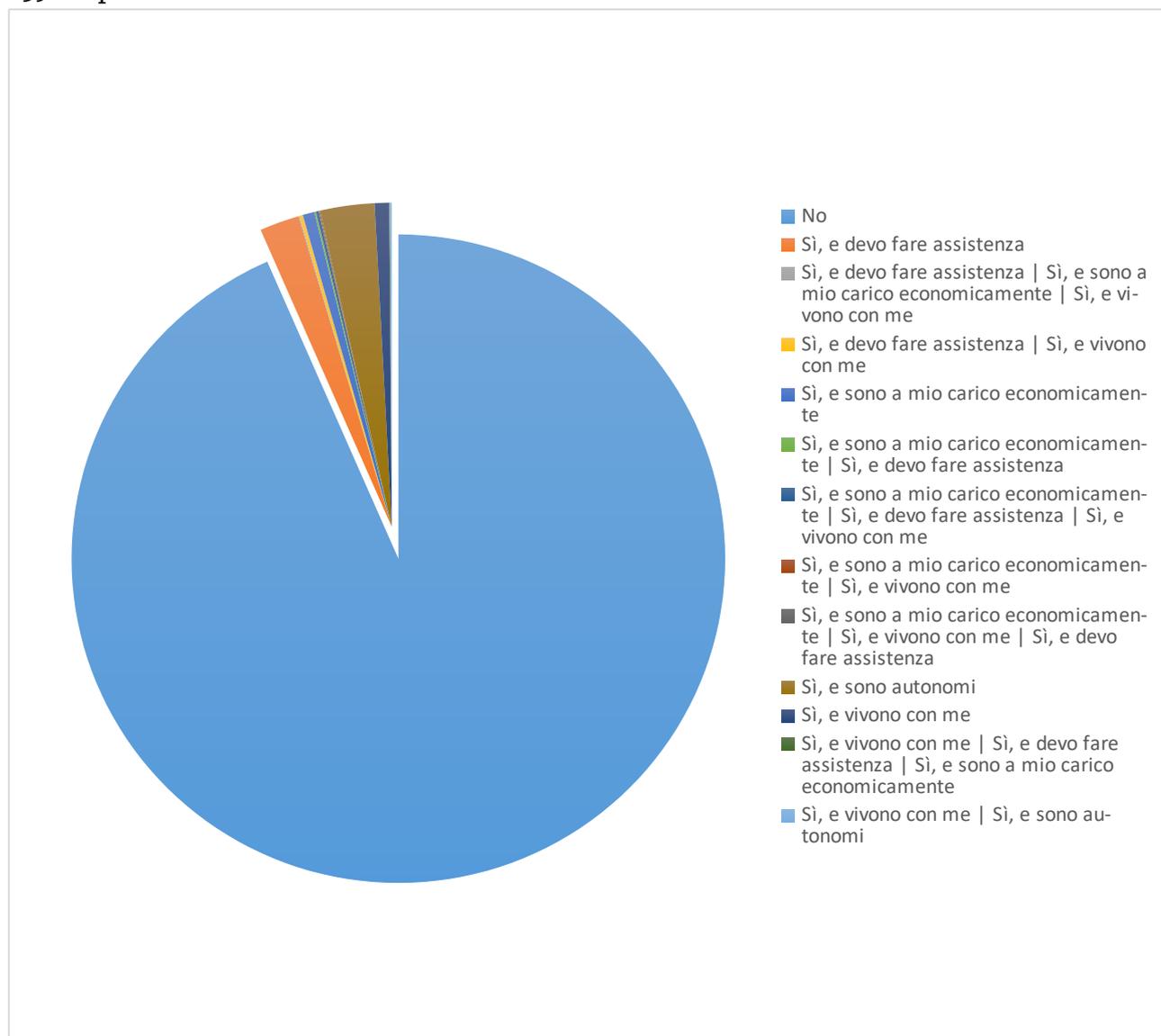


No (2214 - 98%)

Sì (23 - 1%)

## 7. Nella tua famiglia ci sono dei componenti diversamente abili?

2391 risposte



No (**2234** - 93,43%)

Sì, e devo fare assistenza (**47** - 1,97% )

Sì, e devo fare assistenza | Sì, e sono a mio carico economicamente | Sì, e vivono con me (**1** - 0,04% )

Sì, e devo fare assistenza | Sì, e vivono con me (**4** - 0,17%)

Sì, e sono a mio carico economicamente (**14** - 0,59%)

Sì, e sono a mio carico economicamente | Sì, e devo fare assistenza (**2** - 0,08%)

Sì, e sono a mio carico economicamente | Sì, e devo fare assistenza | Sì, e vivono con me (**3** - 0,13%)

Sì, e sono a mio carico economicamente | Sì, e vivono con me (**1** - 0,04%)

Sì, e sono a mio carico economicamente | Sì, e vivono con me | Sì, e devo fare assistenza (**1** - 0,04%)

Sì, e sono autonomi (**64** - 2,68%)

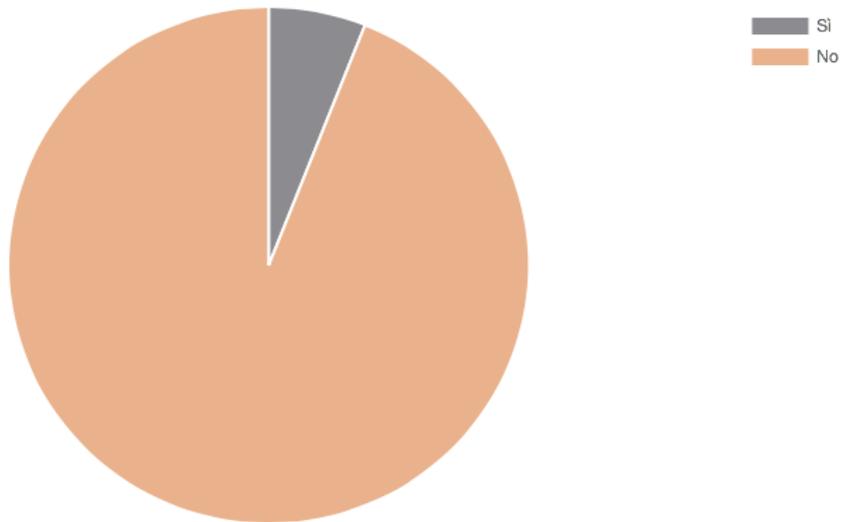
Sì, e vivono con me (**17** - 0,71%)

Sì, e vivono con me | Sì, e devo fare assistenza | Sì, e sono a mio carico economicamente (**1** - 0,04%)

Sì, e vivono con me | Sì, e sono autonomi (**2** - 0,08%)

## 8. Sei pensionato/a

2237 risposte

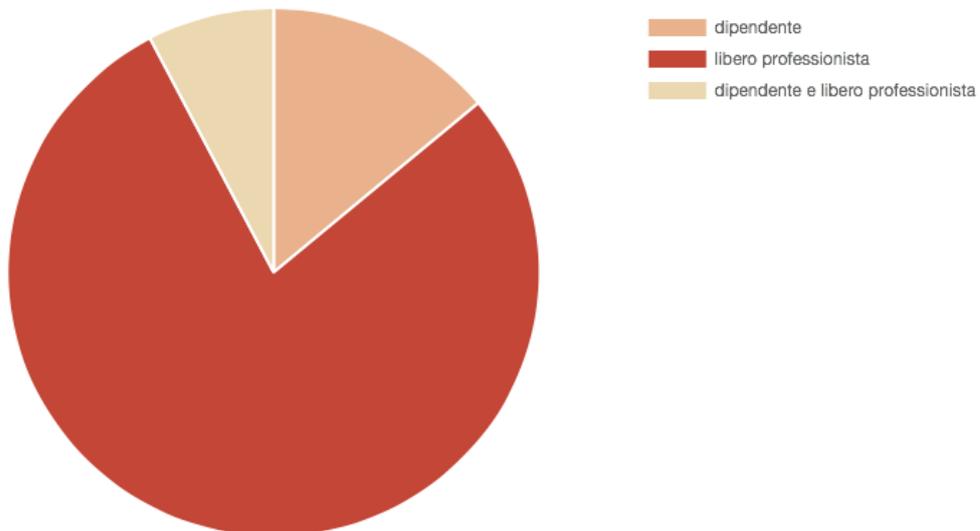


No (2102 - 93%)

Sì (135 - 6%)

## 9. Sei

2237 risposte



libero professionista (1753 - 78%)

dipendente (312 - 13%)

dipendente e libero professionista (172 - 7%)

Capitolo 3

**PROFESSIONE  
DIPENDENTE,  
PROFESSIONE LIBERO/A  
PROFESSIONISTA E LIBERO/A  
PROFESSIONISTA/PART-TIME**

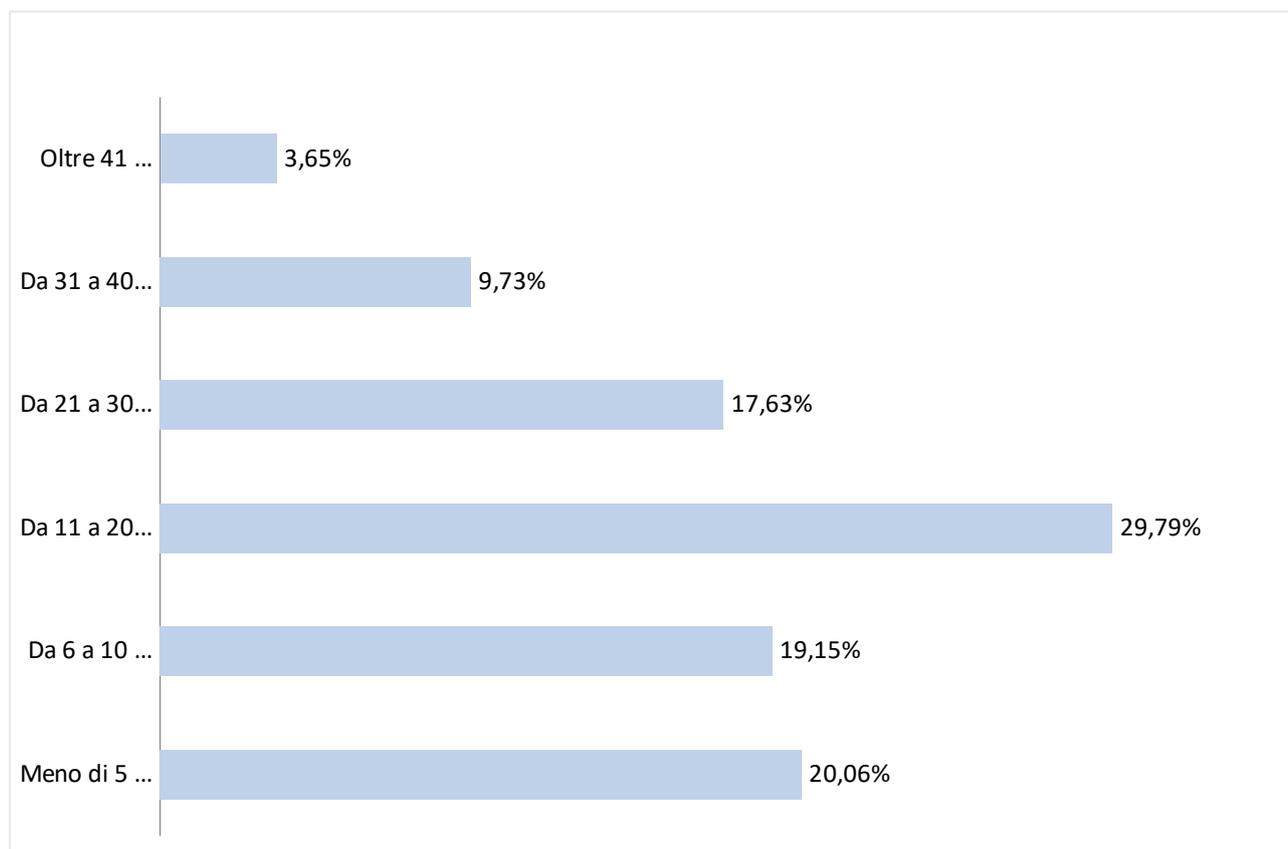


## DIPENDENTE

Rispondere a questa sezione se sei dipendente

### 10. Da quanto tempo sei lavoratore/trice dipendente?

308 risposte



Meno di 5 anni (**66** - 20,06%)

Da 6 a 11 anni (**63** - 19,15%)

Da 11 a 20 anni (**98** - 29,79%)

Da 21 a 30 anni (**58** - 17,63%)

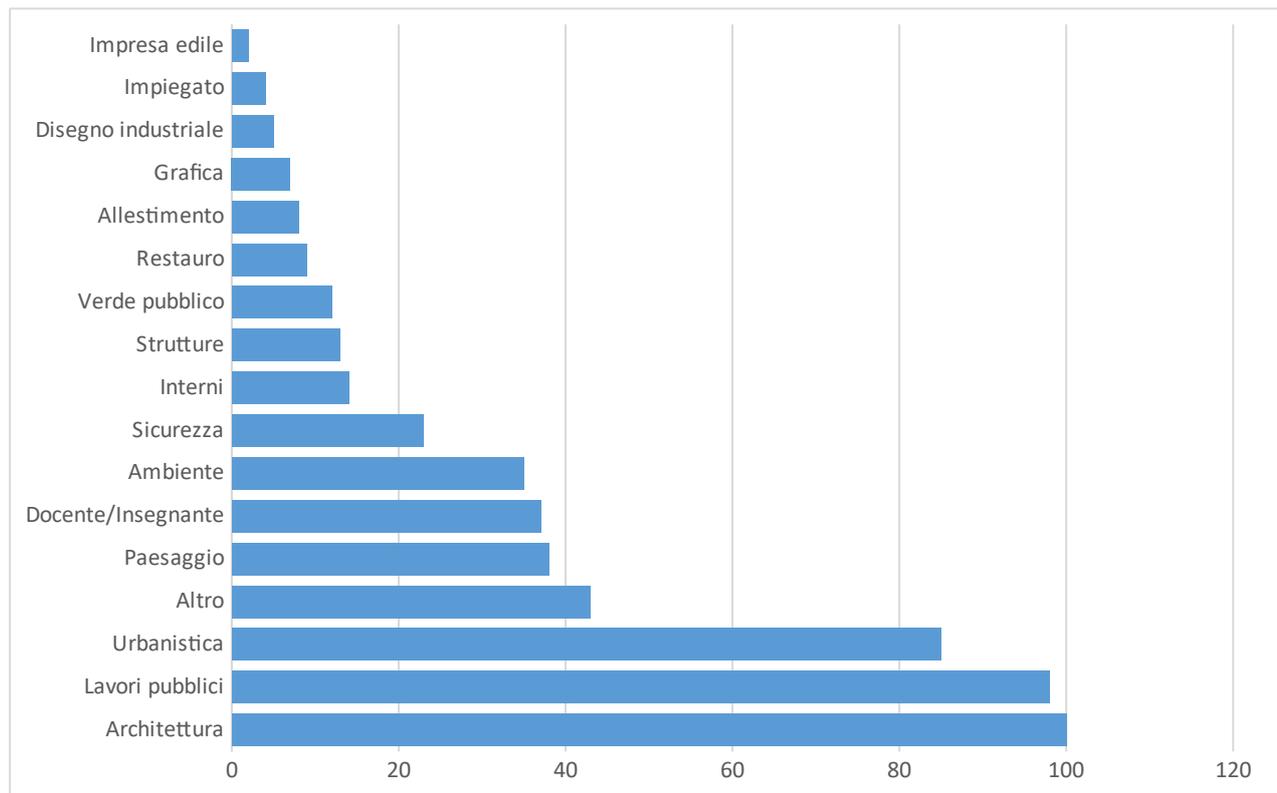
Da 31 a 40 anni (**32** - 9,73%)

Oltre 40 anni (**12** - 3,65%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a **329** essendo la domanda a risposta singola*

## 11. In quale ambito professionale svolgi il tuo lavoro di dipendente?

332 risposte



Architettura (100 - 18,79%)

Lavori Pubblici (98 - 18,42%)

Urbanistica (85 - 15,78%)

Altro (43 - 8,08%)

Paesaggio (38 - 7,14%)

Docente/Insegnante (37 - 6,95%)

Ambiente (35 - 6,57%)

Sicurezza (23 - 4,13%)

Interni (14 - 2,63%)

Strutture (13 - 2,44%)

Verde pubblico (12 - 2,25%)

Restauro (9 - 1,69%)

Allestimento (8 - 1,50%)

Grafica (7 - 1,31%)

Disegno industriale (5 - 0,93%)

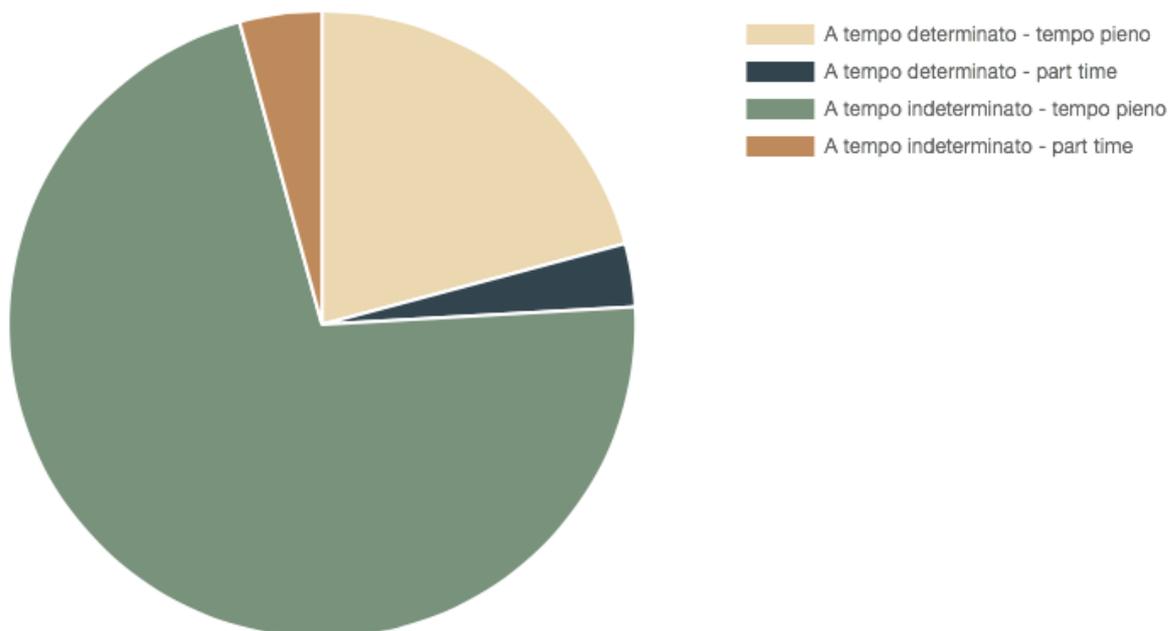
Impiegato (4 - 0,75%)

Impresa edile (2 - 0,37%)

NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 533 essendo la domanda a risposta multipla

## 12. Che tipologia di contratto di lavoro hai?

312 risposte



A tempo indeterminato - tempo pieno (220 - 70%)

A tempo determinato - tempo pieno (64 - 20%)

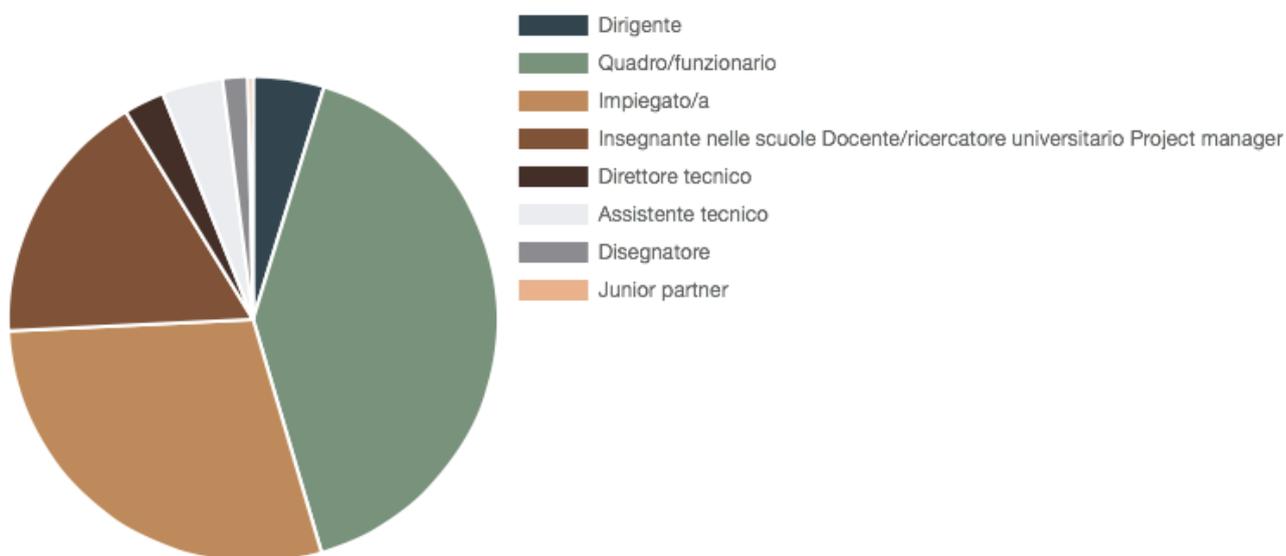
A tempo indeterminato - part time (13 - 4%)

A tempo determinato - part time (10 - 3%)

Altro (5 - 1%)

### 13. Quale ruolo svolgi come dipendente?

312 risposte



Quadro/funzionario (122 - 39%)

Impiegato/a (86 - 27%)

Insegnante nelle scuole Docente/ricercatore universitario Project manager (51 - 16%)

Dirigente (14 - 4%)

Altro (13 - 4%)

Assistente tecnico (12 - 3%)

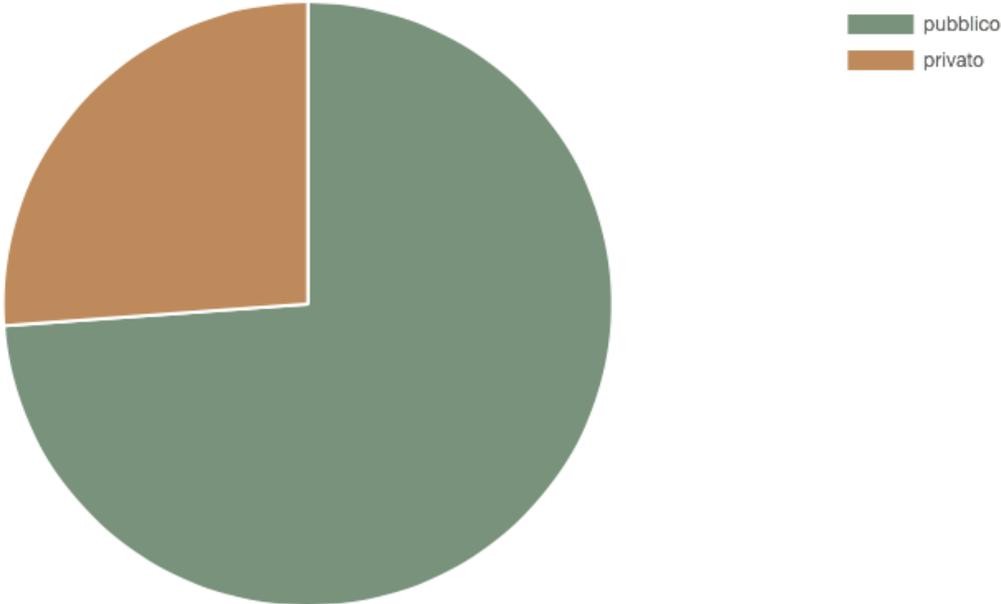
Direttore tecnico (8 - 2%)

Disegnatore (5 - 1%)

Junior partner (1 - 0%)

# 14. Chi è il tuo datore di lavoro?

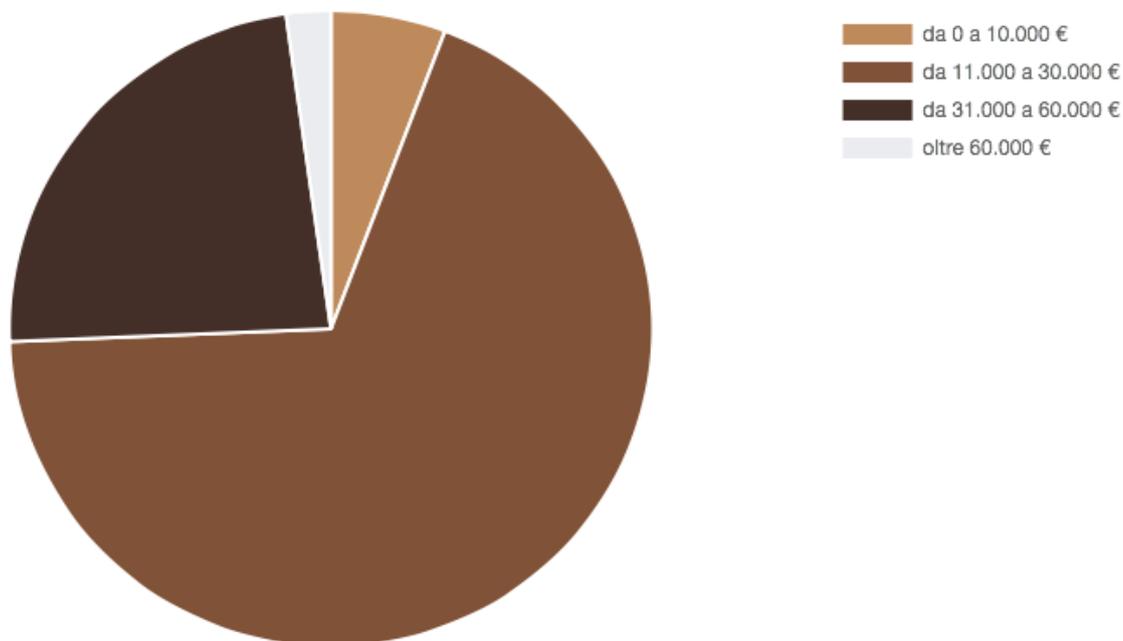
309 risposte



pubblico (226 - 73%)
privato (80 - 25%)
Altro (3 - 0%)

## 15. In quale fascia di reddito professionale netto da lavoro dipendente, sei rientrato/a nell'ultimo anno?

312 risposte



da 11.000 a 30.000 € (214 - 68%)

da 31.000 a 60.000 € (73 - 23%)

da 0 a 10.000 € (18 - 5%)

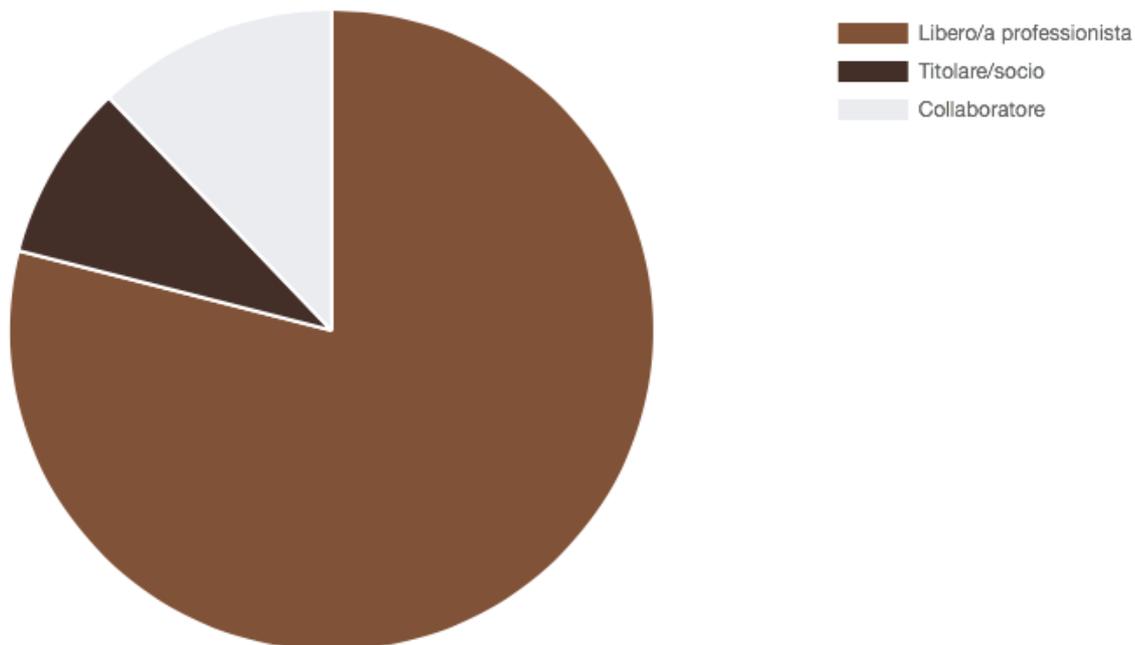
oltre 60.000 € (7 - 2%)

## LIBERO/A PROFESSIONISTA

Rispondere a questa sezione se sei libero/a professionista o dipendente che svolge anche attività professionale

### 16. Svolgi l'attività professionale come:

1918 risposte



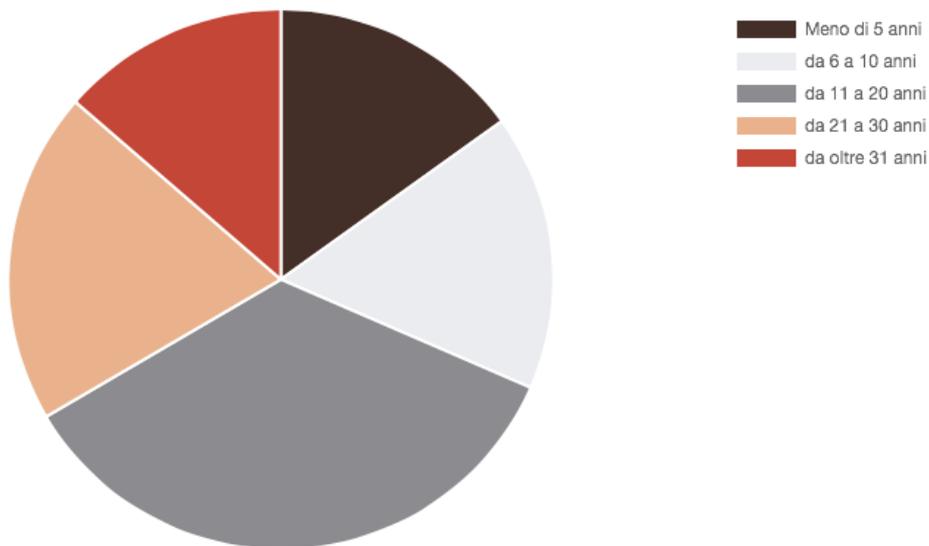
Libero/a professionista (1515 - 78%)

Collaboratore (232 - 12%)

Titolare/socio (171 - 8%)

## 17. Da quanto tempo eserciti la libera professione?

1927 risposte



da oltre 31 anni (262 - 13%)

da 6 a 10 anni (318 - 16%)

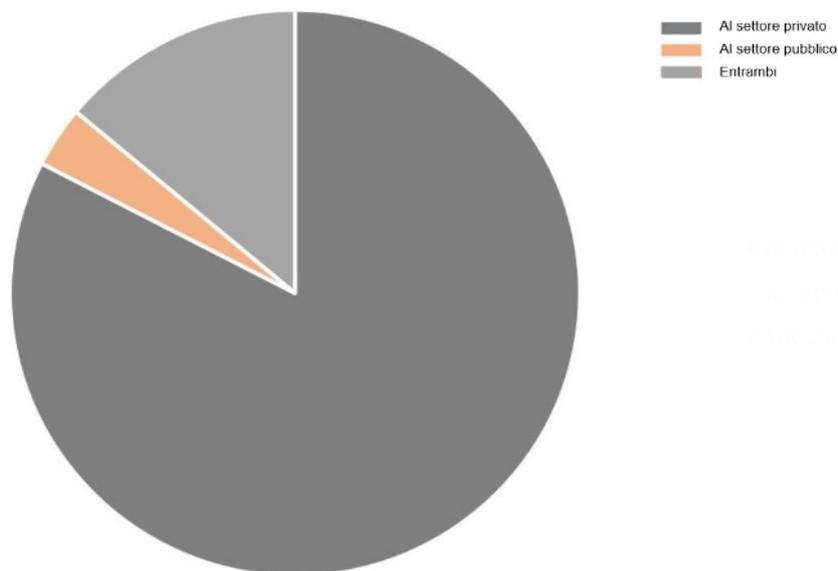
da 21 a 30 anni (383 - 19%)

Meno di 5 anni (290 - 15%)

da 11 a 20 anni (674 - 34%)

## 18. La committenza con la quale lavori appartiene:

2059 risposte



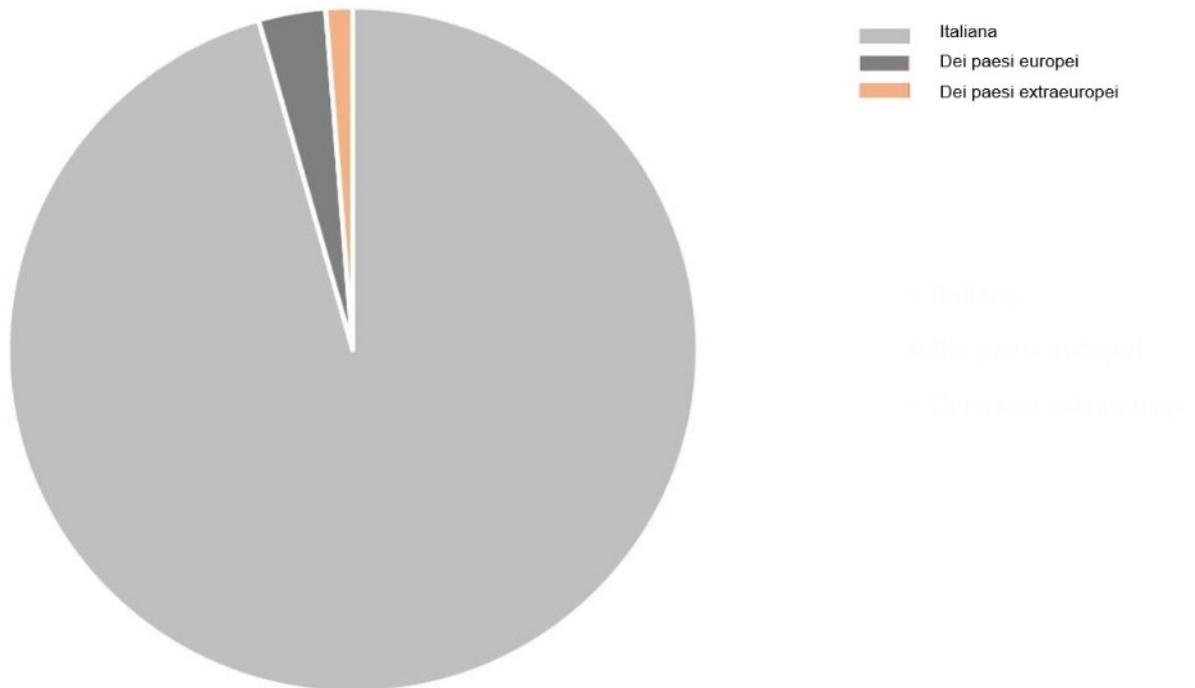
Al settore privato (1700 - 96,54%)

Al settore pubblico (72- 17,40% )

Entrambi (287 - 96,54%)

## 19. Di quale nazionalità è la tua committenza?

2066 risposte



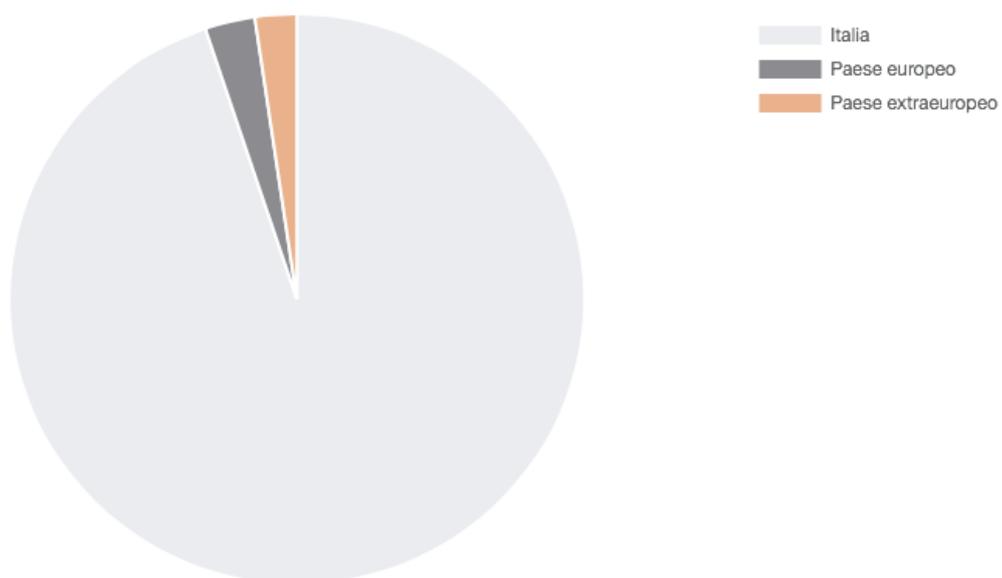
Italiana (1975 - 95,87%)

Dei paesi europei (65- 3,15%)

Dei paesi extraeuropei (26 - 1,26%)

## 20. Dove sono ubicati principalmente i tuoi lavori?

1919 risposte



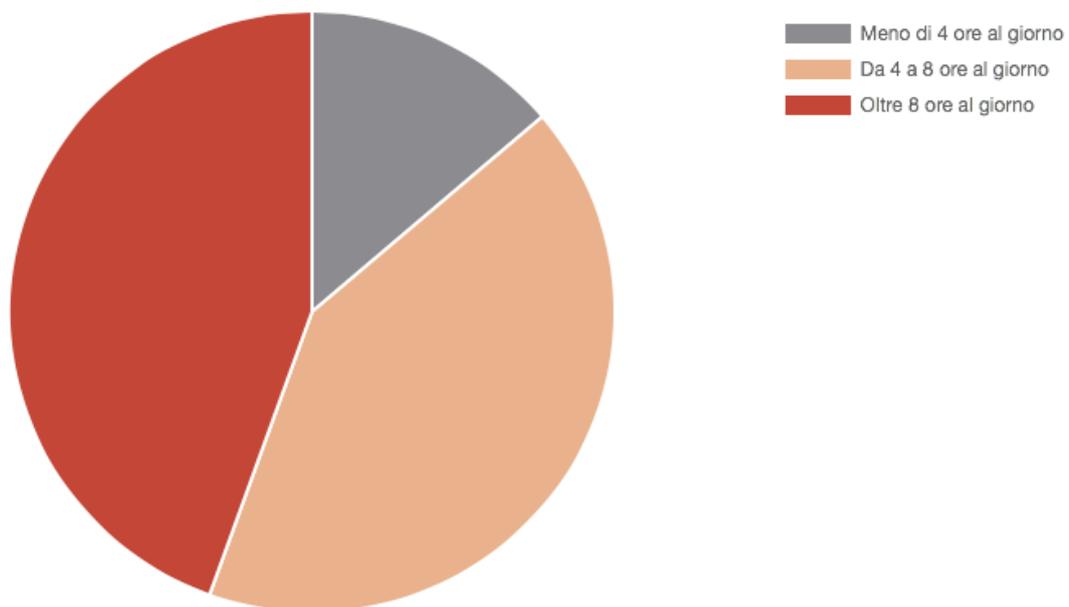
Italia (1820 - 94%)

Paese extraeuropeo (45 - 2%)

Paese europeo (54 - 2%)

## 21. Quanto tempo dedichi al tuo lavoro di Architetto/a mediamente?

1919 risposte



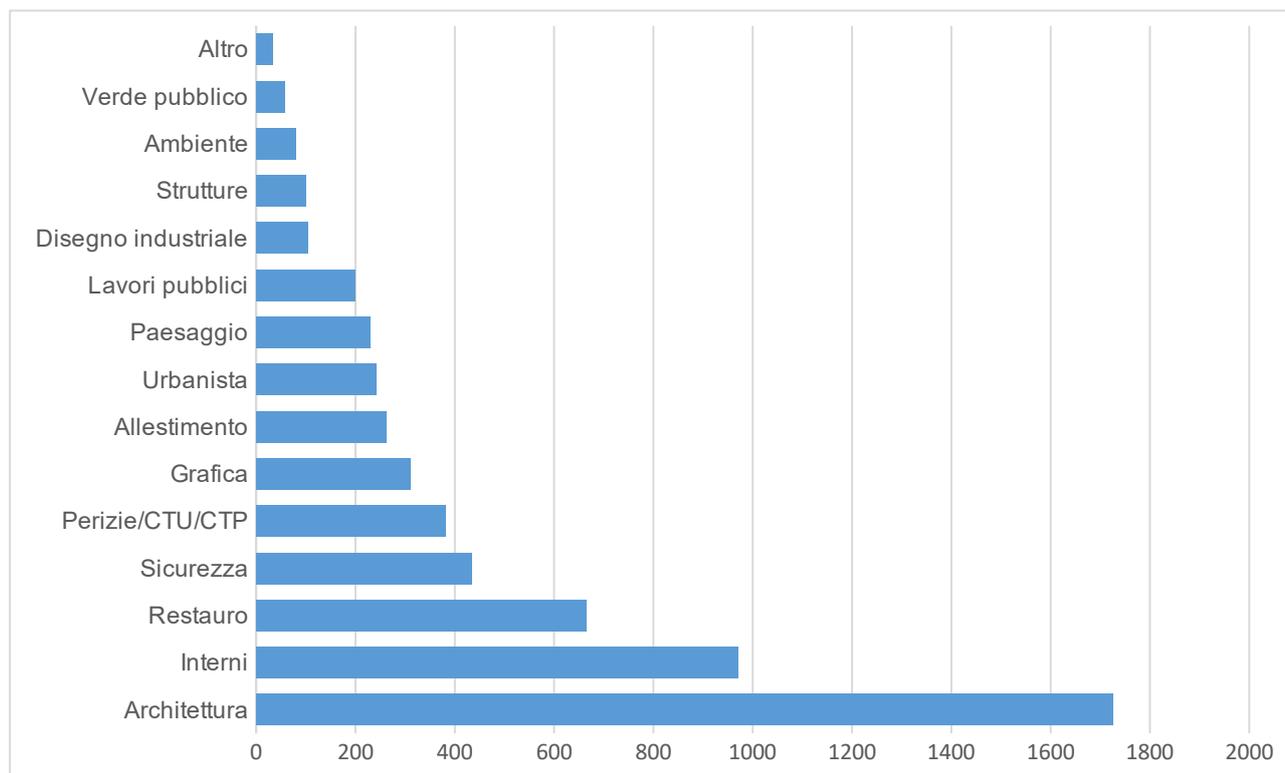
Da 4 a 8 ore al giorno (801 - 41%)

Meno di 4 ore al giorno (264 - 13%)

Oltre 8 ore al giorno (854 - 44%)

## 22. In quale ambito professionale svolgi il tuo lavoro?

2061 risposte



Architettura (1725 - 29,76%)

Interni (971 - 16,75%)

Restauro (665 - 11,47%)

Sicurezza (434 - 7,48%)

Perizie / CTU / CTP (382 - 6,59%)

Grafica (310 - 5,34%)

Allestimento (262 - 4,52%)

Urbanistica (242 - 4,17%)

Paesaggio (229 - 3,95%)

Lavori pubblici (200 - 3,45%)

Disegno industriale (105 - 1,81%)

Strutture (100 - 1,72%)

Ambiente (80 - 1,38%)

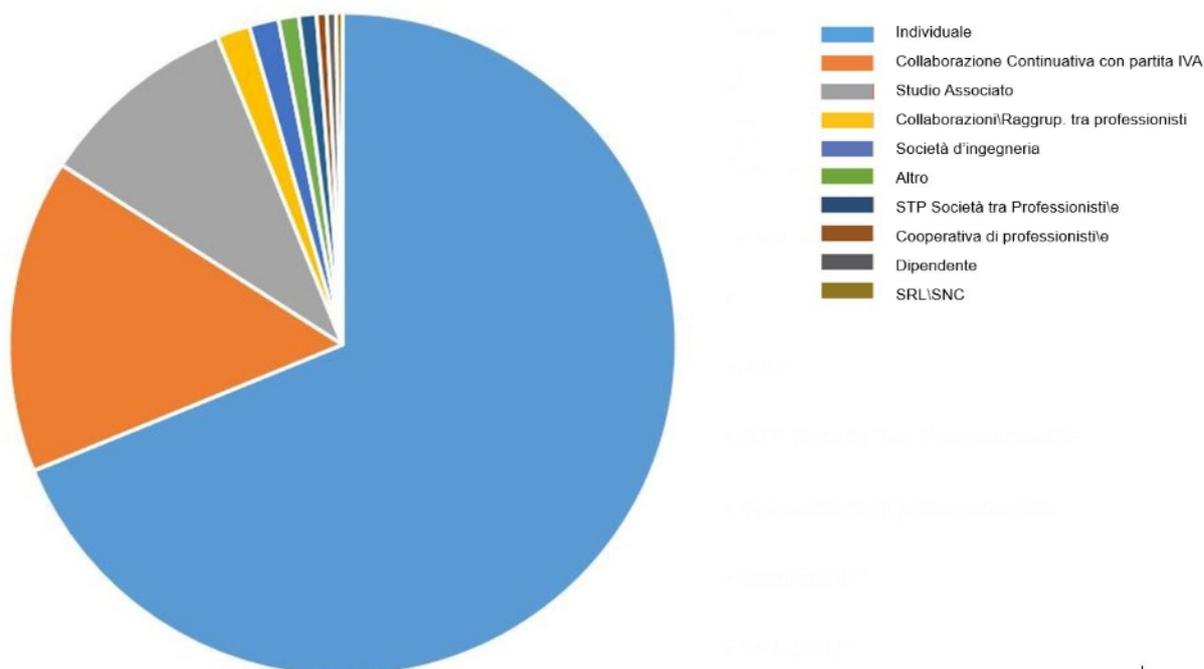
Verde pubblico (58 - 1,00%)

Altro (33 - 0,56%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 5796 essendo la domanda a risposta multipla*

## 23 In che forma eserciti la professione?

2055 risposte



Individuale (**1541** – 68,79%)

Collaborazione con partita IVA (**343** – 15,31% )

Studio Associato (**219** – 9,77% )

Collaborazioni/Raggruppamenti tra professionisti/e\* (**36** – 1,60%)

Società di ingegneria (**32** – 1,42%)

Altro (**22** – 0,98%)

STP Società Tra Professionisti/e (**19** – 0,85%)

Cooperativa di professionisti/e (**11** – 0,49%)

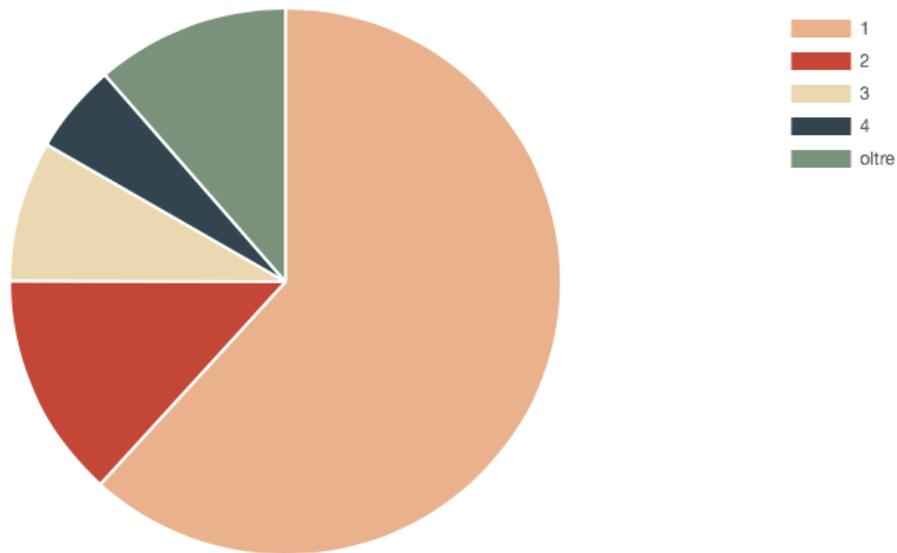
Dipendente (**10** – 0,45%)

SRL/SNC (**7** – 0,31%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a **2240** essendo la domanda a risposta multipla*

## 24. Da quanti professionisti è composto il tuo studio?

1892 risposte



1 (1168 - 61%)

3 (157 - 8%)

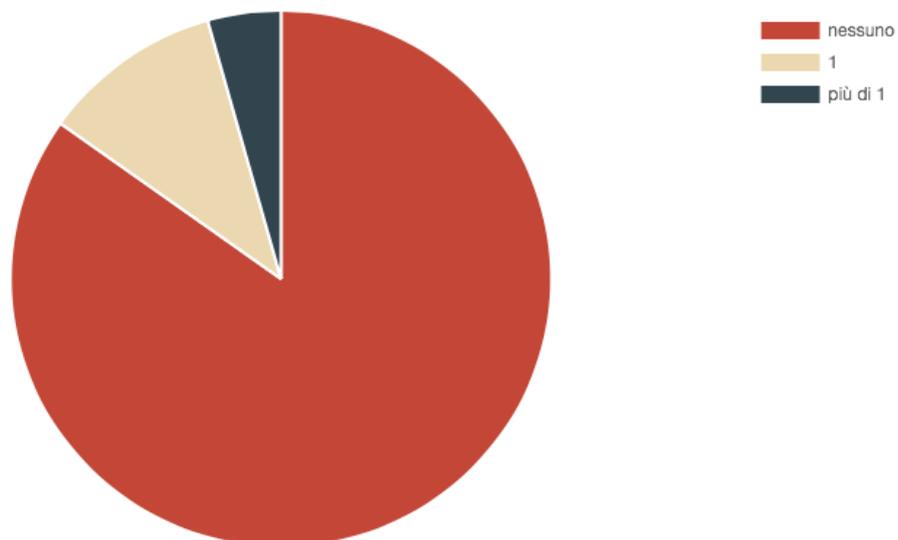
oltre (215 - 11%)

2 (252 - 13%)

4 (100 - 5%)

## 25. Da quanti stagisti/tirocinanti?

1898 risposte



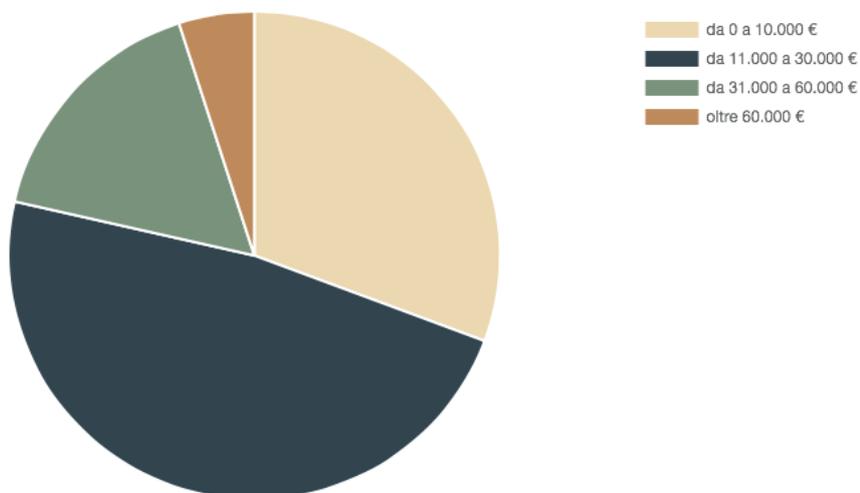
nessuno (1610 - 84%)

1 (205 - 10%)

più di 1 (83 - 4%)

## 26. In quale fascia di reddito professionale lordo, da libero professionista, sei rientrato/a nell'ultimo anno?

1753 risposte



da 0 a 10.000 € (538 - 30%)

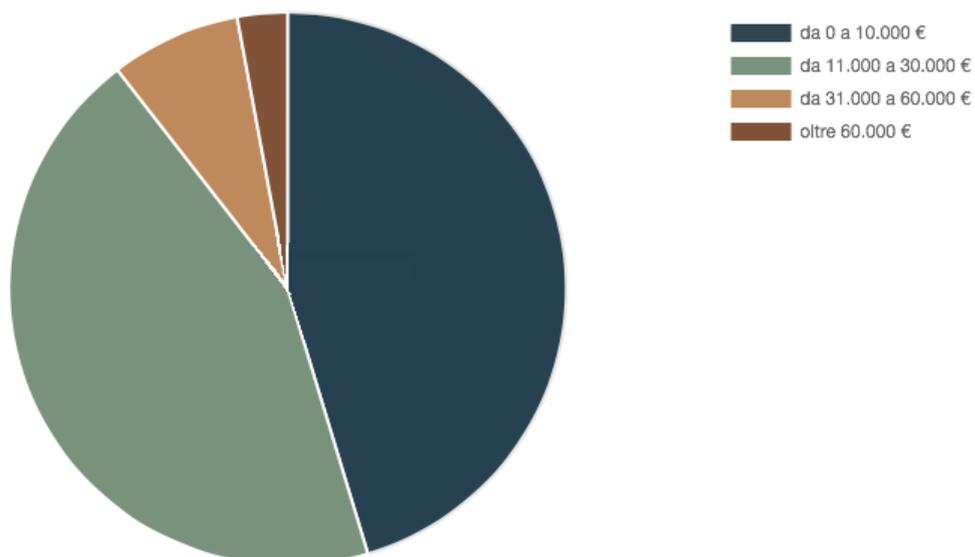
da 11.000 a 30.000 € (839 - 47%)

da 31.000 a 60.000 € (289 - 16%)

oltre 60.000 € (87 - 4%)

## 27. In quale fascia di reddito professionale lordo, da libero professionista, e netto da dipendente sei rientrato/a nell'ultimo anno?

172 risposte



da 11.000 a 30.000 € (76 - 44%)

da 31.000 a 60.000 € (13 - 7%)

da 0 a 10.000 € (78 - 45%)

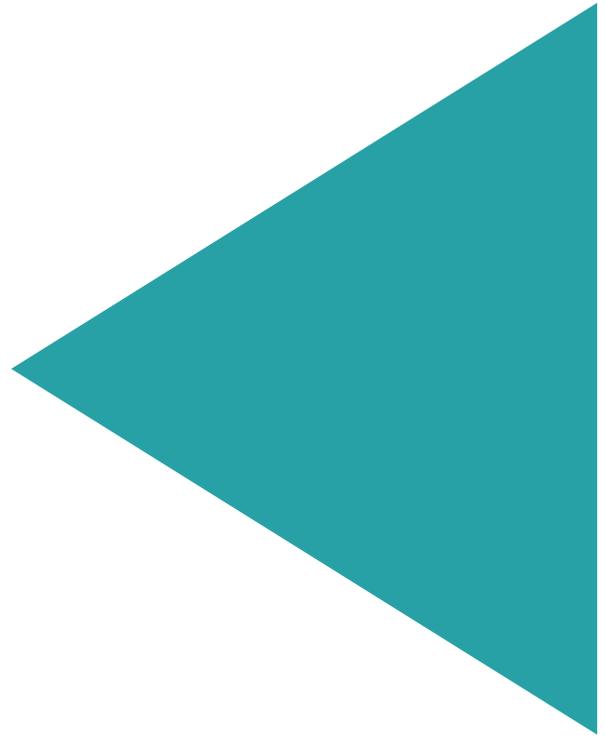
oltre 60.000 € (5 - 2%)

## Capitolo 4

# DISCRIMINAZIONI

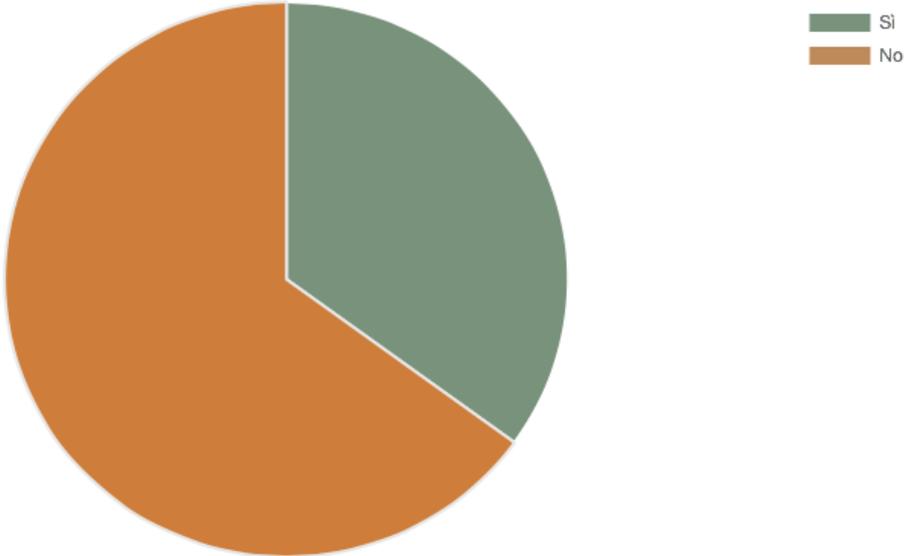
*"Ogni individuo ha diritto a tutti i diritti e le libertà stabilite nella presente dichiarazione, senza alcuna distinzione di qualsiasi tipo, come razza, il colore della pelle, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o di qualsiasi altra natura, l'origine nazionale o sociale, la proprietà, la nascita o altro stato di appartenenza".*

Tratto dalla dichiarazione dei diritti umani dell'associazione generale delle Nazioni Unite.



### 28. Ti è mai capitato di sentirti discriminato/a nel tuo ambito lavorativo?

2237 risposte

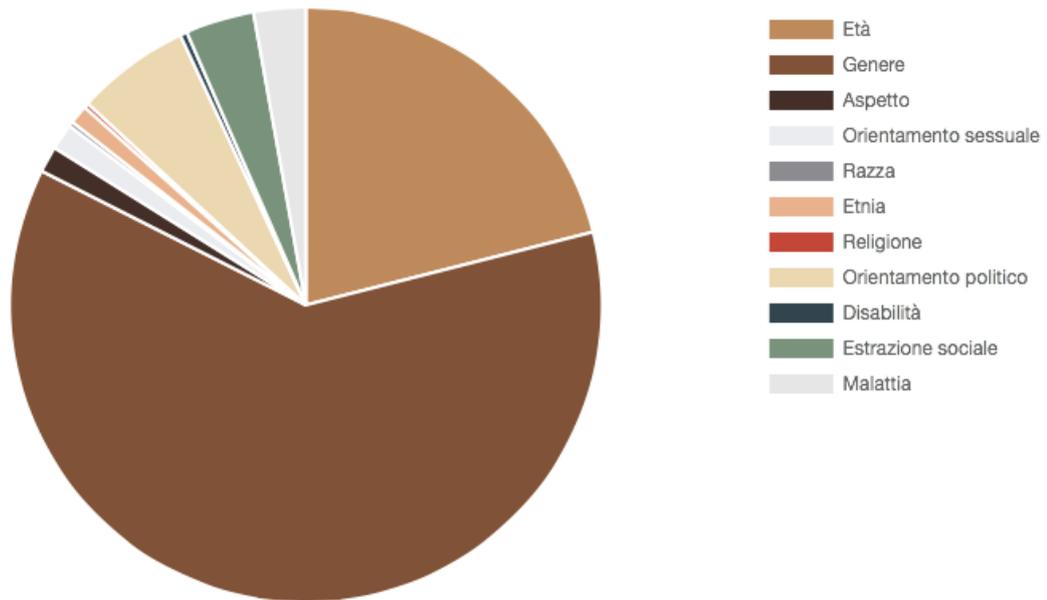


No (1454 - 64%)

Si (783 - 35%)

## 29. Se sì, per quale/i motivo/i?

930 risposte



Genere (475 - 51%)

Altro (156 - 16%)

Orientamento politico (48 - 5%)

Malattia (22 - 2%)

Età (163 - 17%)

Estrazione sociale (29 - 3%)

Aspetto (11 - 1%)

Razza (2 - 0%)

Etnia (8 - 0%)

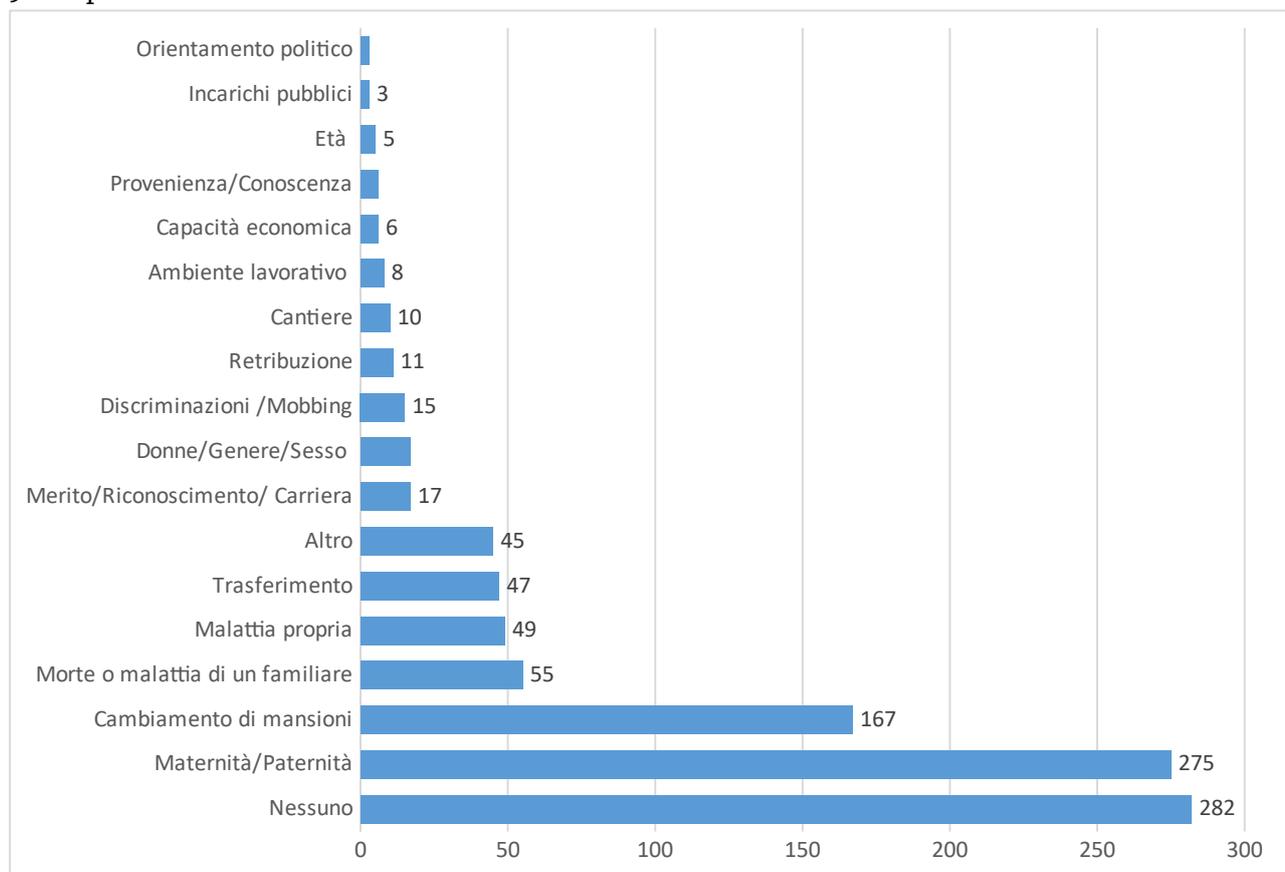
Orientamento sessuale (11 - 1%)

Disabilità (3 - 0%)

Religione (2 - 0%)

### 30. Quali di questi eventi della tua vita ti hanno fatto sentire discriminato/a professionalmente?

918 risposte



Nessuno (**282** - 27,61 %)

Maternità/Paternità (**275** - 26,69 % )

Cambiamento di mansioni (**167** - 16,35 % )

Morte o malattia di un familiare (**55** - 5,38 %)

Malattia propria (**49** - 4,79 %)

Trasferimento (**47** - 4,58 %)

Altro (**45** - 4,40 %)

Merito/Riconoscimento/Carriera (**17** - 1,66 %)

Donne/Genere/Sesso (**17** - 1,66 %)

Discriminazioni/Mobbing (**15** - 1,46 %)

Retribuzione (**11** - 1,07 %)

Cantiere (**10** - 0,97 %)

Ambiente lavorativo (**8**- 0,78 %)

Capacità economica (**6**- 0,58 %)

Provenienza/Conoscenza (**6** - 0,58 %)

Età (**5** - 0,48 %)

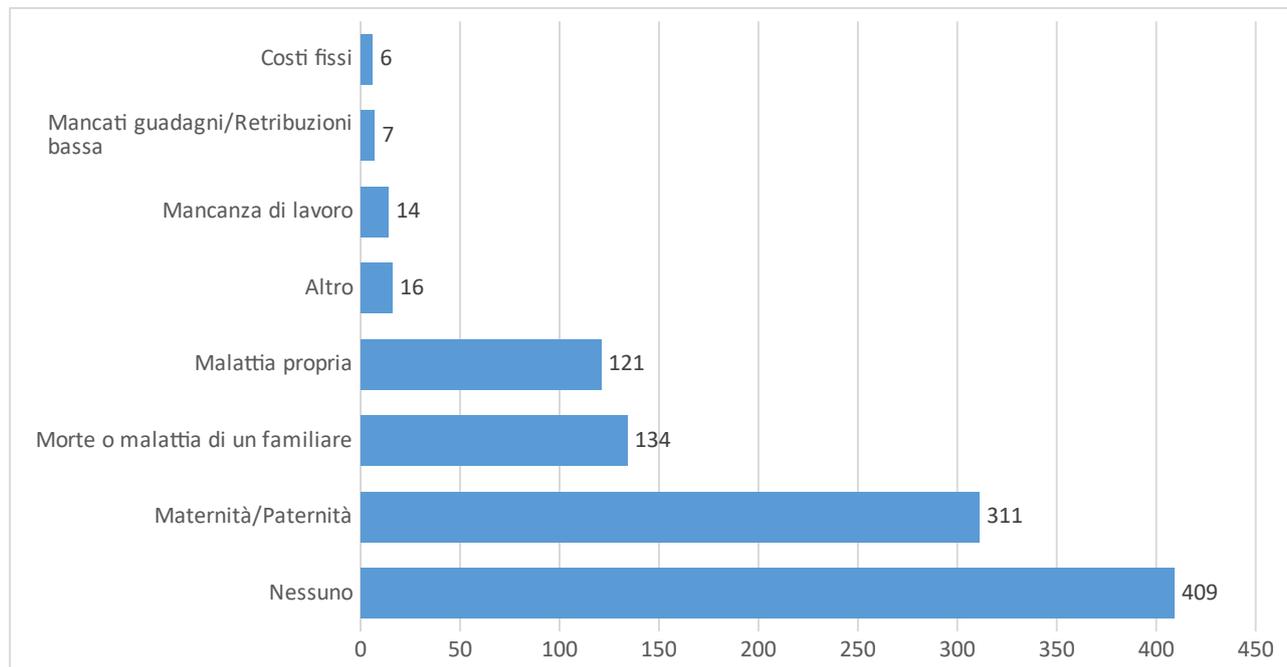
Incarichi pubblici (**3** - 0,29 %)

Orientamento Politico (**3**- 0,29 %)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 1021 essendo la domanda a risposta multipla*

### 31. Quali di questi eventi della tua vita ti hanno costretto a sospendere l'attività lavorativa?

914 risposte



Nessuno (**409** – 40,20 %)

Maternità/Paternità (**311** - 30,50 % )

Morte o malattia di un familiare (**134** – 13,20 %)

Malattia propria (**121** – 11,80 %)

Altro (**16** – 1,60 %)

Mancanza di lavoro (**14** - 1,40%)

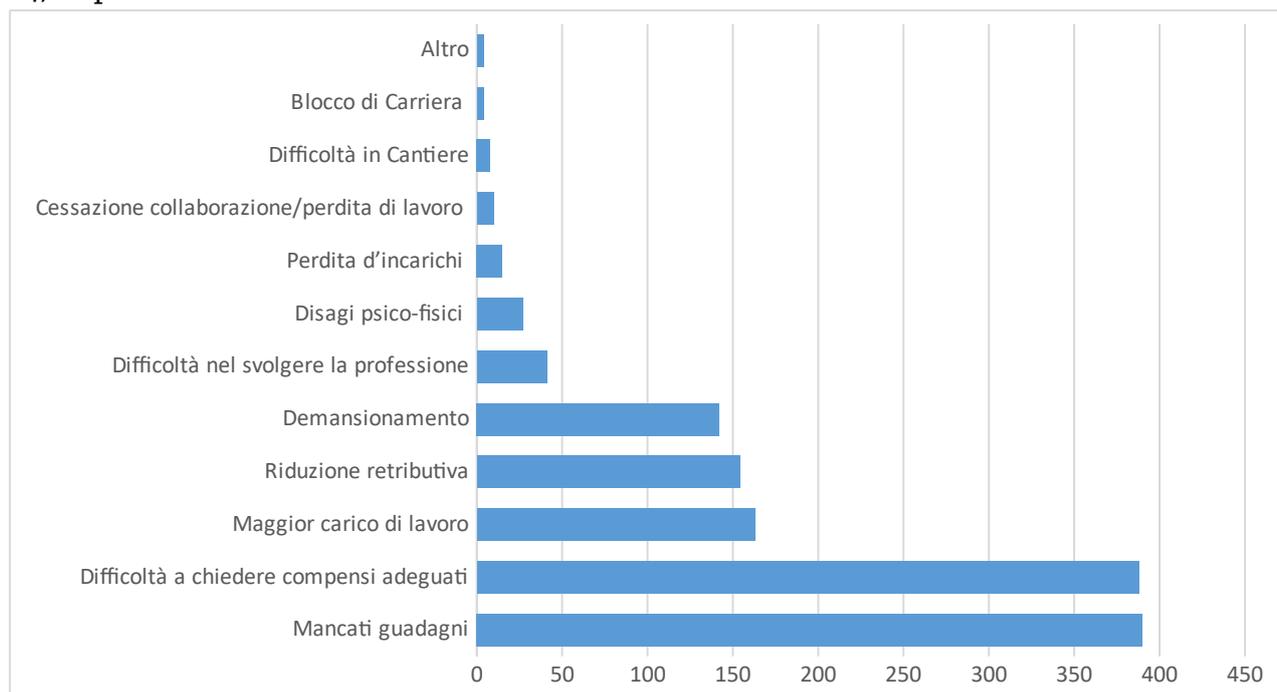
Mancati guadagni/Retribuzioni basse (**7** – 0,7 0%)

Costi fissi (**6** – 0,60 %)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 1018 essendo la domanda a risposta multipla*

## 32. Quali sono stati gli effetti della discriminazione subita in ambito lavorativo?

847 risposte



Mancati guadagni (390 - 30 %)

Difficoltà a richiedere compensi adeguati (388 - 29 %)

Maggior carico di lavoro (163 - 12,1 %)

Riduzione retributiva (154 - 11,44 %)

Demansionamento (142 - 10 %)

Difficoltà nel svolgere la professione (41 - 3 %)

Disagi psico-fisici (27 - 2 %)

Perdita d'incarichi (15 - 1,1 %)

Cessazione collaborazione/perdita di lavoro (10 - 0,74 %)

Difficoltà in cantiere (8 - 0,6 %)

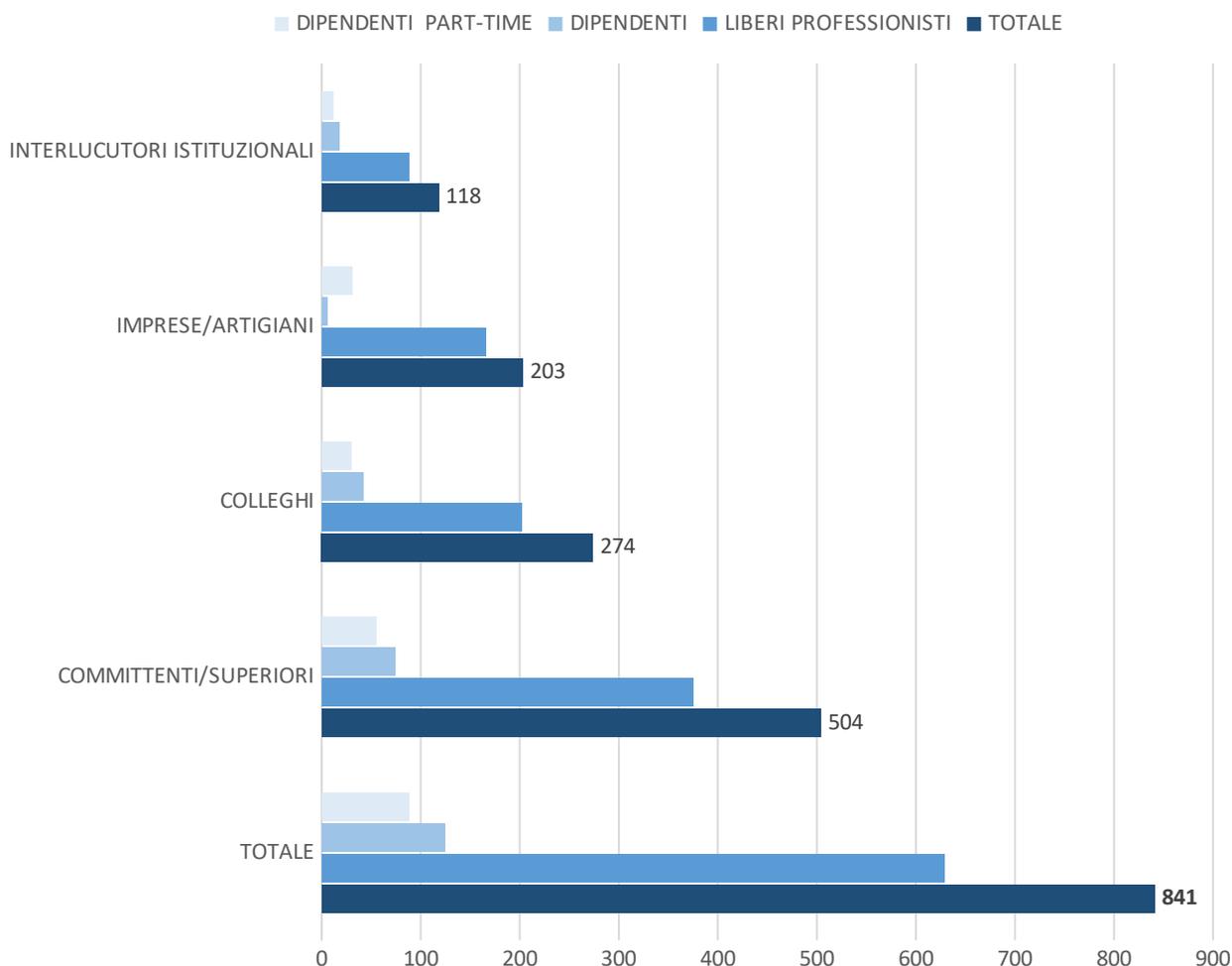
Blocco di carriera (4 - 0,3 %)

Altro (4 - 0,3 %)

NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 1346 essendo la domanda a risposta multipla

### 33. Da parte di chi hai subito discriminazioni?

841 risposte



Totale (841 – 50%)

Committenti/superiori (504 – 30% )

Colleghi (274 – 16% )

Imprese/Artigiani (203 – 12%)

Interlocutori Istituzionali (118 – 7%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 1940 essendo la domanda a risposta multipla*

### 34. Vuoi raccontare qualche tua esperienza di discriminazione?

217 risposte

Alcune risposte:

*“La mia esperienza di discriminazione passa attraverso gli anni è fatta di tante discriminazioni. Credo che ci dovrebbe essere un sistema più democratico da poter permettere a tutti di realizzare la propria attività come architetto e non come procacciatore di lavoro.”*

*“piccole cose quotidiane, dalle lunghe occhiate, ai sorrisi maliziosi, al capo che ti fa sempre sedere strategicamente in mezzo agli uomini, o chi ti tratta come una segretaria piuttosto che come un architetto”*

*"impossibile svolgere la direzione lavori in un cantiere."*

*"Essere su un cantiere/luogo di lavoro ed essere presa poco sul serio perché donna è una cosa praticamente normale per una donna."*

*“Essere su un cantiere/luogo di lavoro ed essere presa poco sul serio perchè donna è una cosa praticamente normale per una donna. Io per tre anni mi sono occupata di sicurezza sul lavoro su una centrale di eni, e le cose più fastidiose che mi sono capitate sono state: operai (che dovevo sottoporre ad audit) che cercavano di abbordarmi e non prendevano sul serio le mie domande. O ancora ... (visto che il questionario è anonimo racconterò i fatti come sono andati alla lettera): pausa davanti alla macchina del caffè (in pausa personale e ni e operai delle ditte esterne), io avevo la mia chiavetta inserita nella macchinetta e ho gentilmente pagato il caffè ad un collega che conoscevo molto poco però. Il ringraziamento è stato che questo deficiente mi chiede, facendosi sentire appositamente da tutti gli operai delle ditte esterne che giornalmente io sottoponevo ad audit: "ma mi paghi il caffè perché dopo mi vuoi scoprire?!". Non sono andata dai carabinieri perché il soggetto in questione aveva due figlie piccole.”*

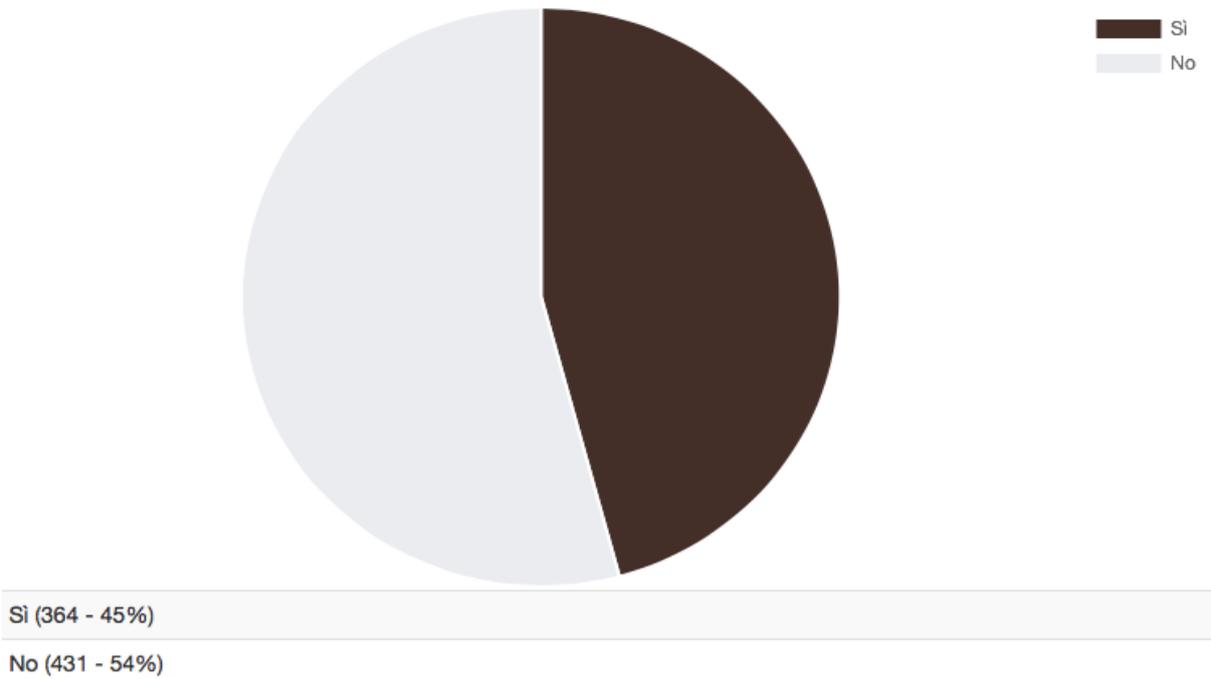
*“Dopo la maternità mi è stato detto da un superiore dell'Università di "godermi l'esperienza della maternità"!”*

*“Mi sono sentita dire che ero troppo qualificata per essere una donna”*

*“In una delle mie prime esperienze di cantiere ho ricevuto espressamente "l'ordine" da parte dell'architetto maschio presso cui lavoravo come collaboratrice, di non fare "la figa acida" in presenza dei geometri e dei lavoratori. Avrei dovuto essere carina e stare in silenzio senza distrarre nessuno. Ovviamente in cantiere arrivavo concentrata sulle analisi da condurre, piena di preparazione e desiderosa di imparare nuove sul campo. Ero inoltre abbigliata in maniera consona: pantaloni comodi, giubbotti anti-pioggia, scarponcini anti-infortunistici.*

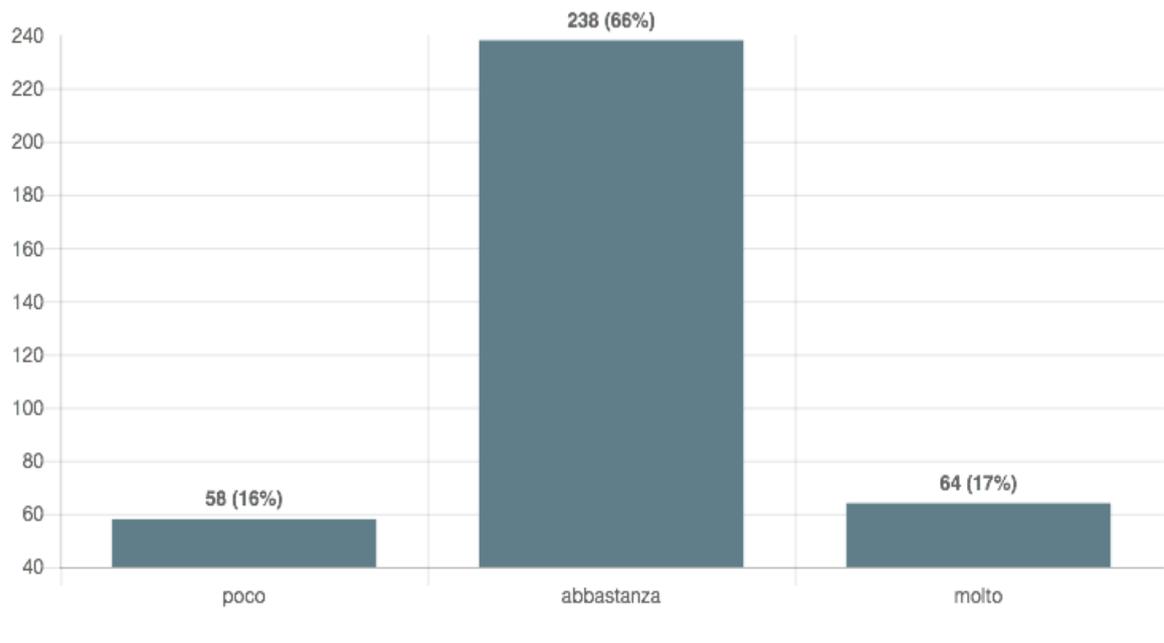
### 35. La qualità del tuo lavoro ne è stata influenzata?

795 risposte



### 36. Se sì, quanto?

360 risposte



Capitolo 5

**DISCRIMINAZIONI  
DIPENDENTE,  
LIBERO/A  
PROFESSIONISTA/PART-TIME**



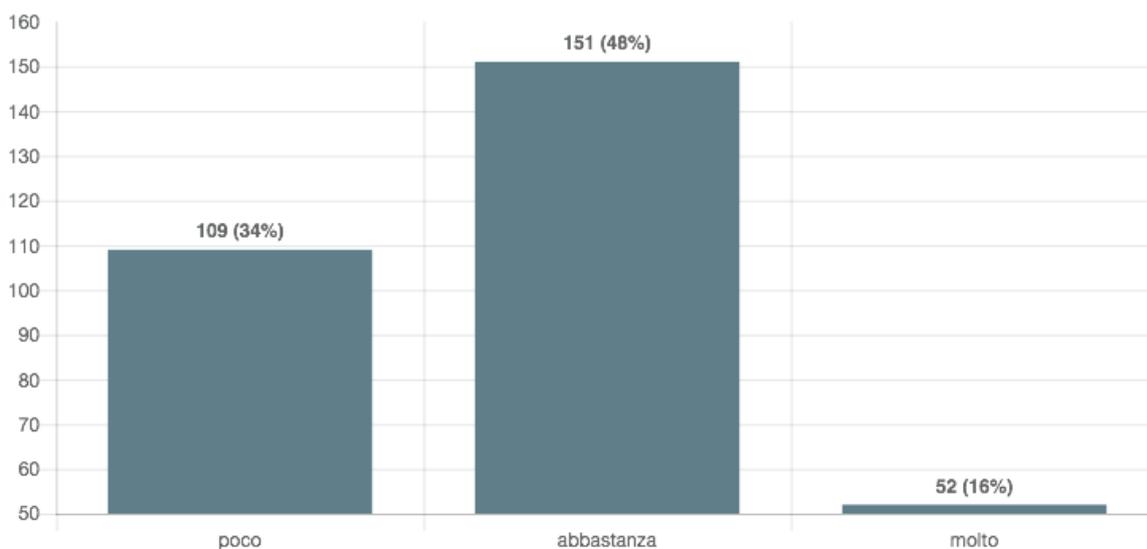
## DISCRIMINAZIONI DIPENDENTE

### Rispondere nel caso sei un lavoratore dipendente

Definizione di discriminazione: posizione o attività politica, sociale e culturale, tendente a ghettonizzare gruppi o individui per la loro diversità rispetto a determinati modelli considerati normali

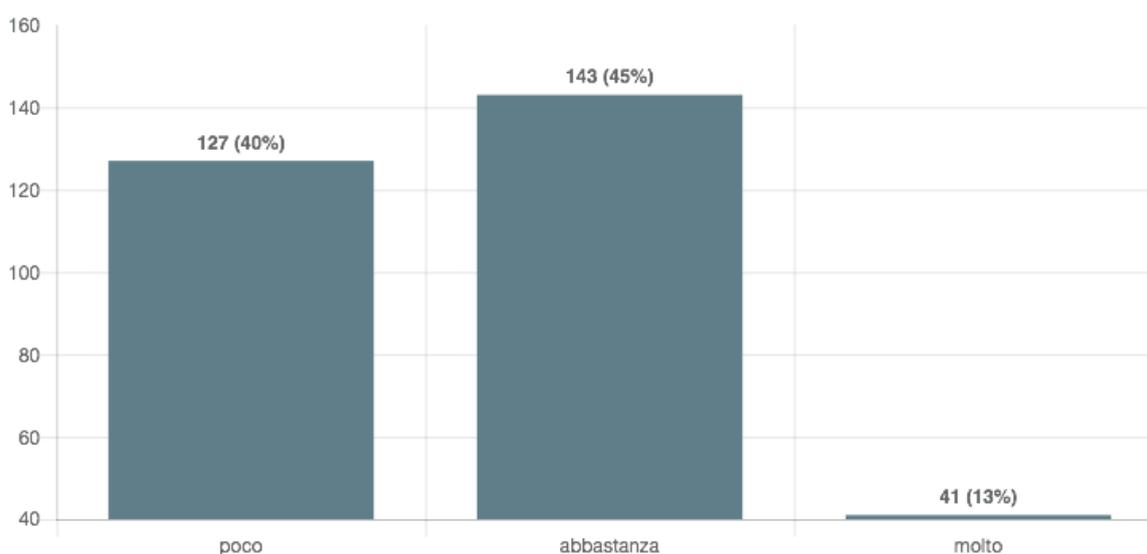
### 37. Il lavoro che svolgi ti consente di crescere professionalmente?

312 risposte



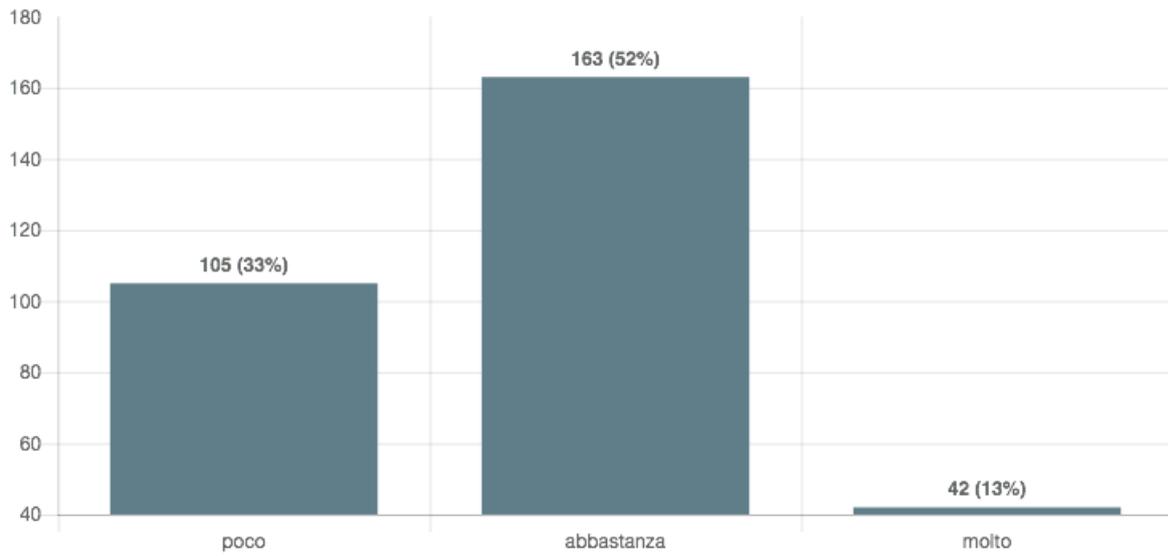
### 38. Ti senti valorizzata/o nel lavoro che svolgi?

311 risposte



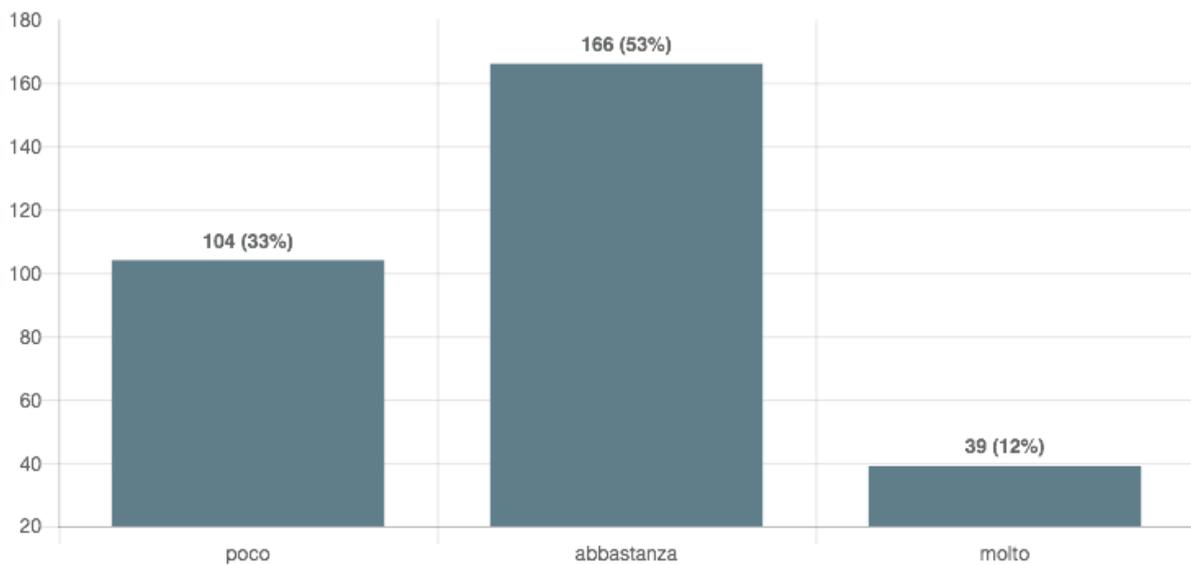
### 39. Sei stata/o messa/o nella condizione di esprimere le tue potenzialità?

310 risposte



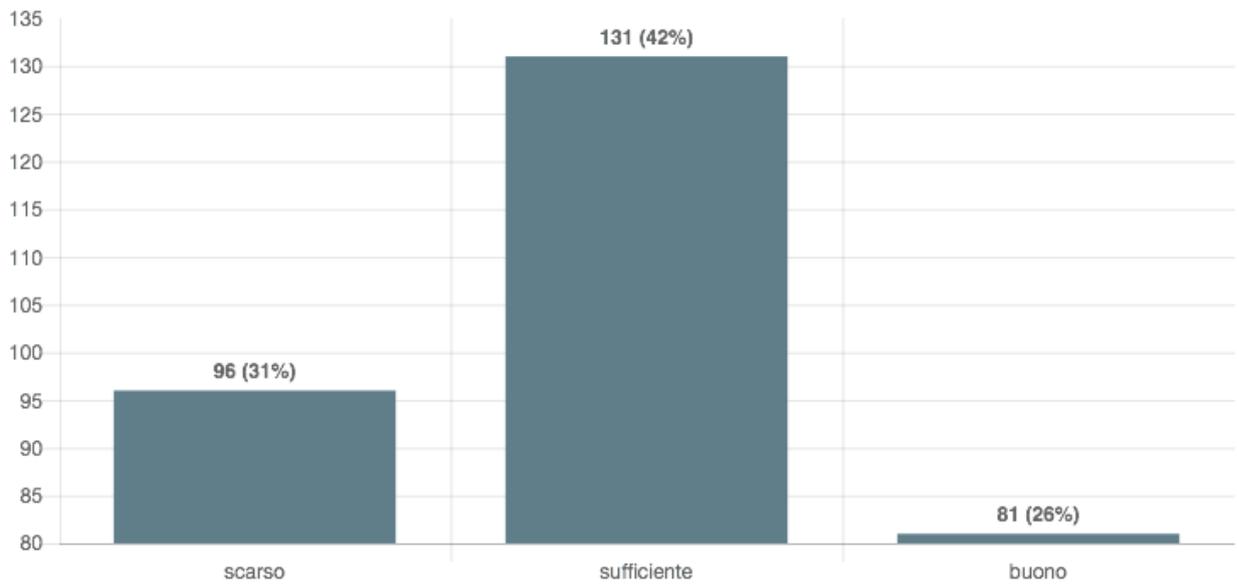
### 40. Le valutazioni che hai ricevuto rispecchiano realmente i risultati che hai conseguito?

309 risposte



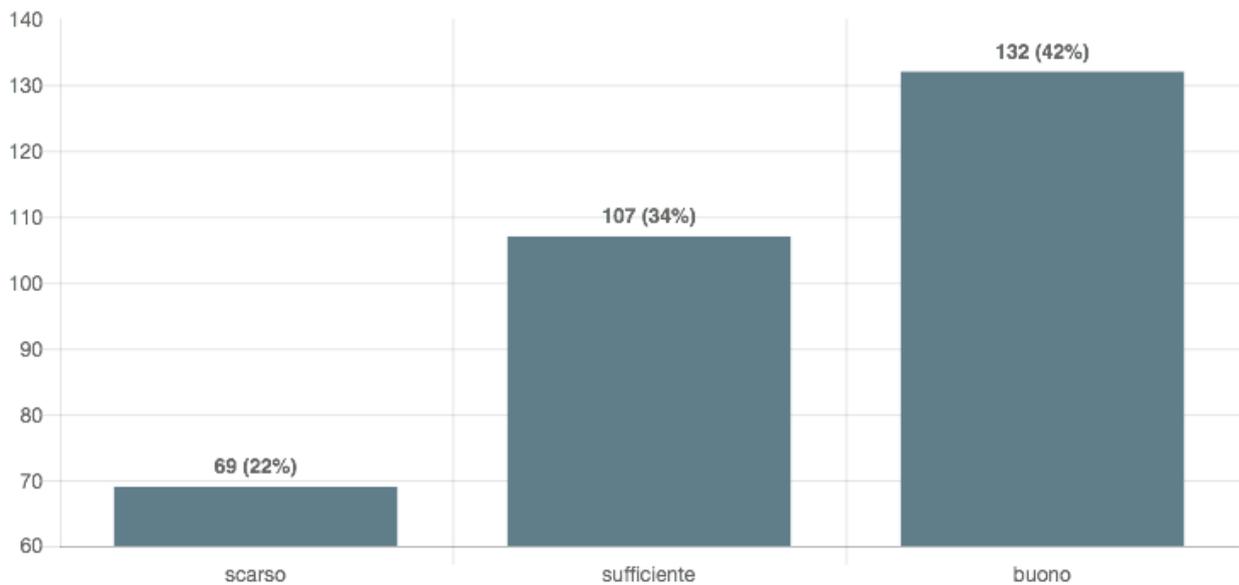
## 41. Nell'ambiente in cui lavori il livello di comunicazione è?

308 risposte



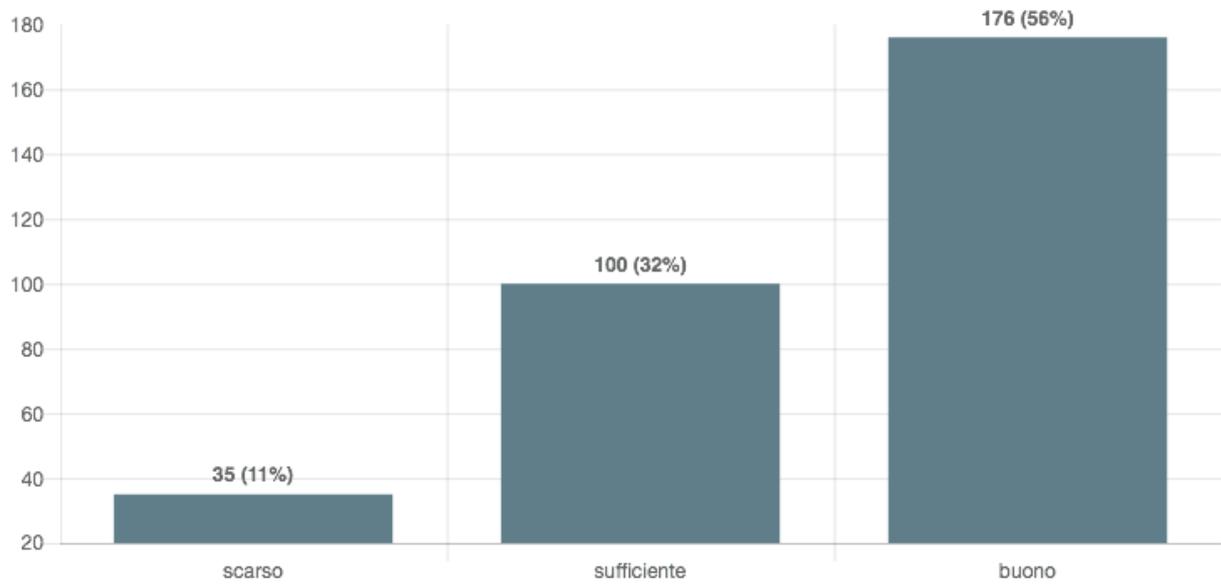
## 42. Il livello di collaborazione con il tuo diretto superiore è?

308 risposte



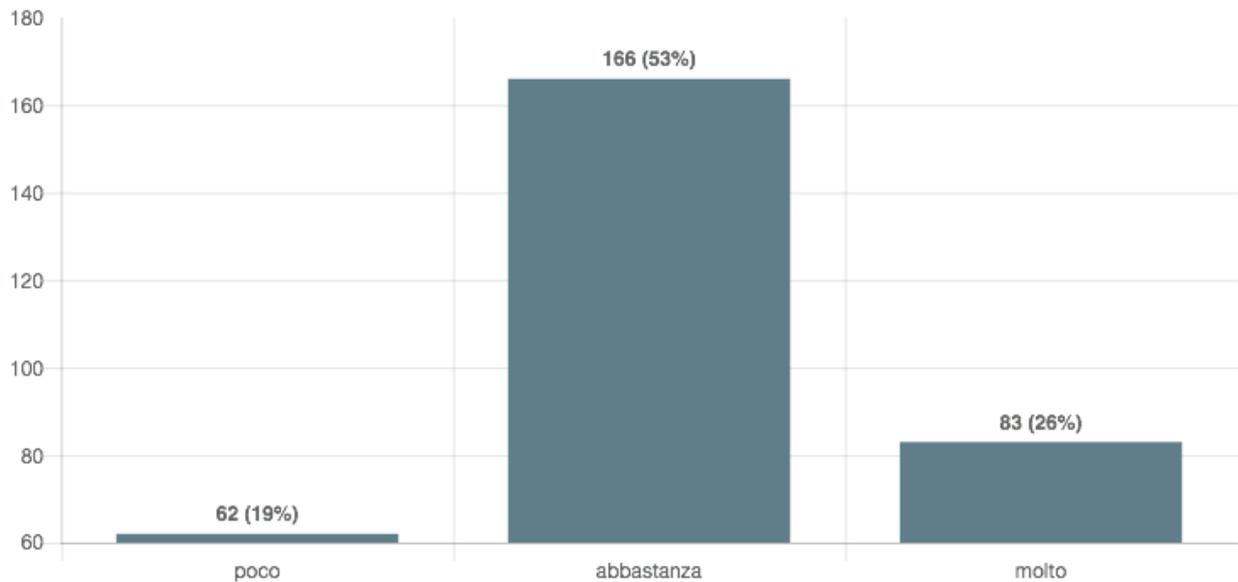
### 43. Il livello di collaborazione con i tuoi colleghi è?

311 risposte



### 44. Hai la possibilità di decidere come svolgere il tuo lavoro?

311 risposte



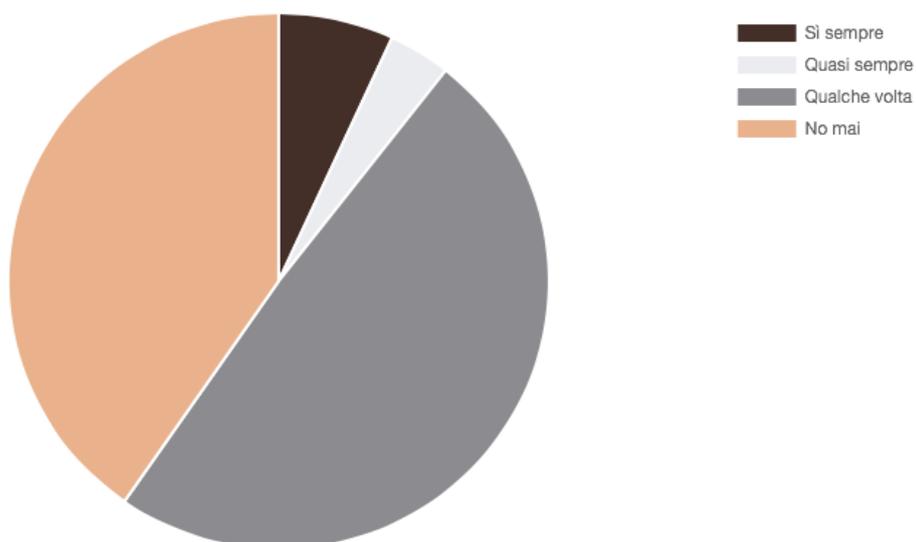
## DISCRIMINAZIONI LIBERO/A PROFESSIONISTA E LIBERO/A PROFESSIONISTA /PART-TIME

Rispondere a questa sezione se sei libero/a professionista o dipendente che svolge anche attività professionale

Definizione di discriminazione: posizione o attività politica, sociale e culturale, tendente a ghettonizzare gruppi o individui per la loro diversità rispetto a determinati modelli considerati normali.

### 45. Puoi permetterti di rifiutare gli incarichi?

1914 risposte



No mai (772 - 40%)

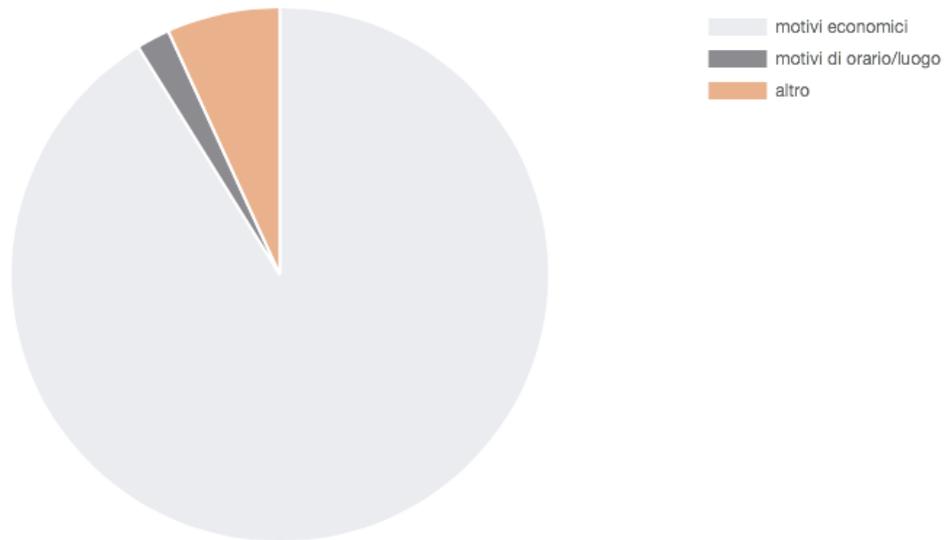
Quasi sempre (71 - 3%)

Qualche volta (939 - 49%)

Si sempre (132 - 6%)

## 46. Se no perché?

794 risposte



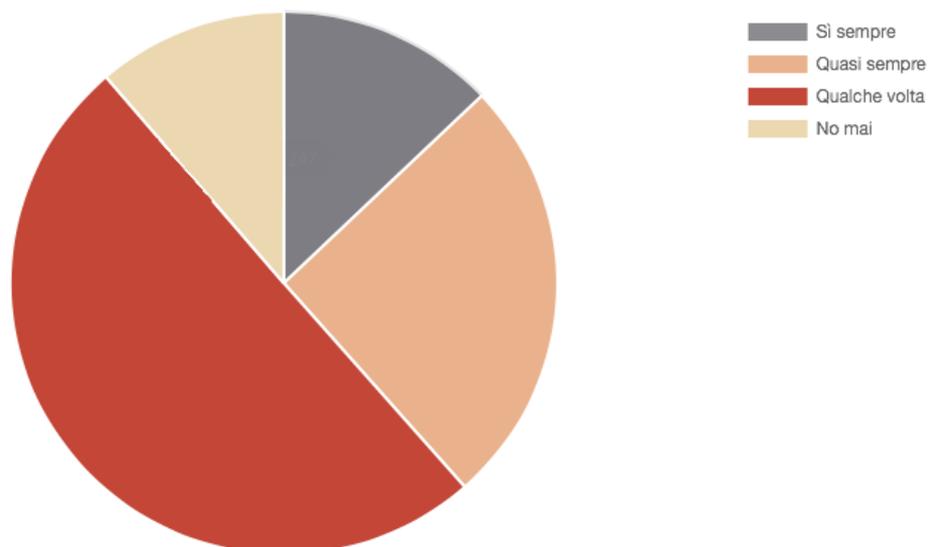
altro (54 - 6%)

motivi economici (724 - 91%)

motivi di orario/luogo (16 - 2%)

## 47. Hai libertà di negoziare il tuo onorario?

1917 risposte



Qualche volta (963 - 50%)

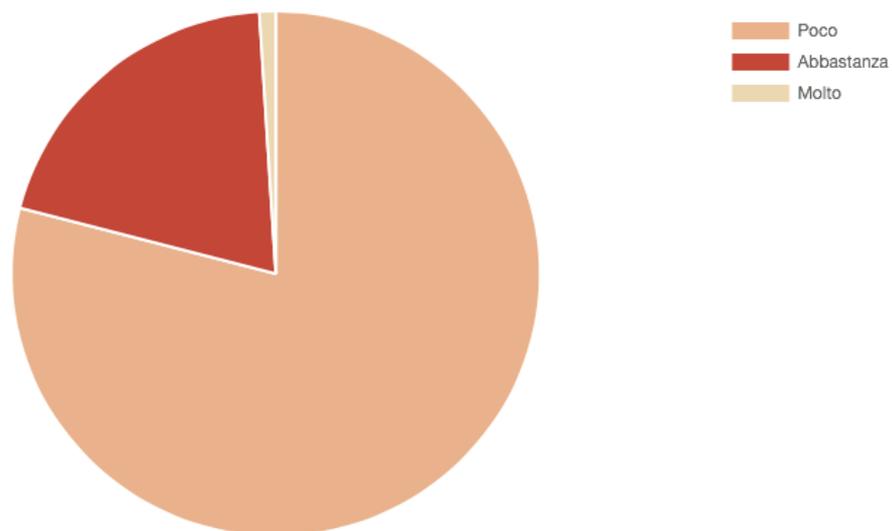
Sì sempre (247 - 12%)

No mai (216 - 11%)

Quasi sempre (491 - 25%)

## 48. Il tuo guadagno è commisurato al tempo che dedichi al tuo lavoro?

1917 risposte



Poco (1515 - 79%)

Abbastanza (383 - 19%)

Molto (19 - 0%)

## Capitolo 6

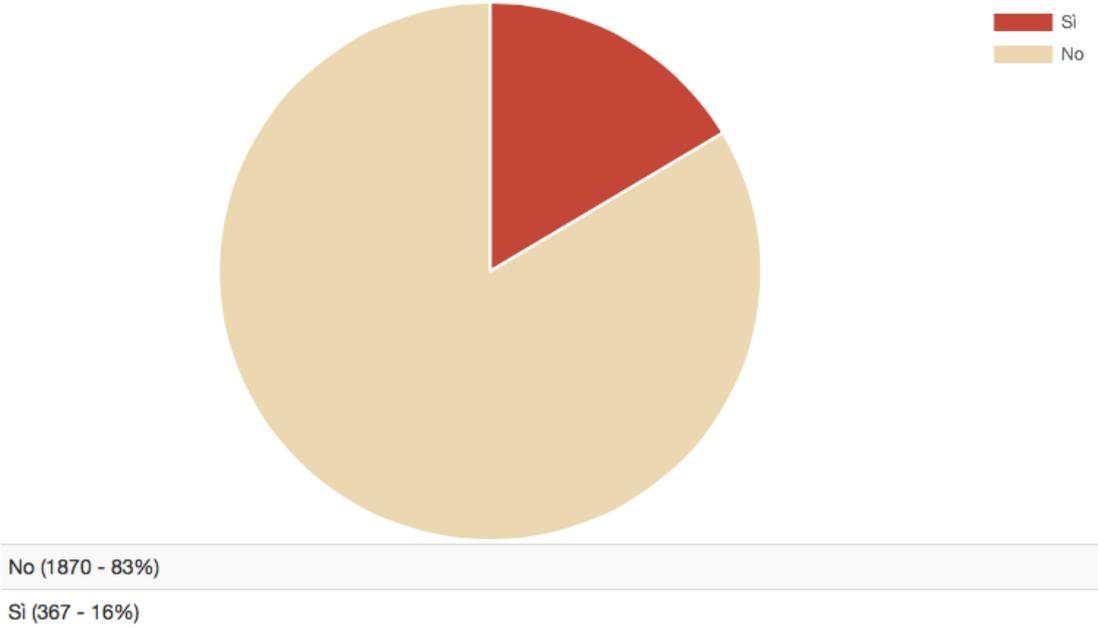
# MOLESTIE

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.



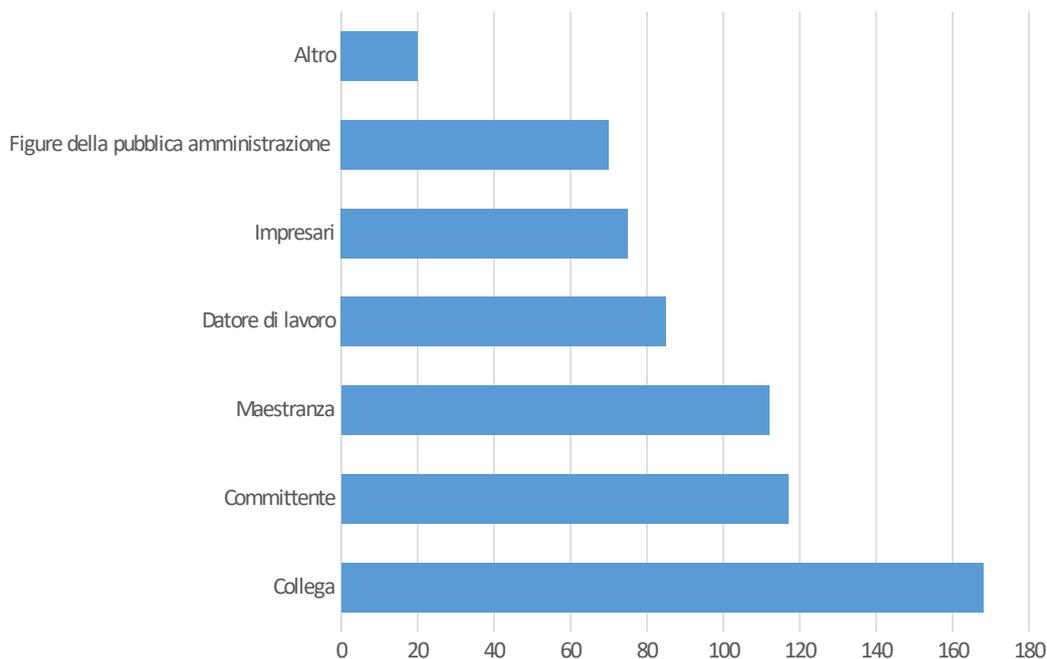
**49. Hai subito molestie personali sotto forma di linguaggio o comportamenti scorretti/inappropriati?**

2237 risposte



## 50. Se sì, da parte di chi?

433 risposte



Collega (168 - 25,69%)

Committente (117 - 18,08%)

Maestranza (112 - 17,31%)

Datore di lavoro (85 - 13,13%)

Impresari (75 - 11,59%)

Figure della Pubblica Amministrazione (70 - 10,81%)

Altro (20 - 3,09%)

NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 647 essendo la domanda a risposta multipla

## 51. In che modo?

227 risposte

Alcune risposte:

*“Insulti anche volgari sulla capacità intellettuale delle donne. Riferimenti ad una presunta mancanza di rapporti sessuali oppure di un presunto ciclo mestruale oppure segnali di menopausa qualora una donna si arrabbia.”*

*“Un responsabile al genio civile ha tentato di baciarmi mentre si discuteva una pratica”*

*“battute allusive tipo: sei nervosa, trovati un uomo”*

*“mi hanno detto le parolacce e ho pianto...e poi una volta l'ordine mi ha fatto riempire un questionario sulle pari opportunità .... e ho ripianto”*

*“Mani lunghe, niente di esagerato ma, come si dice, non appropriato. Nessun architetto abbraccerebbe senza motivo il suo elettricista o il carpentiere”*

*“Mancanza di rispetto personale, violenza verbale, semplicemente perché in un condominio ha difeso gli interessi della maggioranza e non dei singoli dei piani alti. Oppure mi è stato dato poco credito perché vestito male e sporco da cantiere...”*

*“Urlandomi con linguaggio di basso livello, costringendomi a tenermi in ufficio fino a sera tardi anche fino alle 22 quando ero stagista con un limite di 7,5 ore quotidiane. Mi pressavano per restare in ufficio anche 12 ore al giorno, con paga da 500 euro mensile e con false promesse per un contratto a fine stage.”*

*“Mancato compenso delle prestazioni ed aggressioni verbali; abuso di potere”*

*“Battute fuori luogo In ordine al sesso ed alla provenienza geografica”*

*“attraverso minacce velate e comportamenti rientranti nel bossing, ovvero. azzittirmi in pubblico, isolandomi, bugie, ostacolandomi nel lavoro, non consentendomi la formazione, non trasferendomi informazioni e dati necessari per il compimento del mio lavoro.”*

*“offese personali con parolacce, atteggiamenti di scarsa considerazione e ingiustificata aggressività”*

*“Sminuimento delle competenze”*

*“Con parole offensive e denigratorie da impiegati pubblici; allusioni anche troppo esplicite al ruolo della donna nel lavoro considerato prevalentemente maschile da un impresario; una volta un’aggressione anche fisica da maestranze (un idraulico) in cantiere.”*

*Verbale, in sede di riunione e con rapporti telefonici e aggressività morale”*

*“Violenza verbale e psicologica; - molestie sessuali”*

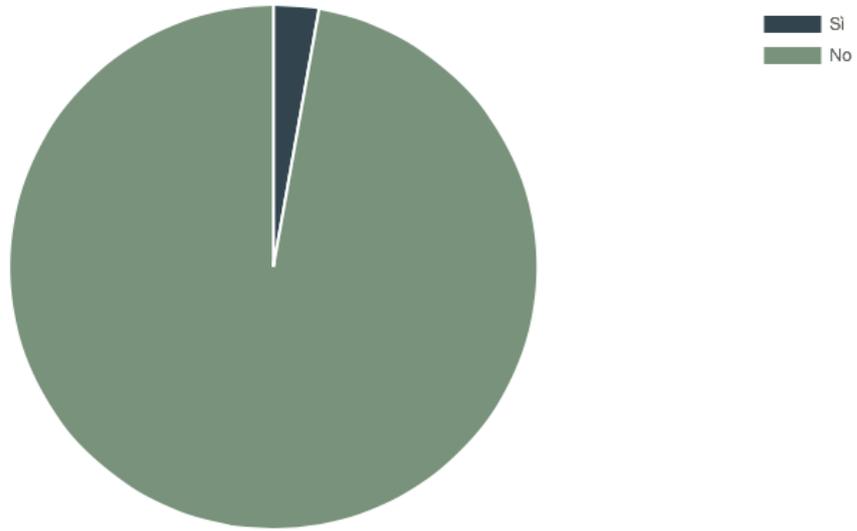
*“Parole offensive, doppi sensi.....per avere un marito africano”*

*“Manipolazioni psicologiche”*

*“Non voglio raccontare”*

**52. Sei soggetto/a o sei Stato/a a richieste di favori sessuali in cambio di lavoro e/o per continuare a lavorare o per fare carriera?**

2237 risposte



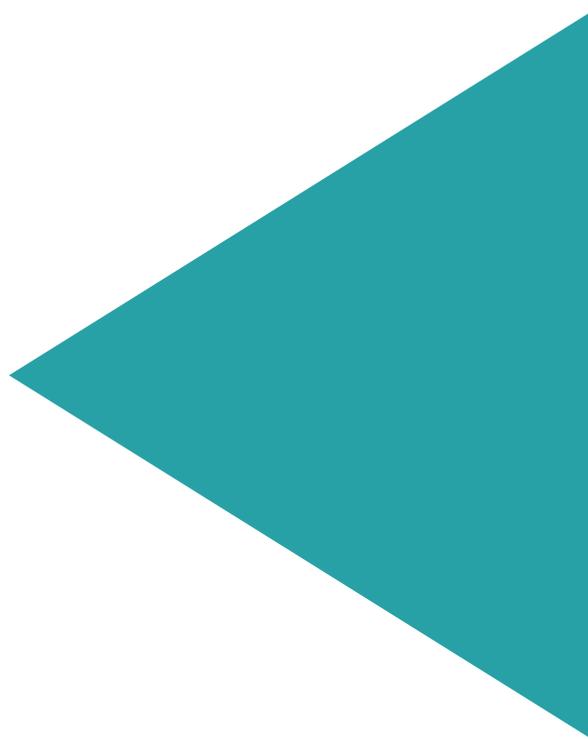
No (2175 - 97%)

Si (62 - 2%)

## Capitolo 7

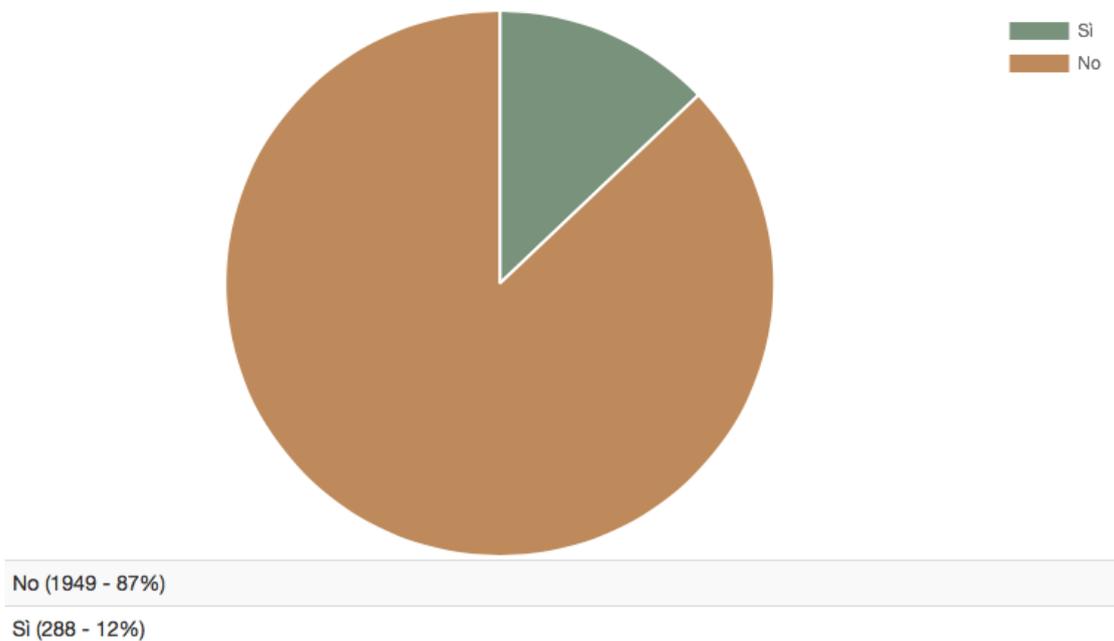
# MOBBING

Si definisce come la sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.



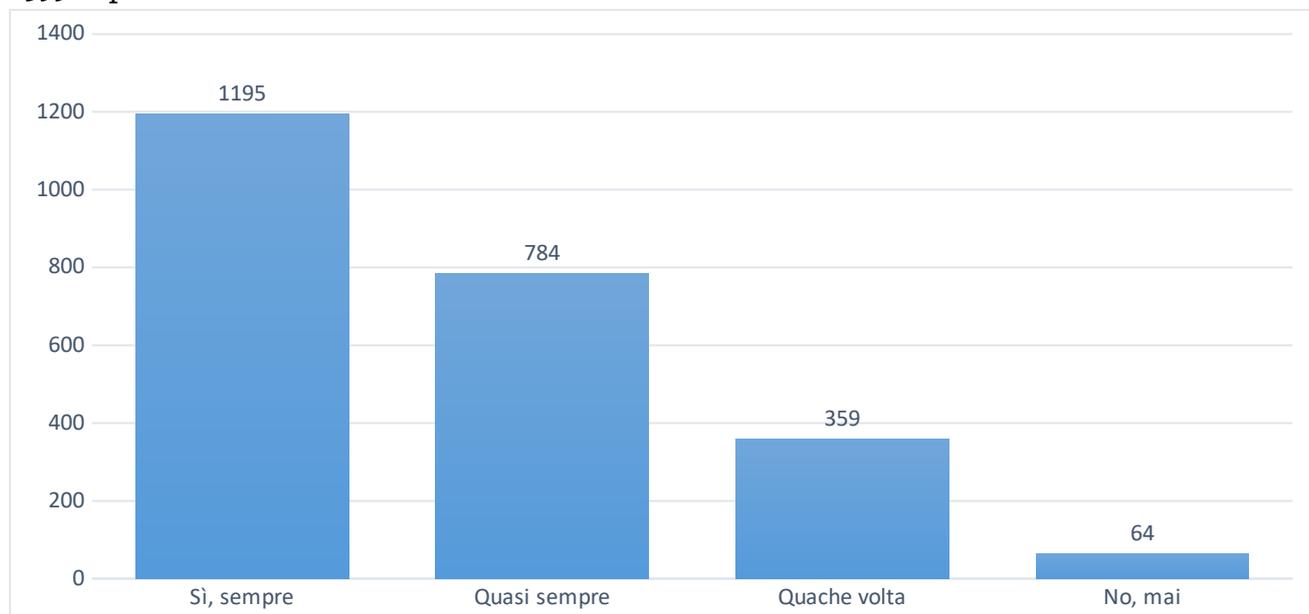
### 53. Hai subito mobbing?

2237 risposte



### 54. Sei libero/a di dire no a situazioni spiacevoli imposte da altri in ambito professionale?

2399 risposte



Sì, sempre (1195- 50%)

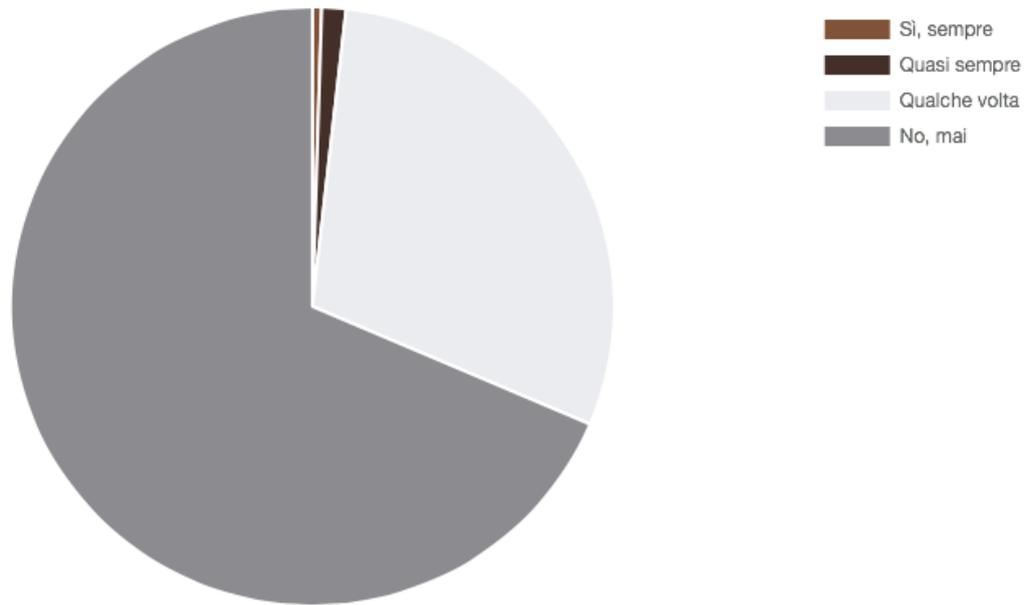
Quasi sempre (783 - 32% )

Qualche volta (358 -15 % )

No, mai (63 – 3%)

### 55. Sei o sei stata/o soggetto a richieste di favori che vanno al di là del corretto, rapporto professionale?

2237 risposte



No, mai (1534 - 68%)

Qualche volta (663 - 29%)

Quasi sempre (29 - 1%)

Sì, sempre (11 - 0%)

Capitolo 8

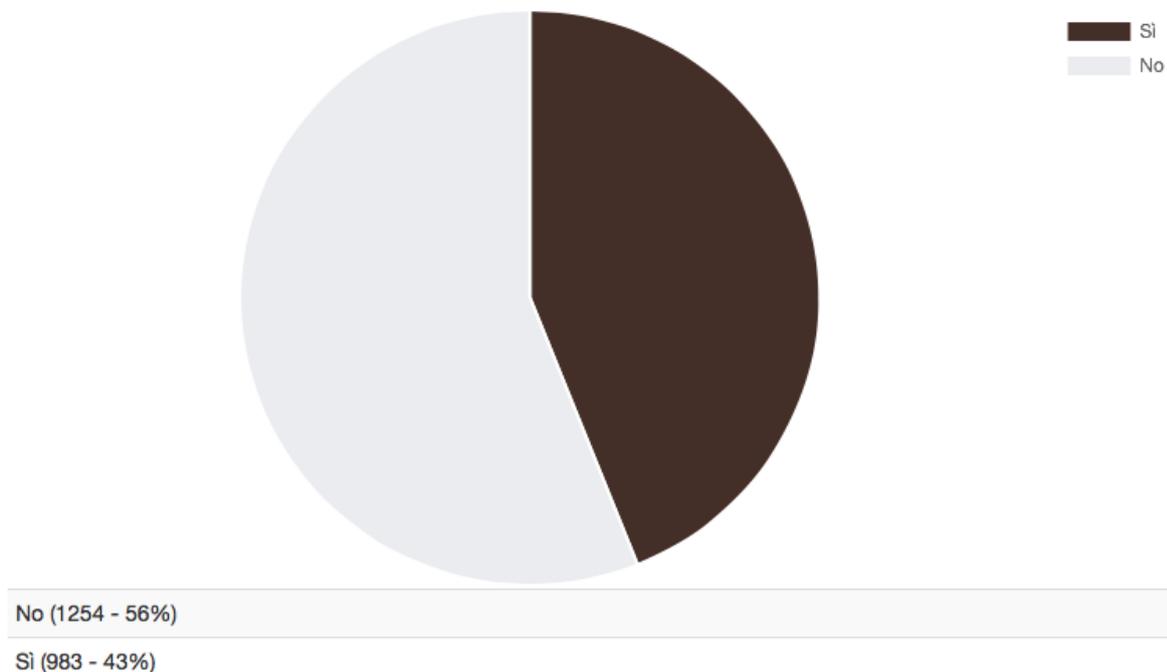
**FAMIGLIA**

**LAVORO**



## 56. Hai mai dovuto rinunciare al lavoro o diminuire il carico di lavoro per occuparti della famiglia?

2237 risposte



## 57. Se sì, quali sono stati i motivi?

*“La giornata è di 10 ore non di più se ti devi occupare dei figli non puoi stare a lavorare”*

*Nascita terzo figlio”*

*“Negli studi dove si collabora non viene accettato di buon grado avere orari ridotti per occuparsi dei figli nel pomeriggio, né assenze improvvise causate da imprevedibili malattie dei figli o anche assenze o programmate per scioperi scolastici”*

*“Malattia di un familiare”*

*“Incompatibilità di orari con malattie figli e impegni scolastici”*

*“Ho due figli, se lavoro devo pagare la baby sitter ... Per cui, mi crescono figli”*

*“Non ci sono aiuti economici per le neo mamme”*

*“ho assistito mia madre affetta da demenza senile”*

*“Il mio lavoro non rendeva abbastanza da potermi permettere baby sitter/donna delle pulizie/cuoca... Poi avevo appena avuto una spiacevole situazione che mi aveva demoralizzato dal punto di vista professionale.... Seguire un figlio durante la sua crescita è comunque un privilegio.”*

*“Dare più spazio al mio compagno che ha un lavoro con guadagni certi e fissi.”*

*“Una donna madre non è vista prima come professionista ma sempre come "limitata" da esigenze di gestione dei figli/anziani/disabili (infatti se non hanno aiuti, spessissimo è su di esse che ricade pesantemente questo maggior onere familiare) e spessissimo ci rimettono il lavoro.”*

*“ho una bimba e non abbiamo aiuti da parte delle famiglie. sia io che il padre siamo architetti quindi da quando è nata ho dovuto ridurre il carico di lavoro soprattutto quello fuori città. Ho dovuto anche rinunciare alla possibilità di lavorare full time perché negli studi di architettura non ci sono veri orari lavorativi ma spesso si lavora anche dopo cena o il weekend”*

*“Per la maternità e poi per accudire famigliari non autosufficienti.”*

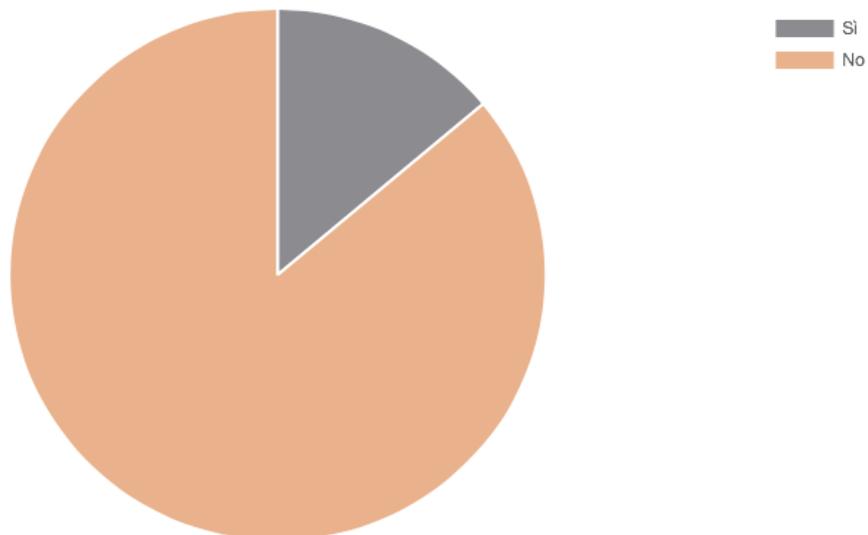
*“Ho dovuto occuparmi di mia figlia essendo separato”*

*“per assistenza a persone anziane”*

*“Dedicare il giusto e meritato tempo ai miei figli”*

## 58. Nell'ambito della tua attuale famiglia hai un parente da accudire?

2237 risposte

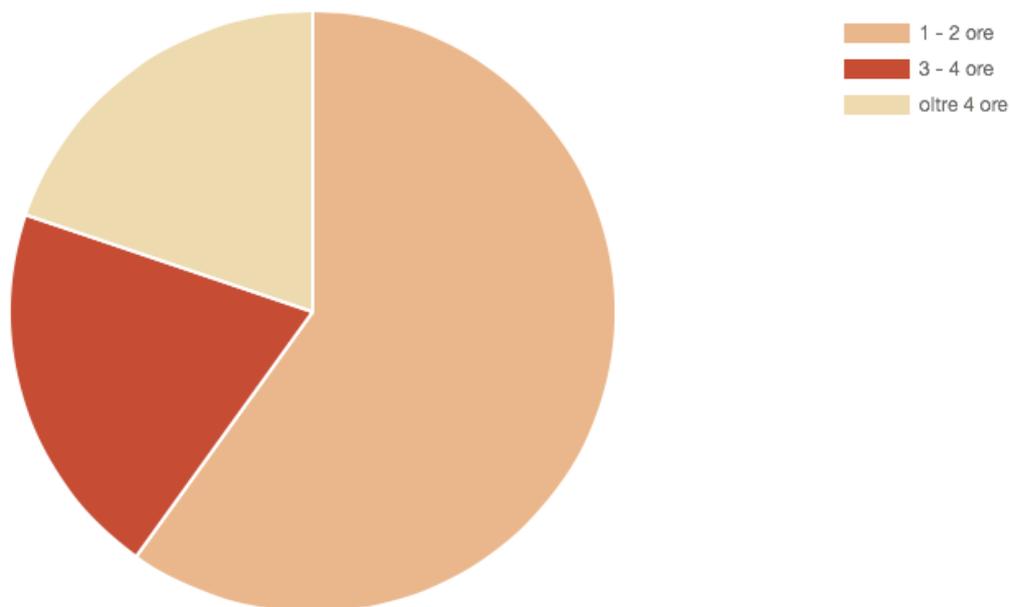


No (1926 - 86%)

Sì (311 - 13%)

## 59. Se sì, quanto tempo dedichi quotidianamente alla cura di questa persona?

364 risposte



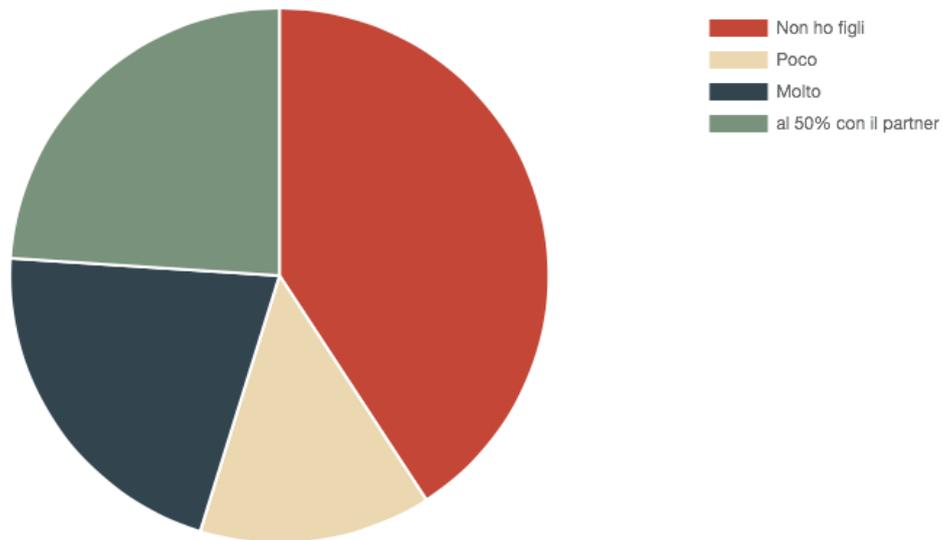
1 - 2 ore (218 - 59%)

3 - 4 ore (74 - 20%)

oltre 4 ore (72 - 19%)

## 60. Nell'ambito della tua attuale famiglia quanto tempo dedichi alla cura dei figli?

2237 risposte



Non ho figli (867 - 38%)

al 50% con il partner (509 - 22%)

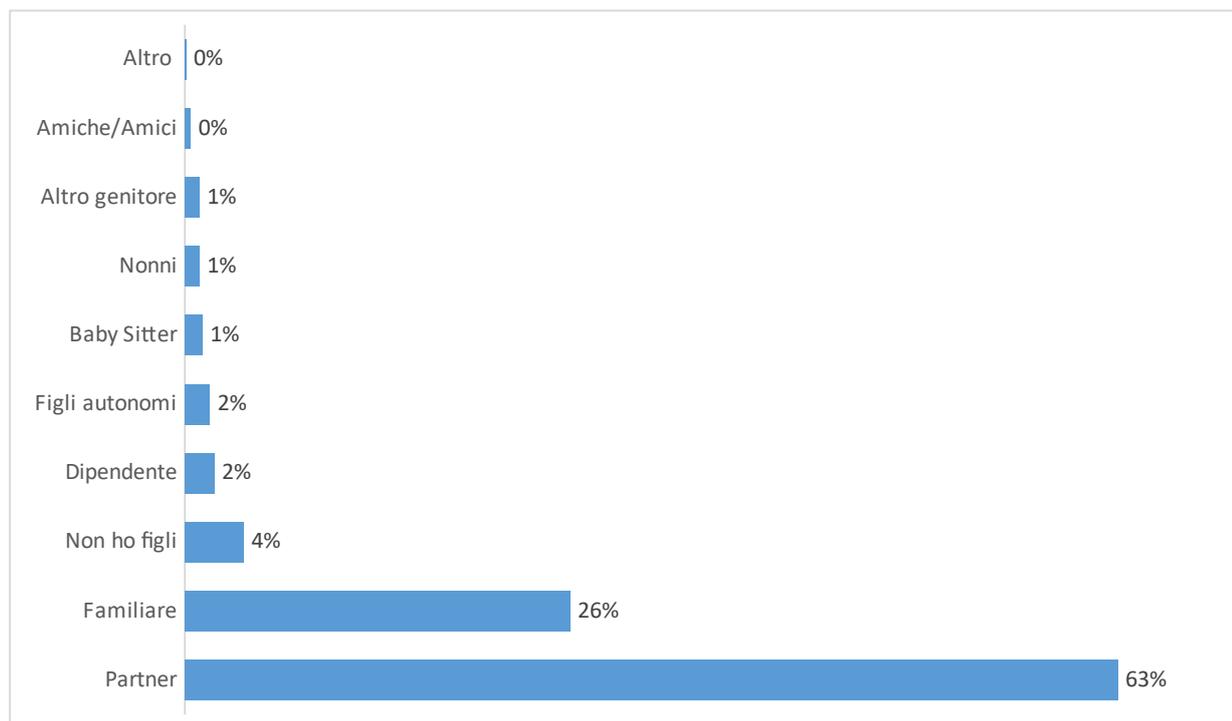
Molto (452 - 20%)

Poco (296 - 13%)

Altro (113 - 5%)

## 61. Chi se ne occupa oltre a te?

1599 risposte



Partner (**1182** – 65%)

Familiare (**485** – 26% )

Non ho figli (**46** - 4% )

Dipendente (**43** – 2%)

Figli autonomi (**32** – 1,7%)

Baby Sitter (**23** – 1,2%)

Nonni (**19** - 1%)

Altro genitore (**19** - 1%)

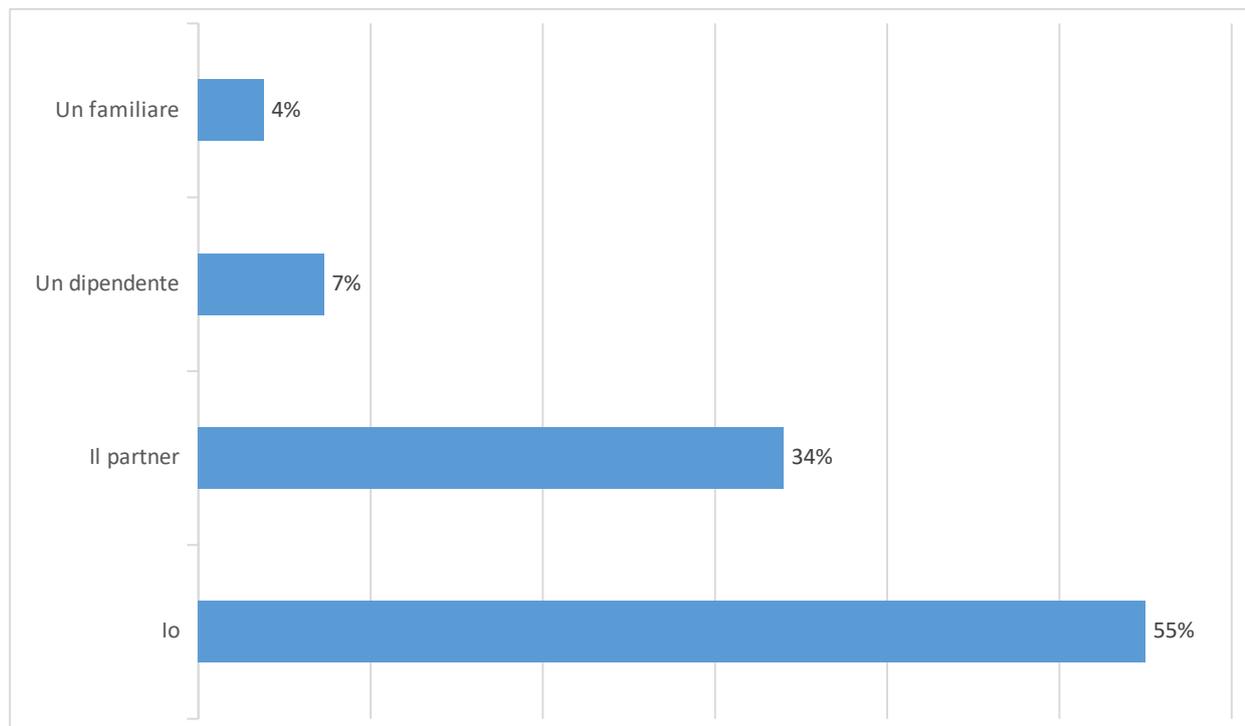
Amiche/Amici (**8** – 0,4%)

Altro (**2** – 0,1%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a **1859** essendo la domanda a risposta multipla*

## 62. Nell'ambito della tua famiglia chi si occupa delle faccende domestiche?

2301 risposte



Io (1792 – 55%)

Partner (1101 – 34%)

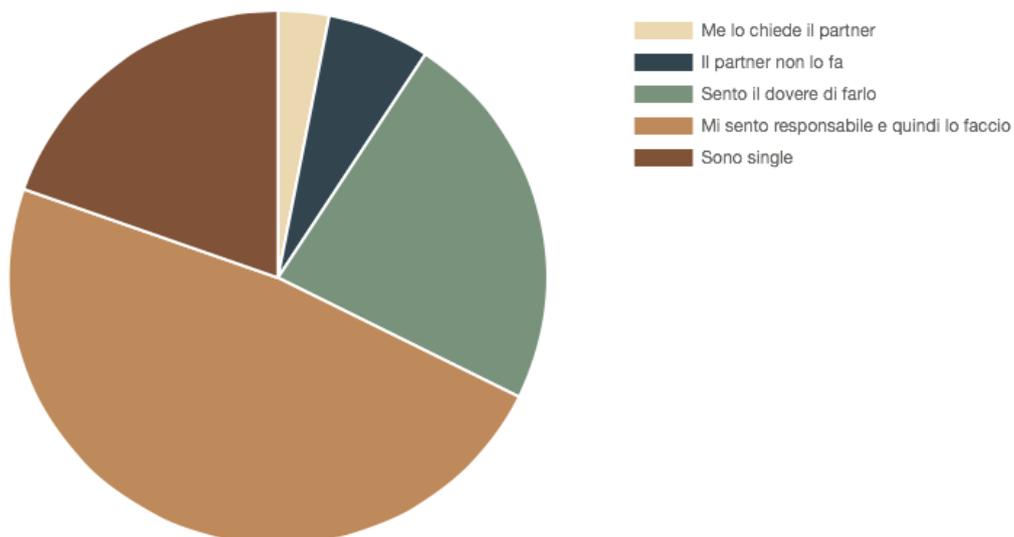
Dipendente (43 – 7,3%)

Familiare (124 – 3,8%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a 3254 essendo la domanda a risposta multipla*

### 63. Se te ne occupi tu, per quale motivo

1799 risposte



Mi sento responsabile e quindi lo faccio (864 - 48%)

Sento il dovere di farlo (416 - 23%)

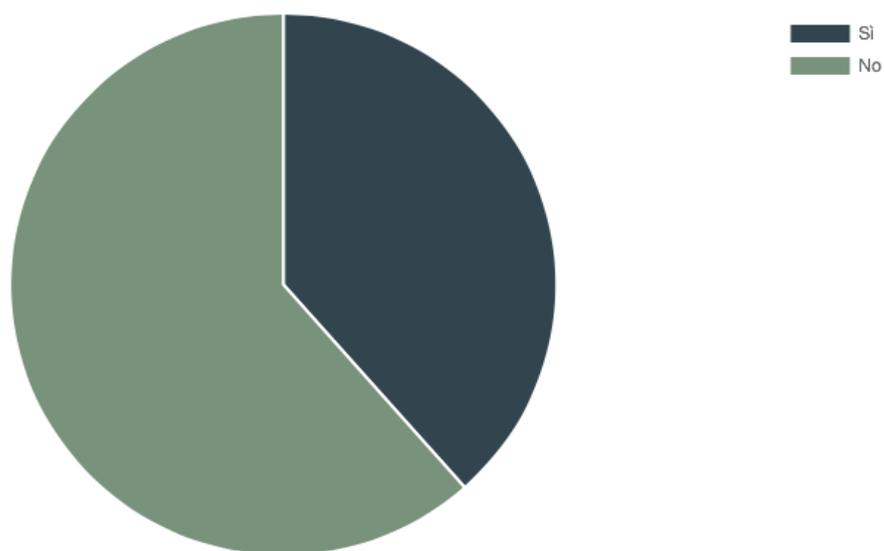
Sono single (353 - 19%)

Il partner non lo fa (111 - 6%)

Me lo chiede il partner (55 - 3%)

### 64. Nella gestione della famiglia hai spese o aggravati economici per poter svolgere il tuo lavoro?

2237 risposte



No (1377 - 61%)

Sì (860 - 38%)

## Capitolo 9

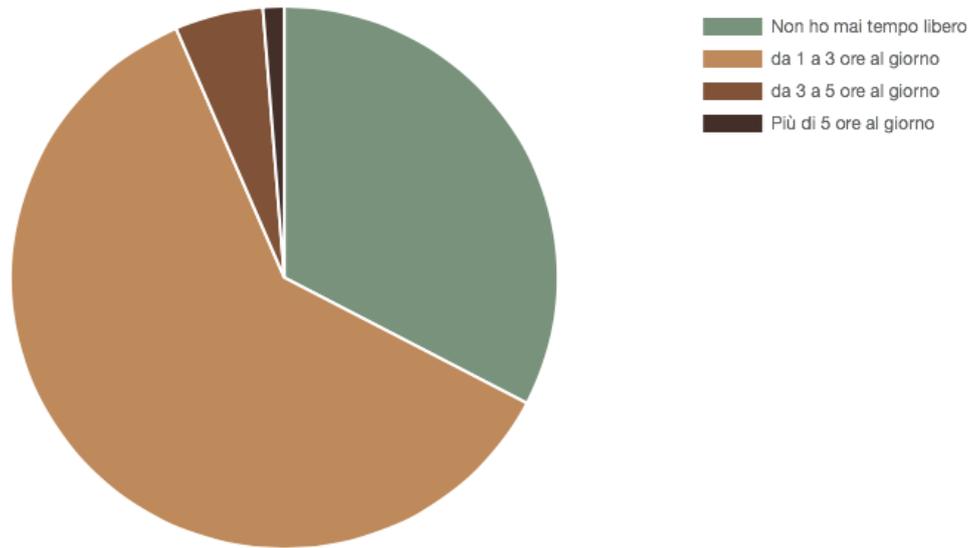
# LAVORO, FAMIGLIA E TEMPO LIBERO

Il tempo libero è la quota di tempo che tendi a riempire con attività scelte liberamente, non soggette a vincoli esterni, non a scopo di lucro e ritenute fonte di piacere e riposo.



## 65. Nella tua giornata, complessivamente, quanto tempo hai a disposizione da dedicare liberamente ai tuoi interessi e al divertimento?

2237 risposte



da 1 a 3 ore al giorno (1260 - 56%)

Non ho mai tempo libero (676 - 30%)

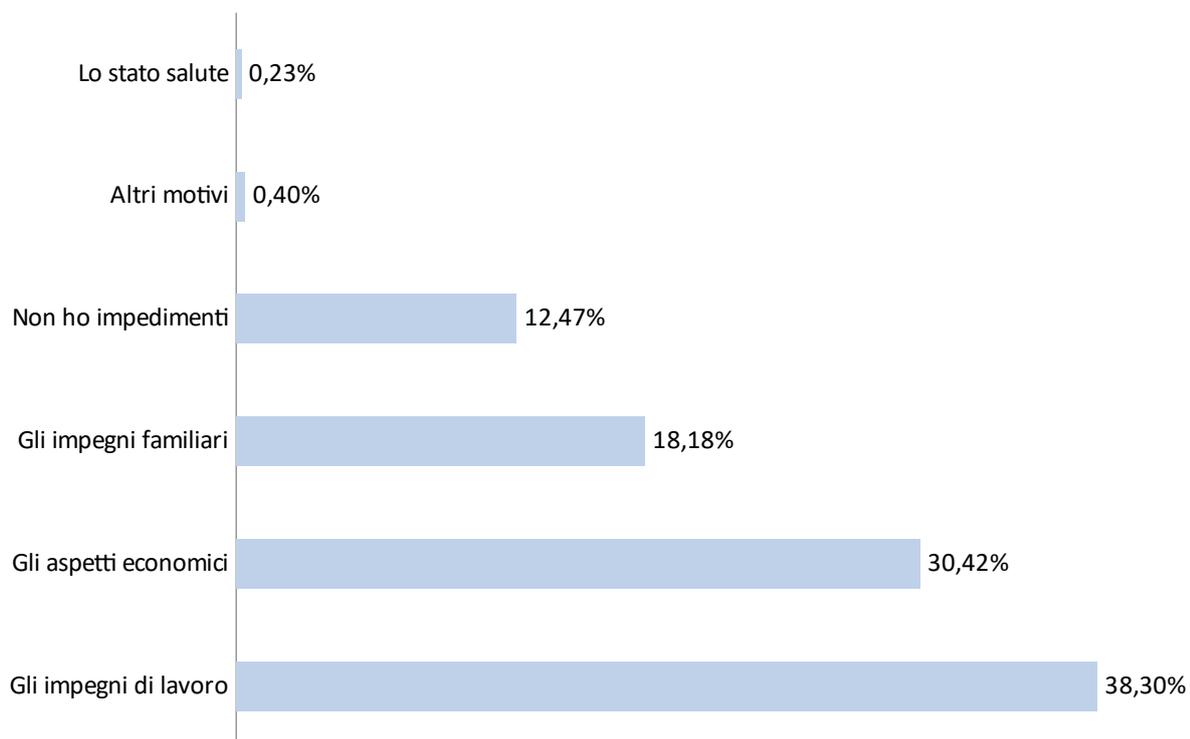
Altro (167 - 7%)

da 3 a 5 ore al giorno (108 - 4%)

Più di 5 ore al giorno (26 - 1%)

## 66. Cosa ti impedisce di dare qualità al tuo tempo libero?

2237 risposte



Gli impegni di lavoro (**1342** - 38,30%)

Gli aspetti economici (**1066** - 30,42%)

Gli impegni familiari (**637** - 18,18%)

Non ho impedimenti (**437** - 12,47%)

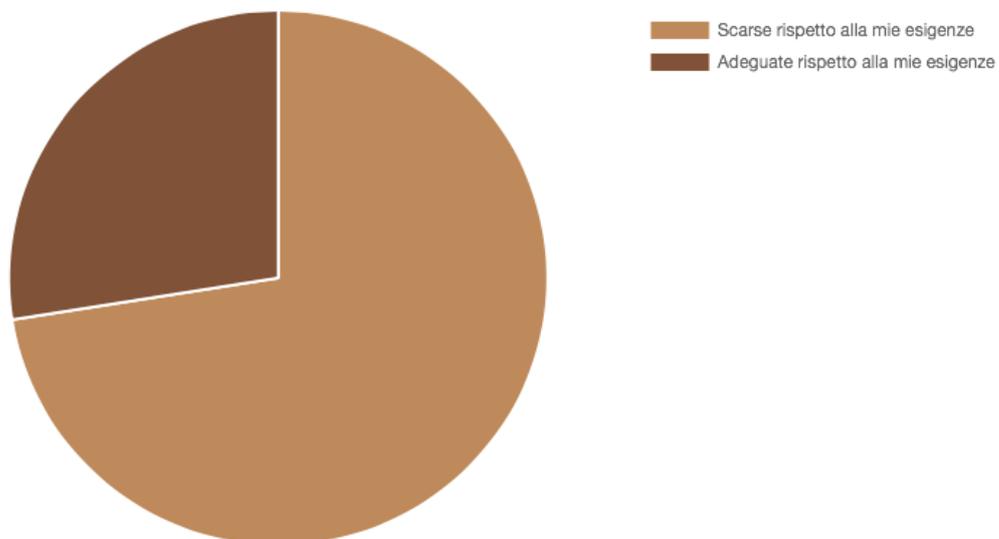
Altri motivi (**14** - 0,40%)

Lo stato salute (**8** - 0,23%)

*NB: La percentuale delle risposte è calcolata su un numero di risposte pari a **3504** essendo la domanda a risposta multipla*

## 67. Ti sembra che le ore di tempo libero siano:

2237 risposte

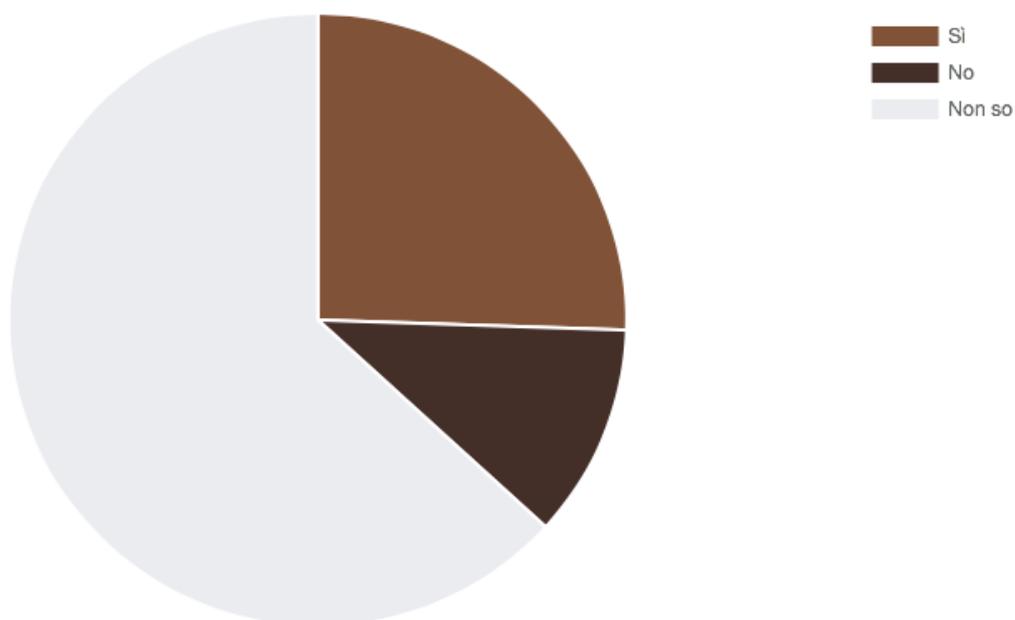


Scarse rispetto alle mie esigenze (1622 - 72%)

Adeguate rispetto alle mie esigenze (615 - 27%)

## 68. Ritieni che la Commissione Pari Opportunità possa contribuire a tutelare il ruolo di architetto/a:

2237 risposte



Non so (1414 - 63%)

Sì (571 - 25%)

No (252 - 11%)

## 69. Se sì, per quali ambiti?

*“Tutto serve per qualificare e valorizzare, ma sembra difficile non appiattare la propulsione alla tutela del ruolo professionale femminile. La discriminazione rimane un fattore culturale profondo. Penso che un contributo vero dovrebbe, come da sempre ho sostenuto, può essere cogente e determinante solo dalla parità di introiti ed indipendenza economica. Paghe e introiti uguali, così come a seguire pari e uguali le opportunità accessibili ad entrambi i generi in modo equo e ugualitario. Determinante sarebbe il riconoscimento della maternità (dai tempi ai riconoscimenti in pensione e tfr) quale patrimonio sociale e collettivo oltre che familiare, da una parità voluta da e per tutti, purtroppo per il nostro ordine professionale tale valore è un concetto giovane, la maternità per le donne della mia generazione e che hanno avuto i figli, oggi di 20 anni non è stata pagata! solo dopo arrivò quello pseudo riconoscimento ... Queste sono gli aspetti veri che fanno la differenza. La discriminazione di genere è ancora insita in tutti, in entrambi i generi e in tutte le categorie sociali.”*

*“Attivare maggiore tutela per i professionisti con famiglia.”*

*“Lavorare a livello politico per sviluppare la rete di tutele sociali per i diversi tipi di famiglia in modo da poter modulare la gestione del proprio tempo e non sacrificare un lato della propria vita”*

*“Gestione delle spese fisse e le tasse specialmente per donne/madri. in modo da permettergli che per un periodo lungo (crescita dei figli) possono lavorare un po' (quindi pagare poche spese) e pian piano pagare le spese in base al guadagno vero. Molte madri lavorano poco seguendo i figli, ma dopo non riescono rientrare nel mondo lavorativo perché devono subito affrontare le spese importanti. Parlo di guadagni sotto 10.000€. Si deve creare un modo che la donna/madre/non più giovanissima possa entrare nel mondo di lavoro agevolata. Farebbe bene sia al donna, ma soprattutto alla famiglia e quindi al partner!!!”*

*“Tutela del lavoro, retribuzione.”*

*“Per promuovere e diffondere la cultura che dalle differenze di qualsiasi tipo possono essere utili a valorizzare le esperienze in qualsiasi campo della vita sociale”*

*“Penso di sì, ma ritengo che si debbano rendere le condizioni generali più democratiche. Che tutti possano decidere se esercitare la professione non in base al reddito ... Credo che non ci sia una vera possibilità all'inizio per chi voglia aprire uno studio se pur piccolo. Non so bene come questa commissione possa veramente aiutare se il problema è culturale diffuso mondialmente. Certo è importante che ci sia. Riducendo le spese, le tassazioni, per dare alla libera impresa anche femminile il concreto diritto di lavorare non solo a chi ha redditi da investire per aprire una attività.”*

*“In tutti gli ambiti soprattutto a partire dalle pari opportunità tra uomo e donna. Bisogna considerare inoltre che la maggior parte degli architetti, per quanto formalmente liberi professionisti, di fatto sono "dipendenti schiavizzati" dove la logica dell'offerta determina collaborazioni il più delle volte retribuite a rimborso spese...”*

*“Sinceramente non so. penso che ci siano sempre stati "scontri" e "differenze di ruoli e potere" nel lavoro. dipende sempre dalle persone con cui uno interagisce nel lavoro; a partire dalla loro educazione, il loro rispetto verso altri, la loro ambizione, il loro stile di vita e altro.”*

*“Procedure di concorso/Incarichi professionali”*

*“Può sensibilizzare le coscienze congiuntamente ad altre istituzioni”*

*“Fare monitoraggio ed informazione consapevole”*

*“Cambiamenti culturali nell'ambito professionale”*

Capitolo 10

# CONTRIBUTI



## **CONTRIBUTI DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ: ANALISI DEGLI ESITI DEL QUESTIONARIO**

Le analisi dei risultati, svolte in “house”, all’interno della commissione sono stati presentati in occasione del convegno “Architetti allo Specchio” dell’ottobre del 2019. I risultati hanno messo in evidenza la necessità da parte dei rispondenti, che i valori e i principi delle pari opportunità siano poste sempre al centro dell’agire sia nello svolgimento della nostra professione e sia nei rapporti dei soggetti che a vario titolo con noi interagiscono.

La presentazione dei risultati dell’indagine è stata articolata nelle seguenti tematiche di ricerca:

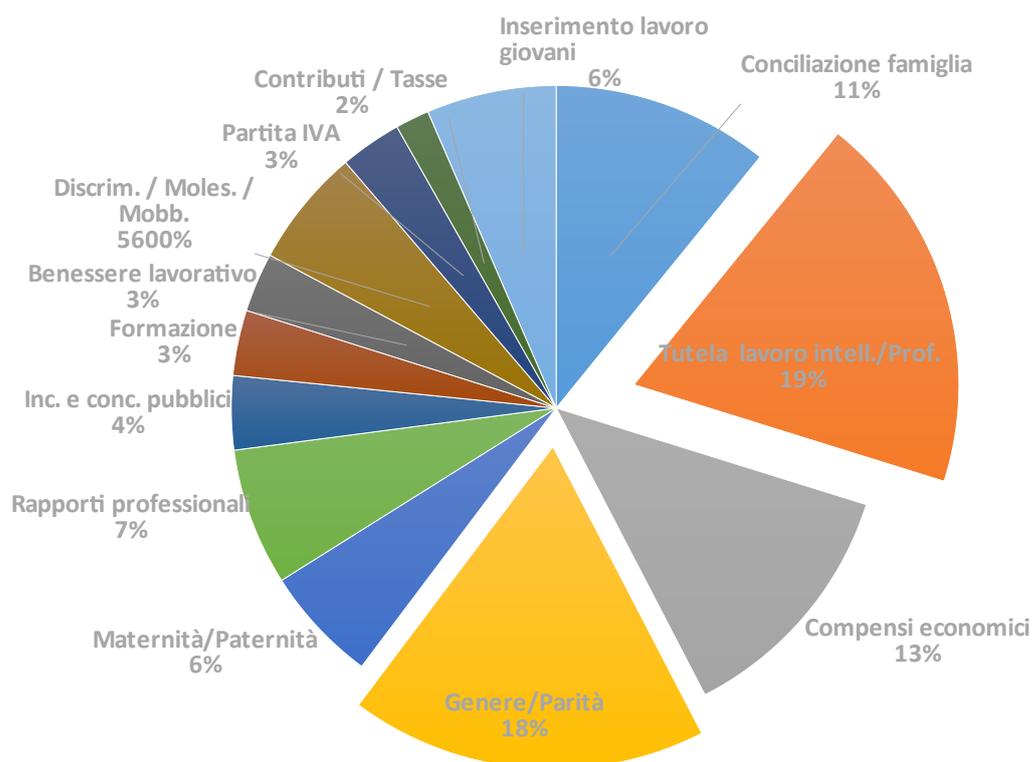
- A) illustrare le differenze esistenti, a seconda delle condizioni strutturali dell’attività professionale di genere all’interno di un grande Ordine professionale degli Architetti, come è quello di Firenze, con quasi 5.000 iscritti.
- B) individuare i fattori delle differenze che costituiscono un grave ostacolo nell’attività professionale, ora più che mai influenzato da una molteplicità di condizionamenti, sia esterni che interni alla professione, sulla base dei risultati emersi dal sondaggio.

L’obiettivo principale dell’analisi dei risultati è finalizzato sia all’individuazione di possibili azioni per ripristinare e garantire la pari opportunità di genere all’interno dell’ODA di Firenze sia alla rigenerazione e al miglioramento nello svolgimento dell’attività professionale, sintetizzabili nei seguenti obiettivi e missione:

- Assicurare che vi sia parità e pari opportunità di genere nell’ambiente lavorativo combattendo qualsiasi forma di violenza morale o psicologica, qualsiasi tipo di pratica discriminatoria sia diretta, sia indiretta in ragione del genere, dell’orientamento sessuale, dell’età, delle disabilità, della confessione religiosa, della provenienza etnica e sociale, della lingua o delle convinzioni politiche e ideologiche, mirando alla realizzazione di condizioni ottimali perché tutti le e gli iscritti possano esprimere liberamente le proprie potenzialità nel rispetto della libertà altrui.
- Impegnarsi affinché l’ambiente lavorativo e professionale sia connotato da buone pratiche di rispetto delle pari opportunità e delle differenze e affinché il benessere dell’atmosfera e della condizione lavorativa sia il primo incentivo e motore all’efficacia e all’efficienza dell’attività professionale, superando la sterile e dannosa logica della competizione individuale a favore del reciproco rispetto.
- Collaborare per migliorare l’organizzazione del lavoro degli iscritti anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e del miglioramento del benessere delle Architetto e degli Architetti tenendo conto della legislazione in materia, ovvero Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), integrato dal Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009 e dal Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 (Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Siamo consapevoli e convinti che, oggi più che mai, solo con il costante rispetto di questi principi e valori si possa innescare una vera e concreta rinascita delle professioni e in particolare di quella dell’Architetta/o. Questa nostra consapevolezza si è consolidata grazie anche alle analisi delle risposte del questionario sulle PO. Proprio in questo particolare momento di grave difficoltà della nostra professione, e in quello che si profila nel prossimo futuro, riteniamo che l’attività della nostra Commissione debba implementarsi per far sì che le criticità già rilevate prima della pandemia COVID 19 non siano causa di ulteriori discriminazioni, assenza di pari opportunità e disparità tra Architetto e Architetti.

## Criticità emerse dal questionario

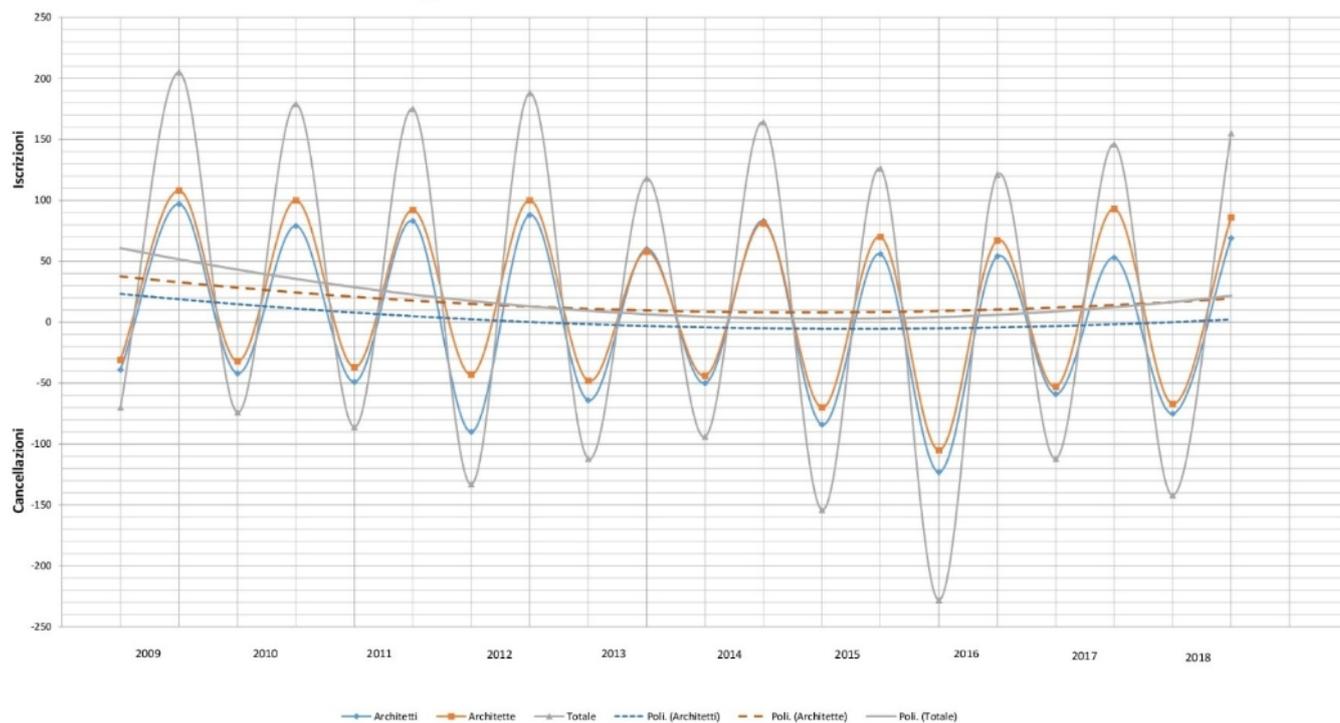


## Obiettivi della Commissione Pari Opportunità

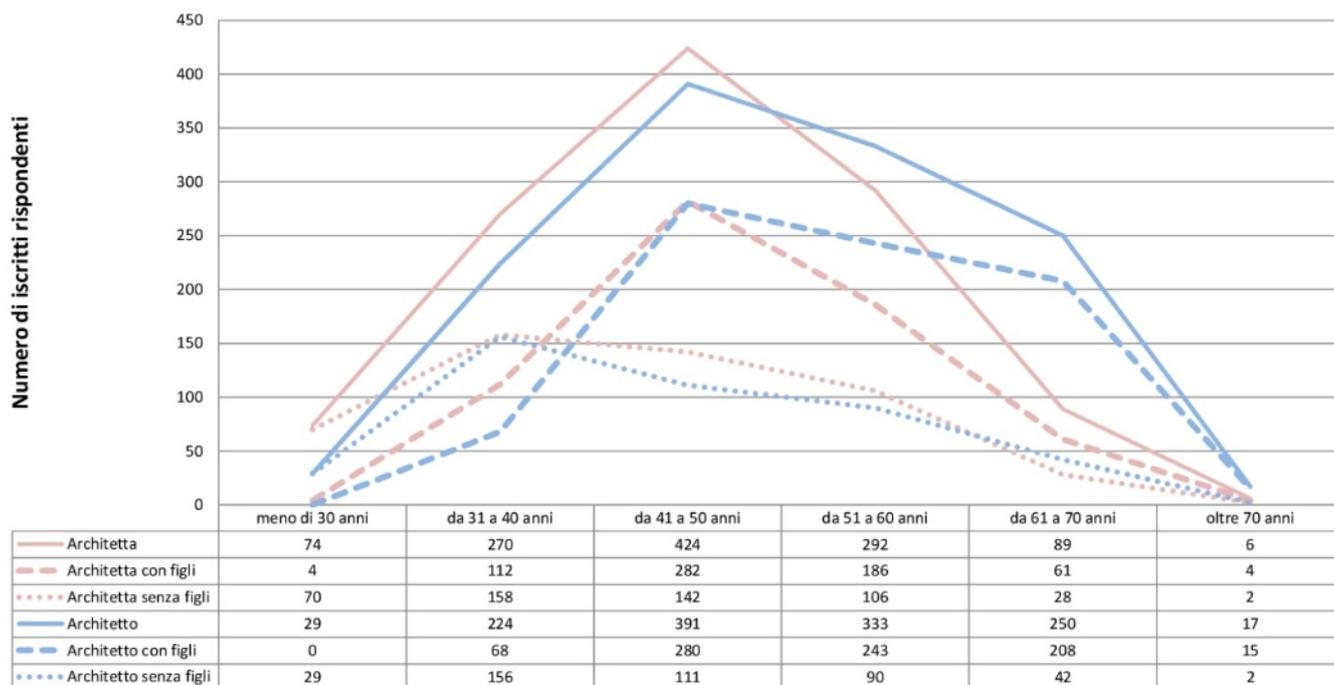
1. QUESTIONARIO CPO
  - 1.a individuazione profili tipici
2. LINGUAGGIO
  - 2.a timbro professionale
  - 2.b corso di deontologia sull'uso corretto dei termini
3. QUESTIONARIO COVID-19
  - 3.a individuazioni valori
4. LA CURA
  - 4.a conciliazione famiglia lavoro maternità e paternità
  - 4.b anziani / "fragili"
5. NUOVA RETE
  - 5.a collaborazione con altre commissioni
  - 5.b coworking o incubatore inteordinistico

## Questionario: analisi degli esiti

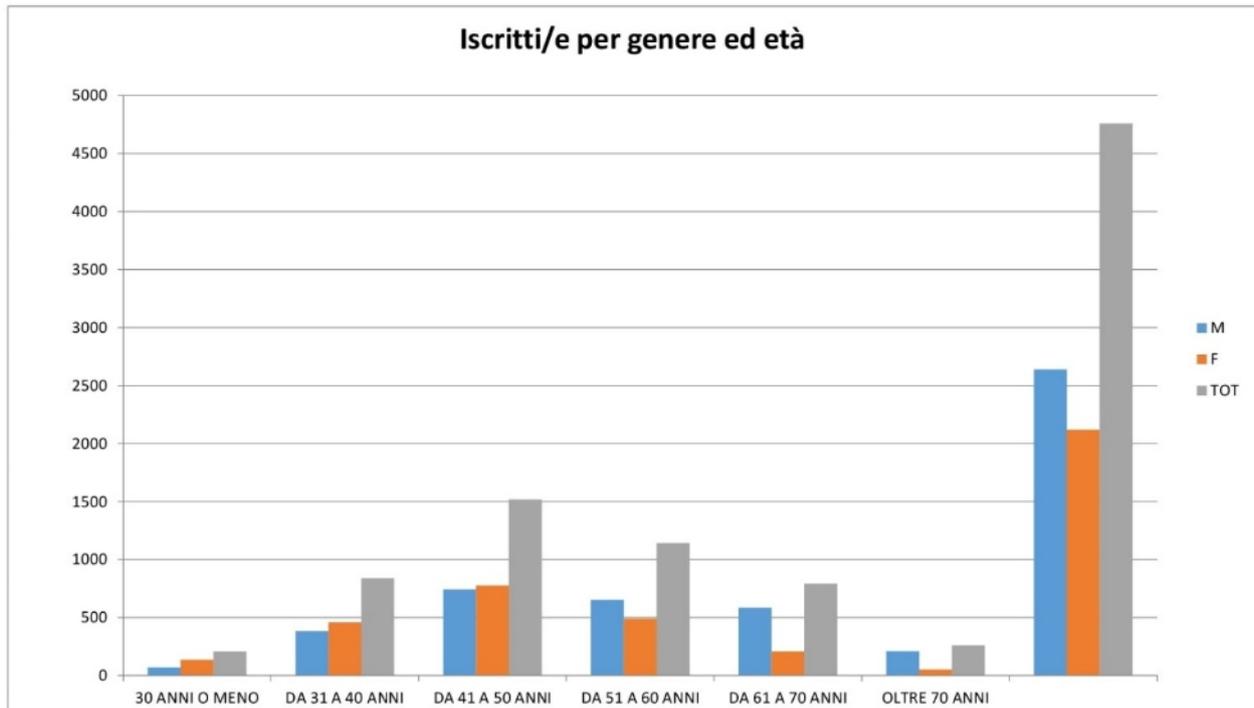
### Rapporto cancellati e nuovi iscritti dall'anno 2009 al 2018



### Numero iscritti, con o senza figli, per fasce di età e genere



## Iscritti/e per genere ed età

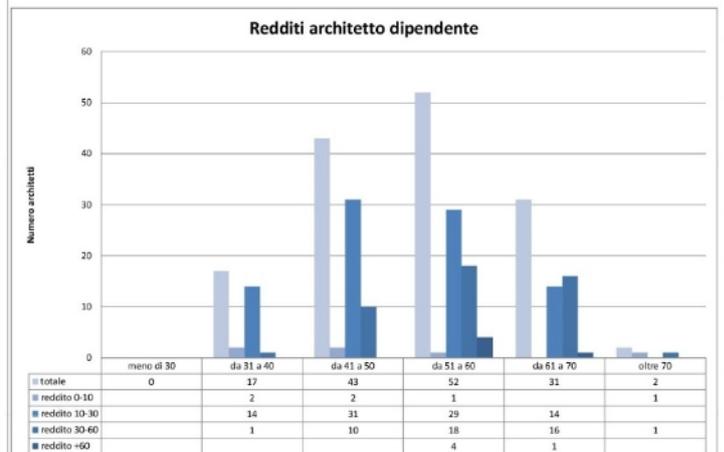
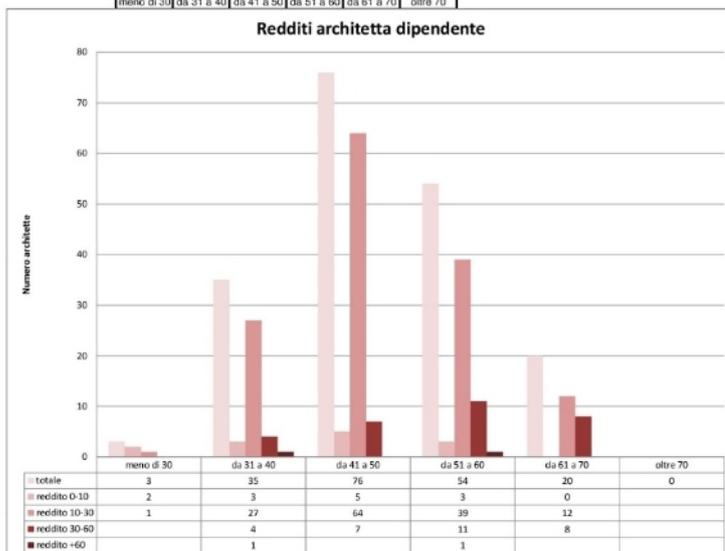


## Redditi architetti, dati anagrafici

### A) redditi architetta/o per fascia di età \_ dipendente

reddito +60	1	7	11	8	2	1,06%	
reddito 30-60	4	27	64	39	12	30	15,96%
reddito 10-30	2	3	5	3	0	143	79,96%
reddito 0-10	2	3	5	3	0	13	6,91%
<b>totale</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>188</b>
	F	F	F	F	F	F	

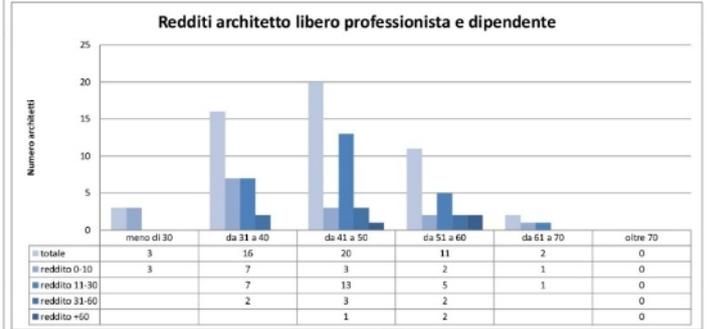
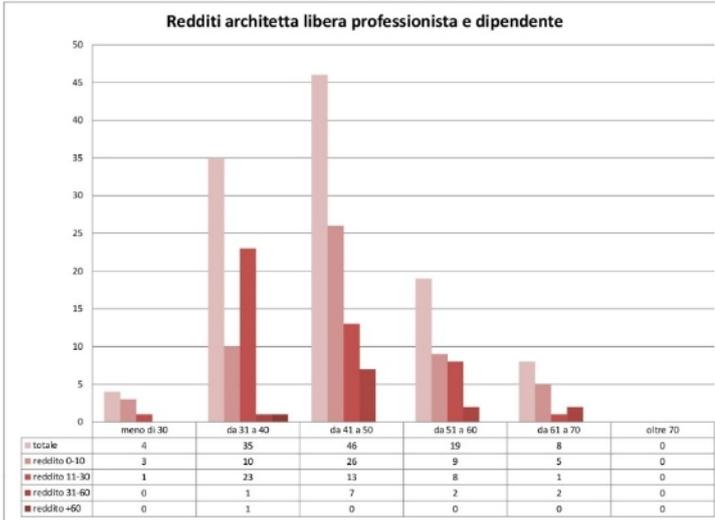
reddito +60	1	10	18	16	1	5	3,45%
reddito 30-60	14	31	29	14	1	46	31,72%
reddito 10-30	2	2	1	1	1	6	60,69%
reddito 0-10	2	2	1	1	1	6	4,14%
<b>totale</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>145</b>
	M	M	M	M	M	M	



## B) redditi architetta/o per fascia di età \_libero professionista e dipendente

reddito +60	0	1	0	0	0	0	1	0,89%
reddito 31-60	0	1	7	2	2	0	12	10,71%
reddito 11-30	1	23	13	8	1	0	46	41,07%
reddito 0-10	3	10	25	9	5	0	53	47,32%
totale	4	35	46	19	8	0	112	
	F	F	F	F	F	F	F	
	meno di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 70	oltre 70		

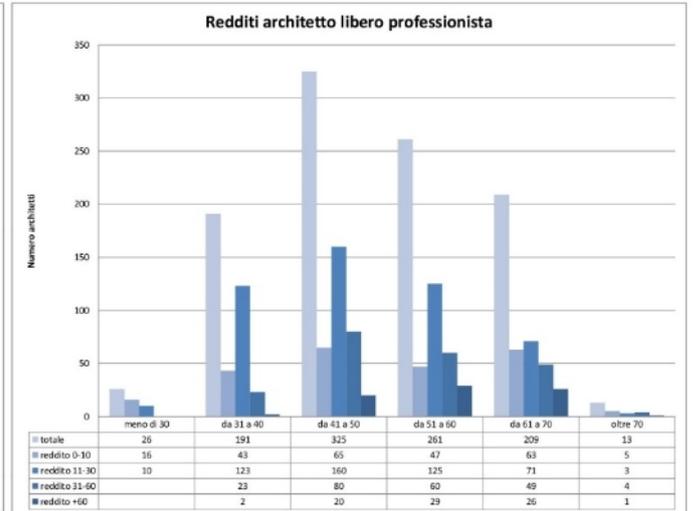
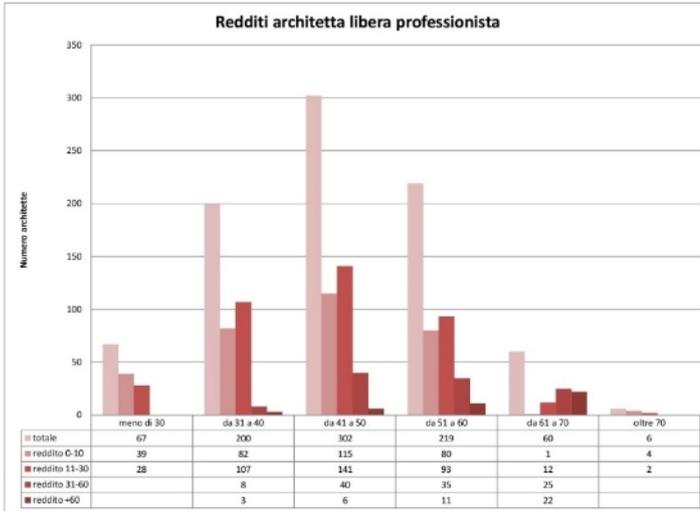
reddito +60	0	1	2	0	0	3	5,77%	
reddito 31-60	2	3	2	0	0	7	13,49%	
reddito 11-30	3	7	13	5	1	0	29	50,00%
reddito 0-10	3	7	3	2	1	0	16	30,77%
totale	3	16	20	11	2	0	52	
	M	M	M	M	M	M		
	meno di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 70	oltre 70		



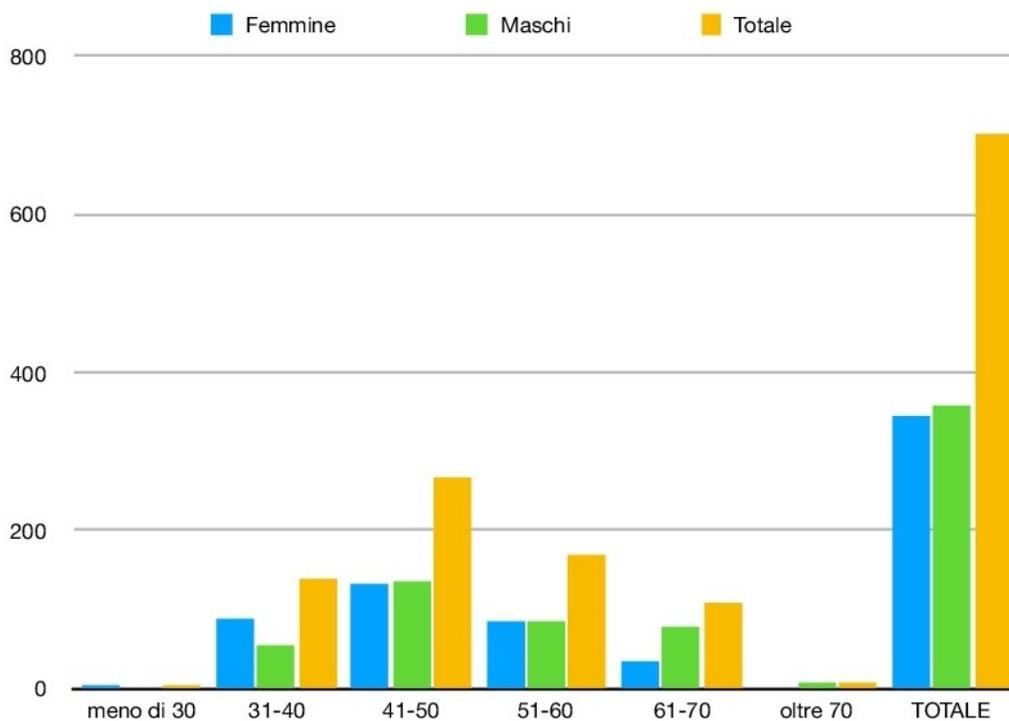
## C) redditi architetta/o per fascia di età \_libero professionista

reddito +60	3	5	11	22	42	4,92%		
reddito 31-60	8	40	35	25	108	12,85%		
reddito 11-30	28	107	141	93	12	2	383	44,85%
reddito 0-10	39	82	115	80	1	4	321	37,59%
totale	67	200	302	219	60	6	854	
	F	F	F	F	F	F		
	meno di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 70	oltre 70		

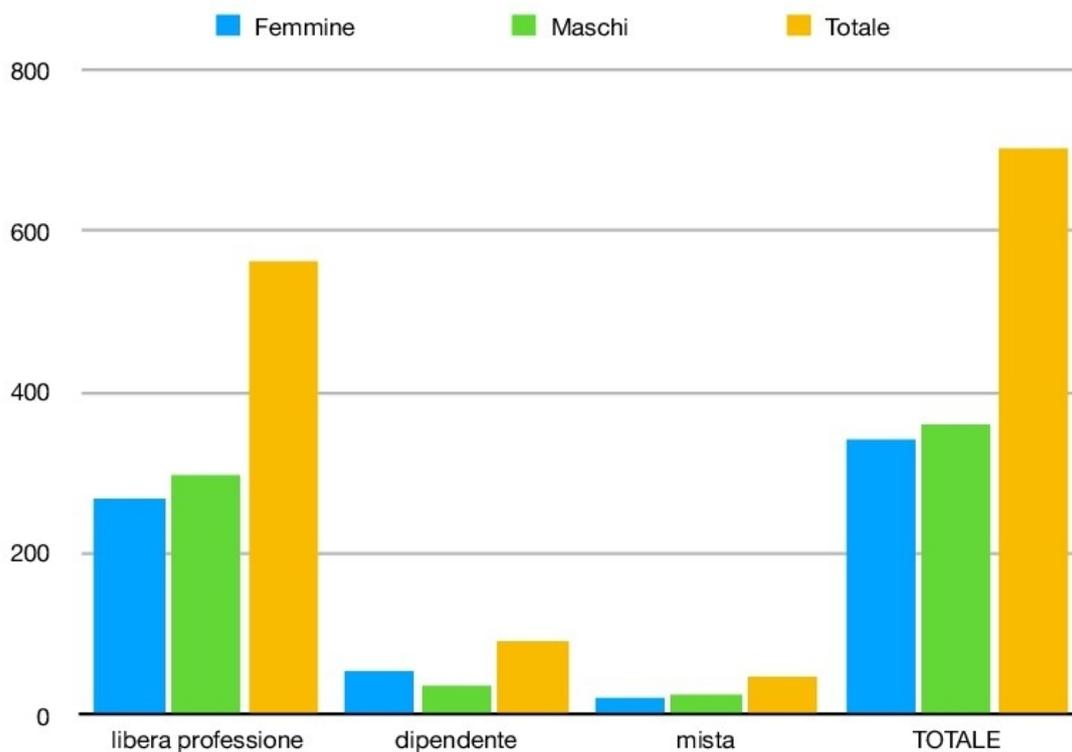
reddito +60	2	20	29	26	1	78	7,81%	
reddito 31-60	23	80	60	49	4	216	21,07%	
reddito 11-30	10	123	160	125	71	3	492	48,00%
reddito 0-10	16	43	65	47	60	5	239	23,32%
totale	26	191	325	261	209	13	1025	
	M	M	M	M	M	M		
	meno di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 70	oltre 70		



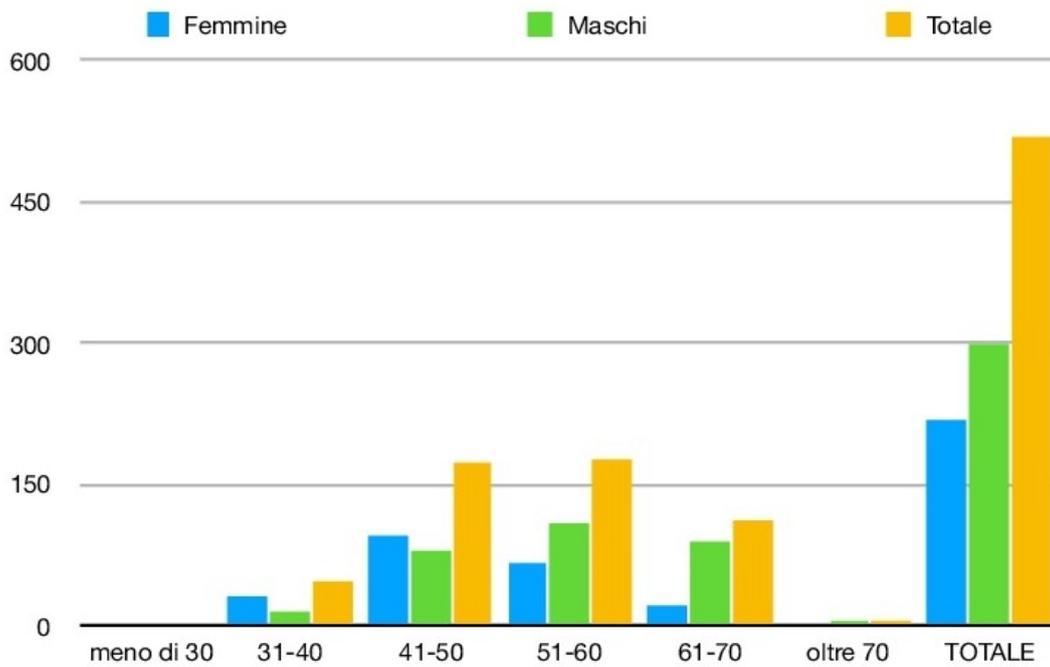
## Famiglia



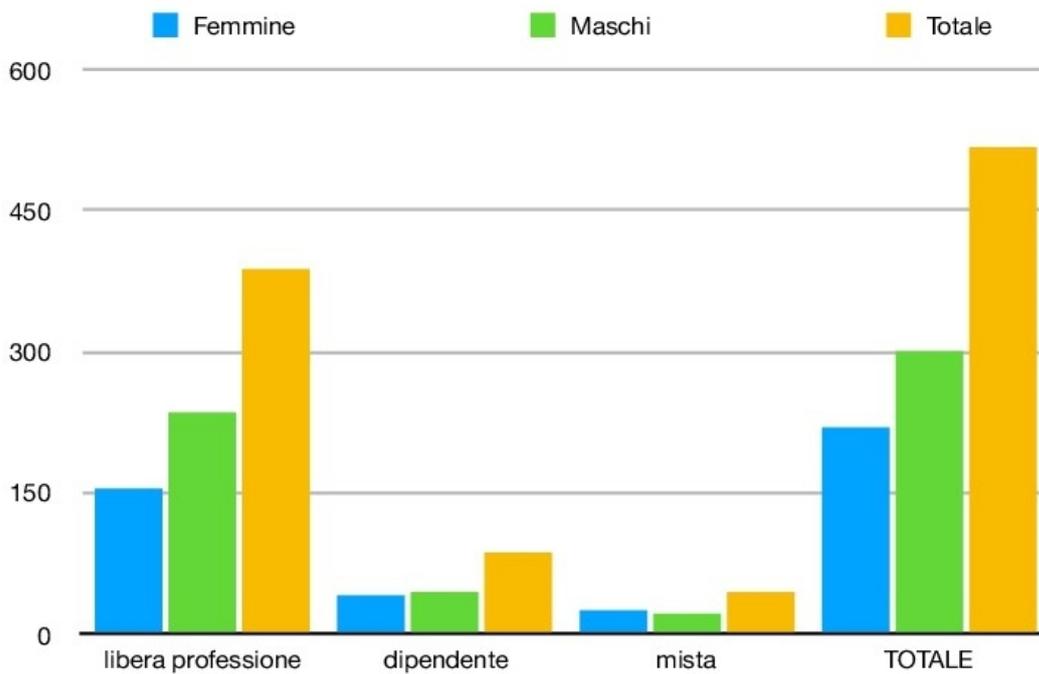
*Iscritti rispondenti con un figlio divisi per genere e fascia d'età*



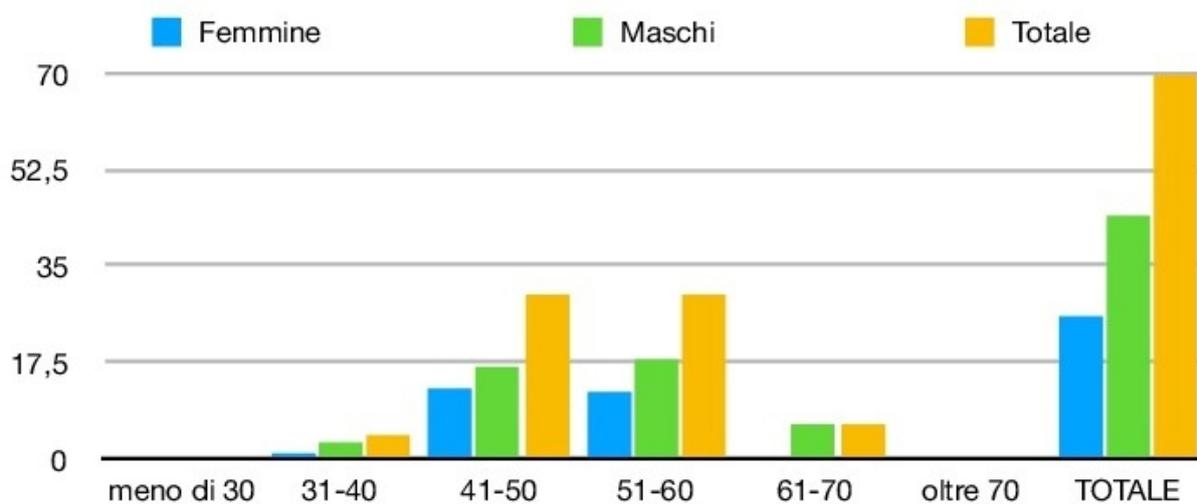
*Iscritti rispondenti con un figlio divisi per genere e tipo di lavoro*



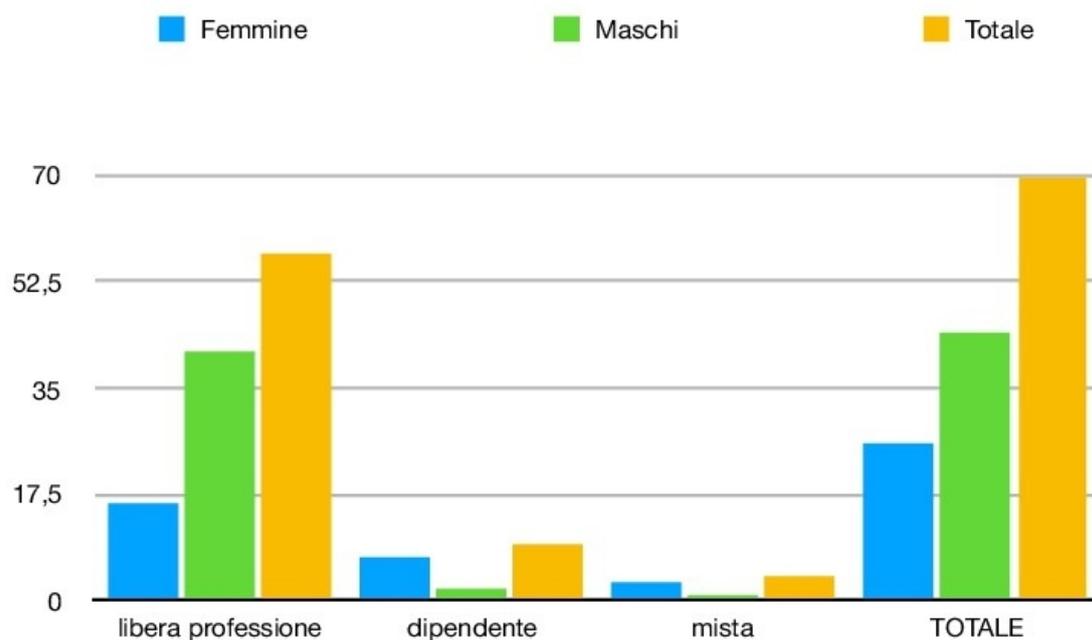
*Iscritti rispondenti con due figli divisi per genere e fascia d'età*



*Iscritti rispondenti con due figli divisi per genere e tipo di lavoro*



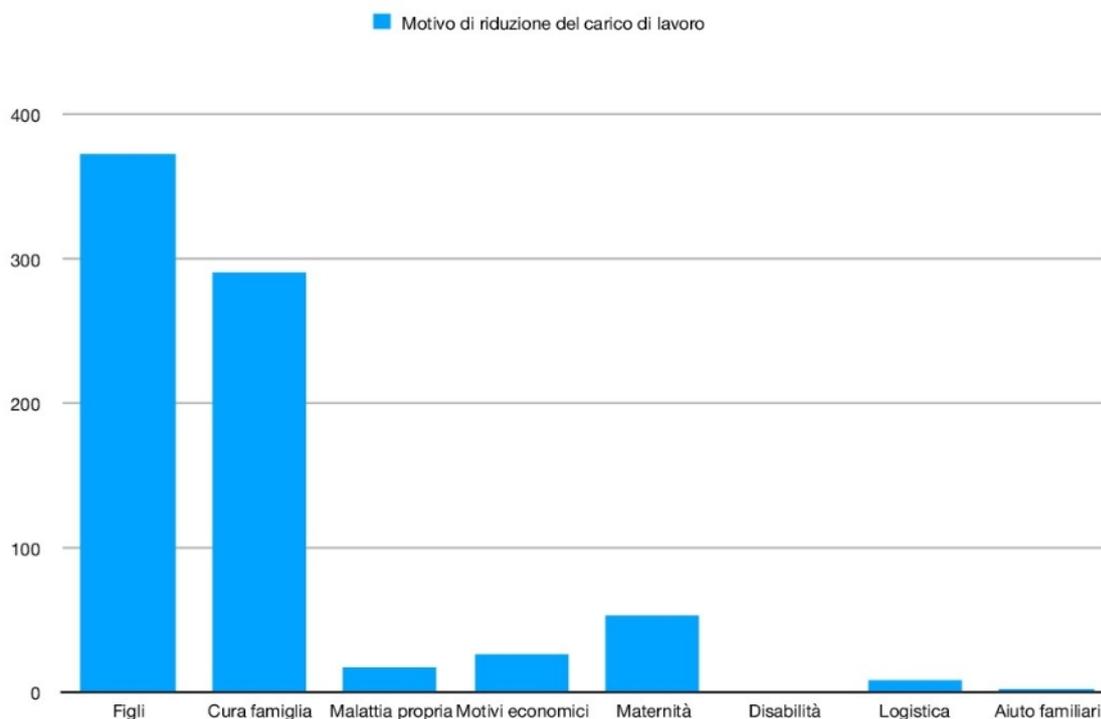
*Iscritti rispondenti con tre figli divisi per genere e fascia d'età*



*Iscritti rispondenti con tre figli divisi per genere e tipo di lavoro*

## Domanda n°59

Se sì, quanto tempo dedichi quotidianamente alla cura di questa persona?



*A cura di Elisabetta Cervelli*

## Discriminazione

Nell'ambito della tematica DISCRIMINAZIONE a seguito delle risposte pervenutoci dal questionario la CPO ha analizzato:

- una serie di dati oggettivi sul soggetto scrivente che riguardano la sua professione come libero professionista, dipendente part-time, dipendente (domanda n°9) e la sua principale attività all'interno delle diverse figure professionali come collaboratore, libero professionista e titolare/socio (domanda n°16)
- le risposte alle varie tipologie di discriminazioni in ambito lavorativo, come genere, maternità, età, deontologia, orientamento politico, malattia, aspetto, ecc. (domanda n°29)
- una domanda aperta su eventuali discriminazioni subite (domanda n°34)

dall'analisi e dalle loro relazioni sono emersi le principali forme di discriminazioni che ledono i principi di equità del professionista e la valorizzazione della diversità nei diversi ambiti della nostra professione.

L'argomento è stato strutturato in quattro domande:

- domanda n°28: *"Ti è mai capitato di sentirti discriminato/a nel tuo ambito lavorativo?"*

domanda diretta che prevedeva una sola risposta (affermativa o negativa);

- domanda n°29: *“Se sì, per quale/i motivo/i?”*

richiesta per individuare la tipologia di discriminazione subita;

- domanda n°34: *“Vuoi raccontare qualche tua esperienza di discriminazione?”*

domanda aperta dove si chiedeva ai colleghi di lasciare una testimonianza;

- domanda n° 33. *“Da parte di chi hai subito discriminazioni?”*

richiesta per individuare le categorie dei discriminatori

La domanda aperta n°34 è legata strettamente alla 28 e alla 29; quindi alla domanda se si è sentito discriminato e se sì, per quale motivo, si chiede all'iscritto la possibilità di scrivere la propria esperienza.

Molti rispondenti hanno raccontato le loro esperienze per un totale di 217 risposte che hanno evidenziato nuovi spunti di analisi e nelle quali sono emerse altre tipologie di discriminazioni rispetto a quelle elencate nella domanda chiusa n°29. Le risposte aperte sono state organizzate in 14 sottocategorie:

D29.1 -Discriminazione per il genere

D29.2-Discriminazioni “Altro”

D29.3-Discriminazione per l'orientamento politico

D29.4-Discriminazione a causa della malattia

D29.5-Discriminazione per l'età

D29.6-Discriminazione a causa dell'estrazione Sociale

D29.7-Discriminazione a causa dell'aspetto

D29.8-Discriminazione per la razza

D29.9-Discriminazione per l'etnia

D29.10-Discriminazione per l'orientamento sessuale

D29.11-Discriminazione per la disabilità

D29.12-Discriminazione per la religione

D29.M-Discriminazione per la maternità/paternità

D29.D-Discriminazione per mancanza di deontologia (etica professionale)

D29.P-Discriminazione a causa della provenienza geografica

D29.Inarcassa-Discriminazione a causa della mancanza di tutela

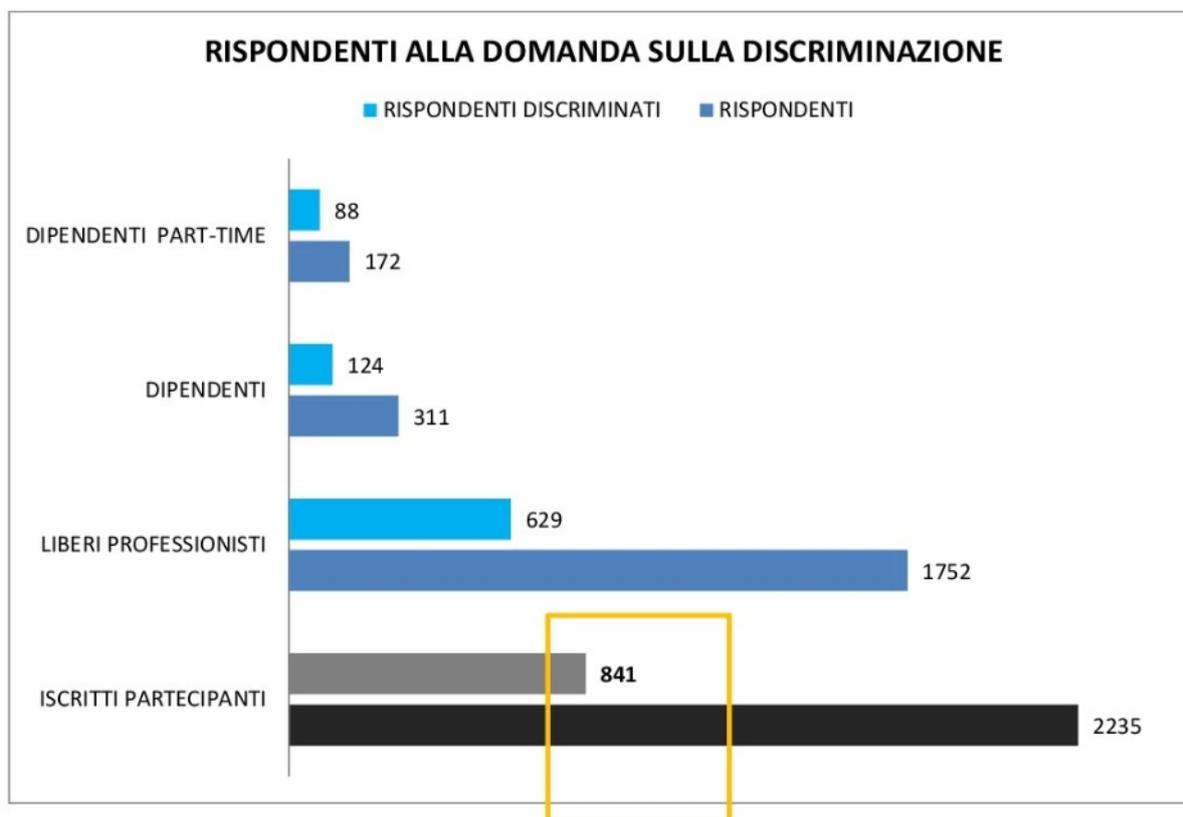
In base all'analisi dei dati si sono elaborate le sintesi con grafici sulle discriminazioni più significative:

- discriminazione per il genere
- discriminazione per la maternità e per la paternità
- discriminazione per l'età

In questi sottocategorie sono state evidenziate le risposte più significative e di rilievo.

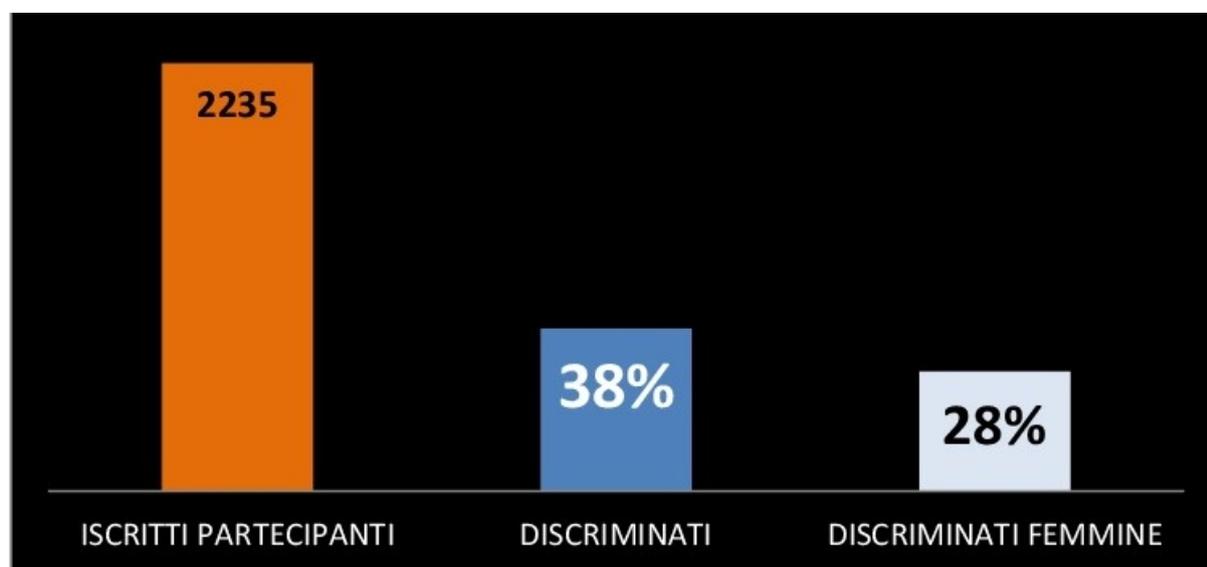
**domanda n. 28:** *“Ti è mai capitato di sentirti discriminato/a nel tuo ambito lavorativo?”*

**domanda n. 9:** *“Sei”*



*Totale degli iscritti che hanno risposto alla domanda sulle discriminazioni in relazione ai rispondenti discriminati*

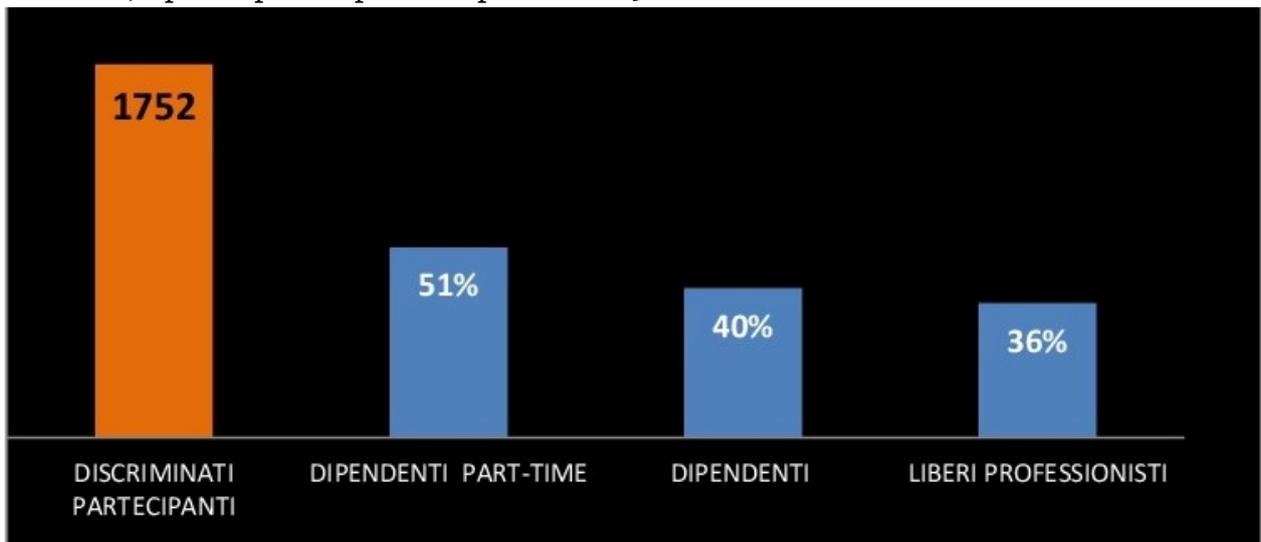
**Su 2236 hanno risposto 2235 alla domanda sulle discriminazioni, dunque quasi il 100% dei partecipanti. I 2235 rispondenti risultano distribuiti tra 1752 liberi professionisti, 311 dipendenti e 172 dipendenti part-time.**



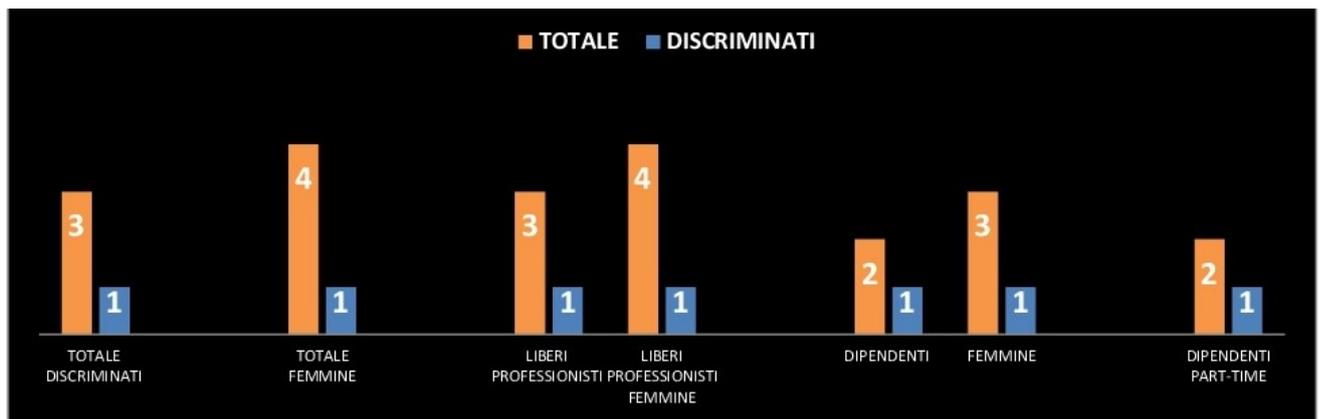
*Il 38 % dei professionisti si è "SENTITO DISCRIMINATO" in ambito lavorativo*

Sul totale dei partecipanti risulta che il **38%** (circa 1 su 3 professionisti) ha subito discriminazione nell'ambito lavorativo di cui il **28%** (circa 1 su 4) è relativo alle discriminazioni subito dalle donne, mentre nei diversi ambiti lavorativi subiscono discriminazione:

- su 1752 partecipanti liberi professionisti il 36%
- su 311 partecipanti dipendenti il 40%
- su 172 partecipanti dipendenti part-time il 51%



*Le discriminazioni nei diversi ambiti lavorativi all'incirca si equivalgono fra pubblico e privato*

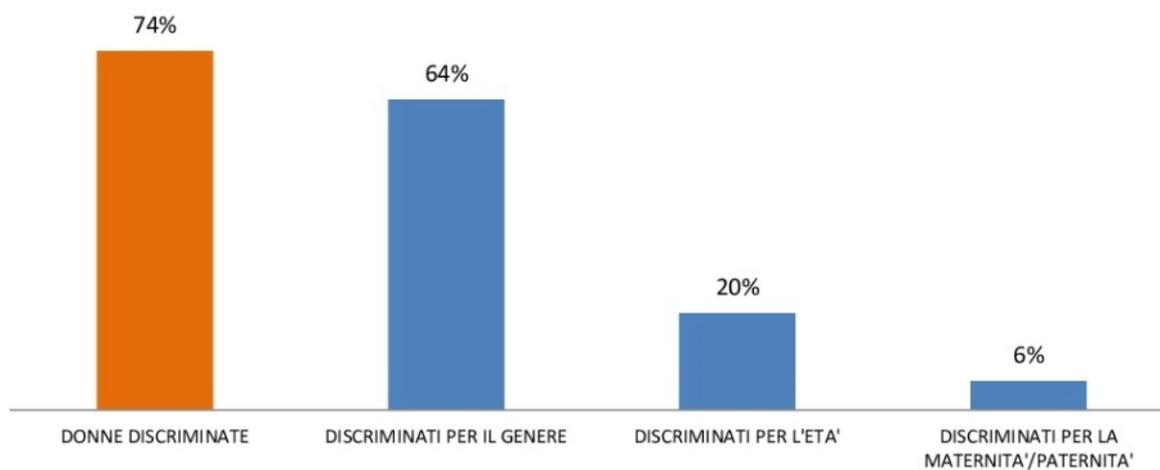


- liberi professionisti: 1 su 3, di cui le donne 1 su 4
- partecipanti dipendenti: 1 su 2 circa, di cui le donne 1 su 3
- partecipanti dipendenti part-time: 1 su 2

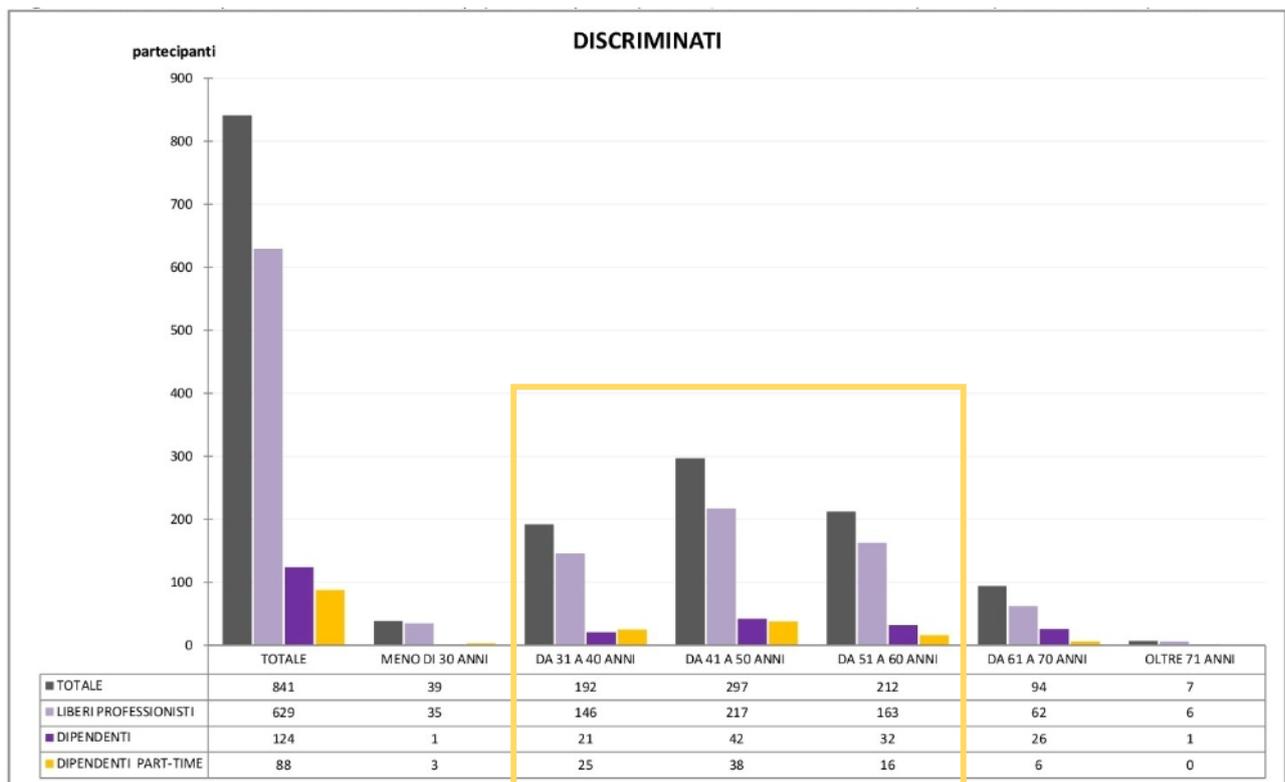
## Discriminati – Dati anagrafici



*Totale degli iscritti che hanno risposto suddivisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per il totale di femmine e maschi*



*sul totale di 841 dei discriminati le discriminazioni sulle donne incide il 74%*



*Le fasce di età più discriminate.*

*Totale degli iscritti che hanno risposto suddivisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time e divisi per età*

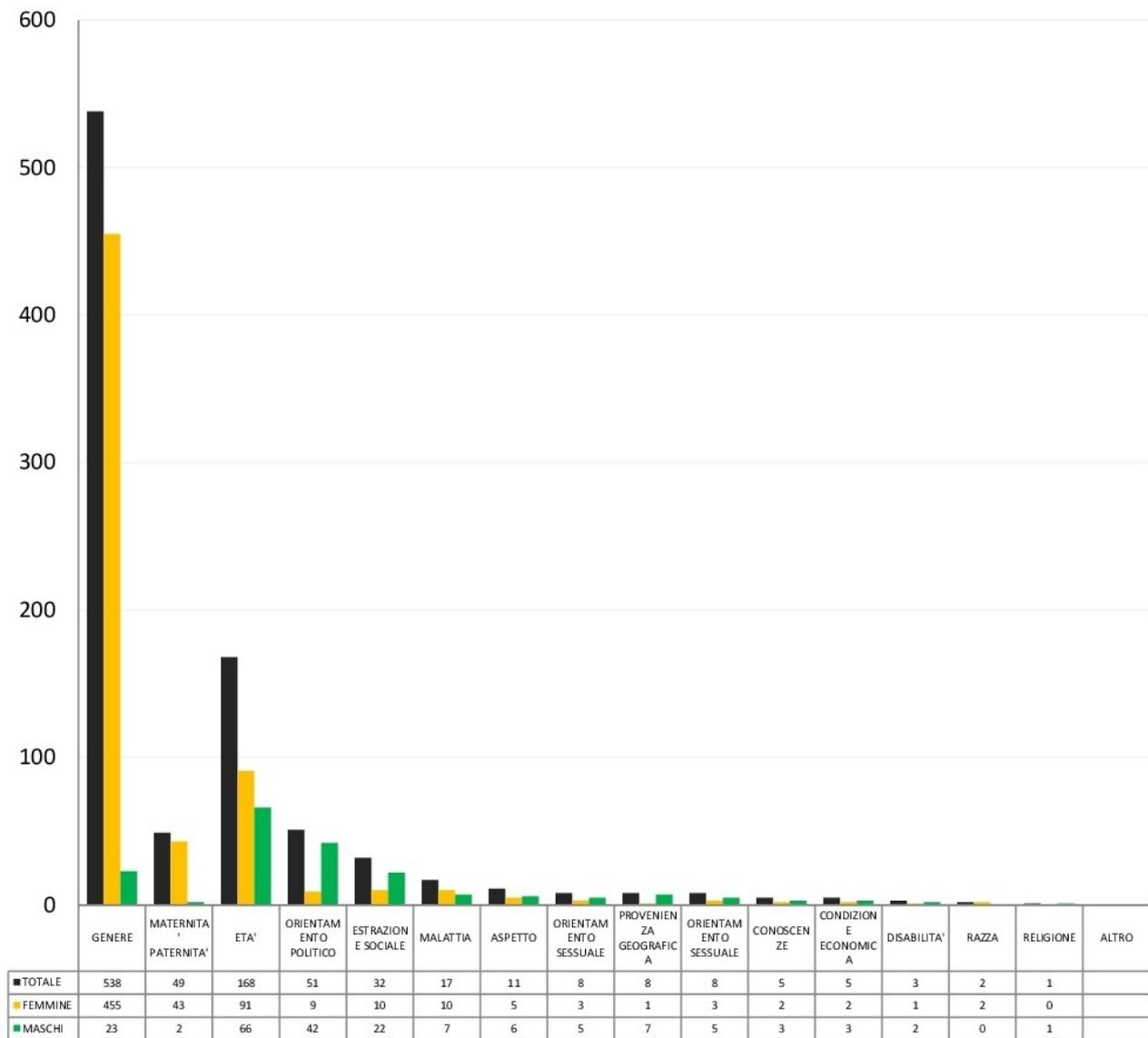
La fascia d'età maggiormente discriminata è quella che va dai 31 anni ai 40 anni, mentre quelli discriminati per il genere e la maternità dai 41-50 anni e 51-60 anni.

**Una donna su 3 si sente discriminata.**

Prof.ssa e sociologa Annalisa Tonarelli

*“Forse, dobbiamo interrogarci su cosa vuol dire essere discriminate e su come possiamo spigare quel **differenziale del generazionale**. Allora discriminazione, che abbiamo visto, è una vocazione sociale; ciò che per noi non è tollerabile, non lo era vent’anni fa e speriamo che qualcosa che per noi, oggi, è ampiamente tollerato non lo sarà per la generazione dei nostri figli; questo ci deve portare a pensare e a guardare anche l’evoluzione della professione in una **prospettiva filogenetica**, cioè che ci è stato una generazione di donne pioniere che si sono fatte strada in una professione di tipo maschile.*

*Le cose stanno cambiando, probabilmente quello che per loro era tollerabile lo è diventato meno perché nella fascia centrale, forse oggi esiste una cultura diversa che caratterizza il contesto in cui lavorano le donne più giovani”*



Le forme di discriminazione emerse dal questionario sono per il genere, per la maternità, per l'età, per l'orientamento politico, per non appartenere all'ambiente, ecc., ma come prima analisi degli esiti del questionario abbiamo affrontato le prime tre discriminazioni rappresentate nel grafico.

L'esito delle categorie, affrontate nel questionario, quali le discriminazioni, le molestie, mobbing e la famiglia sono riconducibili alla condizione del professionista, cioè dal fatto che comunque il professionista è solo, disgregato, non ha una struttura di sostegno di tipo sindacale, politico e che quindi non avendo tutela si trova alla mercé di qualsiasi datore di lavoro.

La solitudine è la causa per cui mi molestano, mi discriminano.

La svalutazione professionale, la mancanza di tutele sono legate alla "solitudine" e "all'individualismo", alla "fatica di lavorare insieme"; prevale l'autonomia.

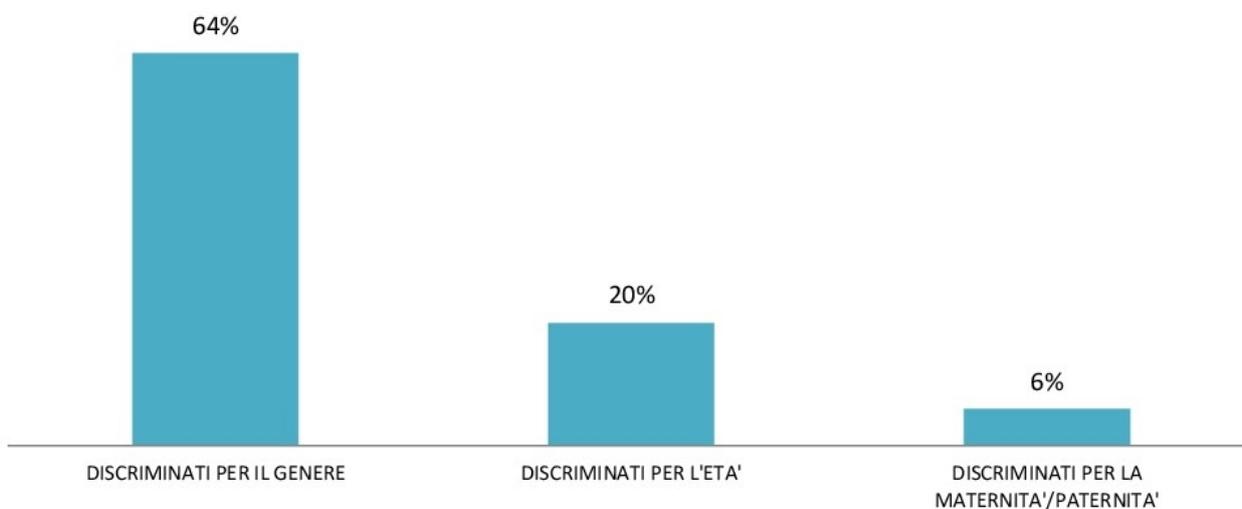
## Discriminazione per il genere, per la maternità e paternità e per l'età

Dall'analisi dei dati emerge rispettivamente che la discriminazione per il genere incide, sul totale degli iscritti partecipanti (2235), il 24%, 1 su 4, di cui il 20% sulle donne, per la maternità il 2%, per l'età il 8% di cui la metà delle discriminazioni ricade sulle donne.

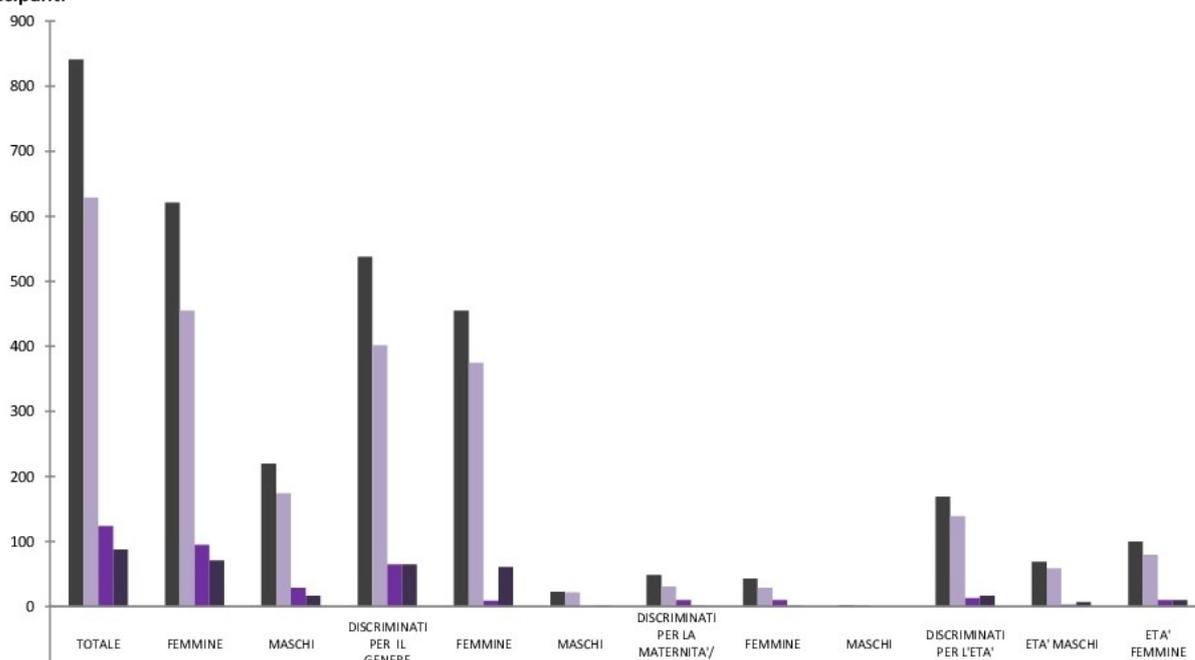
Relativamente alle diverse discriminazione, sul totale dei discriminati (841) incide:

- il 64% la discriminazione per il genere
- il 6% la discriminazione per la maternità
- il 20% discriminazione per l'età

mentre le discriminazioni sulle donne, sul totale dei discriminati 841, incide il 74%.

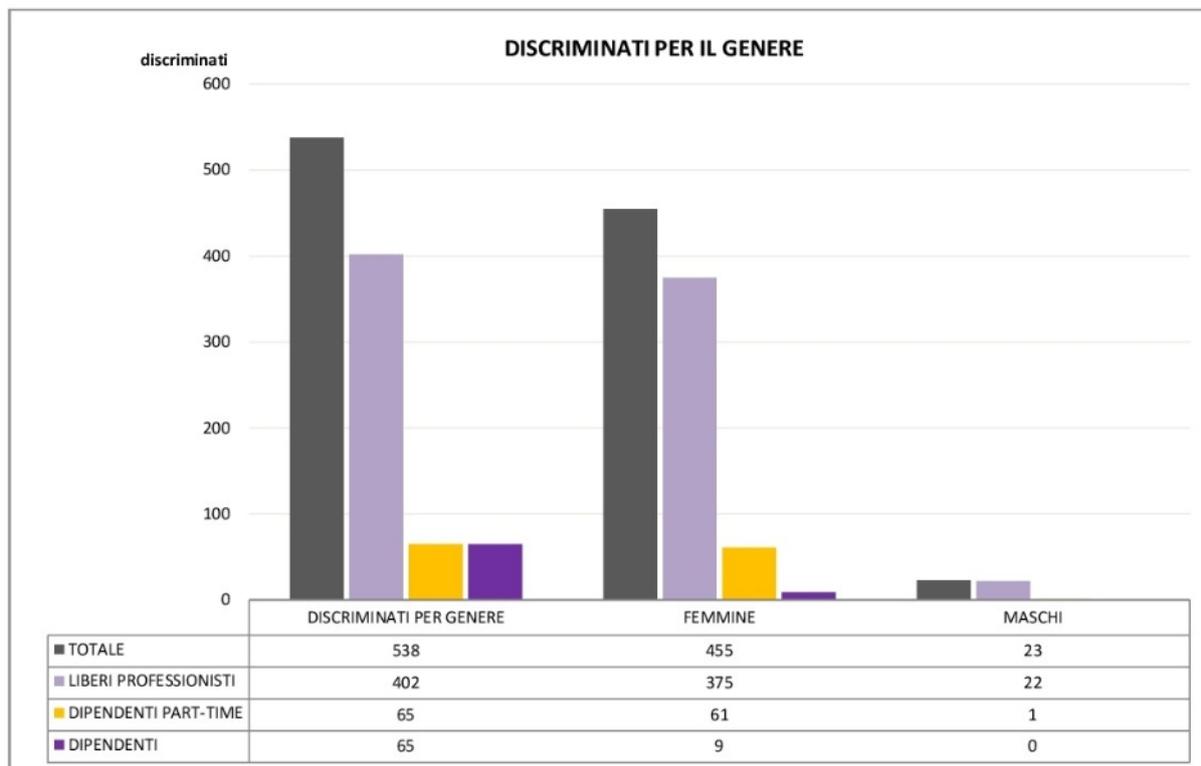


partecipanti



■ TOTALE	841	621	220	538	455	23	49	43	2	169	69	100
■ LIBERI PROFESSIONISTI	629	455	174	402	375	22	31	29	2	139	59	80
■ DIPENDENTI	124	95	29	65	9	0	10	10	0	13	3	10
■ DIPENDENTI PART-TIME	88	71	17	65	61	1	1	1	0	17	7	10

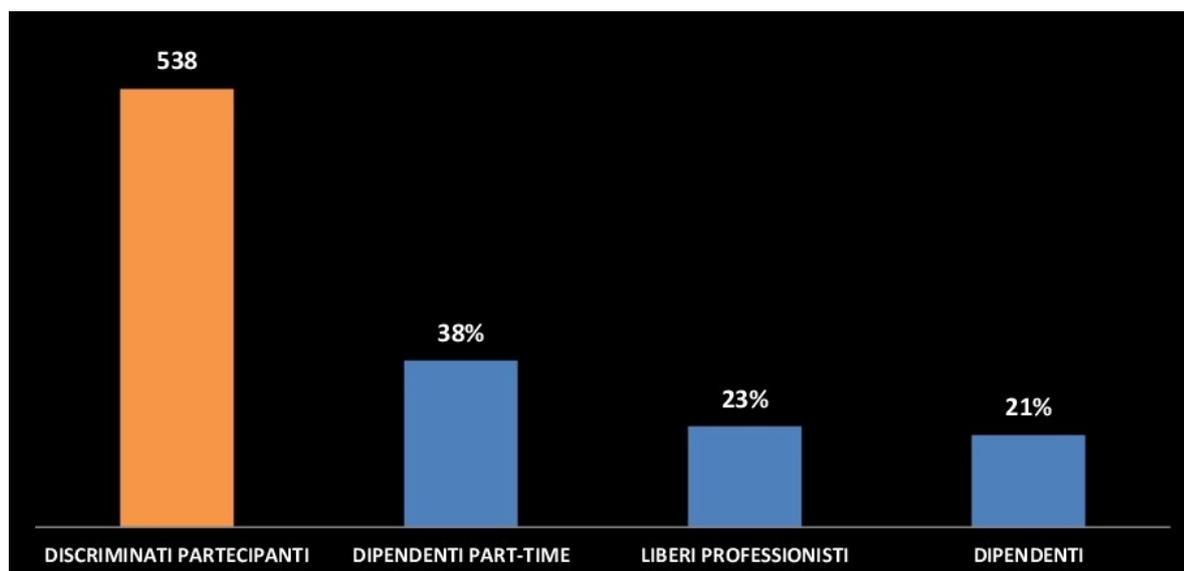
## Discriminazione per il genere - dati anagrafici

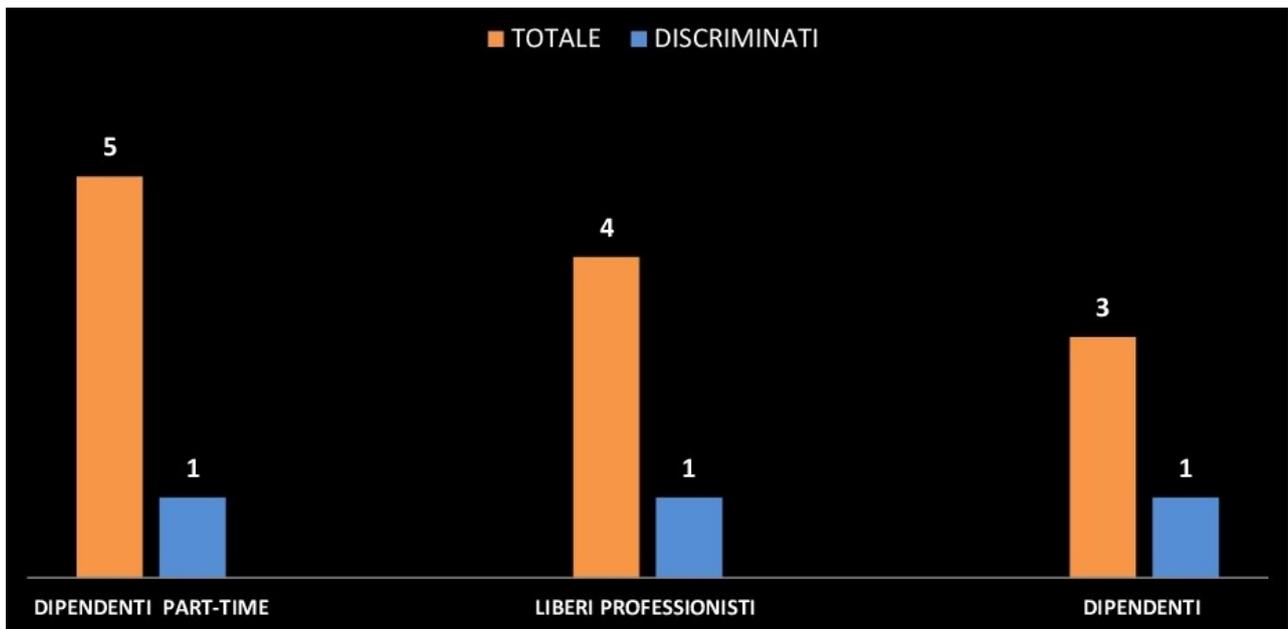


*Totale dei discriminati per il genere, divisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per il totale di femmine e maschi*

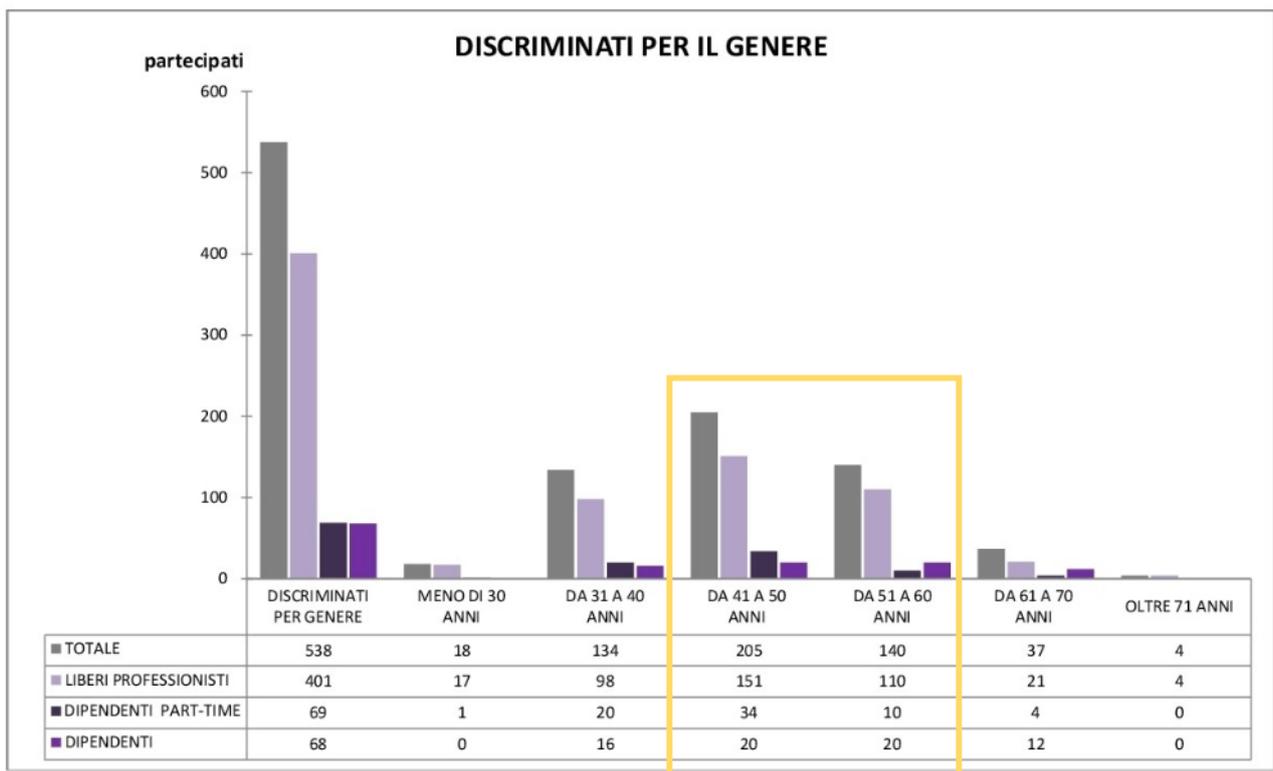
Nei diversi ambiti lavorativi subiscono discriminazione per il genere (538):

- il 21% dei dipendenti (311), 1 su 5 circa
- il 38% dei dipendenti part-time (172), 1 su 3 circa
- il 23% dei liberi professionisti (1752), 1 su 4 circa



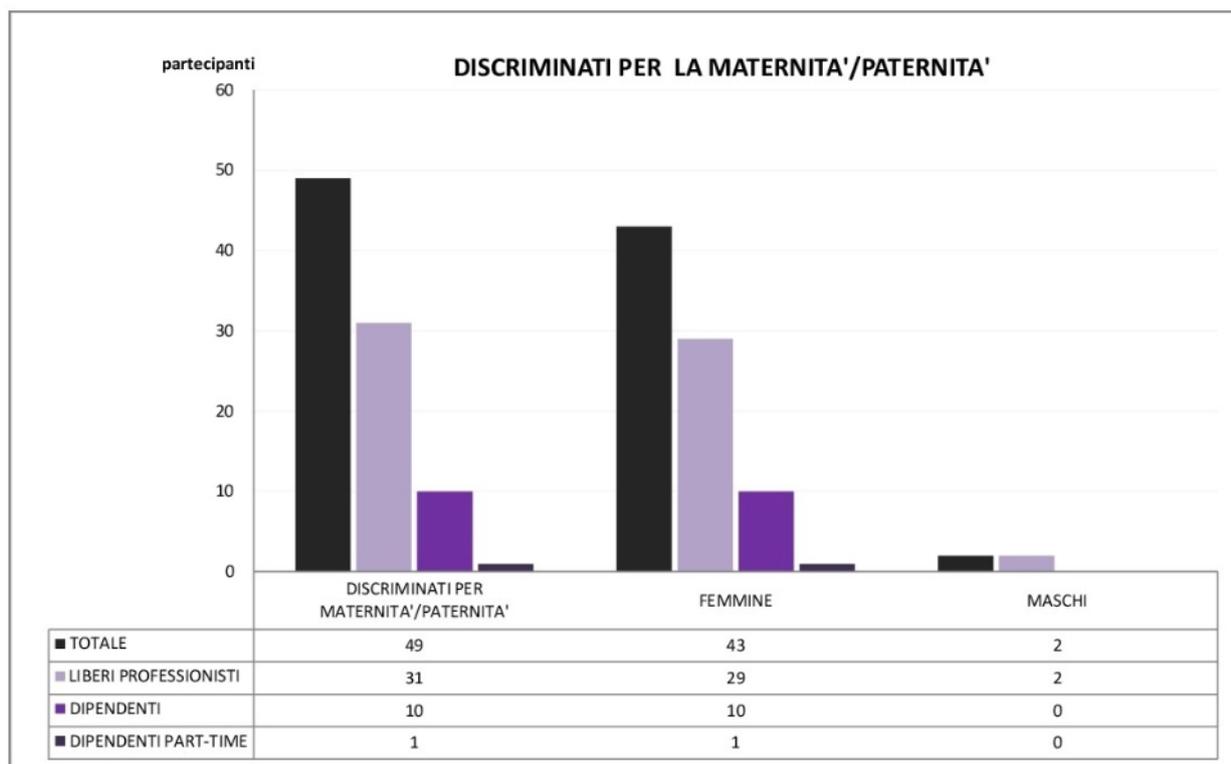


- dei dipendenti: 1 su 5 circa
- dipendenti part-time: 1 su 3 circa
- liberi professionisti: 1 su 4 circa



*Totale dei discriminati per il genere, divisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per fascia d'età*

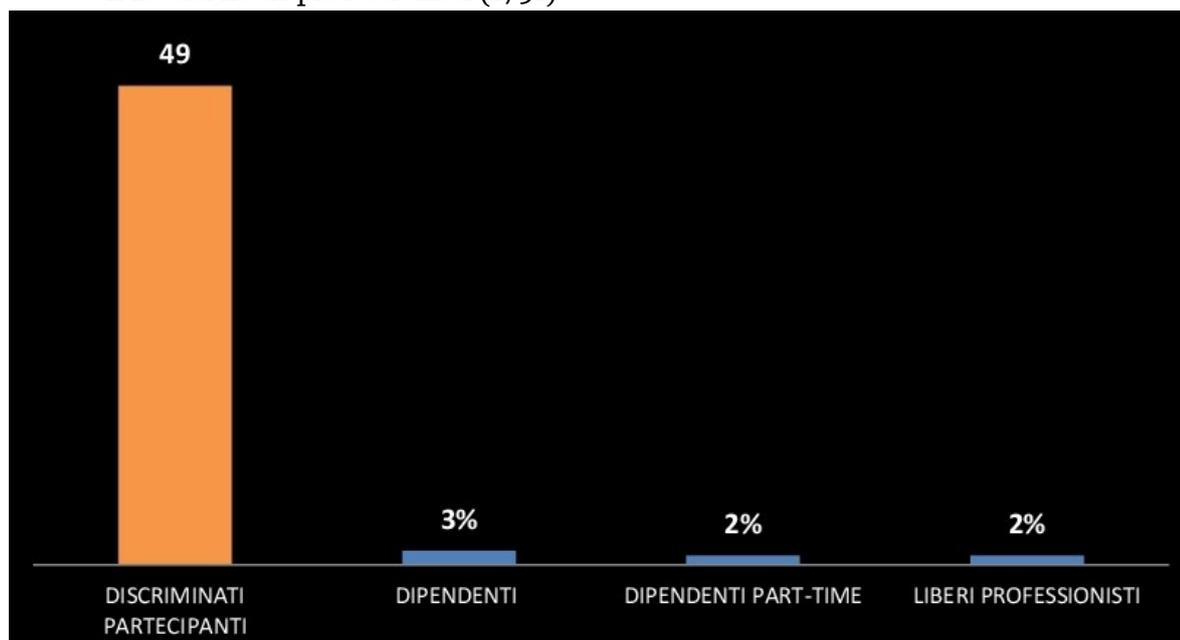
## Discriminazione per la maternità/paternità – dati anagrafici

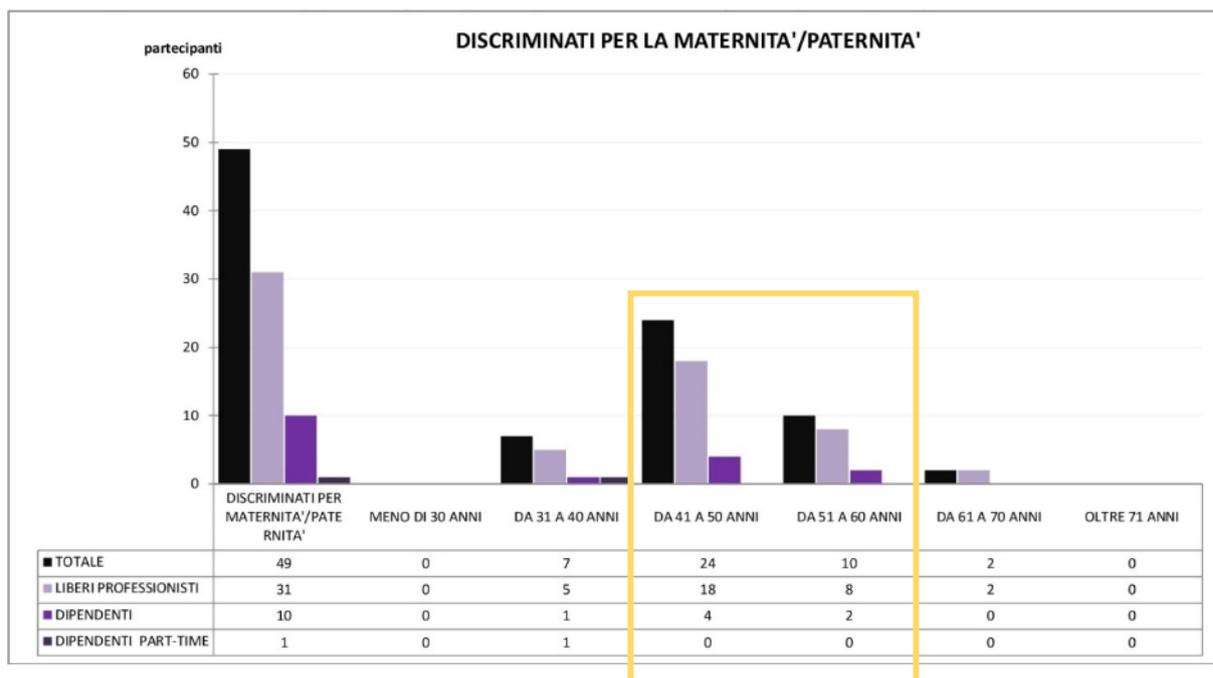


Totale dei discriminati suddivisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per il totale di femmine e maschi

Subiscono discriminazione per la maternità/paternità (49), nei diversi ambiti lavorativi:

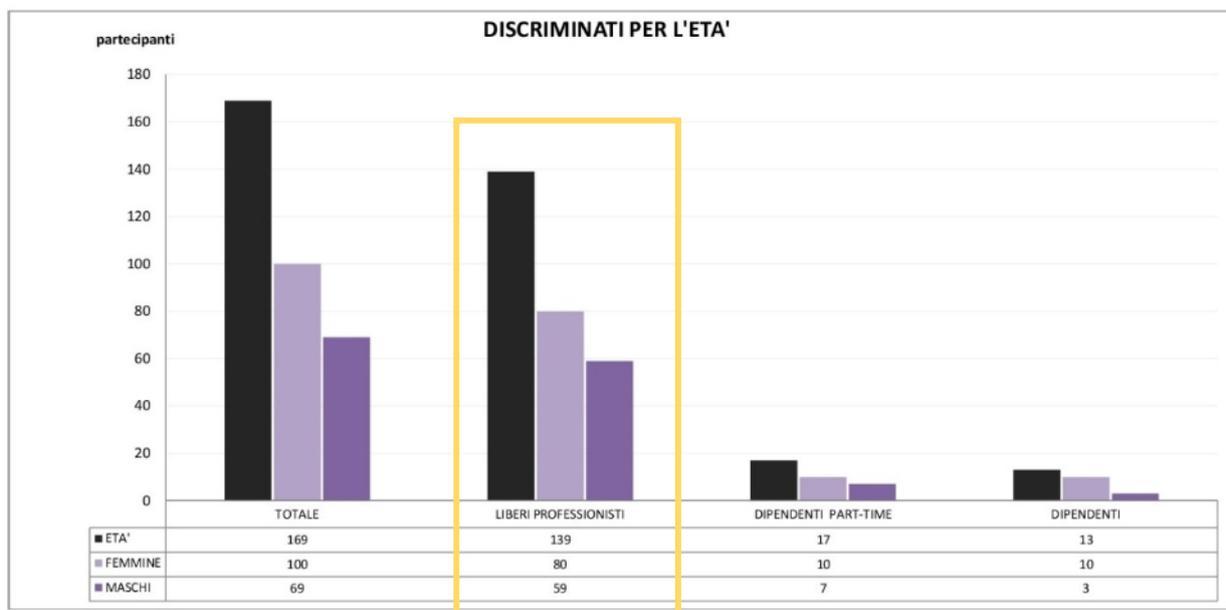
- il 3% dei dipendenti (311)
- il 2% dei dipendenti part-time (172)
- il 2% dei liberi professionisti (1752)





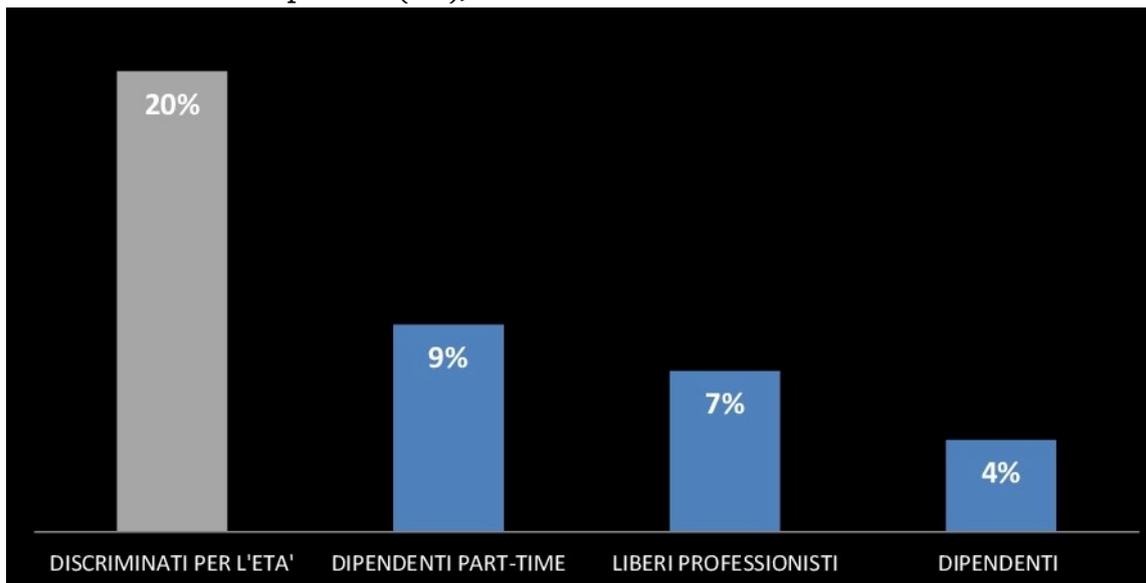
*Totale dei discriminati suddivisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per fasce d'età*

### Discriminazione per l'età – dati anagrafici



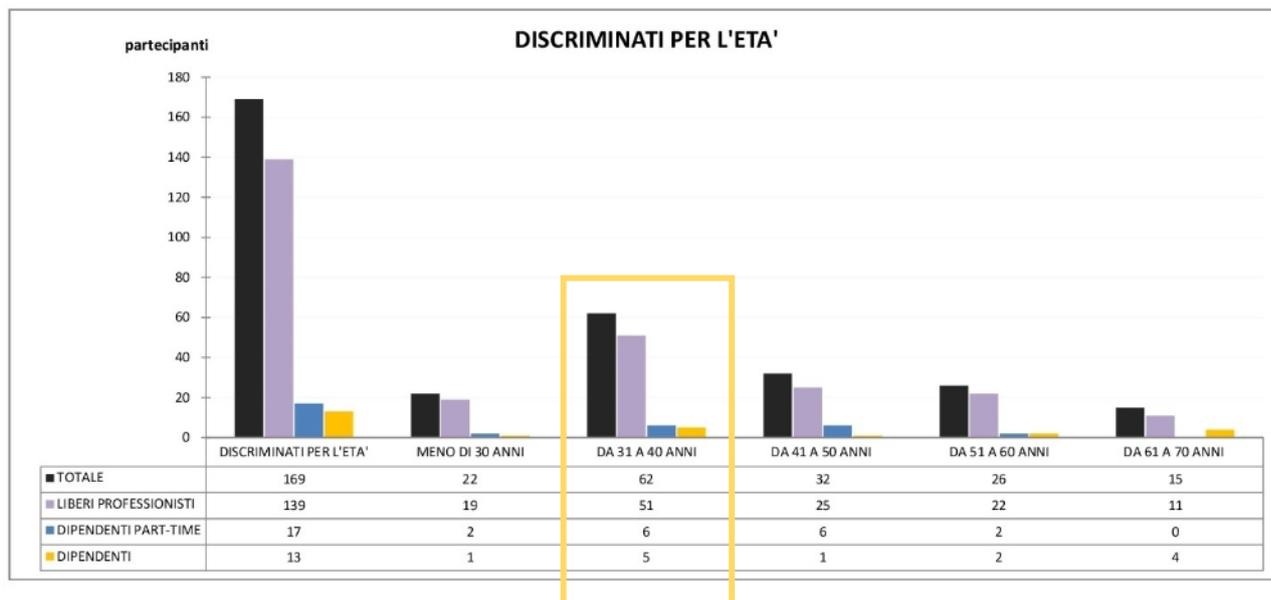
*Quanti discriminati, divisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time, divisi per il totale di femmine e maschi*

Subiscono discriminazioni per l'età (168), nei diversi ambiti lavorativi:

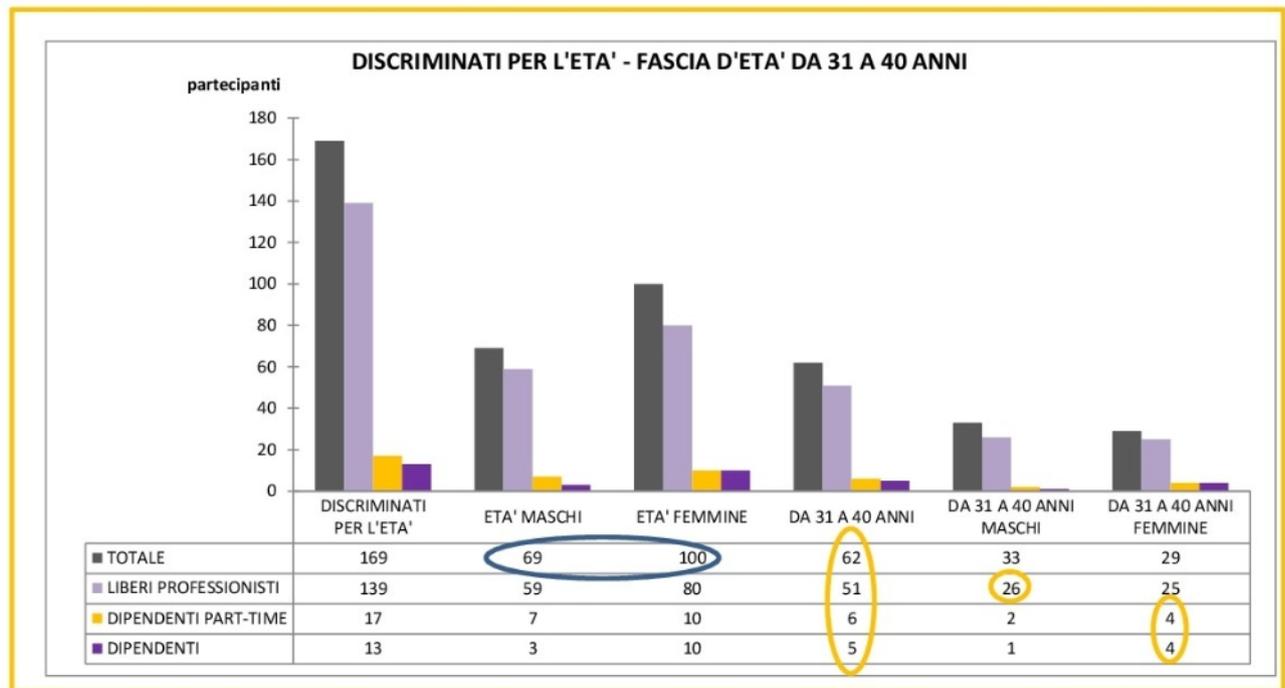
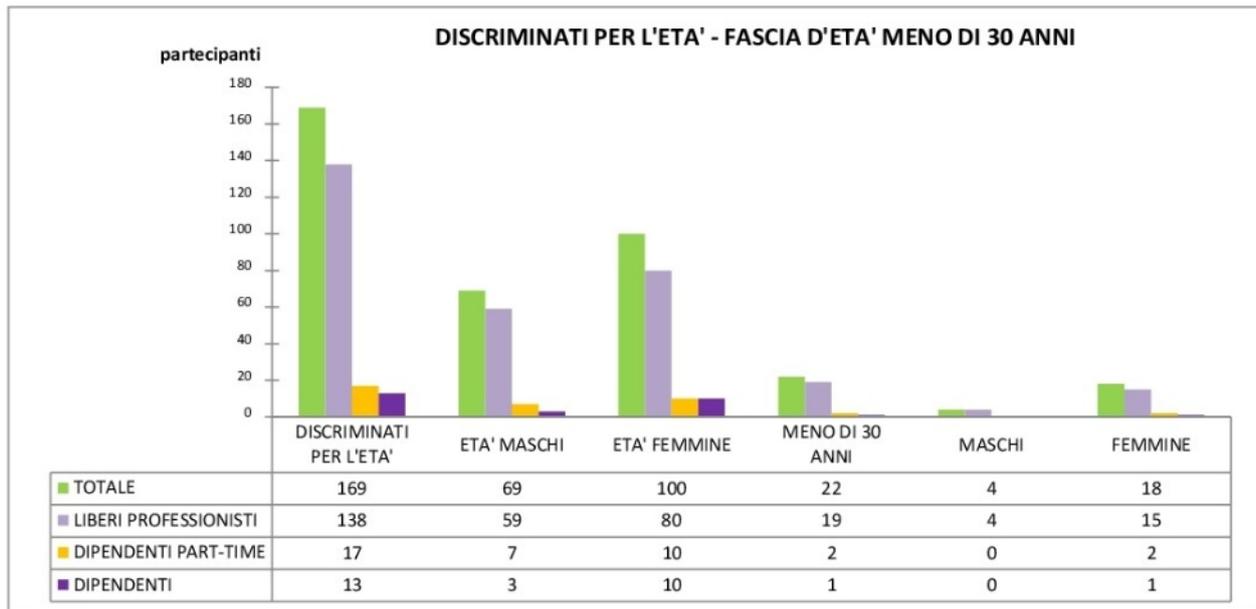


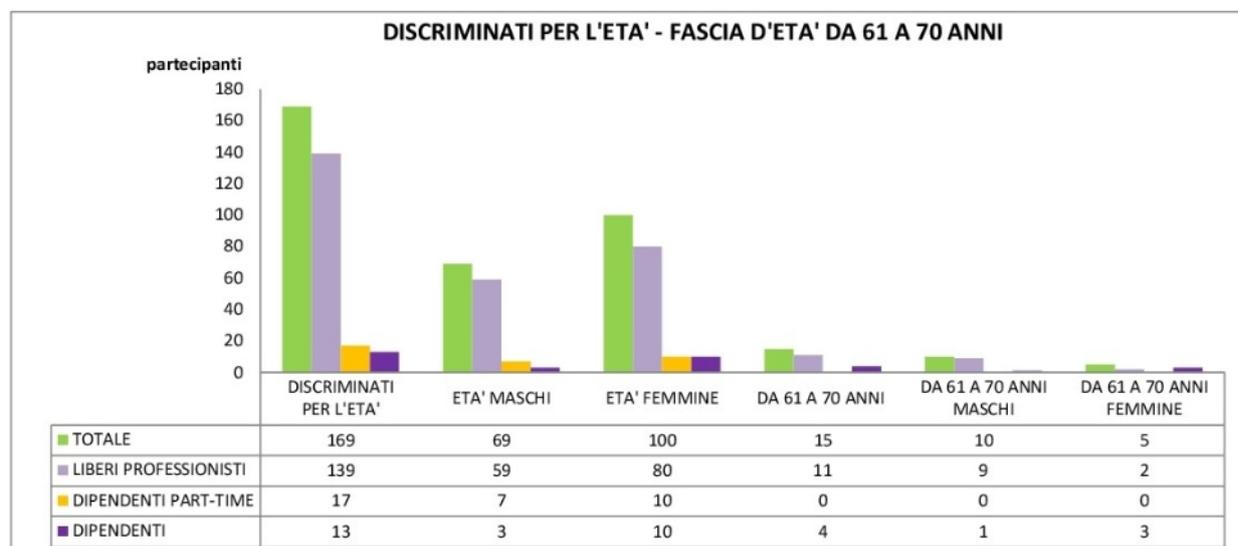
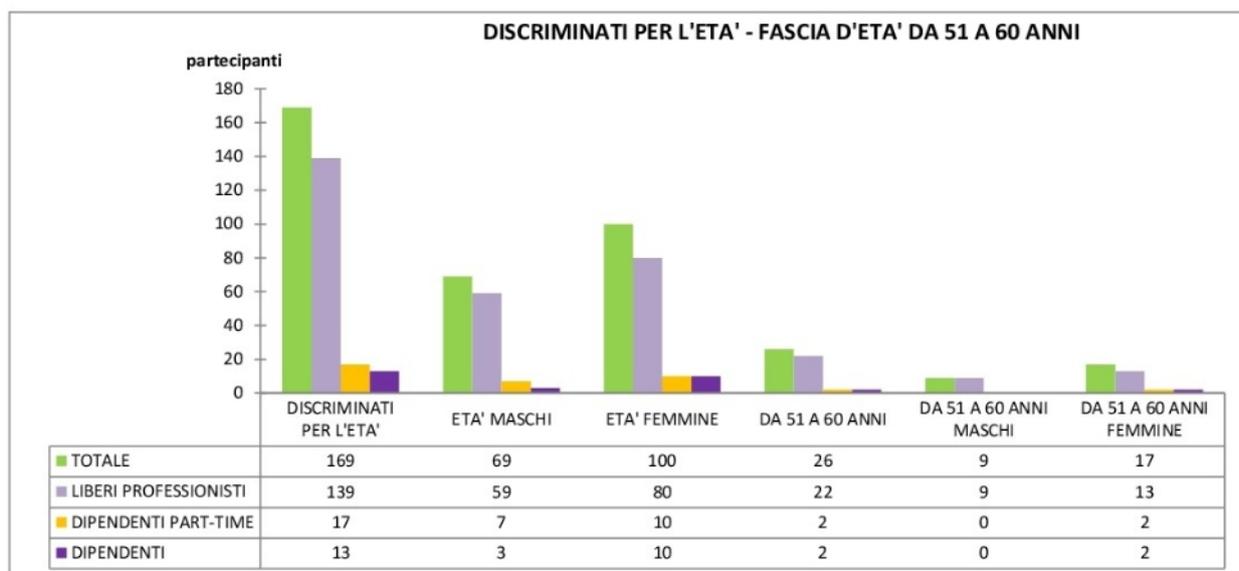
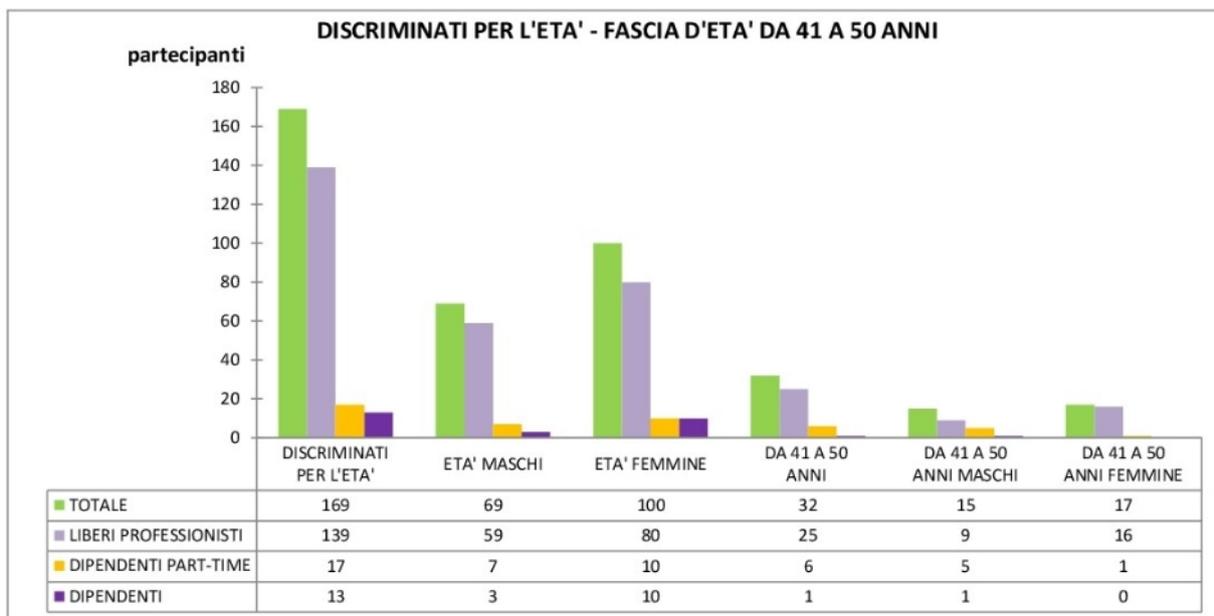
- 4% dei dipendenti (311);
- 9% dei dipendenti part-time (172), 1 su 11circa;
- 7% dei liberi professionisti (1752), 1 su 14 circa.

Discriminati suddivisi nelle tre sottopopolazione quali dipendenti, Liberi professionisti e dipendenti part-time e divisi per fasce d'età



*Per i LP i maschi e le femmine sono equivalenti, mentre per i dipendenti part-time le femmine sono il doppio e per i dipendenti le femmine sono più del doppio rispetto ai maschi (75%)*





## Discriminati, domanda n.33

### Da parte di chi hai subito discriminazioni?

Prof.ssa Chiara Bertone

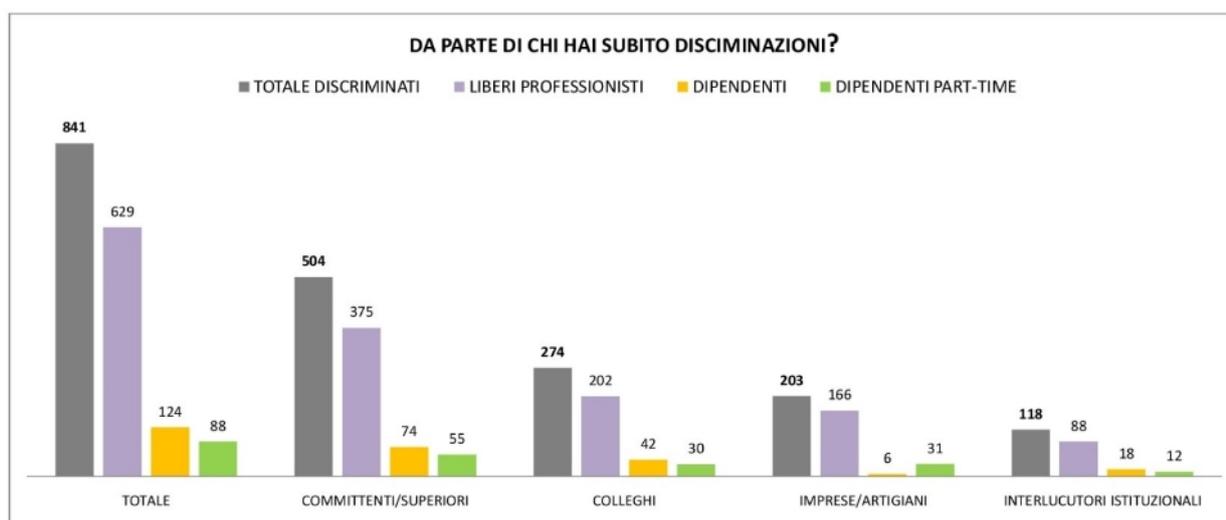
#### “Rispetto a chi si è discriminati?”

Orientamenti diversi di uomini e donne:

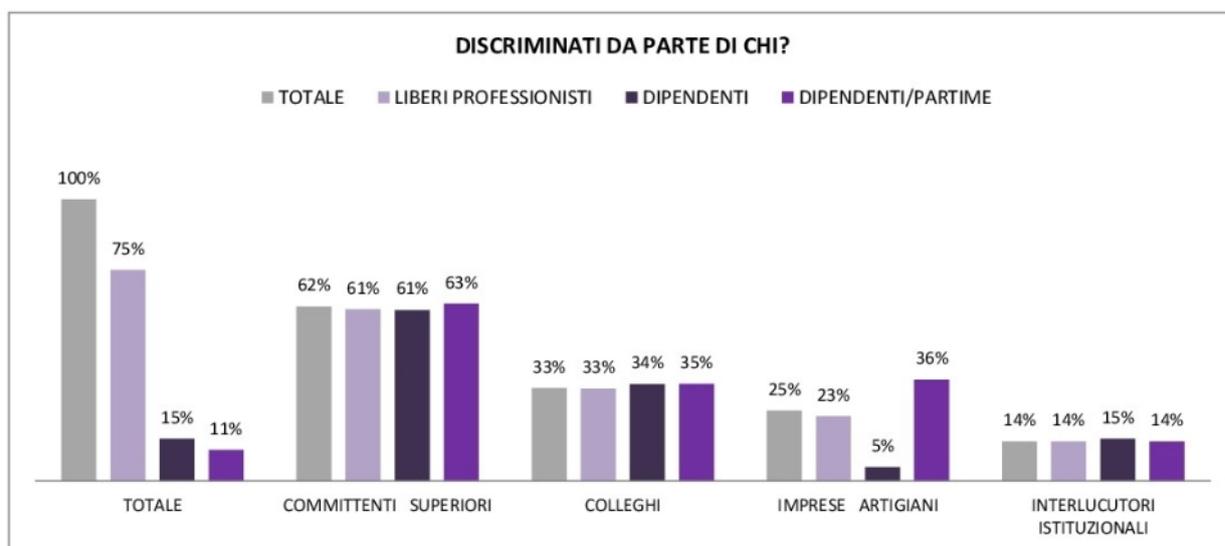
- per le donne, il confronto nella percezione di una disparità di trattamento è con gli uomini (colleghi)
- per gli uomini, il confronto è con altri uomini (geometri, altre professioni, clienti, colleghi con più reti...)

#### “Discriminati da chi?”

Il 34% dei colleghi discrimina gli altri colleghi”



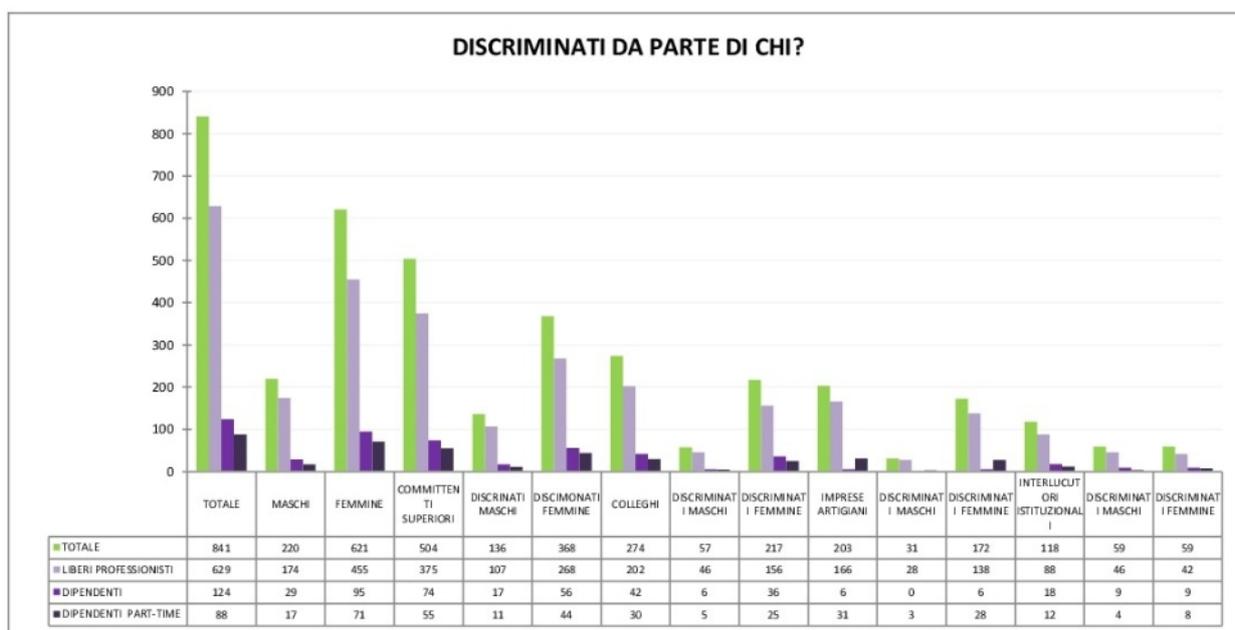
Quanti discriminati suddivisi nelle tre sottopopolazioni quali i dipendenti, Liberi Professionisti e dipendenti part-time e per sottopopolazione dei discriminatori



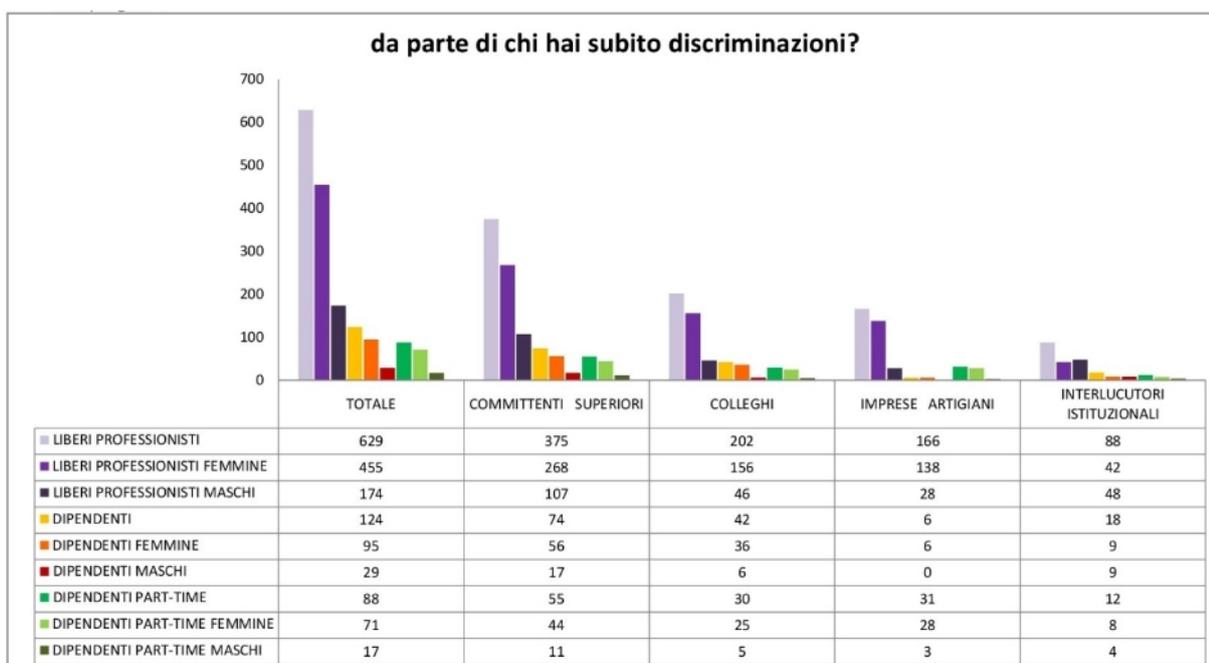
I professionisti subiscono discriminazioni, principalmente dai committenti e superiori nella percentuale di poco superiore al 60% rispetto al relativo totale:

- Liberi Professionisti circa il 61% (60,97%)
- Dipendenti circa il 61% (60,65%)
- Dipendenti Part-time il 63%

mentre i colleghi discriminano i propri colleghi nella percentuale in media di circa il 34%.



**Tutti i professionisti sono in uguale percentuale discriminati dagli interlocutori istituzionali**



# MOLESTIE E MOBBING

## **Molestie**

“MOLESTIA SESSUALE”: Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale”

L'argomento “Molestie” è stato strutturato in quattro domande:

1. domanda n°49: una domanda diretta sull'argomento, che prevedeva una sola risposta (affermativa o negativa);
2. domanda n°50: una richiesta di individuare il responsabile della molestia;
3. domanda n°51: una domanda aperta dove si chiedeva al collega di lasciare una testimonianza;
4. domanda n°52: la ricerca di correlazione tra scambio di favori sessuali contro carriera ecc.;

## **Mobbing**

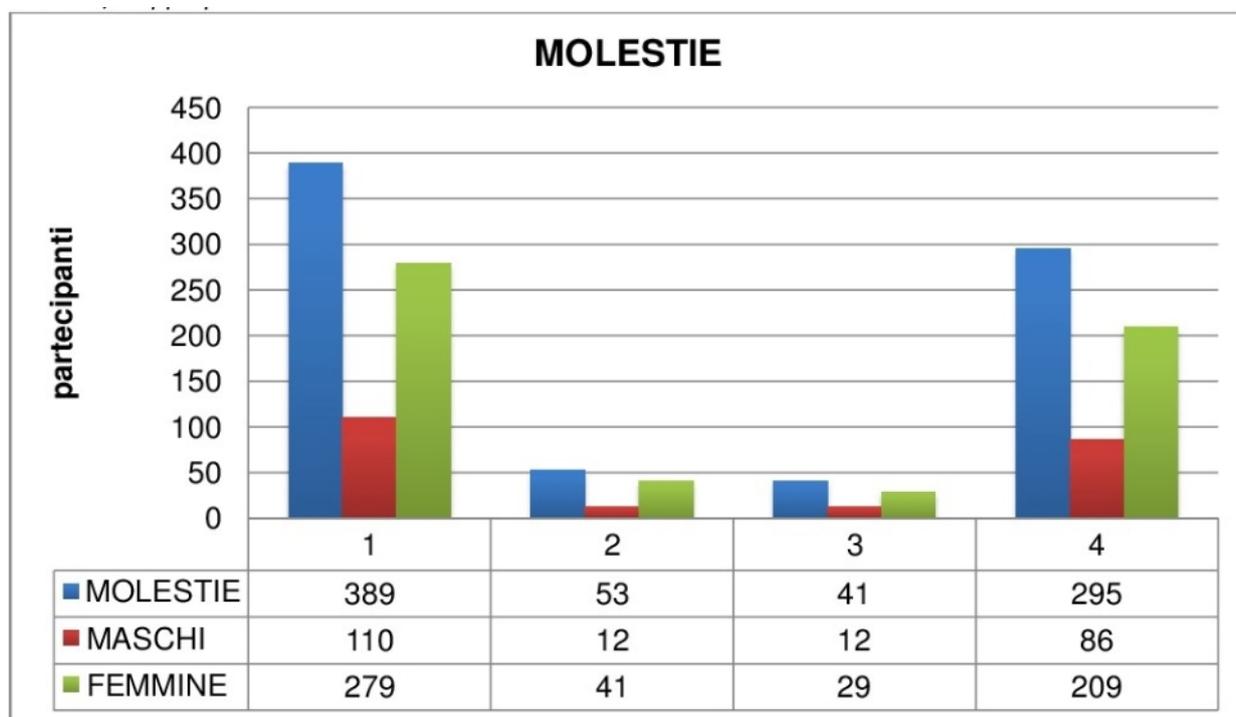
"MOBBING": si definisce come la sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

L'argomento “Mobbing” è stato strutturato in tre domande:

1. domanda n°53: una domanda diretta sull'argomento, che prevedeva una sola risposta (affermativa o negativa);
2. domanda n°54: una ricerca sulla libertà di rifiutare situazioni spiacevoli in ambito professionale;
3. domanda n°55: ricerca su richieste di favori oltre il rapporto professionale.

## Molestie, domanda 49

Hai subito molestie personali sotto forma di linguaggio o comportamenti scorretti/inappropriati?



1- TOTALE

2-DIPENDENTI

3-DIPENDENTI PART-TIME

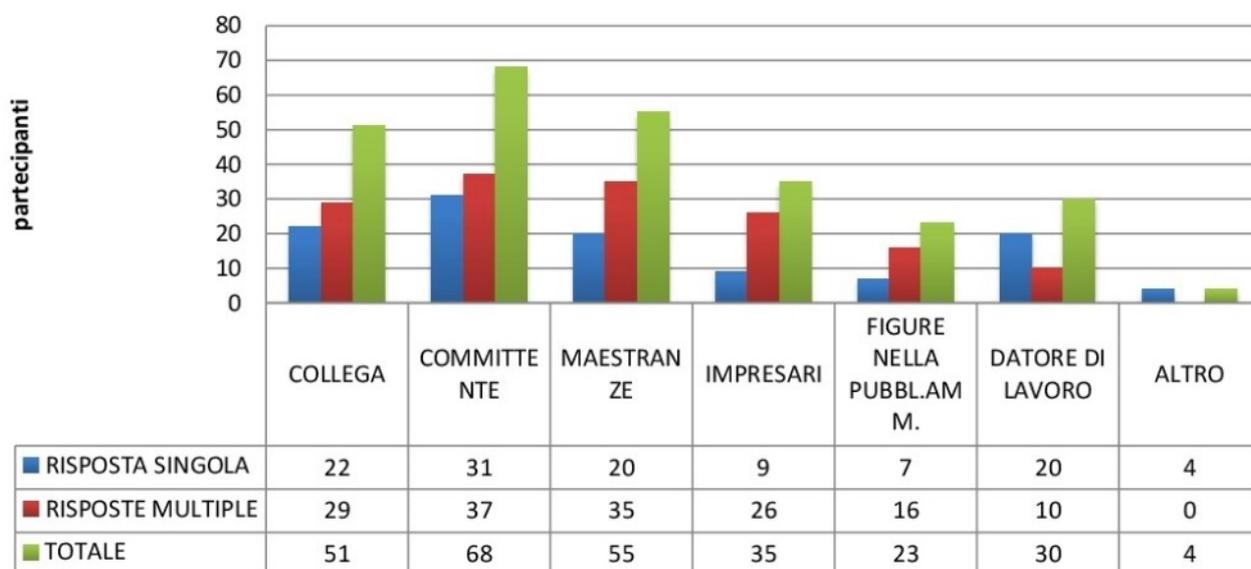
4-LIBERI PROFESSIONISTI

Dei partecipanti al questionario in 2235 hanno risposto alla domanda su 2236, quasi la totalità, inoltre si rileva che:

- Con risposta affermativa su comportamenti scorretti/inappropriati di 389 pari al 17% del totale
- Le molestie si ritrovano soprattutto nell'ambito della professione autonoma 76%
- Le donne molestate sono più del doppio degli uomini 209 contro 86

## Molestie, domanda 50

### Se hai subito molestie, da parte di chi?

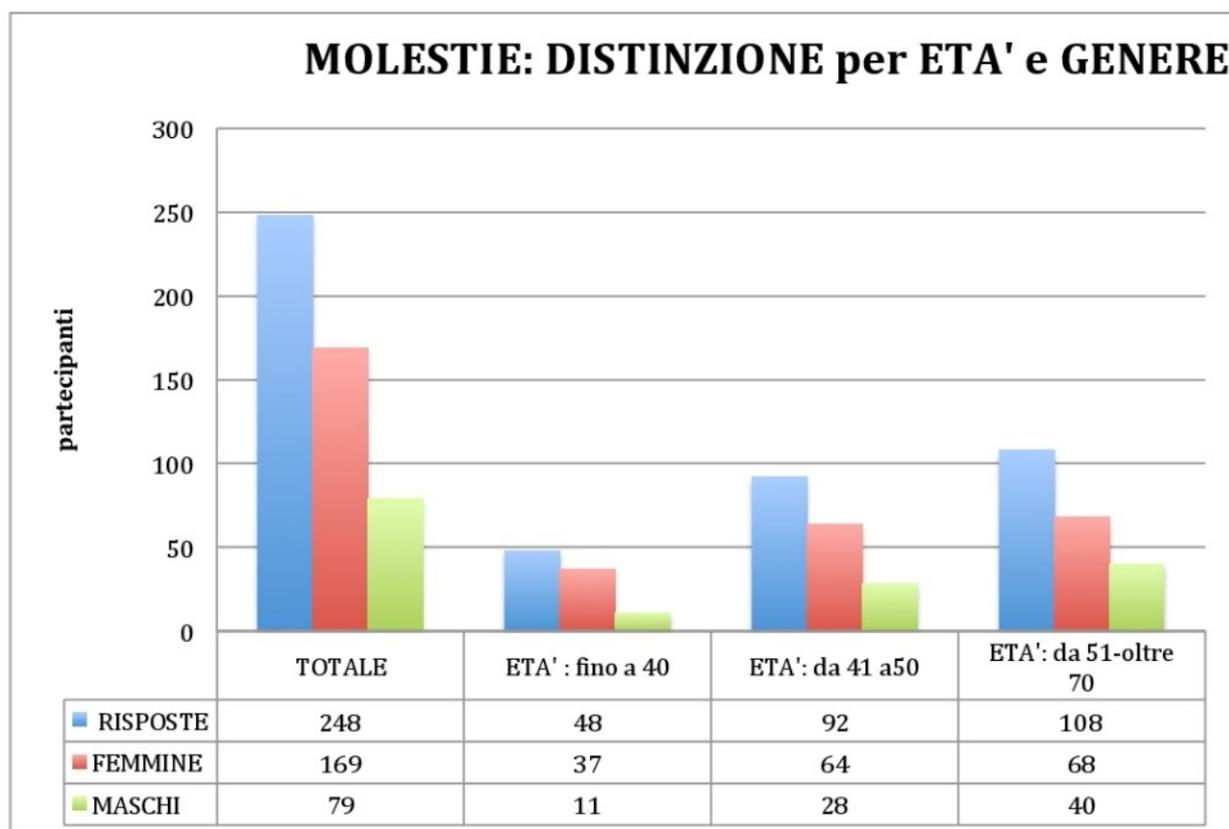


In questa domanda sono state evidenziate 7 categorie di possibili responsabili delle molestie subite, i partecipanti potevano rispondere anche con opzione multipla tra:

- Collega
- Committente
- Maestranza
- Impresari
- Figura della pubblica amministrazione
- Datore di lavoro
- Altro

Le risposte sono state 338, delle quali 185 con risposta singola e 153 con risposta multipla, 72 colleghi hanno subito molestie da parte di vari soggetti tra quelli elencati.

I numeri maggiori si trovano tra i committenti (n°68) e colleghi (n°51) e maestranze (n°55).



L'ulteriore ricerca sui risultati riguarda l'età e il genere di chi ha subito molestie, individuando le risposte complessive date dal singolo partecipante che sono 248, delle quali sono 169 donne e 79 uomini;

Il partecipante poteva dare risposte multiple che in totale sono 338.

#### **Molestie, domanda 51, domanda aperta**

La domanda 51 è una domanda aperta, legata strettamente alla 49, in seguito quindi alla domanda se hai subito molestie, si chiede all'iscritto la disponibilità di scrivere la propria esperienza.

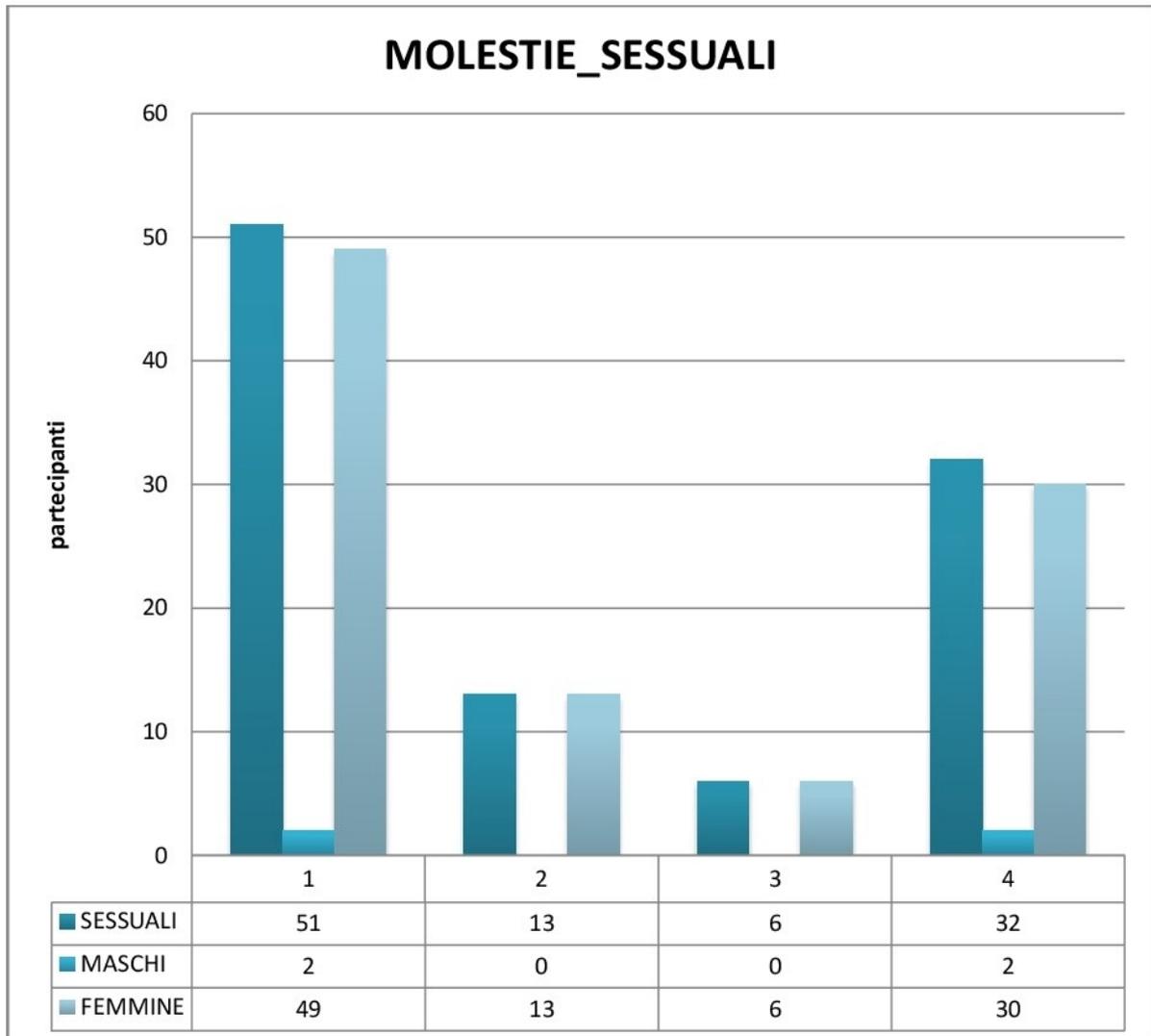
Molti partecipanti hanno scritto le loro esperienze in modo conciso e dettagliato per un totale di 227 risposte che hanno evidenziato nuovi spunti di analisi, sono emerse categorie distinte sulle molestie, che sono state suddivise in ambiti prevalenti:

- Molestie del tipo "sessuale"
- Molestie del tipo "verbale"
- Molestie del tipo "bullismo"
- Molestie del tipo "social"
- Molestie del tipo "calunnia"
- Molestia del tipo "altro"

In questi raggruppamenti sono state evidenziate le risposte più numerose e quelle che sono state considerate significative, di rilievo.

Per queste tipologie sono stati elaborati le sintesi graficizzate per i risultati più significativi:

Molestie di tipo "sessuale", "verbale" e "bullismo":



- 1- TOTALE
- 2-DIPENDENTI
- 3-DIPENDENTI PART-TIME
- 4-LIBERI PROFESSIONISTI

di seguito si riportano alcune testimonianze:

*“Inviti a cena insistenti e al mio rifiuto l’affermazione di un mio comportamento poco professionale nel contesto lavorativo”.*

*“Commenti sull’aspetto fisico, toccamenti non richiesti”*

*“Allusioni e doppi sensi pronunciati senza alcuno spirito di condivisione amicale, ma piuttosto con la chiara intenzione di affermare una presunta superiorità di genere.”*

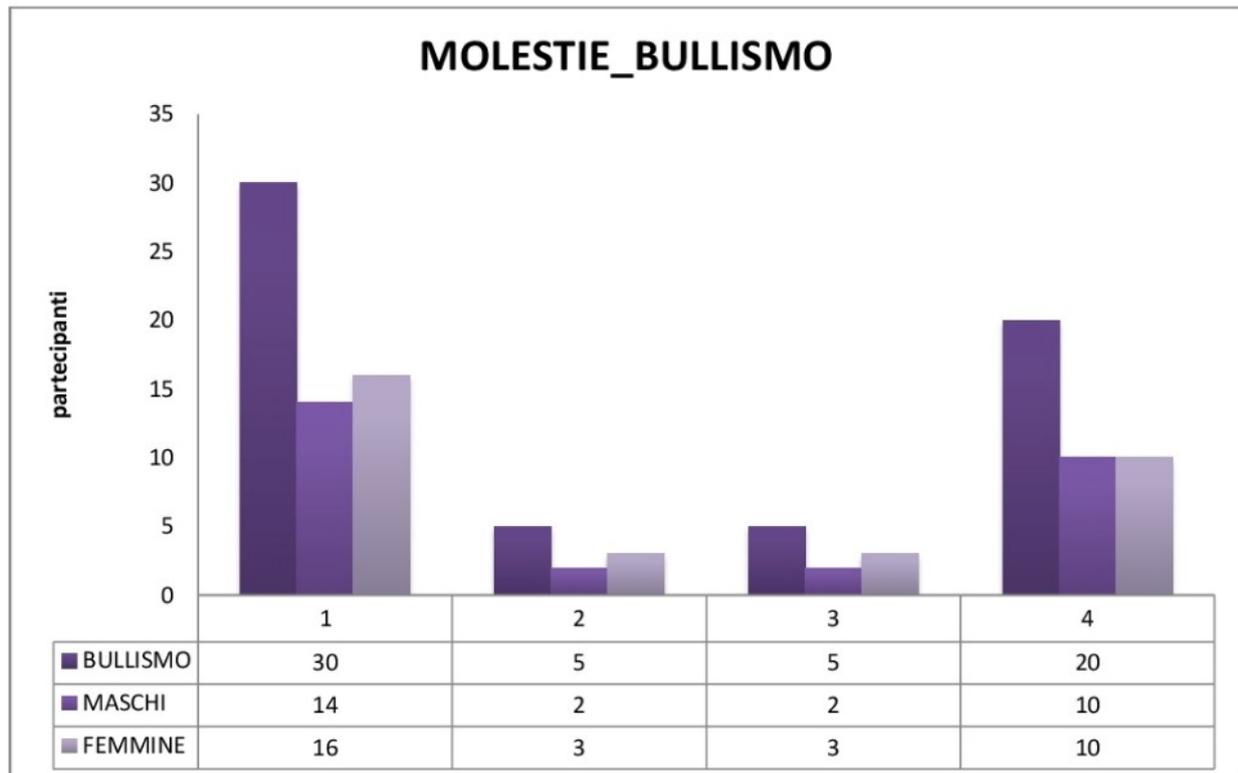
*“insistenti apprezzamenti e commenti sia in cantiere sia fuori da maestranze e operai, richieste inopportune che ad un uomo non sarebbero mai state fatte”*

*“Quando capitava di fare insieme dei sopralluoghi per i quali dovevamo spostarci in auto mi ha messo le mani sulle gambe un paio di volte. Da allora ho sempre poggiati sulle gambe la borsa o un soprabito”*

*“Esplicitate, sul luogo di lavoro da parte di un datore di lavoro.”*

*“Mani lunghe, niente di esagerato ma, come si dice, non appropriato. Nessun architetto abbraccerebbe senza motivo il suo elettricista o il carpentiere”*

*“In qualità di C.T.U. da un collega che ricopriva incarico di C.T.P..”*



1- TOTALE

2-DIPENDENTI

3-DIPENDENTI PART-TIME

4-LIBERI PROFESSIONISTI

Di seguito si riportano alcune testimonianze:

*“atteggiamenti aggressivi poco professionali”*

*“Mi ha attirato nel suo appartamento con la scusa di volere delle spiegazioni in merito al ponteggio, poi ha chiuso a chiave la porta di ingresso togliendo le chiavi e mettendomi con le spalle al muro ha incominciato ad urlarmi contro che non mi avrebbe fatto uscire se non avessi fatto rimuovere il ponteggio.”*

*“hanno cercato di discutere una retribuzione dovuta, accettata e firmata prima cercando di farmi credere che non conoscessi il mercato pe ala giovane età poi alzando la voce e gesticolando verso la mia persona, cosa che con un uomo sarebbe successa.”*

*“Subire comportamento arrogante, irrispetto, iroso, da persone che avrebbero dovuto ringraziare per l'impegno profuso oltre il dovuto”*

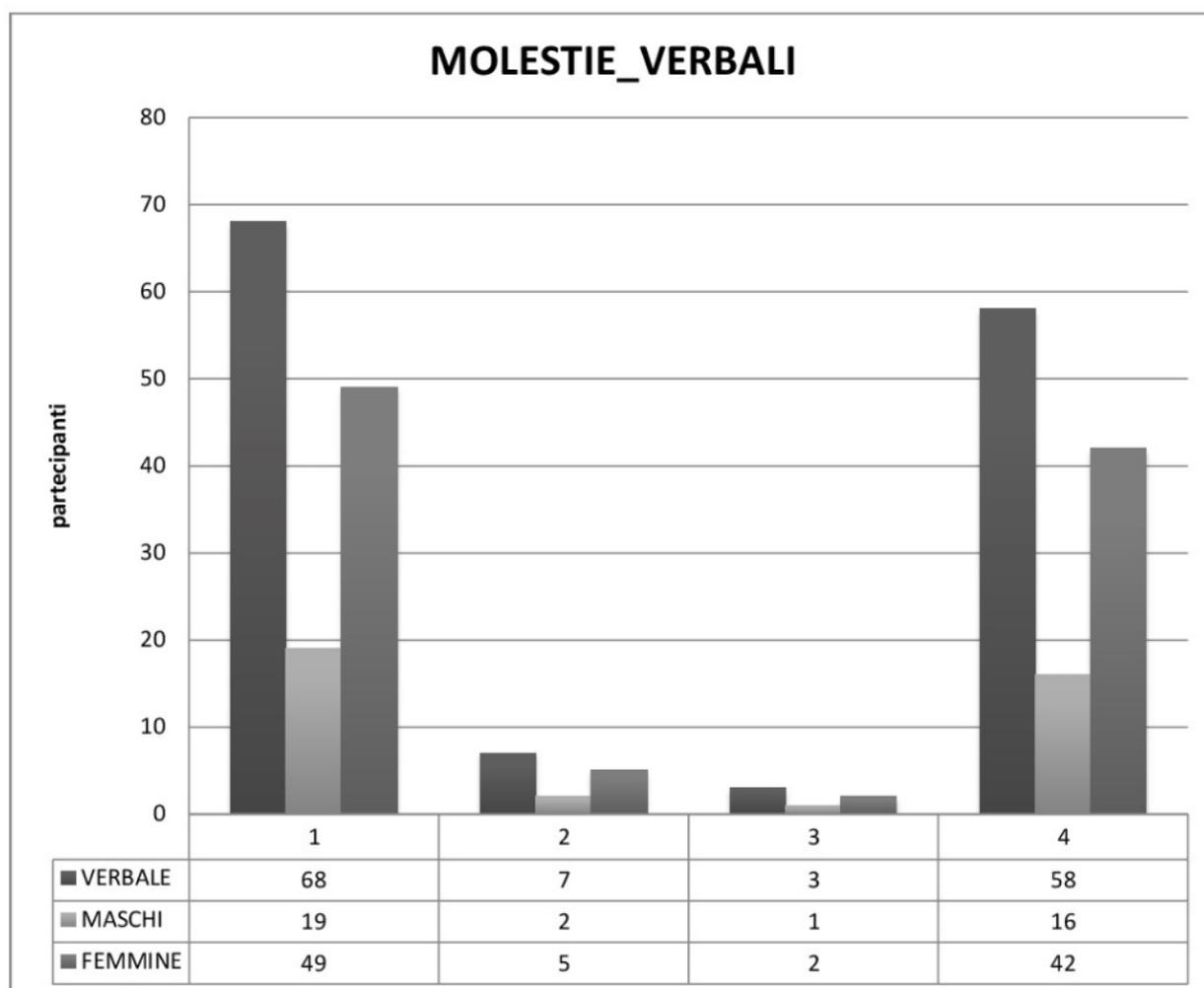
*“Con parole offensive e denigratorie da impiegati pubblici; allusioni anche troppo esplicite al ruolo della donna nel lavoro considerato prevalentemente maschile da un impresario; una volta un'aggressione anche fisica da maestranze (un idraulico) in cantiere.”*

*“Aggressioni verbali”*

*“Con parole offensive e denigratorie da impiegati pubblici; allusioni anche troppo esplicite al ruolo della donna”*

*“Offese verbali, minacce e aggressione fisica.”*

*“Minacce di morte a seguito di complicazione di esecuzione lavori da parte dell'impresa esecutrice, mai denunciate da parte mia”*



1- TOTALE

2-DIPENDENTI

3-DIPENDENTI PART-TIME

4-LIBERI PROFESSIONISTI

Di seguito si riportano alcune testimonianze:

*“Minacce verbali”*

*“Insulti, bestemmie, gesti”*

*“Utilizzo di epiteti quali "bimba" "bella" sui cantieri piuttosto che architetto”*

*“Aggressione verbale da parte di un cliente”*

*“Linguaggio pesante in alcune occasioni al saldo delle prestazioni, anche se previsto da contratto firmato. offese personali con parolacce, atteggiamenti di scarsa considerazione e ingiustificata aggressività”*

*“Sono ormai avvezza alle battute, che mi lasciano indifferente e per le quali non mi offendo, ma ho capito che nell'85% delle mie esperienze, in mia presenza si usa un linguaggio scurrile e spinto, finché rimango in silenzio: quando parlo l'atmosfera cambia e perde la connotazione da bar dello sport per diventare professionale e seria. Ovviamente non mi sento di avere pari opportunità in ambito di valutazione di affidamento di incarichi.”*

*“Il termine ARCHITETTA espresso in forma marcatamente offensiva.”*

*“Commenti sessisti e poco simpatici sulla professione di architetto”*

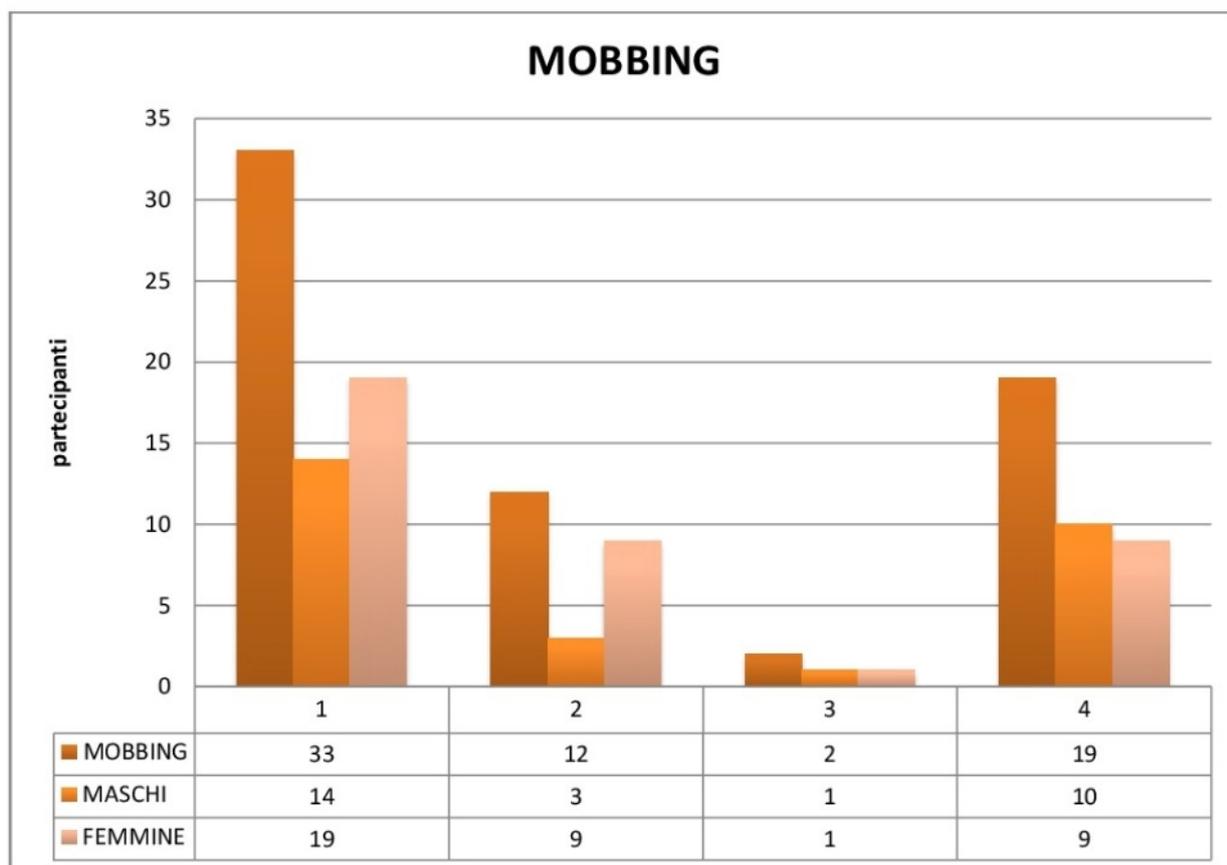
## **Molestie, domanda 52**

**Sei soggetto o sei stato soggetto a richieste di favori sessuali in cambio di lavoro e/o per continuare a lavorare o per fare carriera?**

- Il 2% ha risposto affermativamente alla domanda pari a 62 colleghi;
- il dato più importante che si rileva è il 14% che sottolinea l'avvenuta richiesta “qualche volta” pari a 326 colleghi.

## Mobbing, domanda 53

Hai subito mobbing?



1- TOTALE

2-DIPENDENTI

3-DIPENDENTI PART-TIME

4-LIBERI PROFESSIONISTI

Il 12% ha risposto affermativamente alla domanda su aver subito mobbing pari a 288

## Mobbing, domanda 54

Sei libero/a di dire no a situazioni spiacevoli imposte da altri in ambito professionale?

Il 14% pari a 326 risponde con qualche volta

## Mobbing, domanda 55

Sei stata/o soggetto a richieste di favori che vanno al di là del corretto rapporto professionale?

Il 29% pari a 663 colleghi ha risposto di essere stato oggetto di richieste di favori al di là del rapporto professionale

*A cura di Isabella Bacci*

## Domande 68 e 69

### Ritieni che la Commissione Pari Opportunità possa contribuire a tutelare il ruolo di architett\*

su 2.235 risposte si ha:

- Non so (1.412 risposte – 63%)
- Sì (571 risposte – 25%)
- No (252 – 11%)

### Se sì per quali ambiti

571 risposte

L'analisi delle risposte aperte di questa ultima sezione del questionario è riassunta nello specchio successivo in cui gli ambiti principali, desunti dalle risposte date dagli iscritti, sono 10; a questi corrisponde il numero totale delle risposte, superiore alle effettive 571, in considerazione del fatto che molti iscritti hanno suggerito più di un ambito per risposta.

<b>AMBITI</b>	<b>Tot. RISPOSTE</b>
Diritto e Cura della Famiglia	83
Tutela della proprietà intellettuale	59
Disparità economica	38
Genere	138
Maternità/Paternità	49
Tutela della professione	181
Tutela ricambio generazionale	48
Accessibilità Strutture / Diversamente abili	6
Generico	96
Molestie / Mobbing	17

Su 550 risposte avute dagli iscritti, come si può notare nella suddivisione, il numero maggiore delle risposte viene dato per:

- 1 Tutela della professione, con 181 risposte, le argomentazioni proposte sono:
  - lavoro subordinato/Partita Iva
  - accessibilità al settore dei LL. PP.
  - Tariffe/Equo compenso
  - tutela del lavoro Dipendente
  - accessibilità ai Concorsi

- trasparenza e agevolazioni nel settore Contribuzione
- maggiore accessibilità ai Corsi formativi
- maggiore Comunicazione

2 Gli altri due ambiti che hanno avuto un numero consistente di risposte sono:

- Genere, con 138 risposte
- Diritto e Cura della Famiglia, con 83 risposte

entrambe, rispecchiano le analisi specifiche fatte dai colleghi per le macro aree, confermandone i risultati, come anche le altre voci a seguire.

3 Infine, in

- Generico, sono state inserite tutte le risposte non ben definite.

Di seguito si riportano le risposte più significative in cui sono contenute le argomentazioni suddette:

- **Valorizzare la figura professionale dell'architetto/a** attraverso iniziative finalizzate alla tutela delle sue prerogative e della sua autonomia, al fine di tutelarne la dignità intellettuale ed economica (a prescindere da genere sessuale, etnia, convinzioni politiche, fede religiosa, ecc.). A tale scopo occorre sollecitare un intervento legislativo che, in epoca di liberismo cialtrone all'italiana, garantisca il professionista regolarmente incaricato con contratto su tempi e modalità di riscossione delle sue competenze.
- **Tutele per liberi professionisti "ricattati"** ad accettare ogni tipo di richiesta e rinunciare alle proprie esigenze private e di salute per il timore di perdere incarichi. Aiuto nella diffusione della conoscenza dei fenomeni di discriminazione e comportamenti scorretti sul lavoro e aiuto nel capire come affrontarli.
- **Ambito economico:** nell'assicurarsi che le donne architetto a p.iva o non che lavorano presso studi di architettura, società ecc., abbiano un compenso economico almeno pari a quello di un collega maschio con le stesse mansioni. Ambito culturale/professionale: spiegare ai colleghi di sesso maschile che essere donne o volere una famiglia non è un handicap e che possiamo frequentare cantieri, farci una famiglia e lavorare allo stesso tempo, come fanno loro.
- **Per promuovere politiche per sostenere e tutelare chi è in posizione di "debolezza"**, che può essere dovuta al genere, alla giovane età ed a cause più o meno transitorie quali momenti di difficoltà familiari, problemi di salute, etc. che possono creare svantaggi o l'impossibilità di esercitare la professione. In questo purtroppo credo che il cammino sia lungo perché non esiste stato sociale per le partite iva e non c'è sindacato che ci tuteli all'inizio della carriera se è nella galassia delle finte partite iva.
- **Nel sollecitare Istituzioni ed Ordini professionali ad attivare campagne di sensibilizzazione verso la collettività**, attraverso le quali aiutare a far conoscere, soppesare e valorizzare

culturalmente il ruolo dell'architetto/a nei vari ambiti della società civile, contribuendo per lo meno al tentativo di provare ad aggredire quella ricattabilità economica che l'architetto/a si trova suo malgrado a subire dietro l'abusato ed opportunistico utilizzo della parola "crisi". Negli ultimi anni, purtroppo, si sta assistendo ad un progressivo svilimento della valenza del ruolo dell'architetto/a, il cui senso di esistere e sussistere è troppo spesso filtrato soltanto attraverso il setaccio di spietate dinamiche economiche: il suo ruolo e le sue competenze tendono ad apparire ai più come un lusso, in una società italiana che ha subito un reale impoverimento economico, ma anche culturale e conoscitivo sotto questo aspetto. Penso che tale tematica possa riguardare le pari opportunità, poiché la scarsa conoscenza del ruolo e delle competenze dell'architetto/a (in generale, della sua spendibilità reale in svariati campi), stimola e diffonde delle errate e/o fallaci convinzioni personali che finiscono con il discriminare la professione e coloro che la esercitano, contribuendo a far insorgere ostacoli alla loro partecipazione economica.

- **Spero possa aiutare nel tutelare l'immagine professionale** scarsamente valorizzata agli occhi della committenza e impresari. Spiegare che non siamo noi donne "architetti degli interni" e non ci occupiamo del colore delle tende. Maggiore tutela economica nei confronti di chi, come me, si ritrova a dover crescere un figlio da sola e curare i genitori malati.
- **Imponendo l'obbligo del pagamento delle notule per i professionisti** e cercando di creare una rete che possa permettere ai liberi professionisti di avere una famiglia. In questo momento non ho figli e non perché non li voglia, ma perché il mio lavoro me lo impedisce. Non esiste tempo libero, aiuti per le giovani madri o padri e nessuna tutela per quando non si viene pagati dai clienti.
- **Far conoscere e rispettare il ruolo dell'architetto al pari di quello di altri professionisti.** Creare strumenti affinché sia garantita la dignità della professione. Le pari opportunità dovrebbero iniziare dal non prevedere mai la possibilità di lavorare gratis o sottopagati (se posso lavorare gratis vuol dire che non ne ho bisogno e tolgo la possibilità di lavorare a qualcun altro); dalla possibilità di partecipare a concorsi avendo un giusto compenso, attualmente può partecipare solo chi può permettersi di lavorare gratis (o forse far lavorare gratis i propri collaboratori). Ovvio che vincono sempre i soliti! Non vedo perché chi indice concorsi, proprio per poter scegliere tra tanti progetti (comprese le pubbliche amministrazioni), non li debba pagare tutti! Il principio è sbagliatissimo. Se chiedessimo il parere di tre dottori diversi pensereste di poter pagare solo quello che vi è piaciuto di più? I concorsi, così come sono, sono una grandissima perdita di opportunità per ciascuno di noi.
- **Tutelare i giovani che lavorano senza essere pagati**, o pagati pochissimo con la scusa della scarsa esperienza; questo infatti oltre ad essere ingiusto per i neo-laureati, comporta anche che la maggior parte degli studi di architettura non accetti più gente che ha superato i 30 anni o che ha più di 3 anni di esperienza, perché questi generalmente pretendono di essere pagati, mentre i neo-architetti tanto richiesti negli annunci sono disposti a lavorare qualche mese o addirittura qualche anno senza remunerazione, per poi lasciare il posto al prossimo neo-laureato in cerca di esperienza professionale. Tutelare chi lavora a partita iva, ma comunque alle "dipendenze" di un superiore.
- **Inarcassa**

- **Cercando di favorire e agevolare a livello economico le giovani architetture** che, dopo una "gavetta" poco pagata, decidono di provare a svolgere la libera professione, difficile per tutti, ma soprattutto per le donne che non possono dedicarsi nove ore al lavoro per cercare di farsi una buona clientela trascurando figli! La libera professione comporta troppe spese vive a prescindere dagli incarichi (che poi vengono spesso affidati a colleghi di sesso maschile) e un elevato numero di ore giornaliere da dedicare al lavoro; magari alleggerendo le spese fisse come Inarcassa in primis, la gestione famiglia-figli-lavoro sarebbe sempre complicata ma almeno a fine anno avremmo un reddito simile ad un part-time ma più proporzionato alle ore lavorative, con qualche ora in più da poter dedicare alla famiglia/figli!
- **Nell'ambito della previdenza** ed esempio l'impossibilità di richiesta del congedo parentale, dell'assistenza sanitaria per brevi periodi di malattia e in materia fiscale: è incomprensibile come senza un contratto di lavoro subordinato non si possano ricevere gli assegni familiari.
- **Negli studi professionali**, e in generale nella professione e solo se è disponibile uno sportello con consulenza gratuita (immagino rientri già nella quota di iscrizione) sulle problematiche che viviamo e con riunioni aperte .. cioè solo se c'è un vero dialogo sennò inutile .. grazie della disponibilità.
- Le colleghe sono sempre ancora svantaggiate rispetto ai maschi in quanto in cantiere con gli operai e nei rapporti con un Committente uomo è per loro più complicato essere autorevoli. Trovo anche molto stupido che io venga chiamato sempre "Architetto" e la mia collega "Signora"....!

*A cura di Angela Rondinelli*

## CONTRIBUTI DEI RELATORI INVITATI ALLA TAVOLA ROTONDA “ARCHITETTI ALLO SPECCHIO” 10 OTTOBRE 2019

Il testo fa riferimento alla trascrizione degli interventi tenutesi nell'ambito della Tavola Rotonda “Architetti allo Specchio”, per cui causa problemi audio non è stato possibile trascrivere tutto perfettamente.

### **Prof.ssa Chiara Bertone**

Professoressa associata in Sociologia dei processi culturali, insegna Sociologia della famiglia e Sociologia del genere e coordina il corso di laurea in Servizio sociale presso l'Università del Piemonte Orientale.

### **Domanda n°1**

Dall'analisi degli esiti del questionario è emersa l'esistenza, a tutt'oggi, di un alto grado di fattori discriminanti, soprattutto nei confronti della figura dell'architetto donna, dettati dal permanere di stereotipi che influiscono negativamente sulla professione; l'accudimento, la cura della famiglia, la maternità, risultano fattori condizionanti che richiamano altre tematiche: il genere, l'età, la differenza tra le tutele del privato e del pubblico, la precarizzazione del lavoro e la poca tutela del lavoro intellettuale che diventa condizione di ricattabilità; tutti questi fattori aumentano le disparità nelle pari opportunità.

### **Risposta**

Complimenti per il successo della compilazione, ma anche per la costruzione del percorso perché è partito dal confronto sulle proprie esperienze che si è tradotto in domande. Credo che questo senso condiviso sia stato colto da chi ha risposto e che abbia determinato il successo delle risposte aperte, con la condivisione delle esperienze. Il questionario è interessante perché dà il senso delle dimensioni del fenomeno e insieme dei significati, e i significati ci aiutano a leggere i numeri.

Che cos'è discriminazione non è affatto chiaro, né lo è la differenza tra discriminazione e molestie. Ognuno di noi le definisce in modo diverso e associa in modo diverso anche le emozioni alle parole discriminazione e violenza. Nel percorso delle risposte aperte questo emerge con chiarezza. Ci sono alcune sovrapposizioni tra discriminazione, violenza e molestia: il senso che la molestia può essere anche una disparità di trattamento così come la discriminazione può essere letta come aggressione individuale. Bisogna quindi leggere contestualmente questi dati.

L'aspetto interessante è la differenza tra uomini e donne rispetto alla domanda “con chi si confrontano quando parlano di discriminazioni”. Rispetto a chi sono discriminato o discriminata?

**Perché le donne si confrontano** con gli uomini, con i propri colleghi rispetto alle **disparità del reddito, disparità del trattamento in cantiere, il doppio standard** con cui sono considerati certi comportamenti: se una donna si arrabbia viene considerata in un certo modo e se non si arrabbia viene considerata in un altro modo, ma sempre in modo più giudicante rispetto agli uomini.

**Gli uomini si confrontano** - almeno nelle risposte aperte questo emerge chiaramente - con altri uomini per l'**esclusione dalle reti, per la provenienza geografica**, per altri fattori che li mettono in

una posizione di svantaggio rispetto agli altri uomini. Questa è una posizione strutturalmente diversa che ci aiuta poi a leggere anche tutte le altre questioni.

### **Un altro aspetto di come definiamo la discriminazione: è un evento o una condizione?**

Se io dovessi rispondere alla domanda: “sei mai stata discriminata nella tua vita professionale?”, risponderai: “Sempre”.

Dipende da cosa s'intende per discriminazione: se guardo al fatto che, come donna, ci sono delle differenze strutturali che io non controllo e che neanche le persone intorno a me controllano, che fanno sì che il mio percorso abbia degli elementi di svantaggio, delle probabilità in meno, la mia è una situazione strutturale di svantaggio, anche se apparentemente puoi avere successo allo stesso modo. Secondo me è interessante che gli uomini e le donne che hanno compilato il questionario l'abbiano colta, l'abbiano raccontato: sono stata discriminata nelle piccole cose, nella quotidianità, nei piccoli gesti che non riesci nemmeno a decodificare e che ti sembrano normali, perché essere trattati in un altro modo in cantiere, per una donna, è normale.

Quindi la discriminazione non è soltanto l'**evento** ma è la **condizione**, la **situazione in cui si sta**. Un elemento che emerge è la differenza di reddito, e su questo il questionario si presta, data la numerosità e qualità della compilazione, ad elaborazioni che ci possono far capire alcuni meccanismi che collegano le differenze di reddito a quanto viene detto nel resto del questionario. Sicuramente però la differenza di reddito non sta solo nei dati, è anche una chiara percezione, ed è percepita come DISCRIMINATORIA. Un elemento di spiegazione, che in realtà traspare dalle risposte aperte, è la diversa considerazione del **reddito maschile e reddito femminile** che noi ci portiamo dietro, perché quello maschile è considerato il reddito familiare, quello che mantiene la famiglia, mentre quello femminile è considerato accessorio, quindi: \_“Mi hanno detto che non era necessario pagarmi di più perché tanto ti mantiene tuo marito”\_; \_“se sei madre puoi non guadagnare”\_ il che vuol dire che c'è qualcuno che ti mantiene; in una risposta aperta: \_“sì, però da quando ho partorito ho più bisogno di guadagnare”\_ Quindi c'è ed è esplicitata, consapevole, riconosciuta questa percezione del reddito femminile come meno necessario alla famiglia ma anche alle donne stesse, il che significa che **“l'autonomia economica delle donne”** non è particolarmente considerata e questo può essere un elemento da valutare.

Un altro aspetto molto interessante è la grande quantità di risposte “altro” che sono state date alla domanda “quale discriminazione hai subito?”. E qui c'è un altro elemento che metto in campo che è quello dell'**intersezionalità**: in questo “altro” c'è tutta la complessità della discriminazione che è spesso MULTIDIMENSIONALE. Alcune di queste risposte “altro” facevano riferimento direttamente alla relazione “genere ed età”. La condizione di essere una giovane donna è diversa, espone a forme di discriminazione diverse rispetto a quella di un uomo giovane e questo, appunto, evoca questo importante concetto che porta a considerare l'**intreccio tra le dimensioni di discriminazione**. Se mi ammalo mi trovo in una posizione di svantaggio in una professione in cui non ci si può fermare - per molti rispondenti non è possibile - ma se sono in una posizione professionale più o meno forte vivrò questo momento di difficoltà in modo diverso. In effetti, considerare l'**intreccio fra le forme di discriminazione è la direzione in cui si sta lavorando sulle discriminazioni in generale** e credo che questo questionario si presti ad esplorare questi intrecci ulteriormente.

Rispetto alla **questione della cura**, un aspetto interessante che emerge è non solo la maternità/paternità, ma la cura dei genitori anziani. Infatti anche le molte persone senza figli possono avere responsabilità di cura e noi sappiamo che ancor più che rispetto all'impegno di cura

verso i figli, l'impegno di cura verso i genitori anziani è diviso per genere. Sono soprattutto le donne che se ne fanno carico. Una delle risposte aperte diceva: "io mi sono fatta carico di mia madre anziana, l'ho pagata in termini di lavoro, a mio fratello che aveva una situazione lavorativa, allora, simile nessuno ha chiesto di sacrificare il lavoro per prendersi cura della madre anziana". La cosa interessante è che ci sia questa consapevolezza, cioè che questa differenza non sia più considerata ovvia e naturale, ma venga nominata in termini di discriminazione e questo è interessante perché è il primo passo per superarla.

### **Cosa fa l'esperienza di discriminazione**

Rispetto a questo alcuni effetti della discriminazione sono stati colti nel questionario e sono stati ben messi in luce, anche nelle domande aperte.

C'è un **effetto materiale** cioè la differenza di reddito, e c'è la difficoltà di fare il 2° e 3° figlio. Il problema in Italia in effetti sono i secondi e i terzi figli che si desiderano e non si fanno per difficoltà lavorative ed economiche, o l'unico figlio che arriva troppo tardi per poter pensare ad un secondo.

Ci sono poi gli **effetti sul sé, sull'autostima**, sul senso di fatica, sul senso di non farcela, di non avere più stima del proprio lavoro e di insicurezza sul proprio lavoro.

### **Domanda n°2**

In virtù di quest'analisi scaturita dagli esiti del questionario, c'è qualche azione concreta che può essere messa in atto per avviare gradualmente un processo di cambiamento in positivo sia nell'annullamento degli stereotipi sia nell'incentivare una maggiore tutela della professionista?

### **Risposta**

Mi allaccio alla questione di considerare la discriminazione reato e a una delle riflessioni che mi suscitavano le risposte aperte riguardo alla **giuridificazione** e **criminalizzazione** della discriminazione. C'è una storia in cui una donna racconta: "*...mi allunga le mani sulle mie gambe...*" Cosa dobbiamo fare? Cosa dobbiamo dire a questa architetta: lo devi denunciare? Sì. E se non lo fa? Anche su qualche cosa che io considero una violenza sessuale, che ha la consistenza e il danno psicologico di una violenza sessuale - quindi non ne sminuisco la gravità - metto il punto interrogativo sul fatto di darci come possibilità, come orizzonte, solo la **risposta penale**, sapendo che poi nelle relazioni di potere nella società, la risposta penale ha una certa complessità: costruisce una dicotomia tra vittima e carnefice che, lo sappiamo dalle lunghe esperienze di violenza di genere in famiglia, non è l'unica cifra, né spesso la più adatta, con cui comprendere la situazione e lavorarci. Rispetto a che cosa fare. Un aspetto che emerge dalle esperienze maschili è **la fatica della competizione, il senso di risentimento**, anche rispetto alla dimensione violenta delle relazioni: quando la competizione si fa dura, le relazioni professionali si fanno dure. E forse il punto da cui partire è quello della **maschilità**, cioè consideriamo quanto sia ristretto questo **modello maschile, competitivo** e per alcuni aspetti anche violento, quanto poco apra la possibilità per gli uomini di riconoscersi spazio alle relazioni di cura. Forse la "precarizzazione" sta aprendo, dice qualche studioso/studiosa, spazi di possibilità per i giovani uomini di ripensarsi in questo senso. Possiamo anche mettere in discussione la **solidarietà fra colleghi** rispetto alla battuta verso la collega: non è solo questione di chi fa la battuta, ma di chi assiste a quella battuta, se mette in campo una solidarietà maschile o mette in campo una **dissociazione dalla solidarietà maschile** e complicità maschile. L'omo-socialità maschile, diciamo in termini sociologici, è uno dei punti di resistenza al cambiamento più forti ma forse è anche un punto da cui partire rispetto al cambiamento culturale e,

forse, un punto da cui gli uomini desiderano partire. Perché no? **Perché non relazioni di più cura tra uomini**, il riconoscimento della pluralità dei modi di essere maschi?

Un altro aspetto emblematico rispetto alla femminilizzazione riguarda l'uso del nome: **chi non è nominata non esiste**. È la questione di usare "architetto" invece di "architetta", o di chi racconta: quando sono in cantiere vengo chiamata "signora" non "architetto". Questo **maschile resta il modello di riferimento** anche nelle parole; voi l'avete modificato nella presentazione dei dati, avete messo "architetta". È in corso in molti campi una re-identificazione in positivo, anche in modo forte, in termini che sono ancora deboli, con un rovesciamento di valore. C'è una risposta aperta dove l'uso di architetta viene vissuto come molestia, in modo dispregiativo, collegato a qualche forma di disprezzo insito in questo termine. Forse una rivendicazione in termini positivi che l'"architetta" esiste può operare questo rovesciamento: non è una donna "architetto", cioè non è una differenza rispetto ad una norma, è una modifica della normalità. Le parole poi producono realtà.

*L'altra dimensione importante* che ponevate è la questione della cura. Noi siamo in **un mondo di fondamentale crisi della cura che polarizza le donne**, tra chi può pagare altre donne in casa per lavorare nella cura e quindi mantenersi una professione e chi non se lo può permettere. E qui, manca un dato rispetto al questionario che è la ricchezza familiare: se io ho un reddito basso la mia posizione, in questo momento, è molto diversa, da giovane architetta, a seconda del fatto che io abbia le spalle più o meno coperte dalla famiglia, perché condiziona molto di più le scelte. Aver le spalle coperte mi consente di sperimentare sul lavoro e fare i figli anche con un reddito basso. Se ho appartamenti che mi danno un reddito o i genitori che mi danno un reddito, non devo pagare l'affitto e posso rischiare di più.

*Come affrontare la crisi della cura* è sicuramente una questione intersezionale, perché è molto questione di classe sociale, di rendita, di provenienza familiare e di inceppamento della mobilità sociale e polarizzazione delle classi sociali. Questi aspetti si intersecano con la questione della cittadinanza e della provenienza geografica: i problemi di accesso alla professione di chi non è cittadino italiano, la ricattabilità di chi non ha la cittadinanza italiana e deve vivere con il permesso di soggiorno, si intrecciano con il fatto di non avere spalle coperte.

## **Domande dagli iscritti**

### **Domanda sui diritti dei lavoratori**

Visto la situazione economica, questo tema non viene quasi mai trattato, anche da noi professionisti e dalla politica. Non sanno che i giovani professionisti, ma anche giovani cinquant'anni che è sotto ai € 10.000,00, con spese fisse che si aggirano sui € 5.000,00 l'anno e che vuol dire guadagnare € 200,00/300,00 al mese; azioni concrete non se ne vedano.

### **Risposta**

È un aspetto importante ed è emerso, in realtà, anche nei desideri. C'è la critica ai cambiamenti delle regole, della regolazione dei diritti dei lavoratori, ma anche una indignazione abbastanza chiara, dal mio punto di vista, nei dati. Proprio perché le discriminazioni sono complesse, sono intrecciate, intersezionali, la strada è quella della **democratizzazione** e di riprendere una logica istituzionale e non solo di mercato nelle relazioni lavorative, cioè **ritrovare elementi forti dal punto di vista istituzionale che allentino la violenza del mercato sulle persone**.

Proletarizzazione del lavoro in questo campo può anche significare, in qualche modo, la possibilità che si sviluppi una logica di sindacalizzazione. Si torna quindi alla questione delle regole del lavoro, ed è importante porre questa questione che è lasciata sotto traccia.

Sulla parola **Architetta**

Faccio l'esempio dell'università. Per lo stadio più basso, ricercatore/ricercatrice, si usa comunemente il femminile; è nel passare a professore associato e addirittura a professore ordinario che il femminile è molto meno usato; cominciamo però a chiamarci "professoressa associata", non è tanto bello come termine, ma è una postura politica.

C'è una discussione, molto complessa, sulla politica del linguaggio. **Architetto donna significa che io ho una norma nel nome** perché non dico architetto uomo. Architetto donna significa che c'è una norma maschile implicita: se sono un uomo posso dire architetto e basta, ma non è la stessa cosa dirlo per una donna che in quella norma non è prevista. Dopo di che, c'è una politica delle professioni, le cose vanno contestualizzate e quindi può essere una scelta politica legittima dire trasformiamo il termine architetto in un termine neutro. Però secondo me occorre molta riflessione: non è banale, non è ovvio. Ci sono studi della Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità che hanno fatto dei grandissimi, bellissimi approfondimenti sulla lingua. Io proporrei, andando ancora oltre, addirittura architett\*.

**Prof.ssa Annalisa Tonarelli**

Ricercatrice in Sociologia dei processi economici e del lavoro

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

Università di Firenze

**Domanda n. 1**

Dall'analisi degli esiti del questionario è emersa l'esistenza, a tutt'oggi, di un alto grado di fattori discriminanti, soprattutto nei confronti della figura dell'architetto donna, dettati dal permanere di stereotipi che influiscono negativamente sulla professione; l'accudimento, la cura della famiglia, la maternità, risultano fattori condizionanti che richiamano altre tematiche: il genere, l'età, la differenza tra le tutele del privato e del pubblico, la precarizzazione del lavoro e la poca tutela del lavoro intellettuale che diventa condizione di ricattabilità; tutti questi fattori aumentano le disparità nelle pari opportunità.

**Risposta**

Sono contenta di essere qui e parlare di un tema che da alcuni anni mi interessa, che è quella della **trasformazione delle professioni** fatto, con altri colleghi, per gli avvocati che ha svelato alcuni temi che ritroviamo nella vostra indagine.

Partirei proprio da una riflessione sull'esperienza della ricerca; sono colpita dalla ricchezza del vostro percorso, ma anche dal rigore metodologico che è stato utilizzato, sicuramente a me che ... con una mole importante di dati.

Al di là delle elaborazioni fatte, sicuramente c'è una **potenzialità informativa** che, anche forse, può aiutare con la robustezza del dato, a trovare delle risposte, delle indicazioni, le ipotesi anche rispetto alle domande che avete posto e alle cose che diceva la Donata Bianchi, prima che sarebbe interessante esplorare.

Intanto, la cosa che forse sarebbe importante è riuscire a tirar fuori, dall'incrocio fra più variabili, quelli che potremmo definire dei **"profili tipici"**, perché, è vero che emerge una fragilità delle donne

relativamente agli uomini, dei giovani rispetto agli adulti, cosa che peraltro vediamo in tutte le ricerche, peraltro non numerosa, sulla trasformazione delle professioni e peraltro non numerose, però riuscire ad incrociare, in modo più puntuale **dimensione anagrafe di genere**, ma anche modalità d'esercizio delle professioni, tipo della committenza e quella dimensione, che nella nostra ricerca si è rilevata fondamentale che è quella della **compagine organizzativa** all'interno della quale si svolge la professione perché questo è un aspetto di per sé importante.

È vero e qui trovo un aspetto, che è già stato ricordato dalla collega Bertone prima, ma che si trova particolarmente pesato in questa ricerca **che è il tentativo di leggere le esperienze professionali nel contesto più largo di trasformazione di carattere sociale**.

Allora se è vero che noi leggiamo oggi la discriminazione relativa del professionista rispetto ad un mondo che sta cambiando e quindi siamo costretti a guardare, cosa significa dal punto di vista di reddito, delle aspettative, dell'aspirazione, delle strategie di cura? È vero, anche, che ogni **compagine organizzativa** è una società, in sé, caratterizzata da norme, valori, modalità di funzionalità, gerarchizzazione e che quindi dentro (come traspare dai dati) ogni studio, probabilmente, esistono micro modalità di discriminazione, delle forme di resistenza che sarebbe importante riuscire ad integrare in modo più approfondito. Quindi direi un'analisi che individui dei **"profili tipici"**; è un suggerimento che darei per continuare questa interessante riflessione, anche perché andare verso l'individuazione dei **"profili tipici"**, probabilmente ci aiuterebbe anche a cogliere quella dimensione di **intersezionalità**, quindi di cumolo, di forme di discriminazioni e di fragilità che abbiamo ricordato precedentemente.

Nell'ambito di questa riflessione, sui **"profili tipici"**, credo che c'è un dato generale che emerge dalla vostra ricerca che la fa andare verso una direzione, che emerge anche dalle riflessioni fatte, sulle **trasformazioni delle professioni** e di cui si è parlato molto, anche in un dibattito pubblico, è quella della **proteralizzazione della libera professione**.

Allora anche questo tema di nuovo ci riporta alla necessità di leggere il tema della discriminazione (come diceva prima Donata Bianchi) non tanto in una prospettiva legata alla percezione individuale, ma anche in riferimento alle trasformazioni di tipo strutturale, cioè oggi, fare il professionista è diverso rispetto a fare il professionista cinquant'anni fa.

I numeri citati in apertura, ci parlano di una professione, probabilmente, sovradimensionata rispetto alla domanda dei servizi tecnici professionali; dunque la **proletarizzazione** ci sta ad indicare una problematica legata ad una diminuzione di ricchezza, oltre, probabilmente ad una diminuzione di prestigio sociale della professione, ma non solo una diminuzione, ma anche una **disuguaglianza** nella retribuzione di questa ricchezza all'interno delle professioni. Il differenziale fra i ricchi e i poveri, uomini e donne, è più accentuata fra i giovani di quanto non fosse fra gli anziani; vuol dire che più la torta è piccola e più, come sempre accade, le differenze emergono. Dunque questa è una questione che va adeguatamente presa in considerazione.

Dall'altro lato, dire che le donne, soprattutto le donne giovani nella professione scontano una situazione più difficile dal punto di vista del reddituale, vuol, anche dire cercare un cono di luce su quella che è la loro posizione in termini di potere. Il rapporto fra potere economico e potere nella gerarchia interna allo studio così come nella contrattazione in ambito familiare, è un tema di cui si parla troppo poco, ma che ha degli effetti estremamente concreti, reali che emergono dalle poche ricerche che si sono fatte.

Dunque guardare alla **distribuzione del reddito**, vuol dire guardare esplicitamente **alla distribuzione del potere simbolico**, ma spesso non solo simbolico, all'interno dei contesti organizzativi e delle organizzazioni familiari. Però quando noi parliamo di **proteralizzazione**, parliamo non solo di rapporti economici, ma anche di **subalternità**; allora c'è un dato, che forse emerge anche in modo ancora non chiarissimo dalla ricerca, ma che è quello relativo ai soggetti che lavorano in una forma di **dipendenza "mascherata"** da professionisti. Questo è un tema un po' sotto traccia di cui si parla e

non si parla anche perché teoricamente è una situazione che non esiste, però nel caso degli avvocati (vi parlo di questo) è emerso quella componente di **dipendenza “mascherata”** all’interno degli studi professionale che è forte e i soggetti maggiormente interessati sono le donne e questo aumenta la loro **specializzazione**. Quindi il differenziale diretto, si spiega anche dal fatto che molto spesso siamo di fronte alle **collaboratrici**. Essere collaboratrici vuol dire sottostare anche alle regole, al potere che vengono dettate da un titolare dello studio, da colleghi più anziani e dunque il dato sulle discriminazioni operate dai colleghi e da superiori (a me) non mi sorprende affatto.

Allora, credo, che spaccettare un po' i dati e andare a cercare questi **“profili tipici”** che riguardano soprattutto le donne e i giovani in relazione alla realtà dell’esercizio della professione e al tipo di rapporto di subalternità che ci possono essere all’interno degli studi professionali è una pista interessante.

Ugualmente interessante è anche il dato che le donne fanno il doppio lavoro, sostanzialmente donne dipendenti che sono anche libere professioniste; allora questa è una questione che possa collegare insieme sia la direzione del reddito che quella della subalternità.

Allora:

**“Chi sono queste donne?”**

“Qual è la logica che le porta a scegliere il lavoro dipendente e poi quello autonomo?”

Da questo punto di vista, mi viene da pensare che quella della libera professione sia una scelta **“vocazionale”** e quella del lavoro dipendente **“strutturale”**, non lo so, però sicuramente c’è da chiedersi quanto la relazione simbolica che può dare il fatto di poter svolgere per quanto part-time non rischi di sottodimensionare l’importanza della remunerazione economica.

L’altra questione che volevo affrontare e su cui volevo sottolineare l’attenzione è quella della **femminilizzazione**. Avete mostrato il grafico che parla di questo aumento delle donne; in realtà se vogliamo parlare di femminilizzazione di una professione non possiamo limitarci al dato strettamente numerico. Oggi le donne sono maggioritarie in quasi tutte le **professioni liberali**, ma non per questo non possiamo parlare di professioni femminizzate, perché parlare di **femminilizzazione** di una professione è necessario che ci siano due cose:

- O che si eserciti un tipo di lavoro professionale, un diritto, una progettazione che è connotata per le tratte che si ritengono tipicamente femminili, per esempio nell’ambito del diritto si reputa che il diritto tenue, il diritto della mediazione, dell’accordo, sia un diritto più femminile che maschile (su questo potremmo discutere, però questo è scritto nella letteratura);
- Oppure è necessario che l’**ethos professionale**, attorno al quale si sono strutturate le professioni liberali, che è un **ethos maschile**, caratterizzato da regole implicite, orari di lavoro, rapporti con i clienti, rapporti con i fornitori, rapporti di colleganza, di network, che sono fondati su un’idea di professionista uomo che ha molto tempo a disposizione, che fa molto paura all’artigiano quando va sul cantiere che è connotato da un certo tipo di caratteristiche simboliche.

Il fatto che nella professione, anche se femminile, continua a prevalere l’**ethos** di tipo maschile, è qualcosa che ci fa mettere in discussione il fatto che una professione si possa veramente dire femminile.

Ho visto i dati velocemente per capire se ciò è avvenuto, ma penserei di no.

È interessante capire se all’interno della professione di architetto sono presenti segnali di un cambiamento di ethos professionale.

Dov’è che gli andiamo a cercare?

Se penso all'esperienza fatta con gli avvocati, questo cambiamento di **ethos** si trova presente in quelle che possono essere definite delle nuove "**comunita' morali**" all'interno della professione; possono essere studi professionali tutto al femminile dove si pratica una gestione degli orari più concilianti rispetto alle esigenze di cura, dove vale l'ipotesi dell'auto-autoaiuto, dove si gestiscono in modo particolare le collaborazioni con altri professionisti, dove si sceglie di aprire lo studio vicino a casa, non lo so, dove però si sperimenta la modalità di esercizio della professione diversa e alternativa e più limitata a soddisfare l'esigenza di cura, non solo delle donne professioniste, ma anche degli uomini.

La finalità di queste "**comunita' morali**" è quella di diffondere l'idea che ci possa essere un modo di praticare il lavoro diverso anche ai colleghi uomini, quindi una diversa articolazione, divisione sessuale del lavoro di cura e del...

Altra questione e chiudo, preciso due punti:

- **una donna su 3 si sente discriminata.** Questo è un dato che non mi ha stupito particolarmente, però mi ha fatto riflettere sul fatto che dobbiamo, forse, interrogarci su cosa vuol dire essere discriminate e su come possiamo spigare quel **differenziale del generazionale**. Allora discriminazione, che abbiamo visto, è una vocazione sociale; ciò che per noi non è tollerabile, non lo era vent'anni fa e speriamo che qualcosa che per noi, oggi, è ampiamente tollerato non lo sarà per la generazione dei nostri figli; questo ci deve portare a pensare e a guardare anche l'evoluzione della professione in una **prospettiva filogenetica**, cioè che ci è stata una generazione di donne pioniere che si sono fatte strada in una professione di tipo maschile.  
Le cose stanno cambiando, probabilmente quello che per loro era tollerabile lo è diventato meno perché nella fascia centrale, forse oggi esiste una cultura diversa che caratterizza il contesto in cui lavorano le donne più giovani.
- L'altro aspetto che mi ha colpito e credo che possa essere una pista di lavoro per il comitato delle Pari Opportunità, e questo non deve annacquare la questione del gender all'interno di una riflessione più generale sulle discriminazioni, un'altra parentesi nella parentesi: guardando a come cambia la costruzione sociale delle discriminazioni, io credo che una questione da tenere presente è che esiste rispetto al tema delle discriminazioni, delle disuguaglianze che vengono considerate giuste e delle disuguaglianze considerate ingiuste; questa articolazione di ciò che giusto e ingiusto cambia nel tempo però un aspetto chiave è quello che è emerso rispetto al **disallineamento** fra quello che viene chiesto di fare e quello che ci si sente di fare, quindi una forma, che potremmo definire, dimora di stress che va ad incidere non tanto sulla dimensione della discriminazione, ma su quel benessere organizzativo e quindi di **rischi psico-sociale** su cui sono sottoposti i professionisti, il mobbing non è l'unico dei rischi psicosociale, ma sicuramente c'è lo stress, c'è il burnout, ci sono le forme di pressione che possono venire dai rapporti con la committenza, ma anche il fatto che ti possa venire richiesto di fare un qualcosa che per te è moralmente inaccettabile. Sappiamo benissimo che quanto più le condizioni di mercato diventano difficili e tanto più il lavoro diviene un bene scarso esistono forme di pressione fatta sui lavoratori, soprattutto se dipendente o fintamente dipendente di alcuni studi più questa dimensione di **disallineamento** è presente e crea problemi, anche questo potrebbe diventare un tema su cui il **comitato** si esercita.

## Domanda n.2

In virtù di quest'analisi scaturita dagli esiti del questionario, c'è qualche azione concreta che può essere messa in atto per avviare gradualmente un processo di cambiamento in positivo sia nell'annullamento degli stereotipi sia nell'incentivare una maggiore tutela della professionista?

## Risposta

Sono stata sostanzialmente d'accordo su tutto quello che è stato già detto; mi permetto, solo, di fare una battuta credo che l'università sia molto poco ben piazzata per fare questa formazione sulle discriminazioni visto che è un contesto in cui le discriminazioni sono all'ordine del giorno visto e in cui le poche donne che siedono ai vertici dell'università, tendono a reclutare sulla base dei criteri che fa riferimento ad un ethos maschile piuttosto che femminile.

-Invece trovo che una questione, che non è ovviamente la bacchetta magica, però un tema da focalizzare rispetto alle discriminazioni è: **“ma le discriminazioni quando si creano?”**; “quando si comincia ad essere uomini discriminanti o donne discriminanti?”.

Allora riflettere sul **percorso di accesso alla professione**, su come avviene, su che tipo di bagaglio, di risorse tecniche, professionale, ma anche economiche, familiari si fa; in che tipo di contesto organizzo, chi è (dominus per gli avvocati) il capo da cui si incomincia a fare il tirocinio che ti socializza alla professione; il professore che ti mette nel proprio studio a lavorare....

Allora, queste prime fasi di accesso sono spesso quelle in cui si cristallizza un modo di guardare ai rapporti di genere all'interno della professione, in cui certe cose s'incomincia a dare per scontato; si dà per scontato quella **solidarietà maschile** che è tendenzialmente escludente nei confronti delle donne; si dà per scontato che certi comportamenti siano tollerabili perché magari, mi si vedono tollerabili nella prospettiva subalterna in cui si vive; quindi “....sono in macchina con il capo, mi mette la mano sul ginocchio...”; è vero che potrei denunciarlo, ma poi è difficile trovare un altro studio. È un ragionamento orrendo, che però non stupisce in un contesto di mercato, così difficile, in cui accedere alla professione è così complicato, si possa fare soprattutto se uno ha avuto la fortuna, che è quasi sempre socialmente definita, di finire in un buono studio.

Dunque **monitorare i percorsi d'accesso, quali sono le relazioni** che si strutturano fra capo e subordinati nella fase delicatissima del tirocinio professionale, penso che possa essere una cosa importante.

Per quanto riguarda, per esempio gli avvocati, questo emerge chiaramente che ci siano delle logiche che io ho letto sulla base della dialettica **servo/padrone**; però: **“ti consento di acquisire delle competenze professionali che ti faranno diventare autonomo oppure ti tengo nello studio per risparmiare sui costi di lavoro di segreteria e di collaborazione?”**

Allora, già come si struttura questa dinamica contribuisce moltissimo a discriminare i giovani ed eventualmente, anche le donne rispetto agli adulti.

Quindi forse, non so quale è la politica dell'ordine degli architetti, rispetto al monitoraggio e alla valutazione del tirocinio professionale però sicuramente andrebbe fatto perché è un aspetto importante.

Parlavo prima di **comunità morale**; *che vuol dire?*

Faccio un esempio; mi è capitato di intervistare degli avvocati, ma forse potremmo traslare la cosa anche agli architetti, donne che proprio perché, contrariamente alla generazione delle pioniere nella professione, non guadagnano abbastanza per consentirsi di appaltare quel lavoro di cura e della famiglia.

**Perché prima il modello della professionista donna quale era?**

Sto allo studio dalla mattina alle 8,00 e alla sera alle 10,00 e poi qualcuno a casa mi guarda i bambini; questo lo posso fare perché la professione è sufficientemente remunerativa da consentirmi di farlo.

I dati di questo mondo è finita a meno che non sono ricchi di famiglia che li mantengono, non gli avanzano soldi; e allora cosa fanno, l'esperienza che io ho visto è che si mettono insieme per risparmiare i soldi della segreteria e della cura e cercano delle forme di aggiustamento che valorizzano meccanismi cooperativi piuttosto che competitivi e che sono orientati a di fare necessità virtù.

La cosa interessante è che in questi, il benessere, magari nessuno è ricco, poi in queste comunità morali di professionisti, però i livelli di benessere sono molto elevati e i livelli di soddisfazione nella professione sono molto alti e la cosa interessante è che quando questi aggregati di professionisti che spesso, inizialmente sono donne diventano misti e coinvolgono anche professionisti uomini, questi mutano questo ethos, diciamo, orientato alla collaborazione e diventano partner che stanno a casa, si dividono il lavoro di cura con la compagna, diventano persone che alle 16,00 escono per andare a prendere i bambini e non ci trovano niente di immorale e di niente discriminante dal punto di vista professionale.

Dunque forse, favorire e valorizzare esperienze di questo tipo, porterà (spesso si sperimentano anche collaborazione di professionisti diversi) può essere qualche cosa che contribuisce ad un cambiamento, dal basso, di una cultura, che appunto è di un ethos che è ancora orientato alla competizione, alla solidarietà maschile, ed un po' la guerra, un coltello che tende a marginalizzazione più fragili.

## **Domande degli iscritti**

### **Studio associato composto di 23 professionisti.**

Emerge il tema della dimensione dello studio piccolo, ma la realtà effettiva è quella, anche se non c'è un tirocinio, che c'è l'architetto anziano con esperienza, che ha incarnato l'idea del lavoro di architetto come un lavoro creativo, individuale; individualista che lo fa da solo, salvo poi avvalersi di una mano d'opera proletarizzata di giovani e meno giovani, uomini e probabilmente anche donne che fanno il lavoro sporco o meno creativo.

**Questo modello tipicamente italiano**, che noi troviamo in molte professioni, anche in quello del commercialista; sicuramente in quello dell'avvocato, però sconta un po' anche un'immagine, diciamo un'autorappresentazione, una rappresentazione sociale di quello che è il lavoro e poi che probabilmente, chiama in causa anche il modo in cui le persone sono state formate. **Il ruolo formativo, che tiene conto di quelle competenze trasversali**, ma soprattutto delle capacità e del valore della condivisione. Il valore aggiunto è il lavoro di equipe.

**Però sicuramente è un cambiamento di prospettiva** di autorappresentazione anche l'acquisizione di competenze.

**Parlavo prima di queste "Comunità Morali"**, che sono emerse dalla ricerca, come luoghi orientati alla cooperazione, non vuol dire solo nell'orario o guardare i bambini, ma anche lavorare insieme, anche fra avvocati; vuol dire che una fa la ricerca e un'altra va in tribunale a discutere; cioè con una modalità di.....si fa meglio, paradossalmente quando i ricavi, i proventi del lavoro sono così modesti e da essere facilmente quantificabili o da essere facilmente suddivisibili sulla base di criteri che vengono individuati appunto nelle relazioni fra persone che vi partecipano che non necessariamente sono socie. Molto spesso queste società sono anche di tipo informale, semplicemente si affitta uno studio per dividere le spese e poi da lì nasce un tessuto di relazione di tipo cooperativo che ci aiuta ad offrire un servizio professionale diverso.

**Il numero medio delle persone dello studio è basso;** da sempre uno/due o uno/ tre, ma in realtà non tiene conto delle collaborazioni più o meno stabili con altri professionisti che creano questa collaborazione. (senza assumere una forma giuridica)

### **Diritti dei lavoratori**

Visto la situazione economica, questo tema non viene quasi mai trattato, anche da noi professionisti e dalla politica. Non sanno che i giovani professionista, ma anche giovani cinquant'anni sono sotto ai € 10.000,00, con spese fisse che si aggirano sui € 5.000,00 l'anno e che vuol dire guadagnare € 200,00/300,00 al mese;

Sono assolutamente d'accordo. Nello stesso ambito sindacale mi è capitato, porre il problema di una rappresentanza dei lavoratori autonomi; è considerata per molti una sorta di torsione elementare, non solo i lavoratori di liberi professionisti, ma anche i dipendenti degli studi dei liberi professionisti; soggetti che hanno incominciato in tempi recenti ed essere soggetti a qualche tutela che però in alcuni casi, per esempio sulla liberalità agganciano anche i datori di lavoro però in ambito minimale dove poco si sta facendo e male con strumenti che sicuramente andranno rivisti perché è vero che **la proletarizzazione della professione induce ad una richiesta di rappresentanza e di una forma di tutela dei lavoratori;** è vero anche, che deve essere fatto con strumenti diversi perché quella tipica correlazione industriali tradizionali, evidentemente non possono essere applicati, perché di fatto non c'è un datore di lavoro e spesso è colui che chiede, oggi, di essere tutelato rispetto a quella violenza del mercato o rispetto anche a una concorrenza selvaggia, non so se è il vostro ambito, però quelle delle libere professioni è ormai un ambito della proletarizzazione che espone anche ad una concorrenza, **che pone anche i criteri stabiliti dai codici deontologici di fronte a fattispecie assolutamente nuove ed imprevisi** per cui il rapporto di ..... salta completamente; si parla non solo di proletarizzazione, ma anche d'imbarbarimento delle professioni, proprio come, diciamo, **logoramento del tessuto etico e morale della professione;** dunque questo è anche un tema importante, così come diventa fondamentale la questione della tutela, che certo in ultima istanza è legale, anche se questo creerebbe tutta una serie di altre discussioni rispetto a: "se deve essere giudiziaria o deve essere extragiudiziaria" per diventare efficace del rapporto con il cliente che non è solvente, perché il problema attuale è anche quello, del professionista di riuscire a farsi pagare e non solo di mettere tutti quei soldi. Allora tutto questo, crea degli effetti a catena rispetto ai quali nasce un bisogno nuovo di tutela che deve essere uno strumento che dev'essere, per forza, tagliata addosso sul professionista.

### **Dott.ssa Donata Bianchi**

Consigliera comunale di Firenze

### **Domanda n. 1**

Dall'analisi degli esiti del questionario è emersa l'esistenza, a tutt'oggi, di un alto grado di fattori discriminanti, soprattutto nei confronti della figura dell'architetto donna, dettati dal permanere di stereotipi che influiscono negativamente sulla professione; l'accudimento, la cura della famiglia, la maternità, risultano fattori condizionanti che richiamano altre tematiche: il genere, l'età, la differenza tra le tutele del privato e del pubblico, la precarizzazione del lavoro e la poca tutela del

lavoro intellettuale che diventa condizione di ricattabilità; tutti questi fattori aumentano le disparità nelle pari opportunità

## **Risposta**

Mi sembra che l'esercizio di democrazia paritaria che è stato compiuto all'interno di un mondo professionale così complesso, sia un esercizio molto interessante e una buona pratica che potrebbe essere sperimentata anche in altri contesti di tipo professionale e nell'amministrazione pubblica. E' anche un esercizio che esprime una qualche onestà intellettuale poiché nel corso del tempo se, da un lato, le pari opportunità legate al genere hanno fatto da battistrada per organismi più generali finalizzati a prevenire e contrastare le discriminazioni in genere, dall'altro hanno perso centralità e ciò ha prodotto una parziale erosione di spazi che erano stati conquistati.

Non sempre la prospettiva generale significa poi l'adozione di un approccio intersezionale alle discriminazioni e alle disuguaglianze, non raramente, al contrario, abbiamo un procedere per compartimenti stagni e ciò indebolisce le soggettività esposte a discriminazione poiché restano singole individualità e non diventano gruppi sociali portatori di interessi generali. I casi di discriminazione vengono quindi interpretati come eventi circoscritti, riconducibili alle caratteristiche dei/delle protagonisti/e, e non ad un sistema culturale e funzionale di natura patriarcale e profondamente maschilista. C'è un **"NEOSESSISMO e/o "NEOSESSISMO OPACO"** che alimenta fattori di disuguaglianza sia di tipo **oggettivo e contestuale**, sia di **tipo soggettivo**. Si perpetuano stereotipi sociali e professionali **che continuano ad albergare nell'identità delle donne anche più giovani**. Essi producono condizionamenti sulle scelte nei percorsi di studio e poi di tipo professionale. Una domanda chiedeva se rispetto alle discriminazioni percepite o vissute "Cosa potrebbe fare la GPO?", non sono pochi i **"non so"** e ciò è come se rivelasse una mancanza di consapevolezza sull'uso di strumenti esistenti. Prima di attivare gli strumenti di aiuto o promozione è necessario identificare la condizione di discriminazione o di bisogno, di violazione dei diritti oppure di mobbing e discriminazione sessuale. Mi è capitato, in altri contesti, di fare indagini retrospettiva intervistando alcune migliaia di donne sulla possibilità di essere state esposte a forme gravi di violenza e maltrattamenti, nel momento in cui facevano l'intervista esse sperimentavano "l'apertura sul mondo", la possibilità di mettere in parole un'esperienza, o scoprivano parole per definirla. Nei contesti lavorativi, ricerche come questa, possono aiutare la crescita di consapevolezza e fornire strumenti per comprendere la propria condizione. E una volta riconosciuta, può maturare la disponibilità delle persone a identificare e dare senso a strumenti esistenti per prevenirla o contrastarla, oppure a progettarne di nuovi.

In precedenza ho definito questa indagine un **ESERCIZIO DI DEMOCRAZIA**, con questo intendo dire che essa afferma l'esistenza di **DISUGUAGLIANZE**, che non devono essere date per scontate, sono un problema di tutti e tutte, sono un ostacolo al libero esercizio della capacità personale e professionale di un soggetto. E' un problema di tutti e tutte poiché ambienti nei quali si agiscono discriminazioni, sono ambienti che fanno ammalare tutti, sono contesti nei quali si deprimono le potenzialità delle vittime, degli autori e dei testimoni cioè di coloro che sono attorno, assistono, apparentemente non subiscono, ma in realtà vengono condizionati. Un sistema patriarcale e sessista di relazioni è tossico per tutti: uomini e donne.

Nelle definizioni che troviamo e che correttamente avete utilizzato c'è una dimensione che tende, in alcune situazioni, a non essere sufficientemente enfatizzata, ovverosia la **DIMENSIONE ECONOMICA**. Pari opportunità significa anche rimuovere ostacoli e gap "gender based" di carriera e di retribuzione. Le disuguaglianze attuali nelle retribuzioni si trascinano poi nel futuro in termini di differenze significative nel livello delle pensioni. Sul gender gap retributivo sono necessari interventi normativi e di regolazione per ordini professionali. La cosiddetta legge sulla parità

salariale approvata nel 2021<sup>1</sup> si propone di superare il divario retributivo uomo-donna che ogni anno costa all'Italia circa l'**8% del Prodotto interno lordo** attraverso la valorizzazione o la sanzione di comportamenti distorsivi sul mercato del lavoro e negli equilibri di potere e rappresentanza sul mercato del lavoro. In questo senso, è interessante la definizione di discriminazione che la legge offre (art.2 c.1 lett.c):

*"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera"

La maggior precarizzazione del mercato del lavoro, la crisi economica del 2007 – 2008, sommata a quella derivante dalla pandemia e dalla guerra (si passa da una crisi finanziaria a una reale) hanno aumentato anche le differenze e diseguaglianze intra – genere. Non è possibile fare un generico riferimento alle donne, in particolare se si inserisce anche la dimensione economica che determina ulteriori differenziazioni a breve e lungo termine. La polverizzazione delle forme contrattuali, l'assenza di un welfare strutturale di fondo, forte e garantito, l'aumentata fragilità di alcuni percorsi lavorativi e di carriera sono fattori che lacerano le relazioni sociali, isolano i soggetti e quindi li rendono più esposti e vulnerabili a forme esplicite o nascoste di sfruttamento.

Infine, anche io ritengo che sia interessante la capacità con cui l'indagine ha colto anche la condizione di discriminazione legata alla dimensione generazionale. Le diseguaglianze generazionali sono un tema trasversale lungo il quale, alcuni, dicono c'è una femminilizzazione delle condizioni degli uomini giovani e meno giovani sul mercato del lavoro, uno slittamento di contesto che ha un impatto, forse non sufficientemente indagato, sull'identità e la ricerca di modelli di riferimento e rispetto alle qualità della relazione all'interno dei contesti di coppia e dei contesti familiari.

## **Domanda n°2**

In virtù di quest'analisi scaturita dagli esiti del questionario, c'è qualche azione concreta che può essere messa in atto per avviare gradualmente un processo di cambiamento in positivo sia nell'annullamento degli stereotipi sia nell'incentivare una maggiore tutela della professionista?

## **Risposta**

Cosa si può fare?

Intanto partiamo dal dato di fatto che il problema del gender gap è un problema molto serio in Italia. Anche nell'edizione 2022 del report annuale "Global Gender Gap Index" elaborato dal World Economic Forum, l'Italia si trova al 63° posto su 146 Paesi analizzati. L'Italia continua ad occupare la stessa posizione del 2021, dopo Uganda (61esima) e Zambia (62esima). A livello di Europa l'Italia è 25esima su 35 Paesi.

Abbiamo leggi, il problema è applicarle. Abbiamo strutture, il problema è la volontà politica di farle funzionare. Esistono strumenti, ma paradossalmente sono quasi tutti ben stretti nelle mani di uomini perché la struttura piramidale del potere è ben poco variata.

---

1 Legge 5 novembre 2021, n. 162«Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo» pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 275, 18 novembre 2021

Si ricercano opportunità pari, perché esse non lo sono in virtù di uno squilibrio strutturale di potere, che induce impotenza o rappresentazioni di se come impotenti. Questo vale molto per le generazioni più adulte, più fluida la situazione tra i giovani anche in virtù di quel processo di femminilizzazione della condizione maschile cui prima ho accennato.

È utile la **formazione sui temi delle pari opportunità e affini** sia nei percorsi di aggiornamento professionale, sia prima nei percorsi di formazione universitaria. Nelle facoltà universitarie (ma sicuramente anche nei gradi inferiori della scolarizzazione) potrebbero rivelarsi utili percorsi formativi finalizzati a potenziare le competenze trasversali: comunicazione efficace, empatia, flessibilità, problem solving, capacità di fare squadra e di riuscire a gestire i conflitti. Conoscenze e abilità non solo di tipo tecnico, bensì anche di tipo relazionale e attitudinale; in una facoltà come quella di architettura dove l'ipotesi di stare su un mercato della libera professione è, ovviamente, molto alta, potrebbe essere utile preparare i/le giovani ad agire in modo proattivo, flessibile e capace di creare connessioni.

L'importanza delle competenze trasversali è enfatizzata dalle analisi internazionali come il Report "The future of jobs 2020" elaborato dal World Economic Forum, che colloca le competenze trasversali tra le categorie centrali nei processi di successo nella libera professione e per l'assunzione.

Altrettanto importante sia nei percorsi universitari sia in quelli di aggiornamento, la formazione sulle materie delle Pari opportunità in senso stretto: le leggi sulle P.O, le misure contro le discriminazioni, il riconoscimento dei comportamenti molesti, discriminatori e di sfruttamento, come prevenirli e come denunciarli, gli effetti sulla salute psicofisica di chi li subisce.

C'è poi un tema del **COMMITTENTE**; alcuni grossi committenti pubblici potrebbero, nel momento in cui definiscono i contenuti dei bandi di gara inserire alcuni requisiti che fanno punteggio in relazione anche ad alcuni aspetti che riguardano la presenza di tecnici donne, l'adozione di sistemi di certificazioni della qualità dell'organizzazione aziendale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Questo dovrebbe essere il contributo del grosso committente pubblico in relazione ai settori produttivi che coinvolgono la professione di architetto e architetta.

Da questo punto di vista, com'è noto, qualche passo avanti sarebbe stato compiuto grazie al PNRR che promuove i principi del cosiddetto "gender procurement" nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati sia da esso sia dal Fondo complementare, come indicato nel decreto-legge 77 del 2021.

La parità di genere rappresenta quindi un aspetto su cui le stazioni appaltanti pubbliche potrebbero influire attraverso la definizione di modalità e criteri che favoriscano le pari opportunità e l'inclusione lavorativa delle donne nei bandi di gara attraverso specifiche misure premiali e clausole contrattuali, in attuazione dei principi del PNRR e delle "Linee guida per i contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC, volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità".

Infine un altro aspetto rilevante è quello della sicurezza sui luoghi di lavoro. La responsabilità della sicurezza sui luoghi di lavoro, penso ad esempio ai cantieri, dovrebbe riguardare sia elementi e situazioni strettamente tecnici sia aspetti relazionali: sicurezza rispetto agli incidenti di tipo professionale e **sicurezza delle relazioni**, tra i lavoratori e le lavoratrici.

C'è anche, poi un **tema più ampio della qualità del lavoro** e della necessità di trovare meccanismi di conciliazione dei tempi di cura, di lavoro e personali. Flessibilità degli orari di lavoro, nuove forme di organizzazione dei processi lavorativi, integrazione di servizi di cura, penso ai nidi, all'interno di grandi apparati produttivi, ad esempio nella pubblica amministrazione o in strutture private convenzionate con un'offerta pubblica dei servizi di cura.

## Domande degli iscritti

- Studio associato composto di 23 professionisti.
- diritti dei lavoratori

**Vorrei fare una riflessione** sulla domanda posta alle due sociologhe, sulla rappresentazione dei liberi professionisti e lavoratori autonomi nella politica. Allora, credo che ci sono gli urbanisti, che ci stanno aiutando a capire l'impatto che i processi di proletarizzazioni, delle partite iva stanno incominciando anche a livello urbano perché produce delle trasformazioni di interi quartieri, anche a Firenze vediamo che ci sono delle trasformazioni di interi quartieri che erano nati perché c'era una nascita delle attività libero professionali autonome che hanno, in quest'ultimi vent'anni, avuto un impatto diverso, quella struttura anche dei piccoli esercizi commerciali. E quindi con processi che hanno profondamente trasformato il volto di alcune parti della città, peggiorando la qualità della vita di chi una grande mobilità non può avere e quindi non avendo più sotto casa il servizio sono svantaggiati.

L'altro aspetto è il fatto che purtroppo noi abbiamo un pregiudizio italiano che è quella della lotta dell'evasione fiscale che produce una fortissima distorsione anche nella capacità della politica di pensare alle misure, invece di welfare; quale misure di riconoscimento dei diritti per le libere professioni. È comunque un tema fluttuante e si sta ragionando a partire da alcuni diritti fondamentali legati alla cura dei figli e degli anziani perché poi rischia di creare dei disequilibri, delle disuguaglianze tra le generazioni particolarmente gravi.

Un'altra riflessione che andrebbe fatta, è come la pubblica amministrazione utilizza il lavoro autonomo perché l'assenza di concorsi ha prodotto una proliferazione, anche di un'area parainfluenzale che di parainfluenzale non ha niente, ma solo la precarizzazione che produce una perdita di now \_ out perché ci può essere, in alcuni settori, un investimento di queste figure che si continuano a tenere precarie e che giustamente nel momento che trovano altre opportunità se ne vanno e quindi svuotano anche le pubbliche amministrazioni di competenze e di conoscenze importanti.

Il documento è stato redatto da  
Josefina Serago capogruppo - questionario  
e da Elisabetta Cervelli, Simona Ciubini,  
Francesco Pilati e Irene Rettore.

