



Microcosmos

Onlus



UNA VALUTAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE NELLA COOPERAZIONE IN PROVINCIA DI SIENA

Hotel Continental Siena, 9 GIUGNO 2006



Camera di Commercio
Siena



lega coop

Lega Regionale Toscana
Cooperative e Mutue
C.T.L. di Siena



INDICE



- ISTRUZIONI PER L'USO
- PREMESSA
- IL MOVIMENTO COOPERATIVO DI LEGACOOP 2006
- PROFILO DELLE DONNE NELLE COOPERATIVE CONTATTATE
- LE DONNE INTERVISTATE
 - . Conoscenza
 - . Partecipazione
 - . Qualità dei rapporti
 - . Formazione
 - . Percorsi di carriera
 - . Prospettive

- I RESPONSABILI DELLE COOPERATIVE
 - . Caratteristiche delle cooperative
 - . Bilancio sociale e partecipazione
 - . Figure professionali
 - . Partecipazione
 - . Formazione
 - . Percorsi di carriera
 - . Prospettive
 - . Il peso delle donne



ISTRUZIONI PER L'USO



*Si è inteso condurre un lavoro che si presentasse come uno strumento utile per **riflettere all'interno di un sistema**, un lavoro che ci aiuti ad **evidenziarne i punti di forza ma soprattutto i punti di fragilità**.*

*Le valutazioni ed i giudizi, soprattutto quelli che appaiono come limiti, vanno considerati nel contesto di relatività nel quale sono inseriti. Com'è noto infatti, in alcuni casi, quello che nel sistema cooperativo appare come una barriera o una difficoltà da superare, al di fuori di esso potrebbe rappresentare un traguardo da raggiungere ... Si è lavorato nell'ottica del **miglioramento continuo delle performances espresse nel contesto delle politiche di genere**.*

*Inoltre si noterà che **non ci sono "conclusioni"** e che i dati vengono presentati in una forma volutamente descrittiva per offrirli **all'analisi condivisa del nostro sistema cooperativistico ed al giudizio competente** ... delle donne. Anche il continuo ricorso ai punti di sospensione vuole evidenziare la necessità di tante riflessioni da portare avanti, di tante questioni che restano aperte, insomma di un lavoro che è ancora tutto da fare ...*

Si è cercato di lavorare ... per migliorare la capacità collettiva di ... cooperare



PREMESSA



Il presente studio mira a fornire un quadro della presenza femminile nel mondo della cooperazione in provincia di Siena e ad indagare la qualità dei rapporti di lavoro, della partecipazione alle sedi decisionali e dell'accesso alla formazione ed ai percorsi di carriera delle lavoratrici delle cooperative.

Il presupposto è che la cooperazione costituisca uno degli ambiti privilegiati dal punto di vista dell'occupazione femminile e nelle cooperative sia possibile riconoscere un soggetto innovatore – specie in termini di organizzazione del lavoro – in ragione della particolarità di queste imprese, ossia la loro gestione, in quanto cooperative, non è gerarchica, ma basata sul principio della democrazia e della partecipazione.

L'obiettivo ultimo di tale lavoro consiste, dunque, nel fare emergere la consapevolezza dei fenomeni legati alla questione di genere, portando i problemi e le opportunità legati a ciò a conoscenza delle lavoratrici, dei lavoratori e dei dirigenti delle cooperative, con il fine ultimo di suggerire pratiche per adattare progressivamente l'organizzazione interna (forme e canali di comunicazione, lavoro, tempi, spazi, percorsi di carriera, deleghe) alle necessità di tutti i gruppi portatori di identità differenti.

Le cooperative potrebbero così farsi portatrici di un modello di sviluppo socio-economico che assuma e valorizzi sia le diversità sia le attività di riproduzione e cura.



PREMESSA



L'impresa cooperativa è basata su alcuni principi che la rendono oggi particolarmente moderna: è un'impresa che sviluppa e mantiene l'occupazione, è adattabile e flessibile al suo interno e riesce a cogliere i mutamenti economici, è fortemente legata al contesto territoriale e contemporaneamente è parte di reti che le consentono di sviluppare integrazioni economiche nazionali e anche transnazionali, contribuisce a creare reti di fiducia e di democrazia quando i valori cooperativi sono l'ispirazione dell'agire reale.

Spostare il terreno di analisi sulle condizioni del vivere, "andare oltre le pari opportunità e verso lo sviluppo umano" (prendendo a prestito il nome dell'esperienza delle province emiliane in materia), declinando al femminile le scelte strategiche. Ossia, adottare l'approccio di genere nelle iniziative di sviluppo economico locale l'economia si fonda sull'interdipendenza di economie pagate e non pagate, entrambe decisive per sostenere la crescita, e se le scelte strategiche continuano a privilegiare le condizioni del lavoro retribuito a scapito di quello non retribuito ecco che si allarga il divario ed aumentano le disuguaglianze di vita fra uomini e donne.



PREMESSA



Banca d'Italia ha analizzato i bilanci delle famiglie italiane, relativi all'anno 2000, riservando tuttavia una sezione di analisi al "lavoro di cura" nel tentativo di dargli un valore con l'intento di procedere ad una redistribuzione del reddito all'interno di una famiglia. Il primo dato che balza agli occhi è la differenza delle ore settimanali dedicate all'attività di cura da parte di uomini e donne: 13 ore contro le 37 delle donne!

Questo implica un riorientare in senso antidiscriminatorio i bilanci sia degli enti pubblici che delle società private, a partire dalle cooperative, ferma restando la convinzione che queste possano farsi portatrici di un modello di sviluppo più equo e più attento alle comunità locali.

Seminari promossi a Rapolano Terme sul "Gender Budgeting", dove si è discusso delle principali esperienze maturate in proposito a livello mondiale e dove si sono confrontate quelle pionieristiche italiane (Regione Emilia Romagna, Province di Modena e Genova, Amministrazione del Comune di Sestri Levante)

Mainstreaming come il posizionamento delle donne al centro della vita associativa ed istituzionale per incoraggiare nuove idee, valori e comportamenti in vista di un mondo più giusto per donne e uomini, così come definisce l'empowerment non tanto l'accesso delle donne al potere così come è oggi quanto piuttosto il riconoscimento dell'autorità – e dell'autorevolezza verrebbe da aggiungere – femminile.

Il mainstreaming è un modo di formulare le politiche nel complesso e la Gender Budget Analysis è una delle sue concretizzazioni più interessanti.



IL MOVIMENTO COOPERATIVO DI LEGACOOP 2006



COOPERATIVE **117** DIPENDENTI **3.837** di cui **DONNE 2.274**

U.L. CON SEDE FUORI PROV. **15** CON **45** SEDI IN PROV. per DIPENDENTI **1.499** **DONNE 969**

| Cooperative | Sedi | Soci | Dipendenti | Donne | % Donne |
|------------------------------|------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Abitazione | 5 | 1.624 | 14 | 8 | 60,0% |
| Agricoltura | 19 | 4.724 | 416 | 96 | 23,2% |
| Circoli ricreativi | 22 | 4.983 | 35 | 28 | 78,6% |
| Produzione, lavoro, costruz. | 17 | 522 | 245 | 21 | 8,4% |
| Servizi | 23 | 1.347 | 1.522 | 734 | 48,2% |
| Consumo | 14 | 2.503 | 37 | 27 | 72,7% |
| Sociale | 17 | 1.638 | 1.568 | 1.360 | 86,8% |
| TOTALE | 117 | 17.341 | 3.837 | 2.274 | 59,3% |

17.341 SOCI
in provincia +
+ **157.361** nelle U.L.

3.243 **DONNE**
dipendenti

IL 60,8%
dei dipendenti totali

IL 6,4% della F.L.
FEMMINILE DI SIENA

Unità Locali (con sede fuori provincia)

| | Sedi | Soci | Dipendenti | Unità loc. | Donne |
|---------------|-----------|----------------|--------------|------------|------------|
| Servizi | 8 | 252 | 485 | 9 | 234 |
| Consumo | 6 | 156.172 | 1.009 | 35 | 734 |
| Agricoltura | 1 | 937 | 5 | 1 | 1 |
| TOTALE | 15 | 157.361 | 1.499 | 45 | 969 |

TOTALE DIPENDENTI 5.336

IL 4,6% della FORZA LAVORO SENESE

510 ML. € DI PRODUZIONE LORDA ANNUA

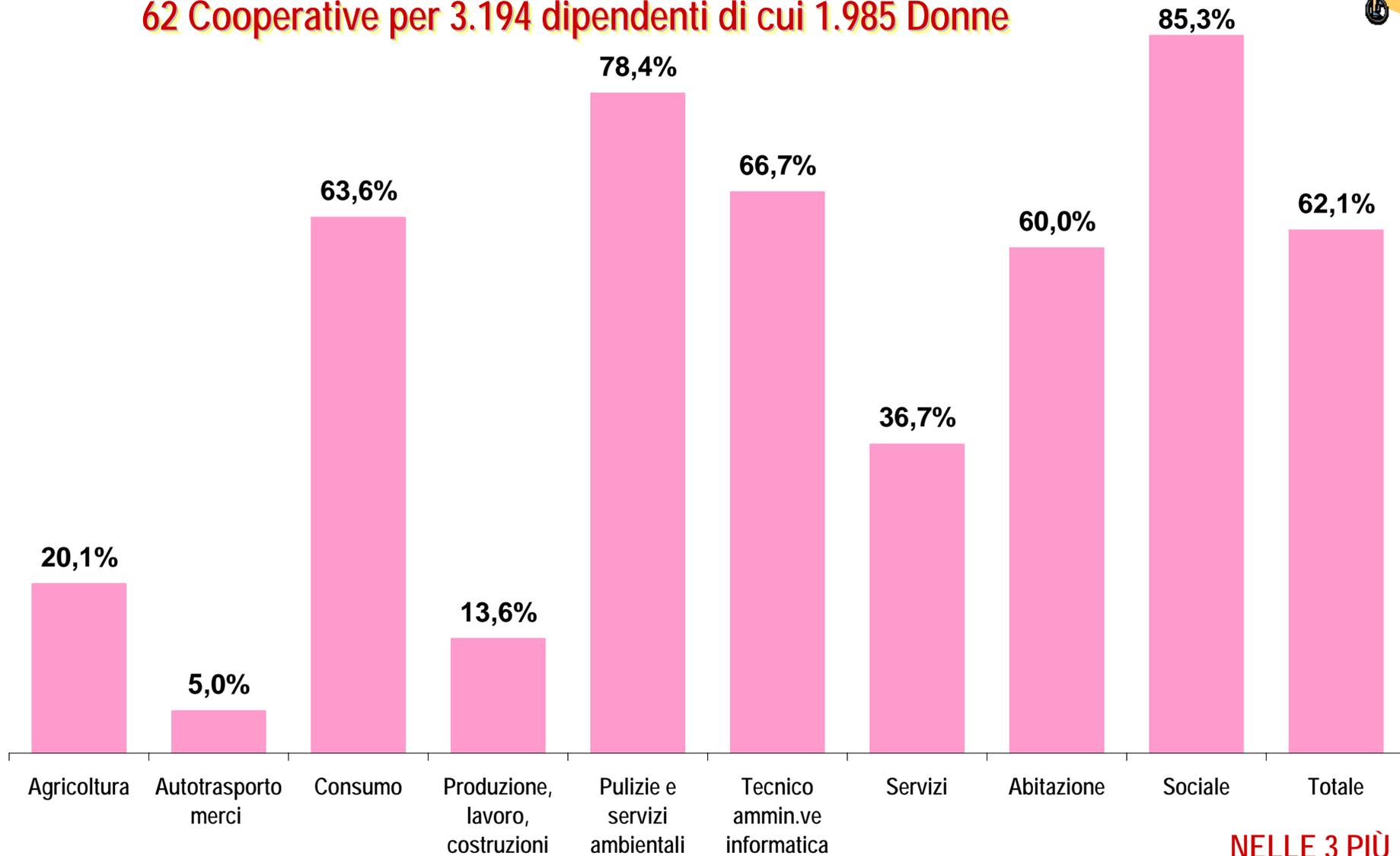
TRA L'**8%** E L'**8,5%** DEL VALORE AGGIUNTO DELLA PROVINCIA



PROFILO DELLE DONNE NELLE COOPERATIVE CONTATTATE



62 Cooperative per 3.194 dipendenti di cui 1.985 Donne



1.860 DIPENDENTI (58%)
 1.390 DONNE (70%)

IN SOLE 2 U.L. DI CONSUMO,
 1 SERVIZI E 2 COOP SOCIALI

876 DIPENDENTI (28%)
 643 DONNE (33%)

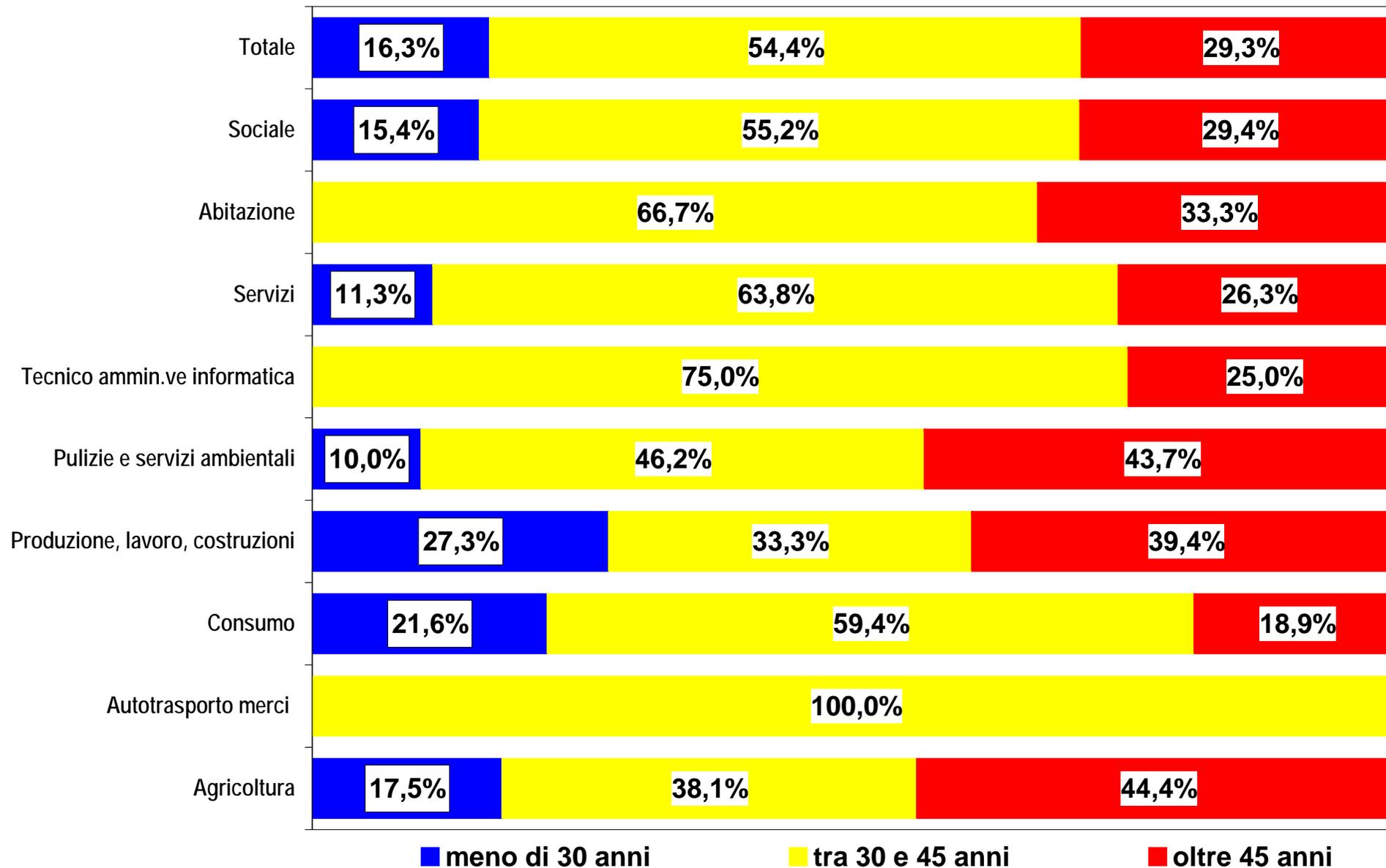
NELLE 3 PIÙ
 GRANDI
 COOPERATIVE
 SOCIALI



PROFILO DELLE DONNE NELLE COOPERATIVE CONTATTATE



LE CLASSI DI ETÀ DELLE DONNE PER TIPOLOGIA DI COOPERATIVA





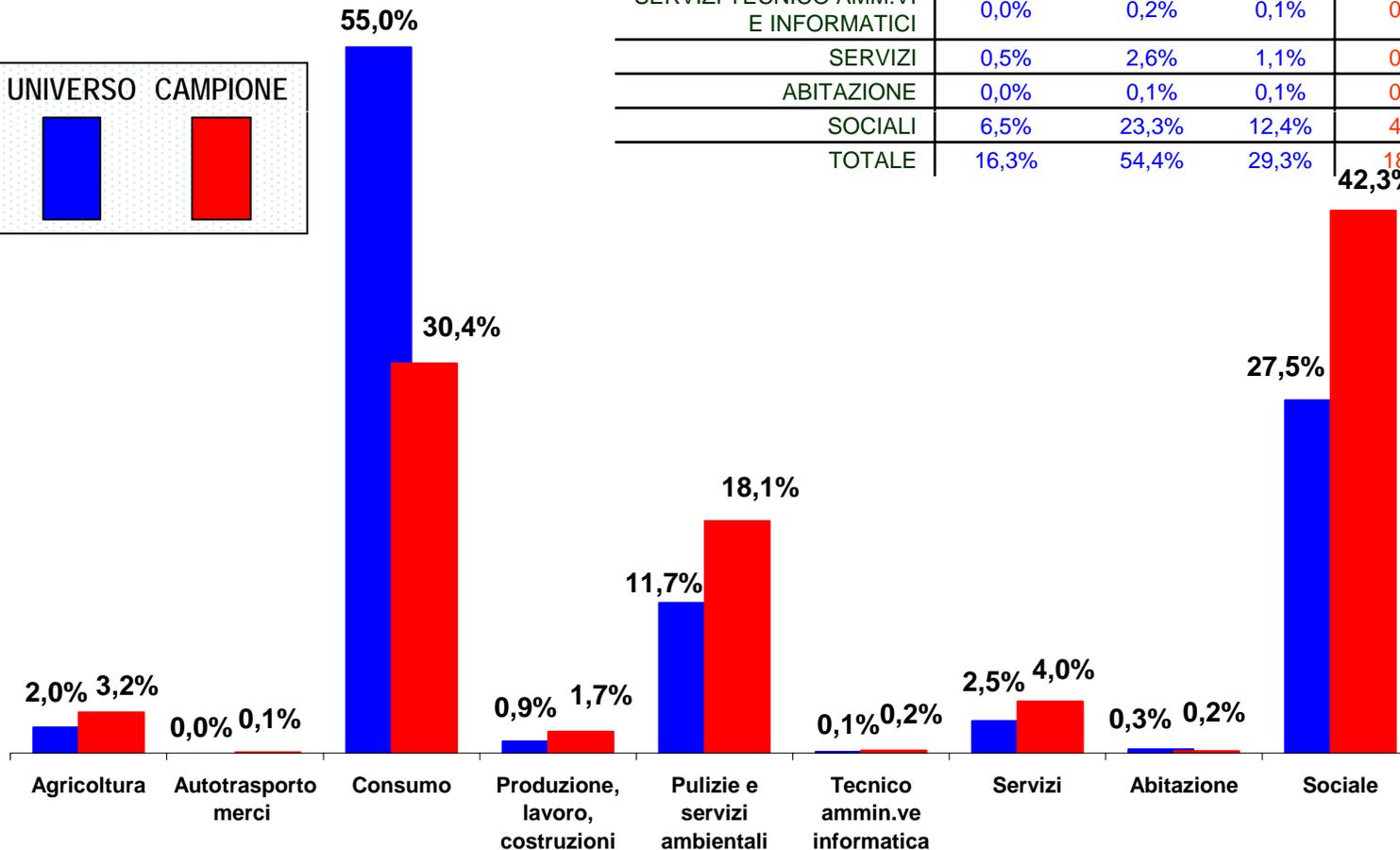
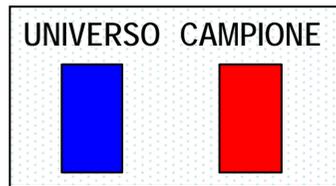
PROFILO DELLE DONNE NELLE COOPERATIVE CONTATTATE

STRUMENTO: 2 DIVERSI QUESTIONARI

UNO RIVOLTO AI
PRESIDENTI -
RESPONSABILI DEL
PERSONALE DELLE
COOP (INVIATO)

UNO RIVOLTO ALLE
DONNE DIPENDENTI
(SOMMINISTRATO
DIRETTAMENTE)

| | UNIVERSO | | | CAMPIONE | | |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|
| | meno di 30 anni | tra 30 e 45 anni | oltre 45 anni | meno di 30 anni | tra 30 e 45 anni | oltre 45 anni |
| AGRICOLTURA | 0,6% | 1,2% | 1,4% | 1,4% | 2,5% | 3,1% |
| AUTOTRASPORTO MERCI | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| CONSUMO | 6,6% | 18,1% | 5,8% | 10,8% | 30,4% | 8,9% |
| PRODUZIONE, LAVORO E COSTRUZIONI | 0,5% | 0,6% | 0,7% | 0,8% | 0,9% | 1,3% |
| PULIZIE E SERVIZI AMBIENTALI | 1,8% | 8,4% | 7,9% | 0,9% | 4,7% | 4,4% |
| SERVIZI TECNICO AMM.VI E INFORMATICI | 0,0% | 0,2% | 0,1% | 0,0% | 0,6% | 0,2% |
| SERVIZI | 0,5% | 2,6% | 1,1% | 0,6% | 2,6% | 1,1% |
| ABITAZIONE | 0,0% | 0,1% | 0,1% | 0,0% | 0,9% | 0,6% |
| SOCIALI | 6,5% | 23,3% | 12,4% | 4,4% | 14,5% | 6,3% |
| TOTALE | 16,3% | 54,4% | 29,3% | 18,9% | 57,1% | 25,9% |



Si è volutamente scelto di intervistare un minor numero di Dipendenti Donne delle coop di consumo per la distorsione che si crea dall'eccessiva concentrazione di lavoro in poche realtà coop.



LE DONNE INTERVISTATE



113 RISPOSTE UTILIZZABILI 3,5% DEL TOTALE

| AREA DI INTERVENTO PREVALENTE | |
|---------------------------------|-------|
| Agricoltura | 11,0% |
| Autotrasporto e movimento merci | 30,2% |
| Consumo | 46,8% |
| Circoli ricreativi | 1,8% |
| Produzione | 21,1% |
| Pulizie e servizi ambientali | 23,0% |
| Servizi tecnico amministrativi | 5,4% |
| Servizi vari | 46,8% |
| Edili e per le Abitazioni | 3,6% |
| Sociali | 52,3% |

| NAZIONALITÀ | |
|-------------|-------|
| Italiana | 99,1% |
| Estera | 0,9% |
| TOTALE | 100% |

| TITOLO DI STUDIO | |
|---------------------------|-------|
| Scuola dell'Obbligo | 38,4% |
| Diploma Superiore | 41,1% |
| Superiore + corso prof.le | 12,5% |
| Laurea | 8% |
| TOTALE | 100% |

| MANSIONE | |
|----------------------|-------|
| Addetta | 30,3% |
| Operaio | 11,9% |
| Impiegata/amminis. | 23,9% |
| Commessa | 0,9% |
| Caporeparto/negozio | 16,5% |
| Commerciale | 4,6% |
| Assistenza/animatore | 6,4% |
| Collaboratrice | 5,5% |
| TOTALE | 100% |

| OCCUPATA NELLA COOP DA: | |
|-------------------------|-------|
| 1 anno o meno | 10,9% |
| Da 1 a 3 anni | 14,5% |
| Da 3 a 7 anni | 18,2% |
| Più di 7 anni | 56,4% |
| TOTALE | 100% |

| LIVELLO | |
|---------|-------|
| 1° | 6,1% |
| 2° | 8,1% |
| 3° | 22,2% |
| 4° | 49,5% |
| 5° | 7,1% |
| 6° | 6,1% |
| 7° | 1,0% |
| TOTALE | 100% |

| OCCUPATA: | |
|---------------------|-------|
| Tempo determinato | 20,2% |
| Tempo Indeterminato | 66,1% |
| Tempo parziale | 11,9% |
| A progetto | 1,8% |
| TOTALE | 100% |

| | |
|------------------------------|-------|
| Coniugata/convivente | 75% |
| Figli minorenni | 46,2% |
| Figli maggiorenni (a carico) | 13,4% |
| Genitori conviventi | 18,1% |
| Suoceri Conviventi | 3,9% |



Conoscenza



DICHIARANO DI SAPERE COS'È UN BILANCIO SOCIALE 7 DONNE SU 10

70,3



Lei sa che cos'è un bilancio sociale?

... MA UNA PARTE LO CONFONDE CON IL BILANCIO... INFATTI DICHIARANO CHE LA COOP LO REDIGE IN MISURA MAGGIORE DELLA REALTÀ...

60,4



La cooperativa redige un bilancio sociale

32,4



Lei sa che cos'è un bilancio di genere?

3 SU 10 CONOSCONO IL BILANCIO DI GENERE MA DI NUOVO...

21,2



La cooperativa redige un bilancio di genere?

2 DONNE SU 3 SONO CONVINTE CHE LA PROPRIA COOP UTILIZZI METODOLOGIE DI VALUTAZIONE PER VALUTARE IL PROPRIO LAVORO

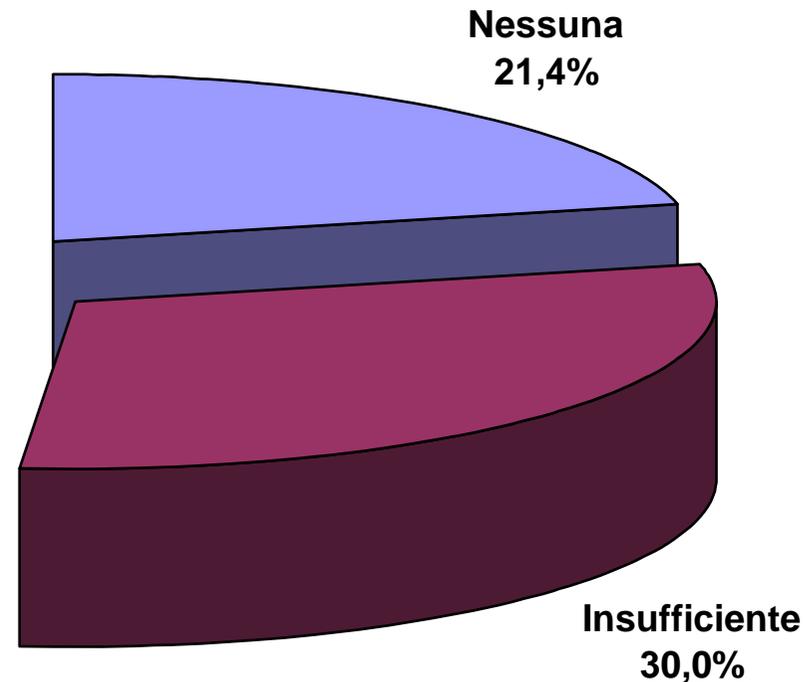
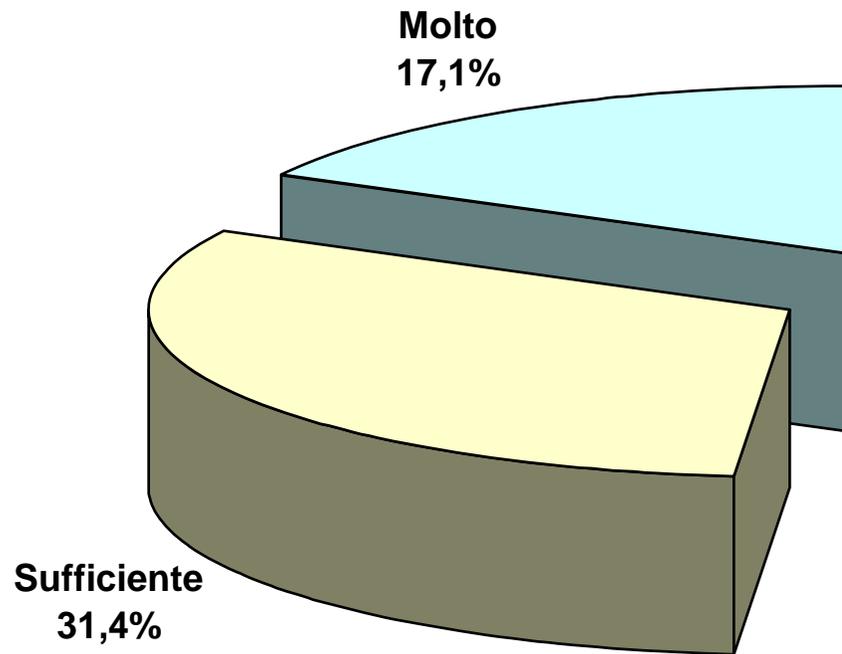
71,3



La cooperativa utilizza metodologie di valutazione delle attività che conduce



IN CHE MISURA IL BILANCIO SOCIALE È CONDIVISO CON IL PERSONALE DELLA COOPERATIVA?



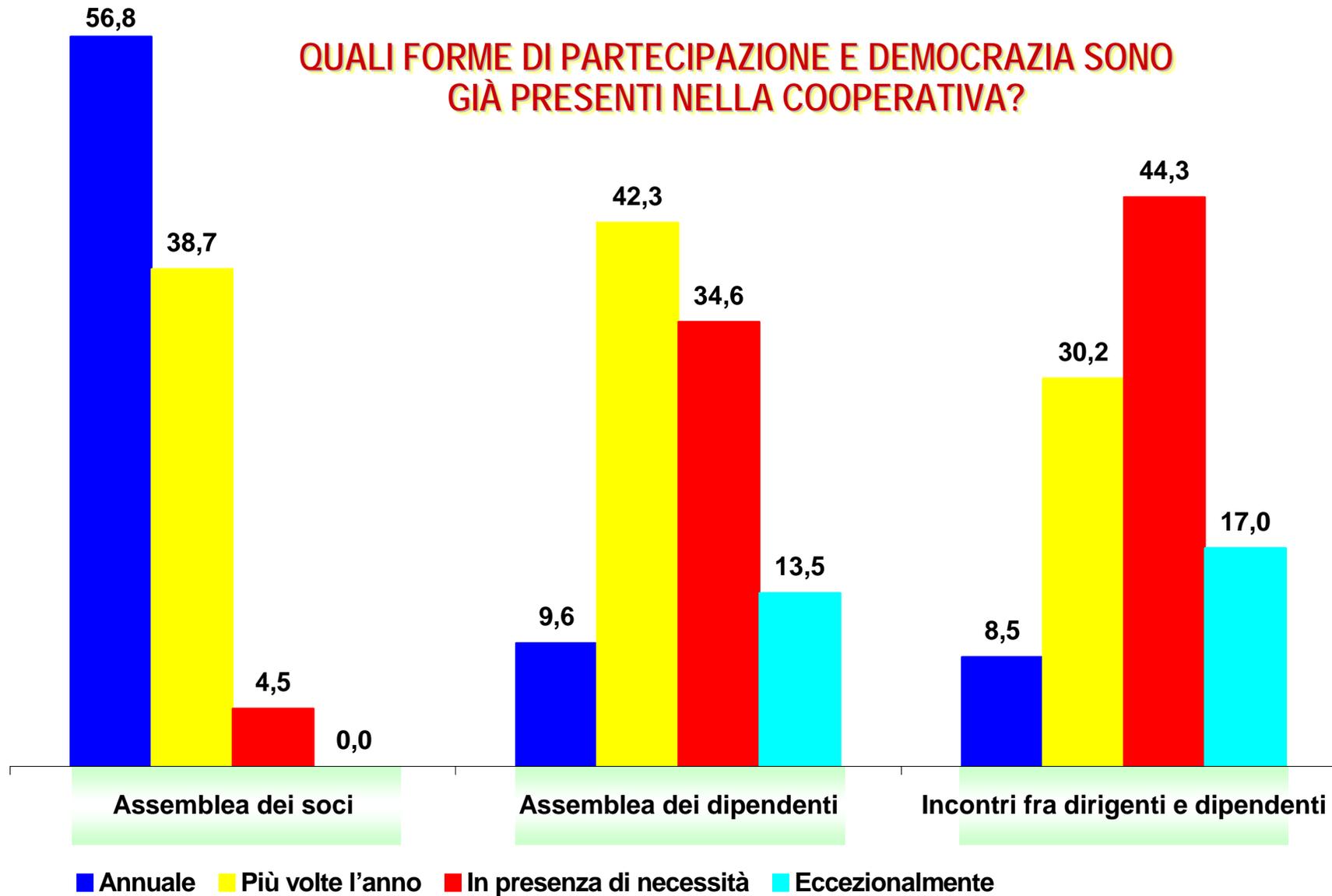
LA METÀ CONSIDERA
INSUFFICIENTE LA CONDIVISIONE



Partecipazione



QUALI FORME DI PARTECIPAZIONE E DEMOCRAZIA SONO GIÀ PRESENTI NELLA COOPERATIVA?



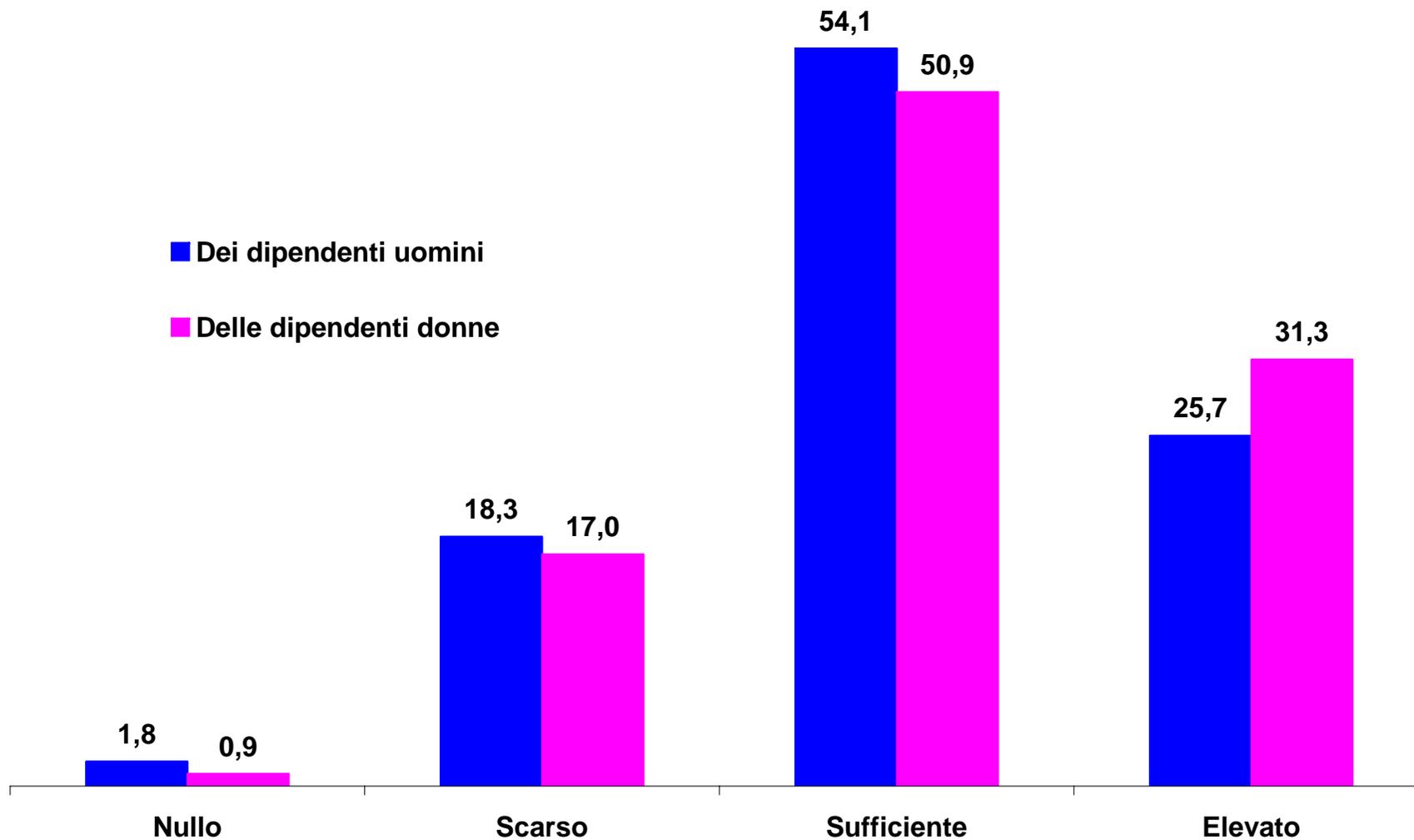
C'È UN ANDAMENTO DECRESCENTE DA QUELLO CHE È OBBLIGO A QUELLO CHE È VIRTÙ...



Partecipazione



COME VALUTA IL LIVELLO DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA COOPERATIVA?



IL LIVELLO DI PARTECIPAZIONE È SENZ'ALTRO SUFFICIENTE E LE DONNE SI STIMANO LEGGERMENTE PIÙ PARTECIPANTI DEI LORO COLLEGHI

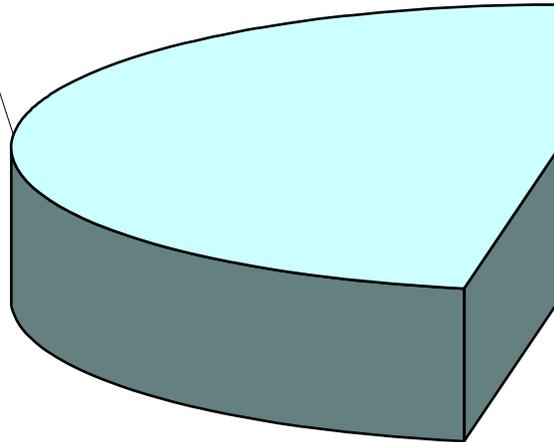


Partecipazione

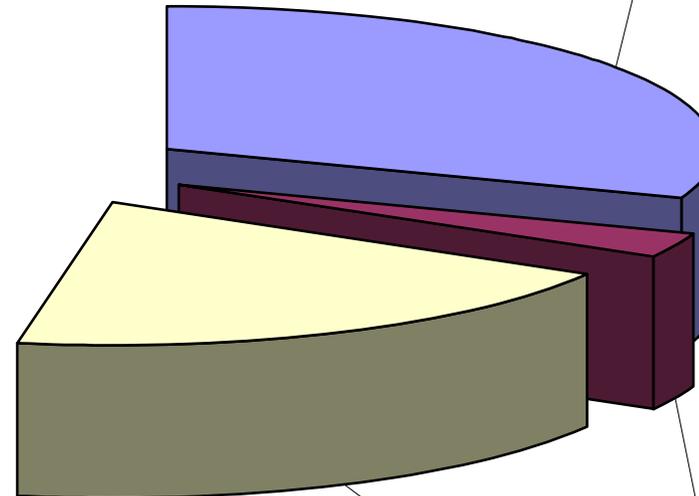


LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE È LEGATA AI RISULTATI

Non è legata ai
risultati
47,2%



Di gestione
30,6%



Di mission
associativa
2,8%

Entrambi
19,4%

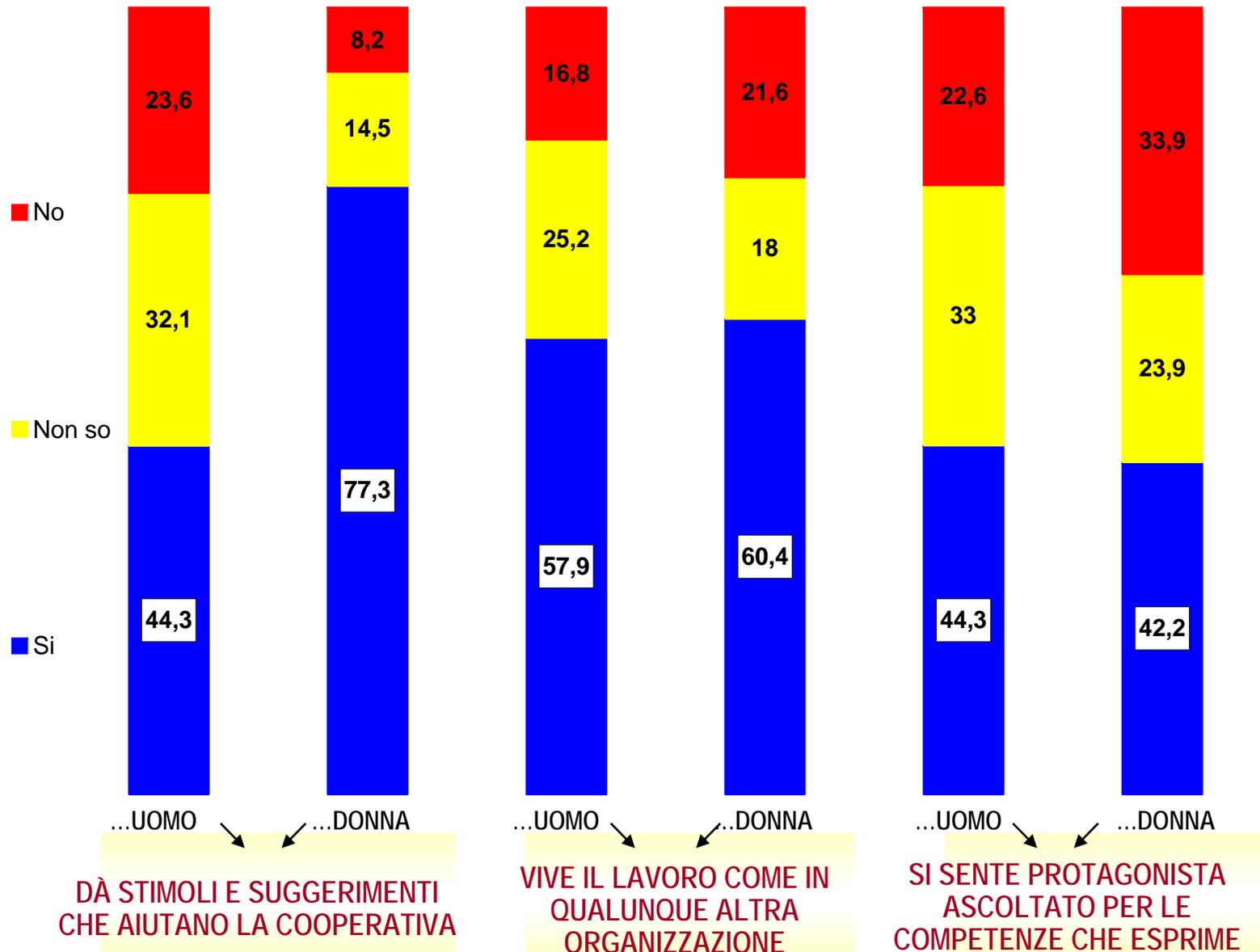




Partecipazione



NELLA PERCEZIONE DELLA DIPENDENTE DONNA



...le donne danno stimoli e suggerimenti che aiutano e sentono più di "appartenere" alla propria struttura, l'uomo però è maggiormente ascoltato...



Qualità dei rapporti



COME VALUTA LA QUALITÀ DEI RAPPORTI?

| | Dei dipendenti Uomini con i Colleghi (Uomini e Donne) | Delle dipendenti Donne con i Colleghi (U/D) | Dei dipendenti Uomini con i Superiori (U/D) | Delle dipendenti Donne con i Superiori (U/D) | Degli uomini Dirigenti con i colleghi di livelli più bassi (U/D) | Delle donne Dirigenti con i colleghi di livelli più bassi (U/D) |
|------------------|---|---|---|--|--|---|
| Pessima | 0 | 0,9 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Poco buona | 4,6 | 6,4 | 10 | 4,9 | 14 | 13,3 |
| Abbastanza buona | 84,4 | 80 | 78 | 84,5 | 74 | 68,4 |
| Molto buona | 11 | 12,7 | 12 | 9,7 | 11 | 17,3 |
| TOTALE | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

UOMINI PIU' "RIBELLI" NEL RAPPORTO CON I SUPERIORI

DIFFICOLTA' RELATIVA TRA DIRIGENTI UOMINI CON COLLEGHI/E DI LIVELLI PIU' BASSI (13-14%)

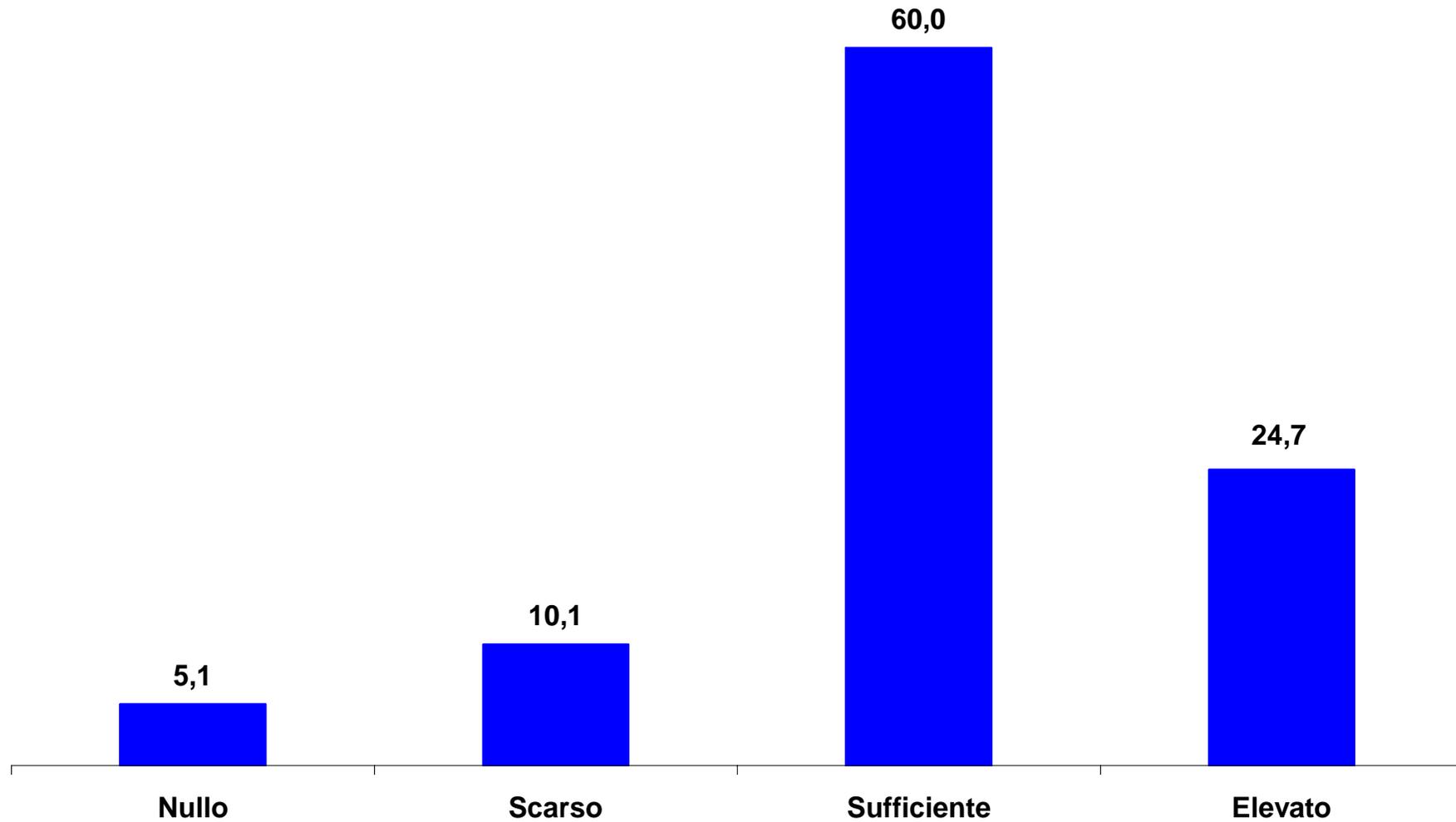
LA RELAZIONE U/D TRA COLLEGHI È BUONA NELL'INTERO SISTEMA, COSÌ COME IL RAPPORTO CON I SUPERIORI, MA È MIGLIORE TRA DONNE DIRIGENTI E COLLEGHI DI LIVELLI PIÙ BASSI (U/D), DUNQUE LA DONNA SI PERCEPISCE, IN RUOLI DI RESPONSABILITÀ, PIÙ EFFICACE NEL GESTIRE LE DINAMICHE DI RELAZIONE...



Formazione



IL PERCORSO FORMATIVO ORGANIZZATO INCIDE CON EFFETTO ...



IL GIUDIZIO SULLA FORMAZIONE È COMPLESSIVAMENTE POSITIVO



Formazione



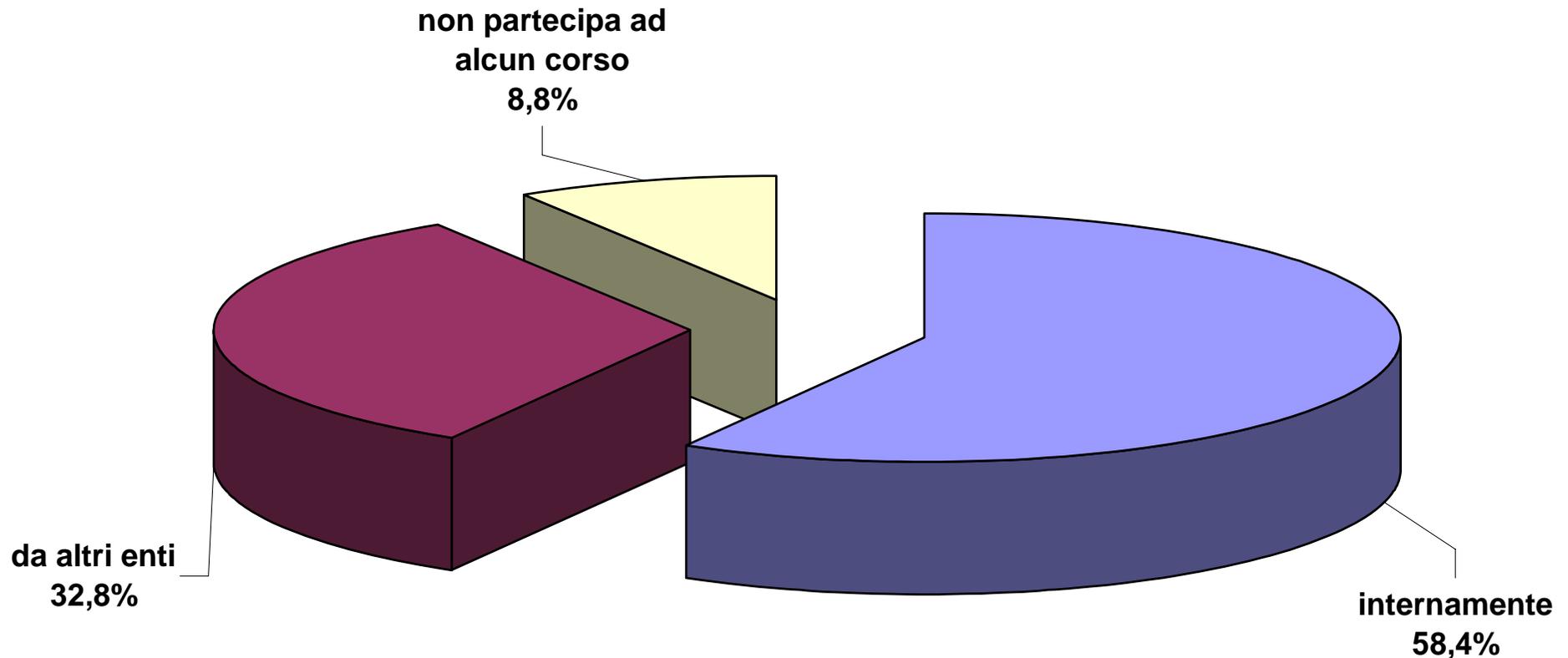
LA FORMAZIONE INCIDE SU



LA FORMAZIONE PROPENDE A SOSTENERE SIA ACQUISIZIONE DI ABILITÀ CHE DI COMPETENZE E FAVORISCE LA PRODUTTIVITÀ DELLA LAVORATRICE MA ... SI CONNETTE IN MISURA MINORE CON LA QUALIFICA PROFESSIONALE INSOMMA LE AZIENDE NON APPAIONO TROPPO VIRTUOSE NEL TRASFORMARE I SAPERI IN CARRIERE



II PERSONALE PARTECIPA A CORSI FORMATIVI ORGANIZZATI ...



LA MAGGIOR PARTE PARTECIPA A CORSI FORMATIVI INTERNI MA LE DIFFERENZE SONO MARCATE TRA SETTORI ... PROPENDONO PER FORMAZIONE INTERNA LE COOP DI CONSUMO, E SOCIALI, QUESTE ULTIME PERÒ ORGANIZZANO ANCHE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE APPOGGIANDOSI AD ALTRI ENTI, MENO ATTIVE LE COOP DI SERVIZI ...



L'AVANZAMENTO DI CARRIERA PER LE DONNE QUANTI OSTACOLI INCONTRA?

| | COOP AGRICOLE | COOP DI CONSUMO | COOP DI PRODUZIONE | COOP DI SERVIZI VARI | COOP SOCIALI | TOTALE |
|------------|------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------|--------|
| Nessuno | 100,0% | 22,0% | 75,0% | 8,3% | 21,7% | 22,7% |
| Pochi | 0,0% | 22,0% | 0,0% | 41,7% | 17,4% | 24,5% |
| Abbastanza | 0,0% | 38,0% | 25,0% | 33,3% | 34,8% | 31,8% |
| Molti | 0,0% | 18,0% | 0,0% | 16,7% | 26,1% | 20,9% |
| TOTALE | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

LA METÀ (31,8%+20,9%) CHE DICHIARA DI INCONTRARE OSTACOLI SONO MOLTE ... NESSUNO PER COOP AGRICOLE E DI PRODUZIONE, POCHE PER COOP DI SERVIZI, ABBASTANZA PER COOP DI CONSUMO E MOLTE PER QUELLE SOCIALI ... (INDICE INDIRETTO DI STRESS COMPETITIVO!!!)

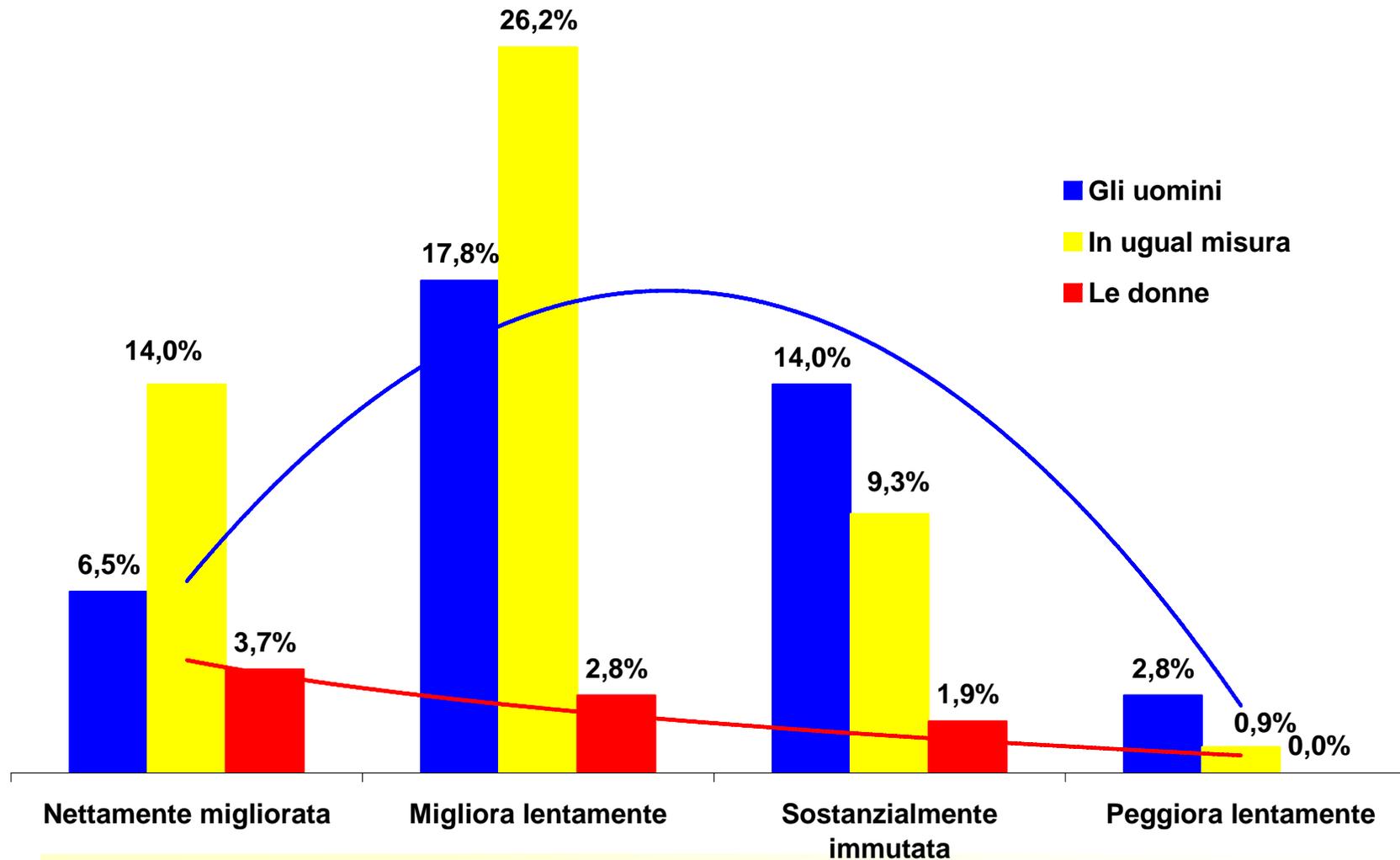
LE ESCLUSE (IL 20,9% DEL TOTALE) SONO CONIUGATE CON FIGLI MINORI, COLLOCATE NEI LIVELLI MODALI (CHE CORRISPONDONO A QUALIFICHE MEDIO-BASSE), HANNO TENDENZIALMENTE TITOLI DI STUDIO PIÙ MODESTI, LAVORANO A TEMPO PIENO



Percorsi di carriera



IN CHE MISURA LA SITUAZIONE DELLA CARRIERA DELLE DONNE È CAMBIATA NEL TEMPO E CHI DECIDE L'AVANZAMENTO DI CARRIERA



**A DECIDERE LE CARRIERE SONO PIÙ GLI UOMINI (GIUDIZIO CONDIVISO DAI RESPONSABILI).
NEL TEMPO LE OPPORTUNITÀ MIGLIORANO (... MIGLIORANO NELLE COOP DI CONSUMO, E SOCIALI,
PEGGIORANO NEI SERVIZI)**

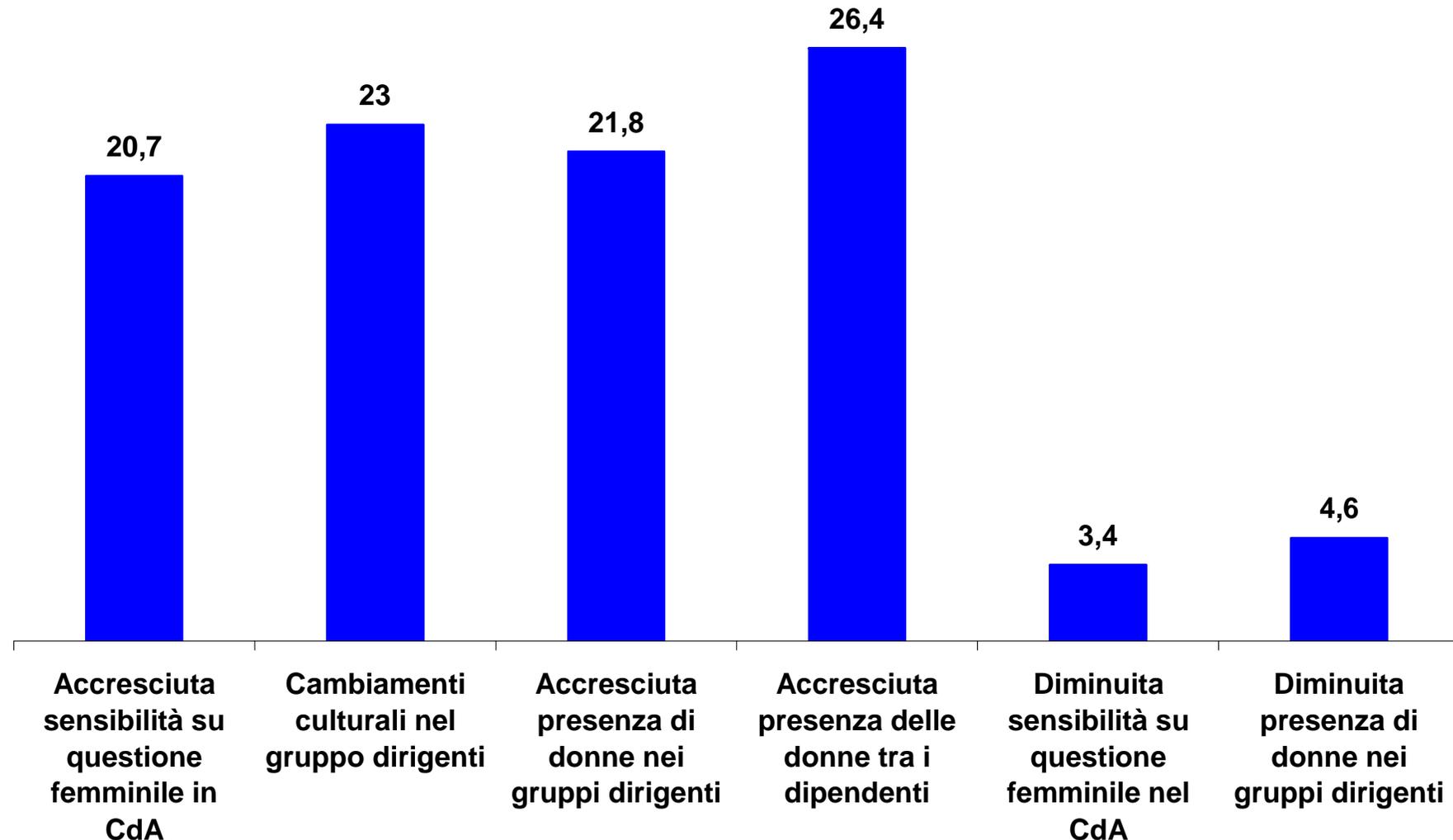
DOVE DECIDONO LE DONNE LA SITUAZIONE TENDE A MIGLIORARE



Percorsi di carriera



I CAMBIAMENTI CHE HA APPENA SEGNALATO RISPETTO ALLA CARRIERA DELLE DONNE DERIVANO DA ...



LA TENDENZA DEL CAMBIAMENTO È CHIARA, MA L'AUMENTO DIPENDE DALLA FEMMINILIZZAZIONE DEL SETTORE... PESA PIÙ L'ACCRESCIUTA PRESENZA CHE NON LA CRESCITA DELLA SENSIBILITÀ NEL CDA O I CAMBIAMENTI CULTURALI...

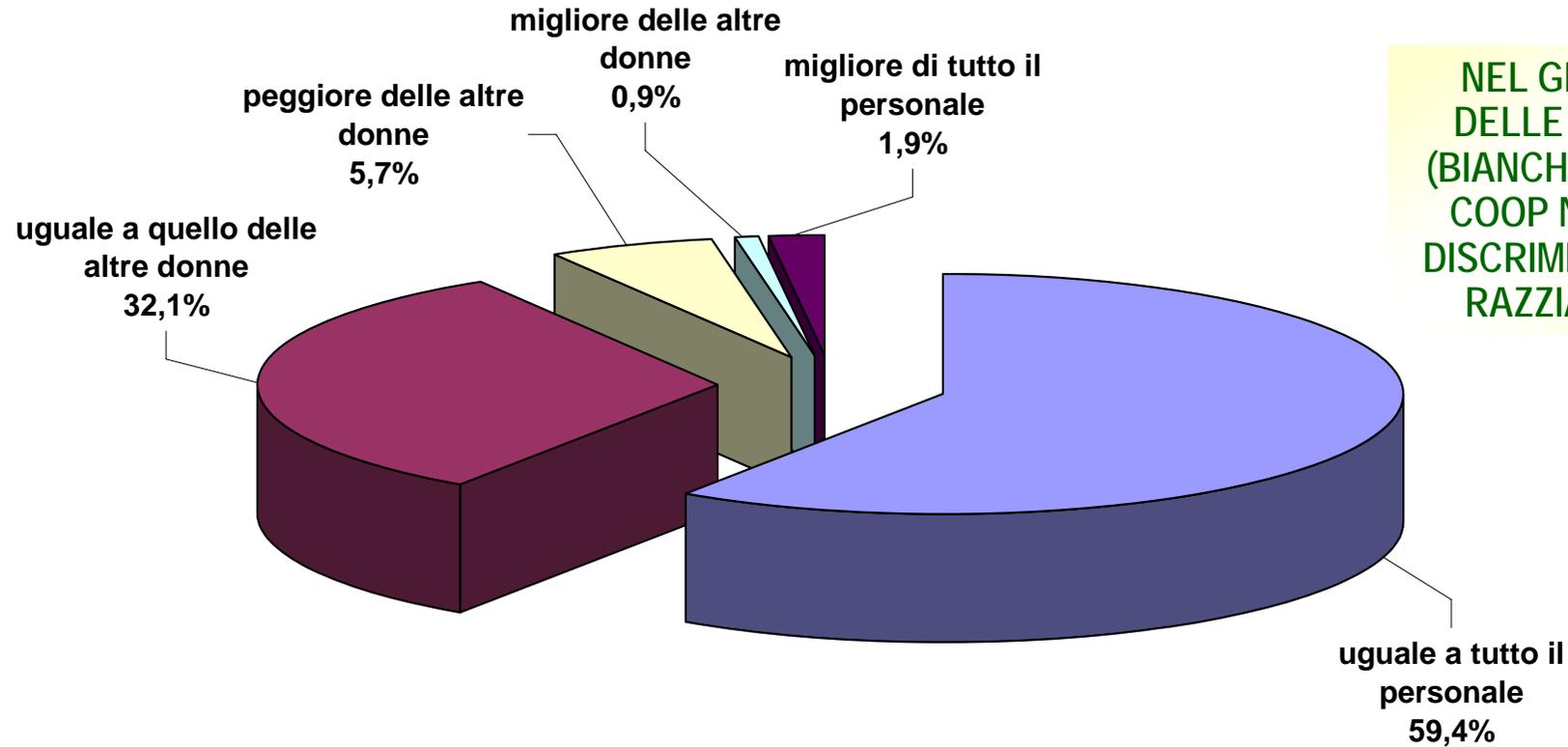
È IL NUMERO CHE IMPONE IL CAMBIAMENTO ALLA CULTURA NON L'INVERSO...



Percorsi di carriera



LE DONNE IMMIGRATE SONO SOGGETTE AD UN TRATTAMENTO ...



NEL GIUDIZIO DELLE DONNE (BIANCHE) NELLE COOP NON C'È DISCRIMINAZIONE RAZZIALE ...

... MA QUANTI SONO GLI IMMIGRATI NELLE COOPERATIVE ...

| | Incidenza per sesso | Incidenza sugli addetti totali |
|--------|---------------------|--------------------------------|
| Donne | 19,0% | 1,1% |
| Uomini | 81,0% | 7,5% |
| Totale | 100,0% | 3,6% |

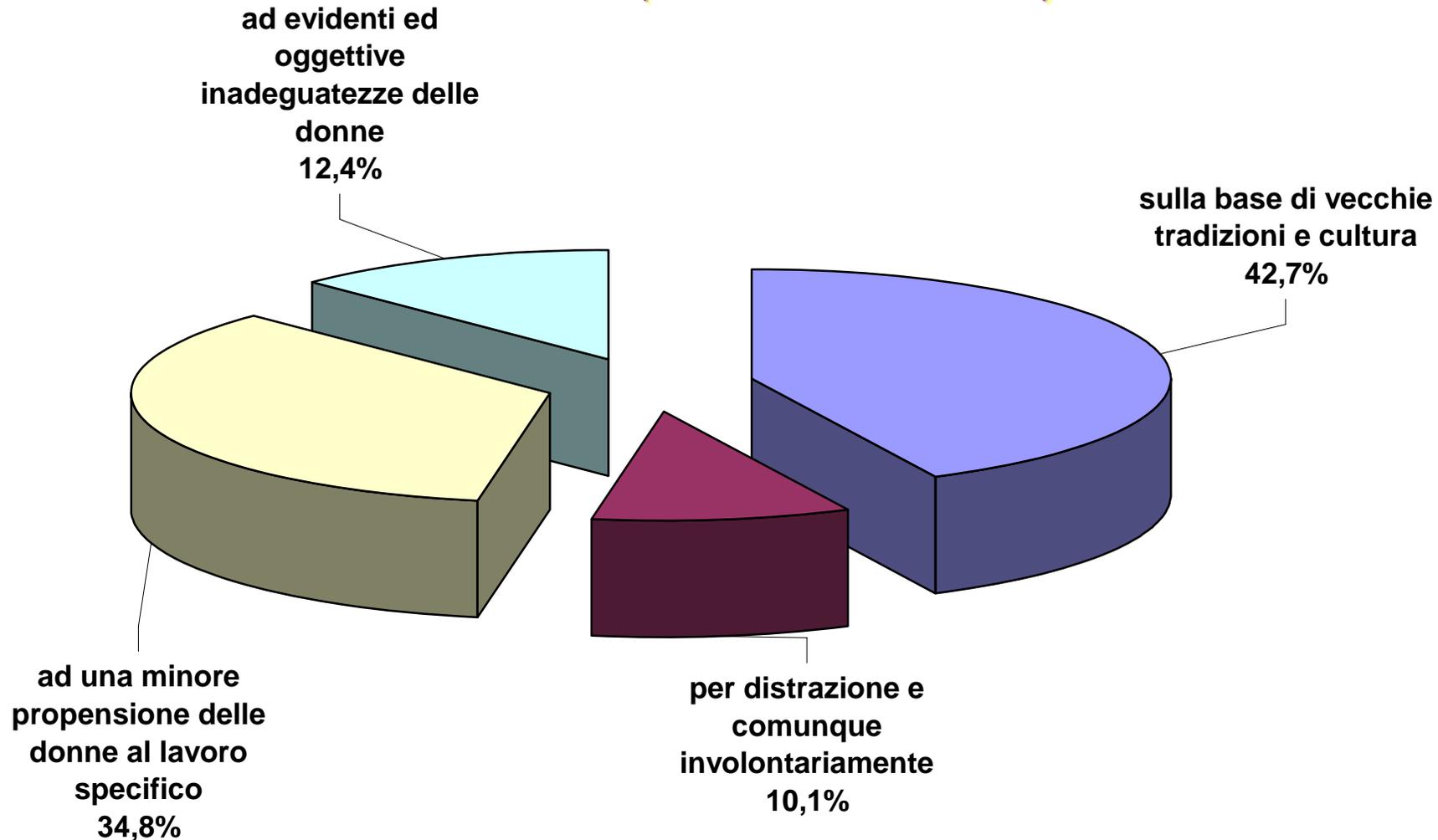
MENTRE LA QUOTA TOTALE 3,6% SI AVVICINA ALL'INCIDENZA DELLA POPOLAZIONE IMMIGRATA NEL SENESE, IL PESO DELLE DONNE E' DECISAMENTE INFERIORE



Percorsi di carriera



CHI DECIDE L'AVANZAMENTO (O FRAPPONE OSTACOLI) LO FA PENSANDO:



SONO STATE PROPOSTE SOLO OPZIONI NEGATIVE ... IN OGNI CASO, LE INDICAZIONI NON MANCANO..
CHI PENSA CHE IL DECISORE SI ISPIRI A "VECCHIE TRADIZIONI", SONO DONNE DISINCANTATE (MEZZA ETÀ, CONIUGATE E CON FIGLI MAGGIORENNI A CARICO, OCCUPATE DA LUNGO TEMPO NELLA COOP)
CHI PENSA CHE SI DECIDA SULLA BASE DELL'IDEA DI "UNA MINORE PROPENSIONE DELLE DONNE" È UN GRUPPO DI DONNE CERTE CHE A DECIDERE DELLE LORO CARRIERE SIANO DEGLI UOMINI ...

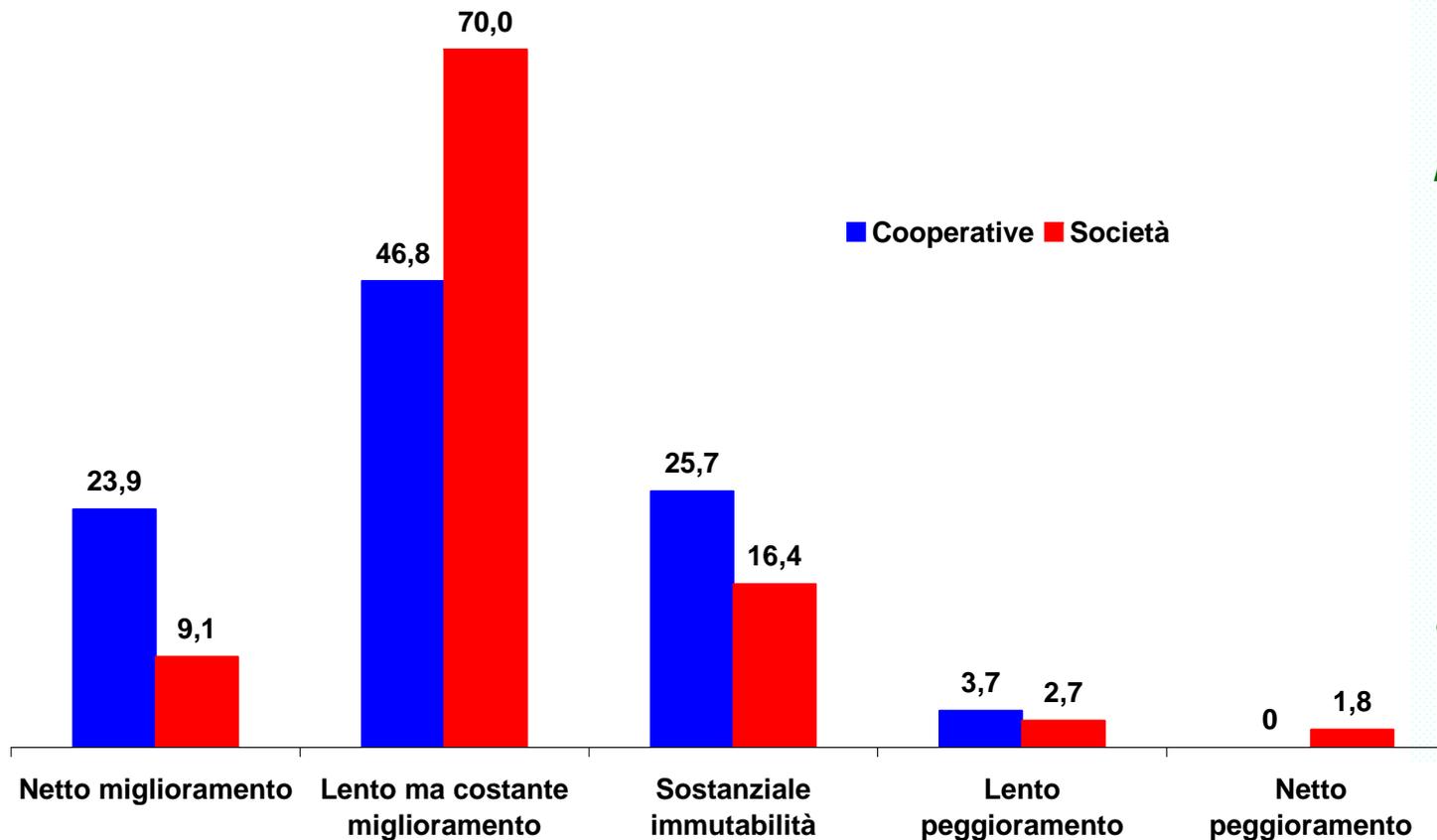


Prospettive



LA SITUAZIONE DELLE DONNE NELLA SOCIETÀ E NELLE COOP TENDE AL ...

A parte la quota di eccellenza (23,9%), l'idea è che le cooperative faticino a seguire il ritmo del cambiamento (achievement) delle donne nella società. In realtà bisogna considerare che un fatto sono gli umori, le sensibilità, o le culture, altro è il cambiamento del sistema di regole nel mondo del lavoro.



PREVALE LA TENDENZA AL MIGLIORAMENTO DELLA SITUAZIONE DELLE DONNE NELLA SOCIETÀ (PER DIFFUSIONE) E NEL MONDO DEL LAVORO (PER INTENSITA').

CHI VIVE MEGLIO LA PROPRIA CONDIZIONE DI LAVORO NELLA COOPERATIVA SOSTIENE CHE LA SITUAZIONE DELLE DONNE TENDE A PEGGIORARE NELLA SOCIETÀ.

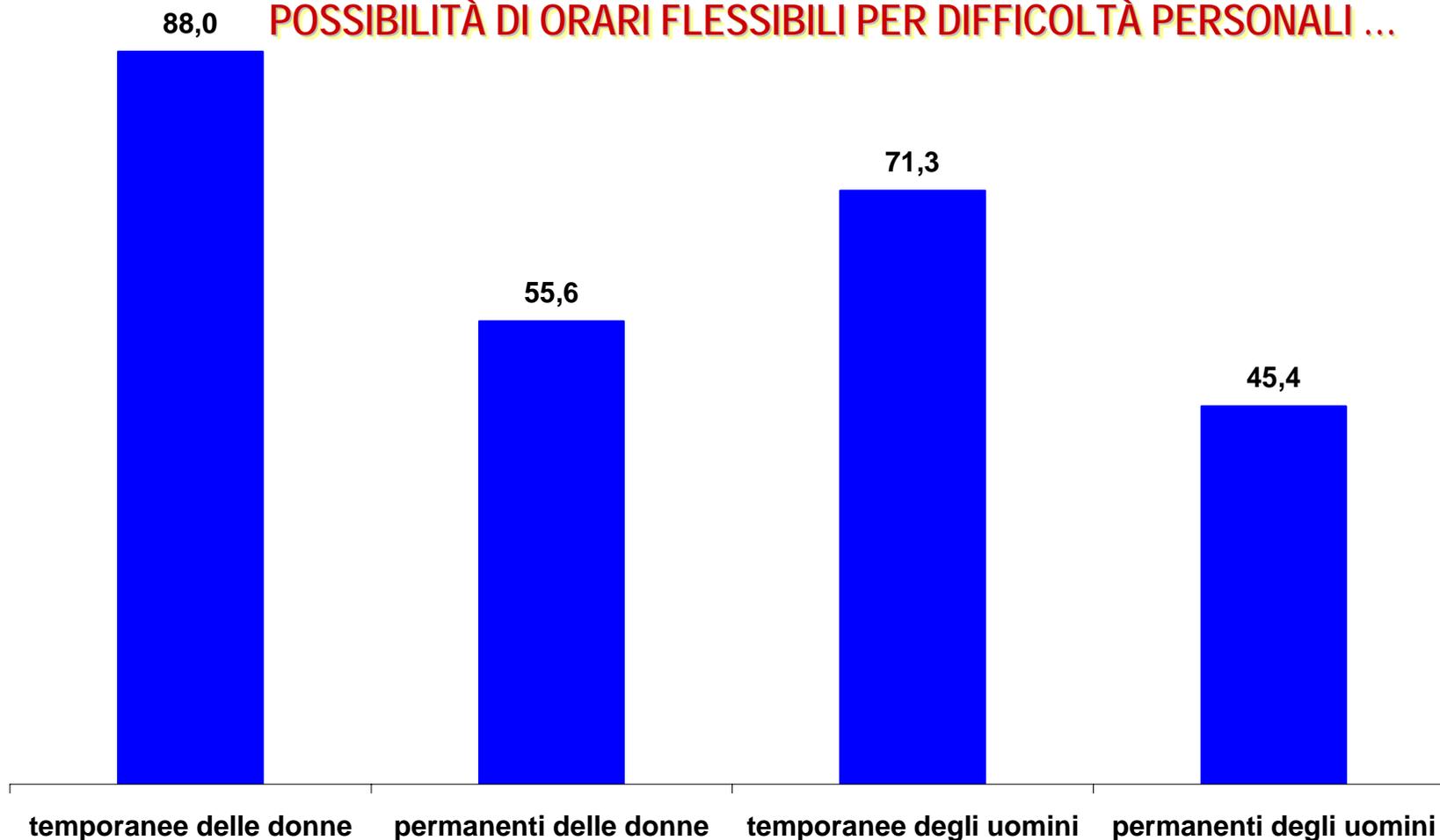
C'È UNA RELAZIONE ALTALENANTE TRA LA PERCEZIONE DI ACCOGLIENZA E BENESSERE NEL PROPRIO MONDO DEL LAVORO E LA PERCEZIONE DELL'ANDAMENTO DELLE COSE RIFERITE AL GENERE NELLA SOCIETÀ ...



Prospettive



**NELLA COOPERATIVA, PER I SERVIZI CHE LO CONSENTONO, ESISTONO
POSSIBILITÀ DI ORARI FLESSIBILI PER DIFFICOLTÀ PERSONALI ...**



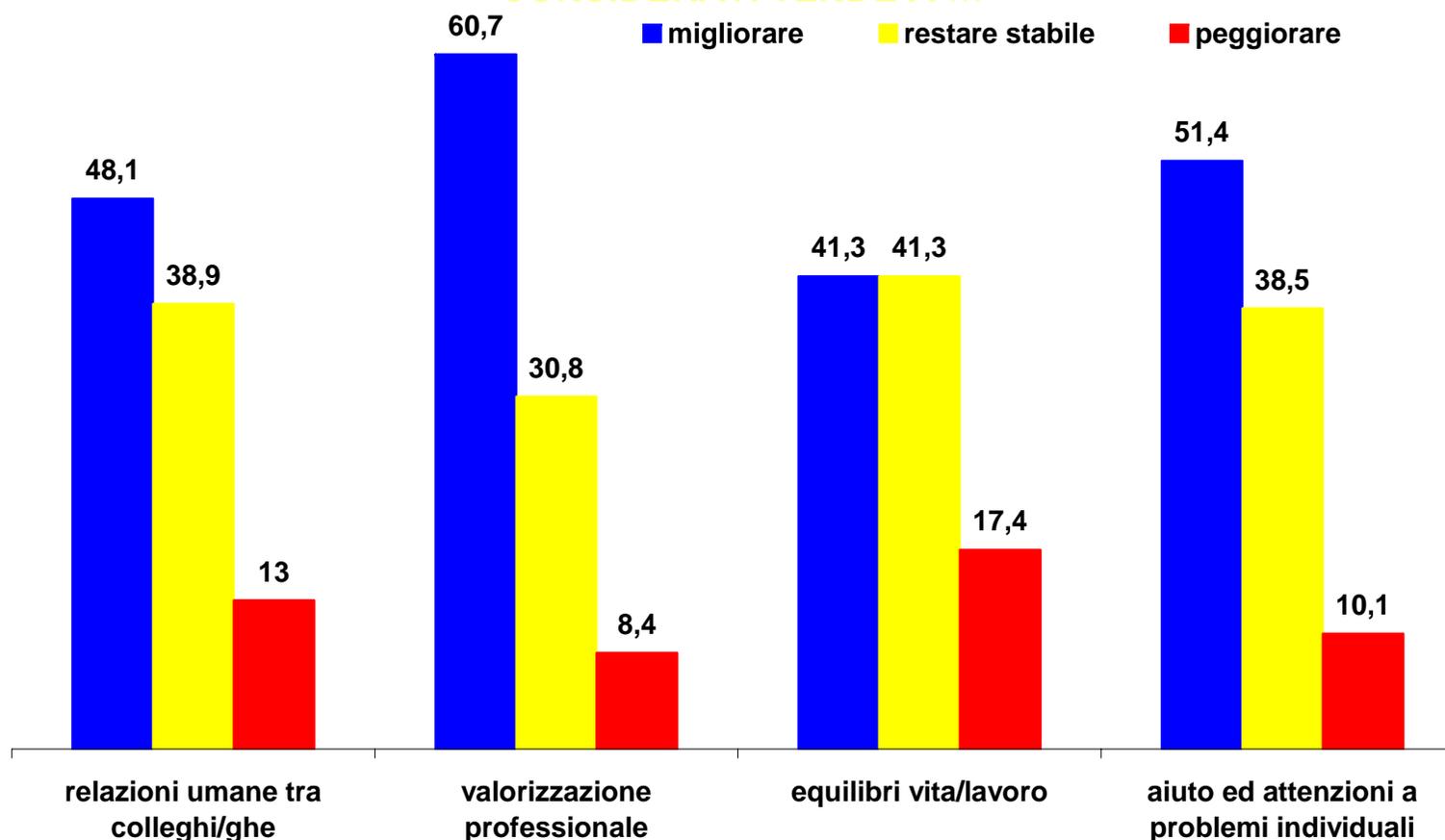
LE COOP SONO PIÙ FLESSIBILI CON LE DONNE MA IN QUESTO CASO LA DIFFERENZA NON È DA RICERCARSI TRA I GENERI MA TRA CONDIZIONI DI DIFFICOLTÀ TEMPORANEE E PERMANENTI ... IL SISTEMA È FLESSIBILE E IN GRADO DI RISPONDERE POSITIVAMENTE AD ESIGENZE TEMPORANEE MA MOSTRA MAGGIORI DIFFICOLTÀ DI FRONTE A QUELLE DURATURE, ANCHE SE IN OGNI CASO LE DISTRIBUZIONI SONO INDUBBIAMENTE ELEVATE (IL CONFRONTO VA FATTO CON IL MONDO DEL LAVORO IN GENERE PER ESPRIMERE UN GIUDIZIO IN TERMINI ASSOLUTI).



Prospettive



NELLA COOPERATIVA, LA SITUAZIONE DELLE DONNE SUI DIVERSI PIANI CONSIDERATI TENDE A ...

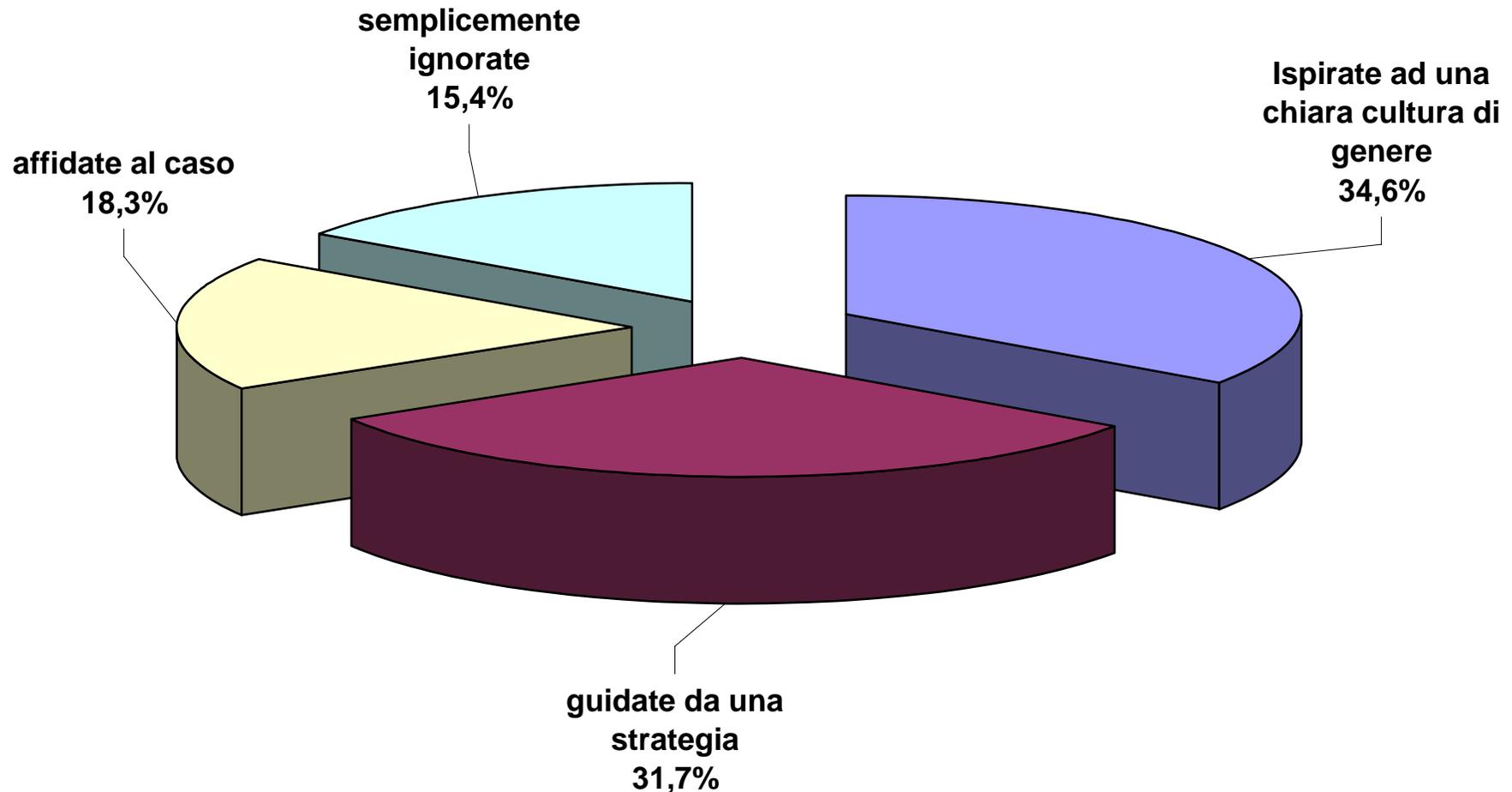


INDUBBIAMENTE LA SITUAZIONE NELLE COOP TENDE A MIGLIORARE, SOPRATTUTTO SUL PIANO DELLA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE, MA RESTANO SIGNIFICATIVI ELEMENTI DI FRAGILITÀ DI CUI IL PIÙ SERIO STA NEGLI EQUILIBRI TRA VITA E LAVORO, ELEMENTO PARTICOLARMENTE PERCEPITO DALLE DONNE ASSUNTE DA POCO TEMPO CHE CONVIVONO CON I GENITORI

NELLE COOPERATIVE DOVE C'È ATTENZIONE (FLESSIBILITÀ DI ORARI) PER LE DONNE CON DIFFICOLTÀ TEMPORANEE E PERMANENTI, LA PERCEZIONE DELLA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE, GLI EQUILIBRI TRA VITA E LAVORO E LE ATTENZIONE AI PROBLEMI INDIVIDUALI, VENGONO PERCEPITI COME VOLTI AL MIGLIORAMENTO



NELLA COOPERATIVA LE POLITICHE DI GENERE SONO



TRE SEGMENTI EQUIVALENTI: (1) NELLE COOP LE POLITICHE DI GENERE NON SONO AFFIDATE AL CASO, BENSÌ (2) ISPIRATE AD UNA CULTURA DI GENERE E GUIDATE DA UNA STRATEGIA, ME CE N'È UN TERZO (3) CHE ESPRIME UN GIUDIZIO NEGATIVO TRA CASUALITÀ E INDIFFERENZA.



I RESPONSABILI DELLE COOPERATIVE

48 INTERVISTE SU 117 COOP. E 45 UNITA' LOCALI

ELEMENTI STRUTTURALI DELLE COOPERATIVE E DEI RESPONSABILI INTERVISTATI

BILANCIO ANNUALE (ULTIMO ESERCIZIO):

| | |
|---------------------------|--------------|
| Oltre € 2.000.000 | 21,4% |
| Tra € 500.000 e 2.000.000 | 16,7% |
| Tra € 250.000 e 500.000 | 21,4% |
| Tra € 50.000 e 250.000 | 16,7% |
| Sotto a € 50.000 | 23,8% |
| TOTALE | 100% |

QUALIFICA

| | |
|----------------------------|--------------|
| Responsabile del personale | 17,4% |
| Presidente | 21,7% |
| Vicepresidente | 10,9% |
| Direttore-Amministratore | 2,2% |
| Altro | 47,8% |
| TOTALE | 100% |

SESSO

| | |
|---------------|--------------|
| Donna | 61,4% |
| Uomo | 38,6% |
| TOTALE | 100% |

TITOLO DI STUDIO

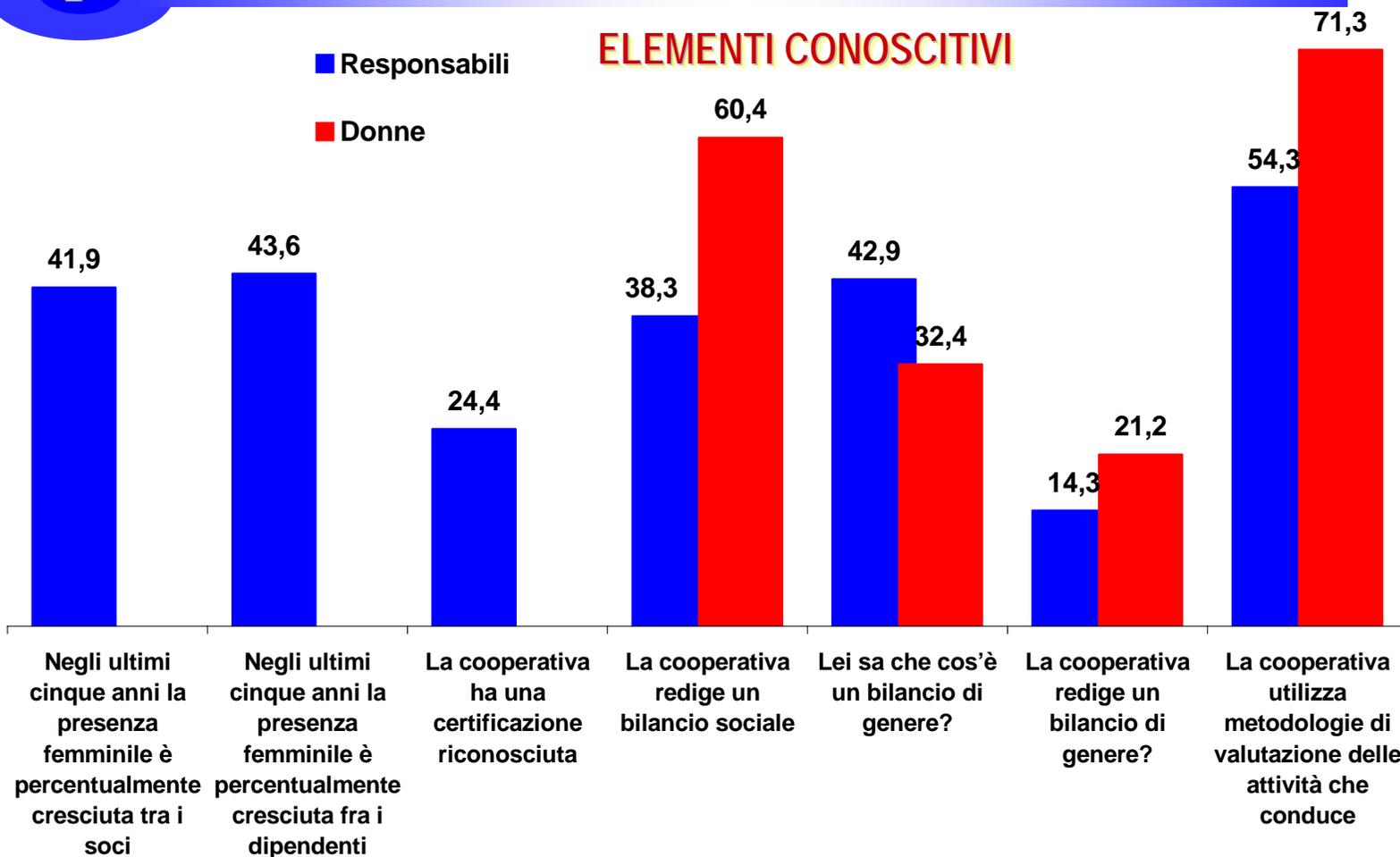
| | |
|---------------------------------|--------------|
| Scuola dell'Obbligo | 24,4% |
| Diploma Superiore | 60% |
| Superiore + corso professionale | 2,2% |
| Laurea | 13,3% |
| TOTALE | 100% |

OCCUPATO/A PRESSO LA COOP. ATTUALE DA

| | |
|---------------|--------------|
| 1 anno o meno | 9,5% |
| Da 1 a 3 anni | 19% |
| Da 3 a 7 anni | 14,3% |
| Più di 7 anni | 57,1% |
| TOTALE | 100% |



Caratteristiche delle cooperative



LE COOPERATIVE ATTRIBUISCONO GRANDE IMPORTANZA ALLA CERTIFICAZIONE (EDILIZIA E SOCIALI) SI CERTIFICA LA QUALITÀ DOVE LA QUALITÀ SERVE....., SOPRATTUTTO NEI SERVIZI, DOVE È LA COMPETIZIONE CHE SPINGE LE COOP A CERTIFICARE LE PROPRIE CAPACITÀ

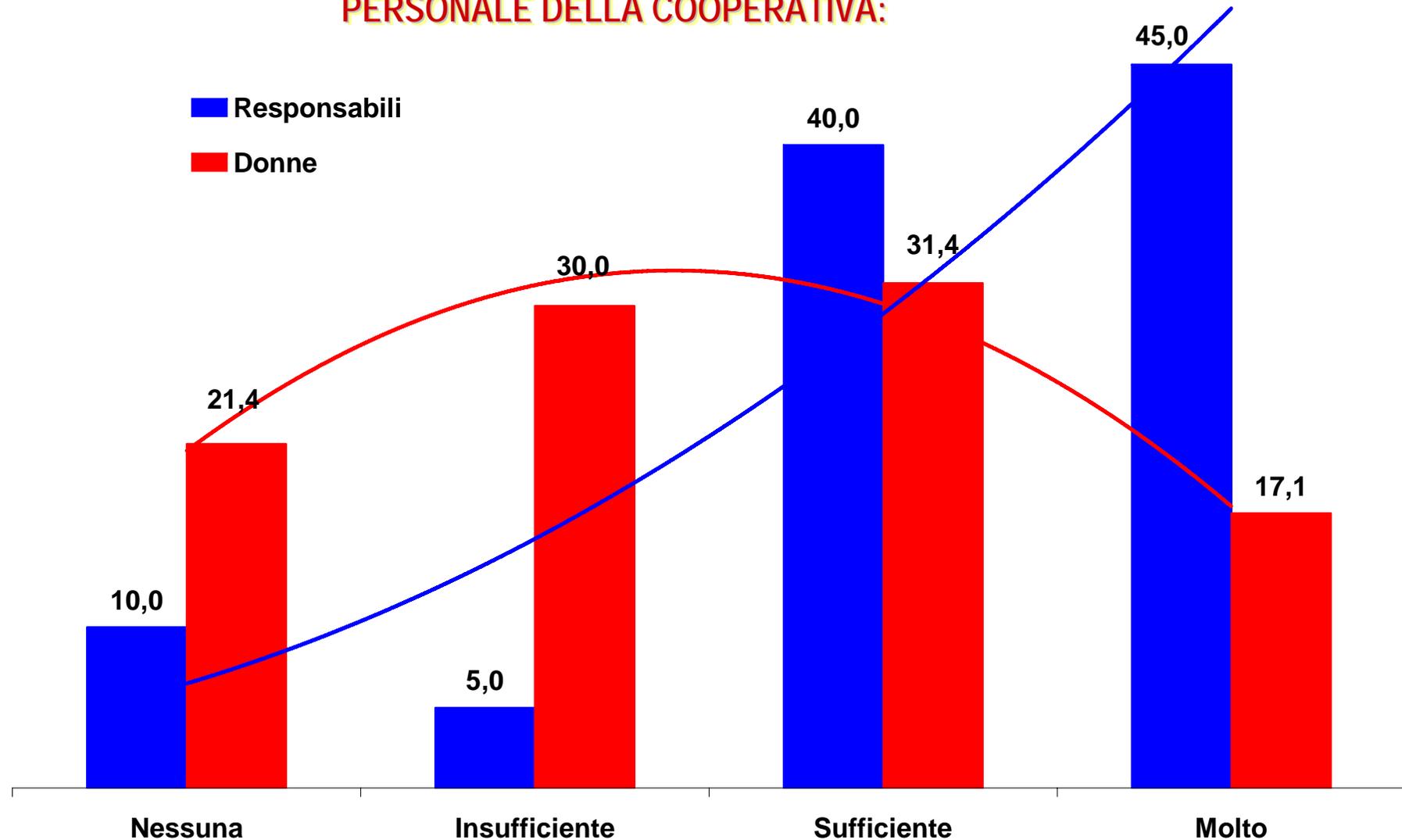
“DIFFUSA” È LA PRATICA DEL BILANCIO SOCIALE, UN’ALTRA CARATTERISTICA DELLE COOP E DELLA LORO VOLONTÀ (NECESSITÀ) DI DISTINGUERSI ... MA (SOLO) 4 SU 10 “SANNO” COS’È UN BILANCIO DI GENERE ... CHE COMUNQUE 1 SU 3 DICHIARA DI REDIGERE ... (QUELLE PIÙ GRANDI PER DIMENSIONI E VOLUME DI AFFARI). LE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE SEMBRANO PRATICA DIFFUSA (QUANTE AZIENDE NON COOP LE UTILIZZANO?) MA ANCHE IN QUESTO CASO LE DONNE LE SOVRASTIMANO (71,3%)...



Bilancio sociale e partecipazione



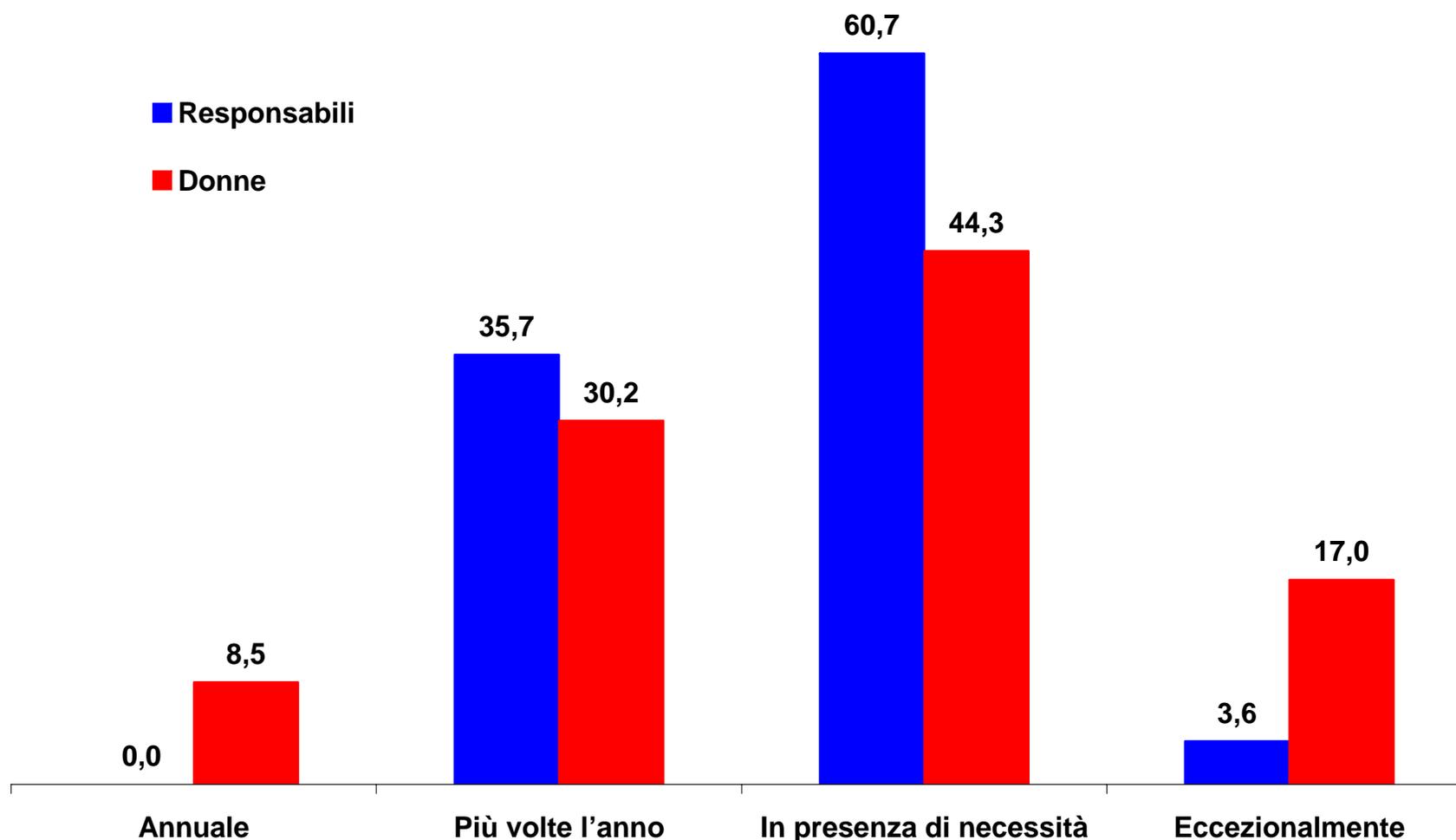
IN CHE MISURA IL BILANCIO SOCIALE È CONDIVISO CON IL PERSONALE DELLA COOPERATIVA:



...MA IL BILANCIO SOCIALE NON BASTA FARLO... OCCORRE CONDIVIDERLO E LA MISURA DELLA CONDIVISIONE È VISIBILMENTE DIFFORME NEL GIUDIZIO DELLE DONNE E DEI RESPONSABILI INTERVISTATI...



INCONTRI TRA DIRIGENTI E DIPENDENTI SONO GIÀ PRESENTI NELLA COOPERATIVA CON FREQUENZA ...



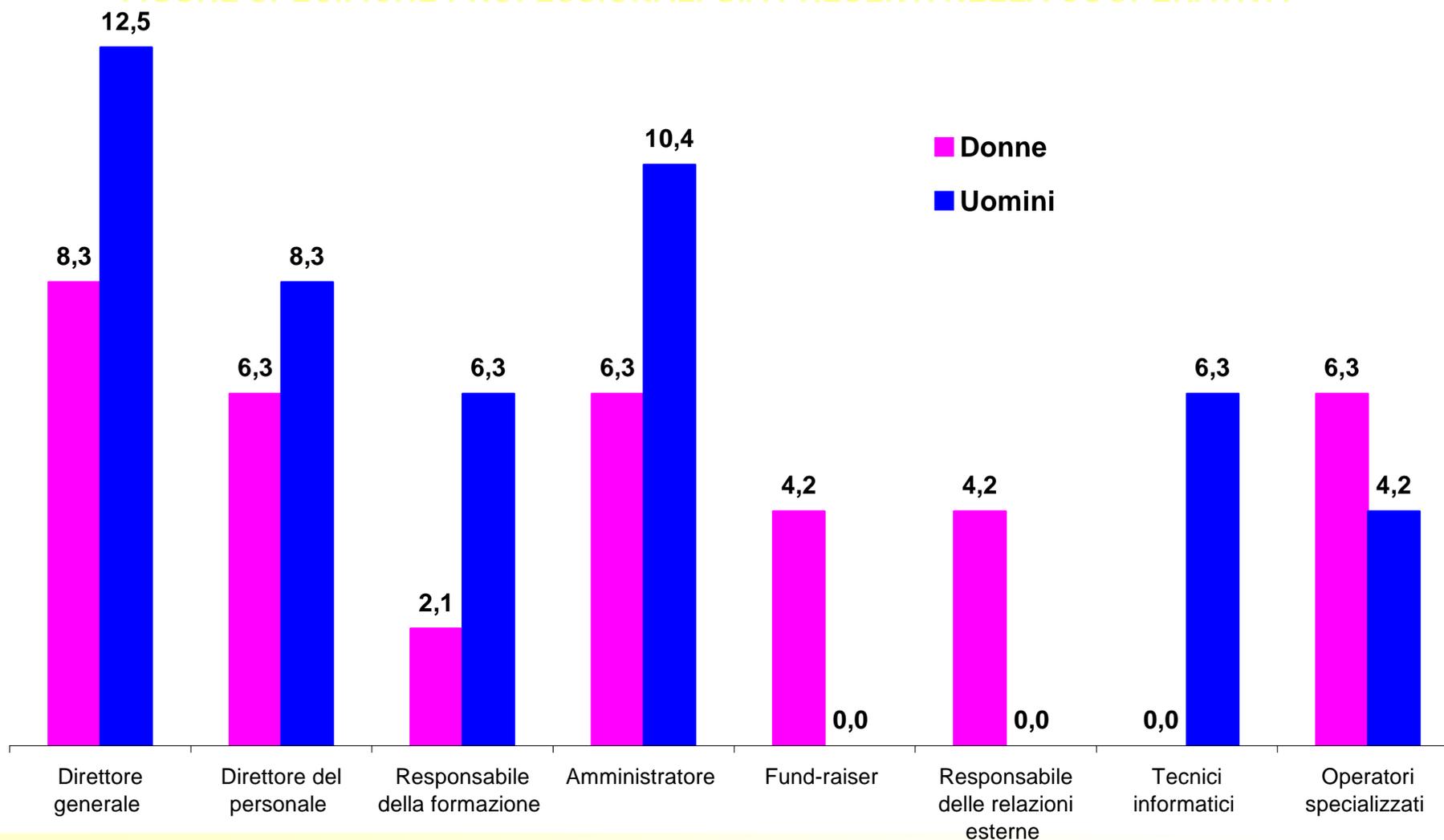
LE PRATICHE DI DEMOCRAZIA (PUR CON ANDAMENTO DIFFORME) RAPPRESENTANO UNA BUONA E DIFFUSA PRATICA (ANCHE SE I RESPONSABILI TENDONO A SOVRASTIMARLE ...)



Figure professionali



FIGURE SPECIFICHE PROFESSIONALI GIÀ PRESENTI NELLA COOPERATIVA



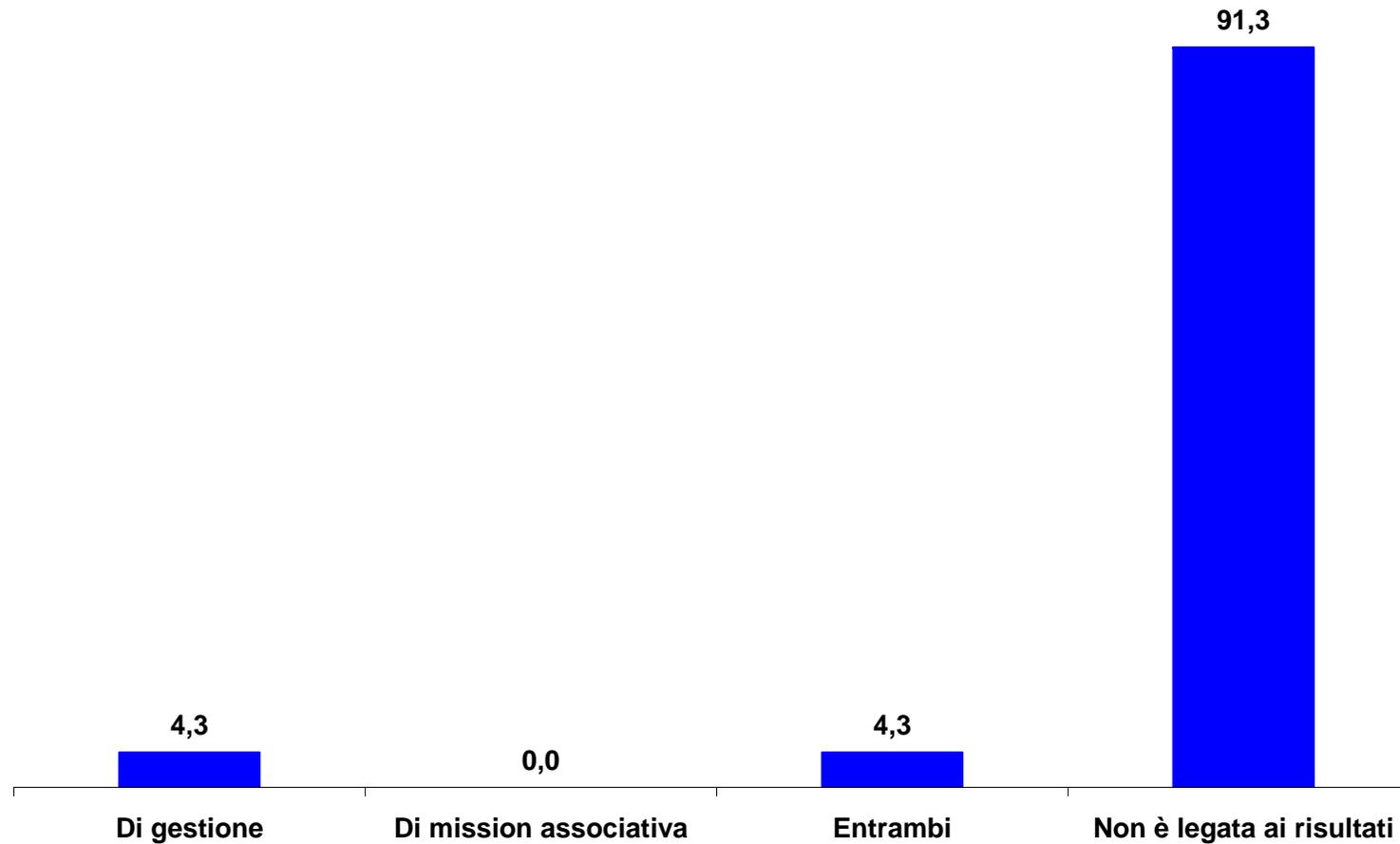
MA COSA FANNO LE DONNE IN COOP? CURANO RELAZIONI E CERCANO FINANZIAMENTI E FANNO GLI OPERATORI SPECIALIZZATI ... MENO IL D.G., IL RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE, L'AMMINISTRATORE, IL DIRETTORE DEL PERSONALE, NON I TECNICI INFORMATICI ...



Partecipazione



LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI È LEGATA AI RISULTATI ...



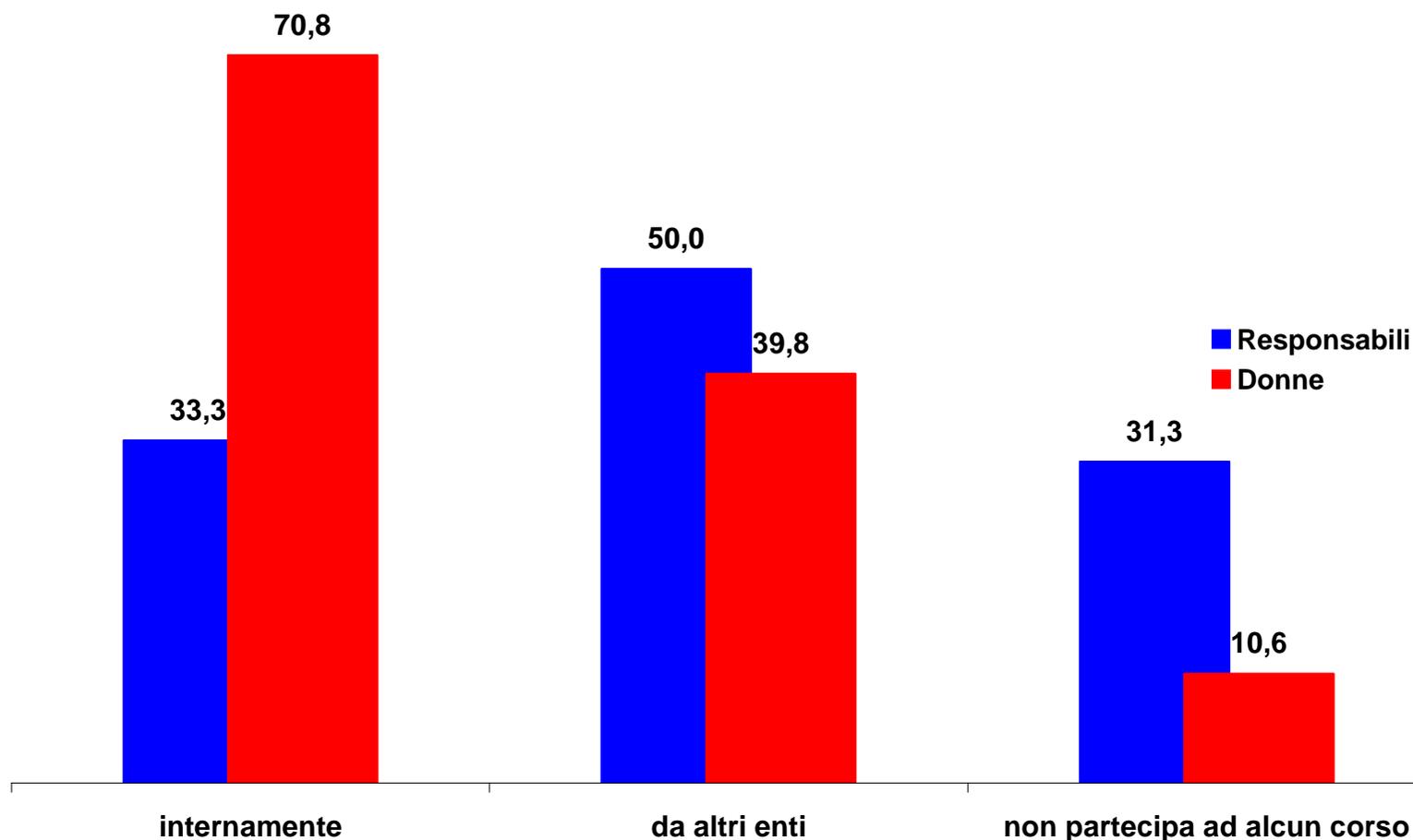
DIRIGENTI "DENUNCIANO" CHE IL LORO COMPENSO NON È LEGATO AD ALCUN RISULTATO...



Formazione



IL PERSONALE PARTECIPA A CORSI FORMATIVI ORGANIZZATI



LA FORMAZIONE È DIFFUSA PUR IN FORME DIVERSE, LE DONNE SOSPETTANO UNA MAGGIORE PROPENSIONE DEL PERSONALE A PARTECIPARE, MENTRE CHI DIRIGE (E MEGLIO CONOSCE) RIVELA CHE UN TERZO DEL TOTALE NON PARTECIPA AD ALCUN CORSO (SONO MOLTI? SONO POCHI?) IL CONFRONTO VA FATTO CON LA REALTÀ ESTERNA.....

IN OGNI CASO PROPENDONO PER LA FORMAZIONE LE COOP SOCIALI (SIA INTERNA CHE ESTERNA), DECISAMENTE MINORE È LA PROPENSIONE DI QUELLE AGRICOLE E DI CONSUMO, MENTRE QUELLE DI PRODUZIONE (QUANDO LA PROMUOVONO) SI AFFIDANO AD ALTRI ENTI.....



IL PERSONALE CHE PARTECIPA A CORSI FORMATIVI

34%

Quanti sono stati i partecipanti ai corsi di formazione, coloro che hanno abbandonato il corso, e quelli che avevano dato la disponibilità ma poi hanno rinunciato – Indicatori sintetici per sesso

| | Dipendenti | Partecipanti | Abbandoni | Tasso abbandono | Rinunce | Tasso di rinuncia |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-------------------|
| DONNE | 61,2% | 75,0% | 66,7% | 2,5% | 63,6% | 3,4% |
| UOMINI | 38,8% | 25,0% | 33,3% | 3,7% | 36,4% | 5,9% |
| TOTALE | 100% | 100% | 100% | 2,8% | 100% | 4,1% |

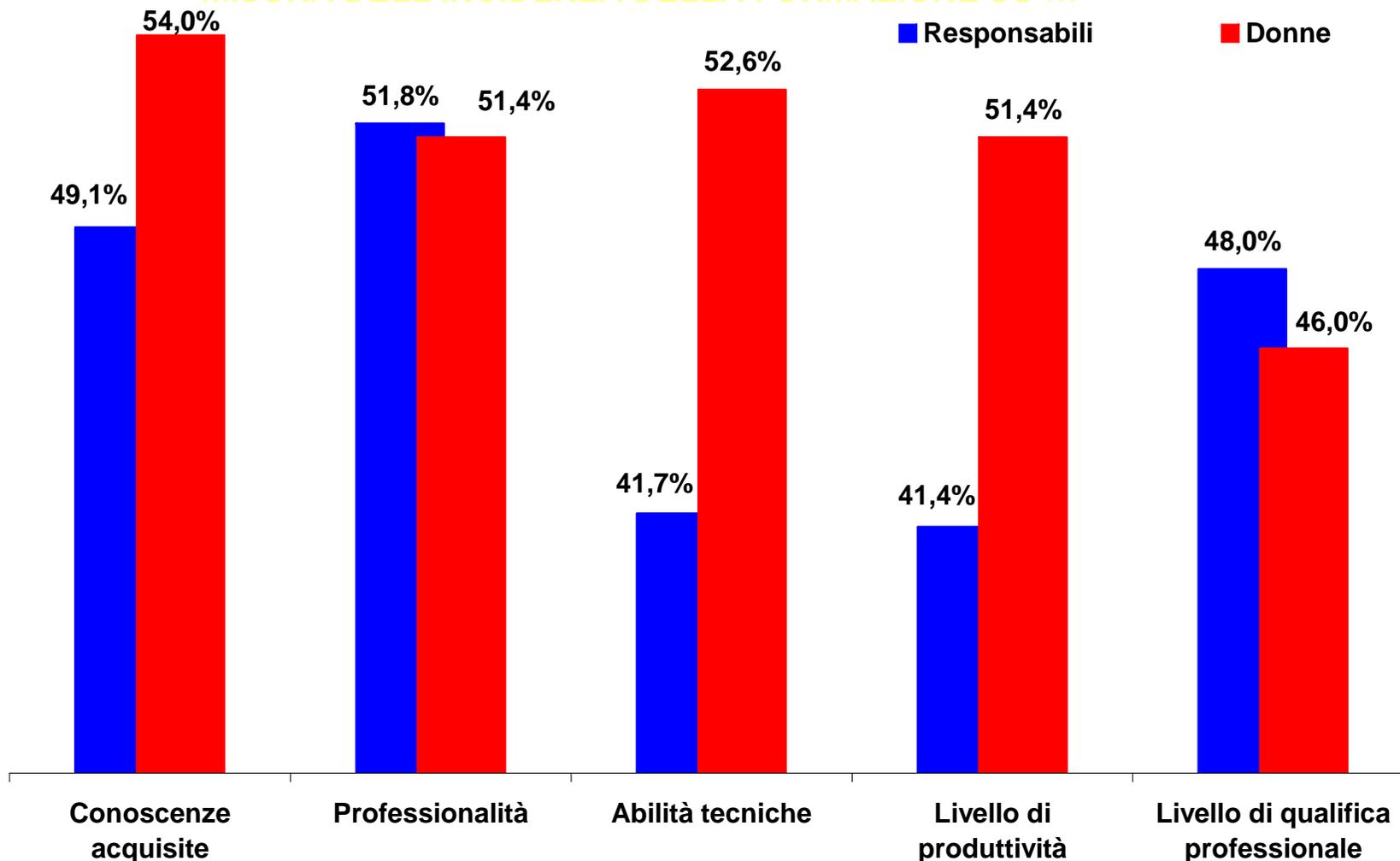
**LE DONNE HANNO UNA PROPENSIONE MAGGIORE ALLA PARTECIPAZIONE;
ABBANDONANO MENO DEGLI UOMINI E PRESENTANO ANCHE UN PIU'
CONTENUTO TASSO DI RINUNCIA**



Formazione



MISURA DELL'INCIDENZA DELLA FORMAZIONE SU ...



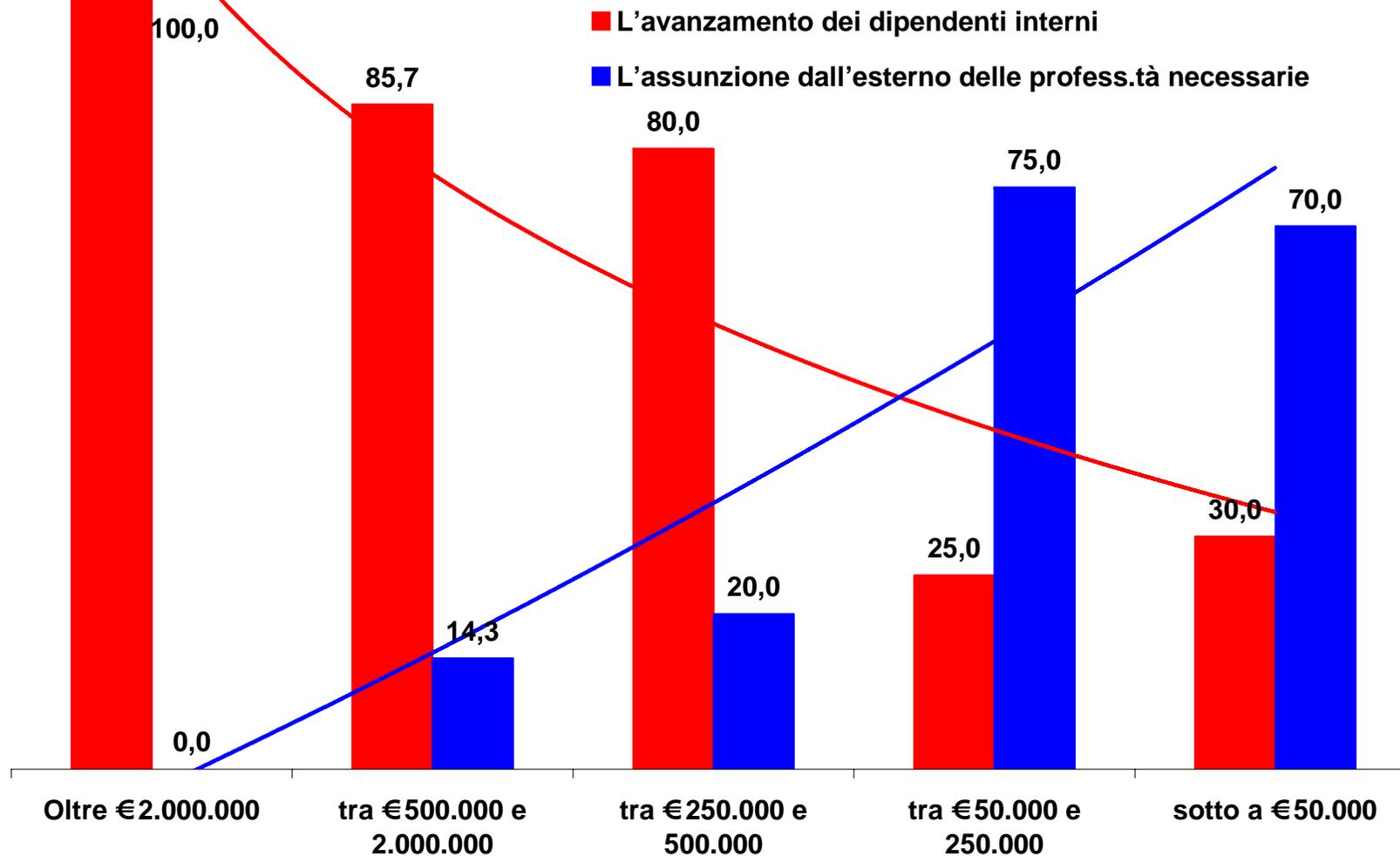
COME NEL GIUDIZIO DELLE DONNE ANCHE IN QUESTO CASO LA FORMAZIONE RESTITUISCE CONOSCENZA E PROFESSIONALITÀ MA I GIUDIZI DEI RESPONSABILI RIVELANO UN SOTTOFONDO DI MAGGIORE DISINCANTO NEI PERCORSI FORMATIVI I CON RISULTATI SEMPRE INFERIORI A QUELLI DICHIARATI DALLE DONNE ... MENTRE ATTRIBUISCONO AI PERCORSI FORMATIVI RICADUTE BEN MAGGIORI SUI LIVELLI DI QUALIFICA PROFESSIONALE



Percorsi di carriera



LA COOPERATIVA TENDENZIALMENTE PROMUOVE ... PER CLASSI DI BILANCIO



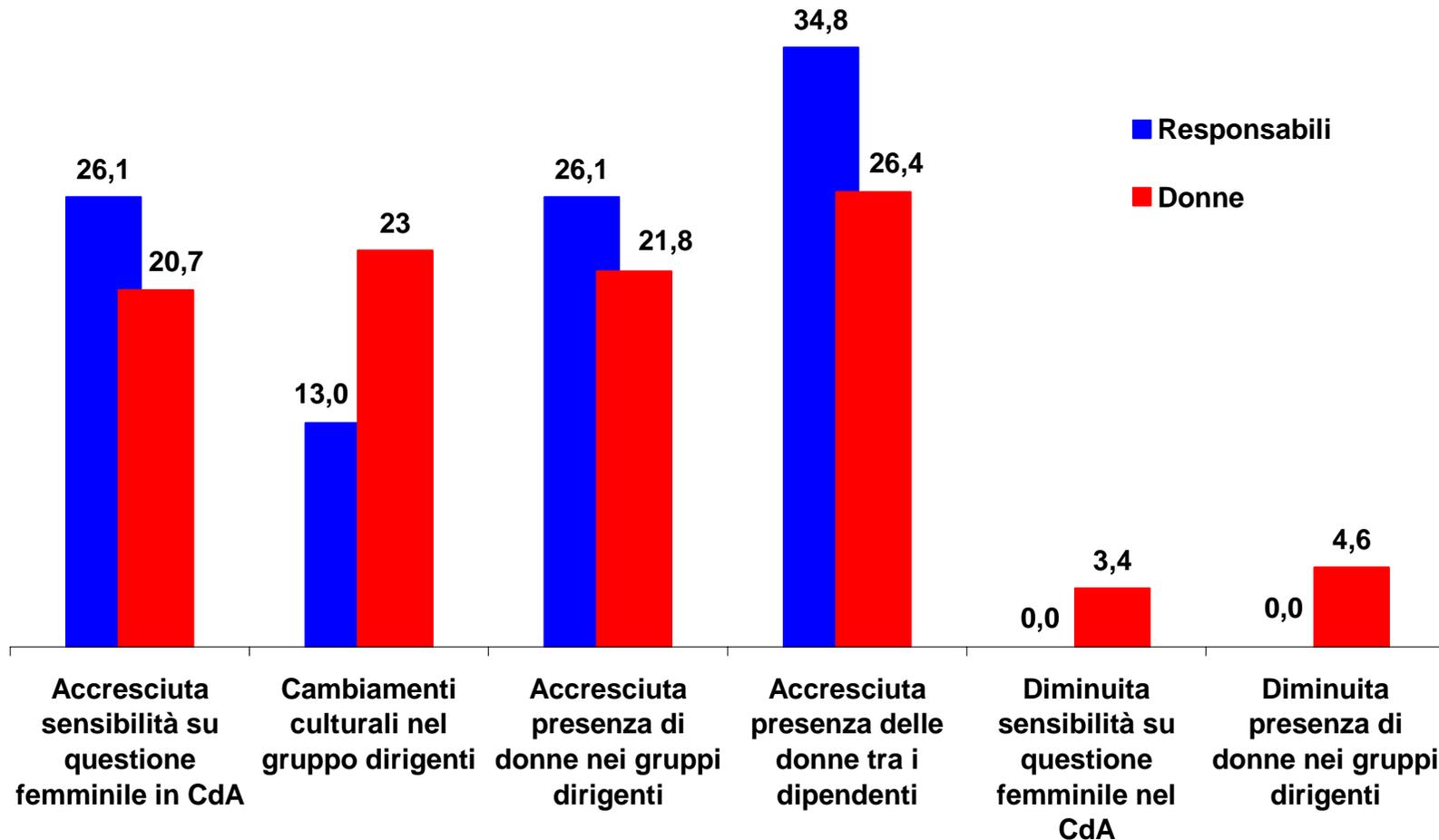
L'ESISTENZA DI UNA CORRELAZIONE TRA LE PROPENSIONI ESAMINATE ED IL FATTURATO EVIDENZIA CHE L'OPZIONE DELLA VALORIZZAZIONE INTERNA E' UNA PRATICA VIRTUOSA SOLO PER CHI "PUÒ". IN CONDIZIONI DI MINORI DISPONIBILITÀ ECONOMICHE, RISULTA INSOSTENIBILE. INOLTRE PIÙ RISORSE EQUIVALE A PIÙ PERSONALE, PIÙ DISPONIBILITÀ, PIÙ COMPETENZE, INSOMMA MAGGIORI POSSIBILITÀ



Percorsi di carriera



I CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA CARRIERA DELLE DONNE, DERIVANO DA ...



I DIRIGENTI TENDONO AD ATTRIBUIRE I CAMBIAMENTI (MIGLIORAMENTI) SOPRAGGIUNTI IN MISURA MAGGIORE DI QUANTO NON FACCIANO LE DONNE AD UNA LORO ACCRESCIUTA SENSIBILITÀ (IN QUANTO AMMINISTRATORI) E TENDONO A SOPRAVALUTARE (IN SENSO RELATIVO) L'ACCRESCIUTA PRESENZA DELLE DONNE NEI GRUPPI DIRIGENTI, MA LORO (ANCOR PIÙ DELLE DONNE) CONSIDERANO CHE, IN ULTIMO, LA MAGGIOR INCIDENZA DEI CAMBIAMENTI (MIGLIORAMENTI) SOPRAGGIUNTI RISPETTO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA DELLE DONNE DERIVANO SODRATTUTTO DALL'ACCRESCIUTA FEMMINILIZZAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

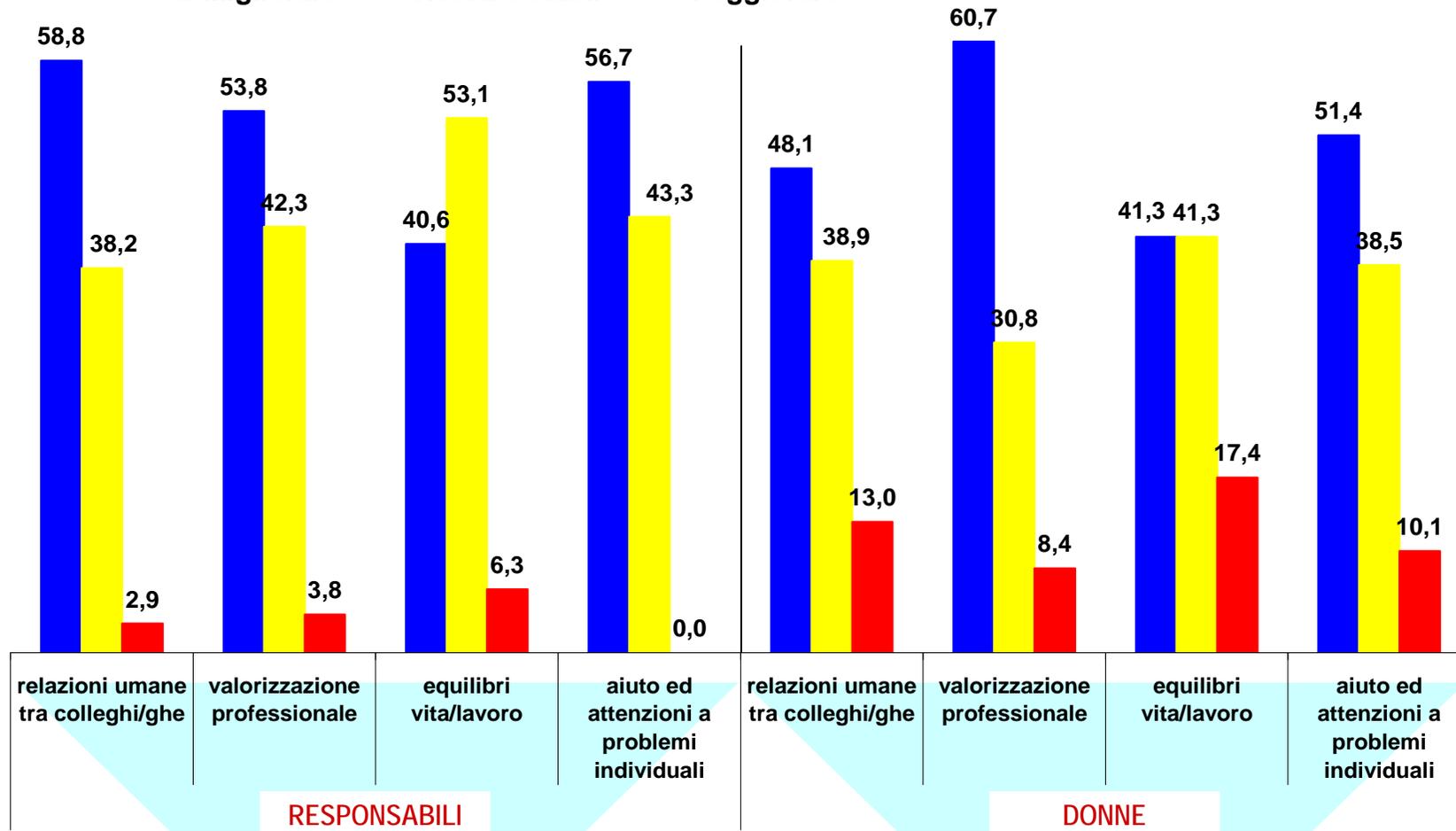


Prospettive



NELLA COOPERATIVA LA SITUAZIONE DELLE DONNE SUI DIVERSI PIANI CONSIDERATI TENDE A:

■ Migliorare ■ Restare stabile ■ Peggiorare



ANCHE PER I RESPONSABILI LA SITUAZIONE NELLA PROPRIA COOP TENDE A MIGLIORARE... QUASI MAI PEGGIORA, (MENTRE PER UNA PARTE DELLE DONNE...). SOLO SUL PIANO DELLA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE LE DONNE PERCEPISCONO UNA PROSPETTIVA MIGLIORE, PER IL RESTO LA VISIONE DEI RESPONSABILI È SENZ'ALTRO PIÙ OTTIMISTICA... IN OGNI CASO, IN QUESTO QUADRO DI OTTIMISMO, LO SCOGLIO RESTA LA DIFFICOLTÀ A CONIUGARE EQUILIBRI DI VITA E LAVORO...



Il peso delle donne



I LAVORATORI DONNE E UOMINI PER TIPOLOGIA

| | DONNE | UOMINI | % Donne | % Uomini |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Socio-lavoratore – dipendente | 522 | 321 | 62% | 38% |
| Socio-lavoratore - Collaborazione a progetto | 20 | 6 | 77% | 23% |
| Socio lavoratore – altro | 12 | 11 | 52% | 48% |
| Dipendenti non soci | 360 | 250 | 59% | 41% |
| Collaborazione a progetto – non soci | 40 | 21 | 66% | 34% |
| Prestazione occasionale | 27 | 10 | 73% | 27% |
| P.Iva | 1 | 7 | 13% | 88% |
| Stagista/ tirocinante | 4 | 1 | 80% | 20% |
| Servizio Civile | 1 | 0 | 100% | 0% |
| TOTALE | 987 | 627 | 61% | 39% |

LE DONNE RAPPRESENTANO 6 OCCUPATI SU 10 DEI LAVORATORI ... MA UNA MAGGIORANZA ANCORA PIÙ AMPIA NEI RAPPORTI IN FORME PRECARIE ... (PIÙ DI 7 SU 10)

| | DONNE | UOMINI | % Donne | % Uomini |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Forme permanenti di lavoro | 895 | 589 | 60% | 40% |
| Forme Precarie | 92 | 38 | 71% | 29% |
| TOTALE | 987 | 627 | 61% | 39% |

I LAVORATORI DONNE E UOMINI SVANTAGGIATI RAPPRESENTANO IL 5,4% DEL TOTALE, SONO ASSUNTI CON UNA PROPENSIONE AL MASCHILE MA ESCLUSIVAMENTE IN FORME STABILI.

| INCIDENZA SVANTAGGIATI | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Forme permanenti di lavoro | 4,5% | 7,8% | 5,8% |
| Forme Precarie | 1,1% | 0,0% | 0,8% |
| TOTALE | 4,2% | 7,3% | 5,4% |



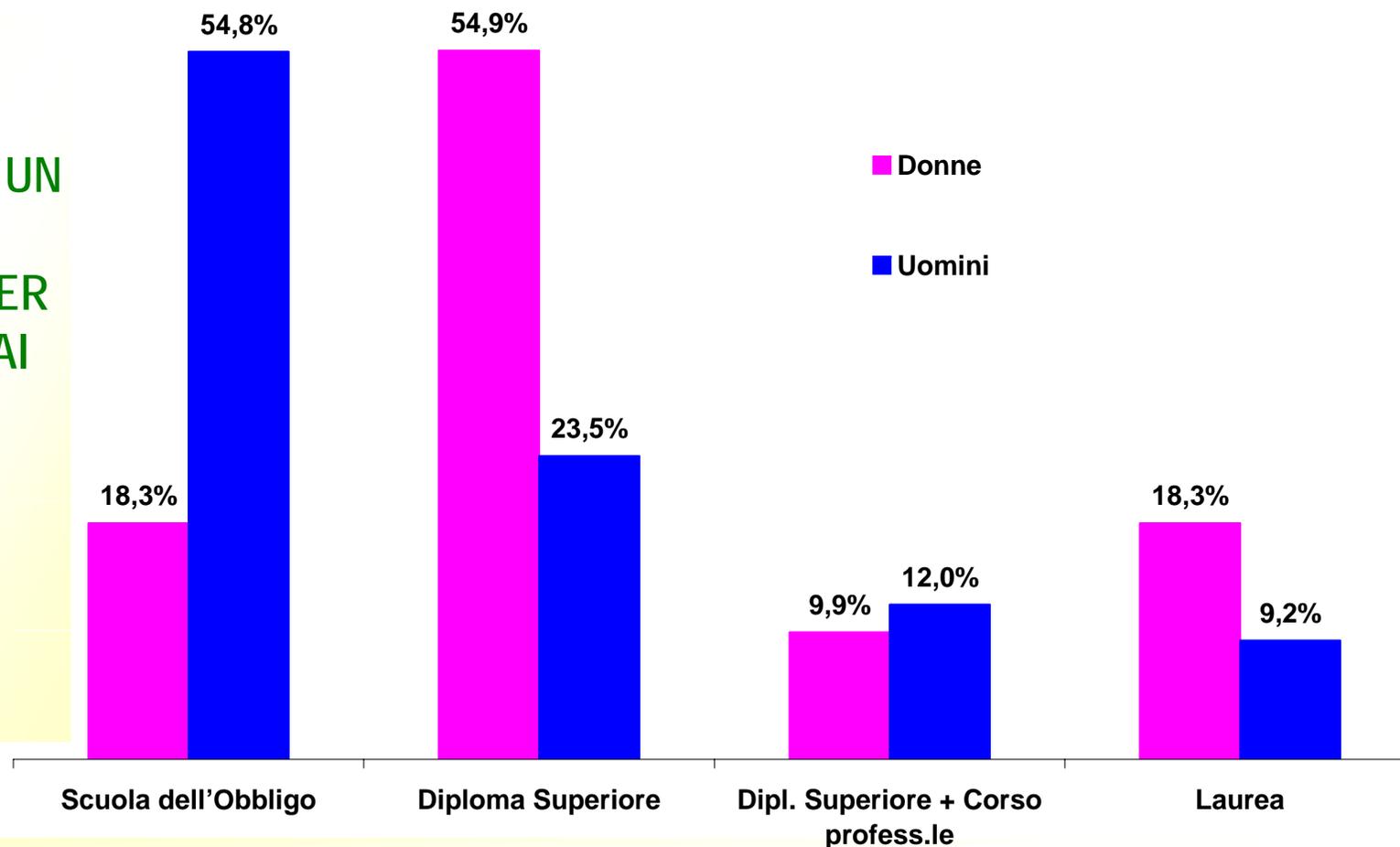
Il peso delle donne



LA COMPOSIZIONE DEI C.D.A. PER SESSO E PER TIPOLO DI STUDIO

NEI C.D.A. LA PRESENZA FEMMINILE SCENDE AL 23,2% MENTRE QUELLA DEI DIPENDENTI SVANTAGGIATI ADDIRITTURA AL 2,9% CON 1 SOLA PRESENZA FEMMINILE

IL TIPOLO DI STUDIO NON RAPPRESENTA UN REQUISITO NECESSARIO PER PARTECIPARE AI C.D.A. DELLE COOP, (CONSIGLIERI/E CON TIPOLO DELL'OBBLIGO 46%) ...



... MA SE IL TIPOLO DI STUDIO NON È RICHIESTO AGLI UOMINI È INVECE REQUISITO NECESSARIO PER APRIRE LA PARTECIPAZIONE ALLE DONNE.



Il peso delle donne



LE CARICHE STATUTARIE

I C.D.A. ACCOLGONO IL 19% DELLA POPOLAZIONE TOTALE DEGLI OCCUPATI, MA PER 100 UOMINI PRESENTI 38 FINISCONO IN CONSIGLIO, MENTRE PER 100 DONNE SOLO 7 VI ACCEDONO...).

| | DONNE | UOMINI | TOTALE | Tasso | % DONNE | % UOMINI | % TOTALE |
|--------------------|-----------|------------|------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Presidente | 11 | 35 | 46 | 23,9% | 15,9% | 13,8% | 14,3% |
| Vice presidente | 13 | 33 | 46 | 28,3% | 18,8% | 13,0% | 14,3% |
| Tesoriere | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 0,0% | 1,2% | 0,9% |
| Sindaco revisore | 5 | 31 | 36 | 13,9% | 7,2% | 12,3% | 11,2% |
| Membro del CDA | 39 | 143 | 182 | 21,4% | 56,5% | 56,5% | 56,5% |
| Direttore-Ammin.re | 0 | 5 | 5 | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 1,6% |
| Altro | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 1,4% | 1,2% | 1,2% |
| TOTALE | 69 | 253 | 322 | 21,4% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

IN OGNI CASO LA PRESENZA FEMMINILE NEI C.D.A. PROPENDE AD ASSUMERE MASSIME RESPONSABILITÀ IN MISURA LEGGERMENTE SUPERIORE ALLA LORO QUOTA DI PRESENZA.



Il peso delle donne



UN RIEPILOGO DELLA PRESENZA DELLE DONNE NELLA COOPERAZIONE

