



SGUARDO SUL TERZO SETTORE IN FVG

Confindustria, Udine 15/11/2019



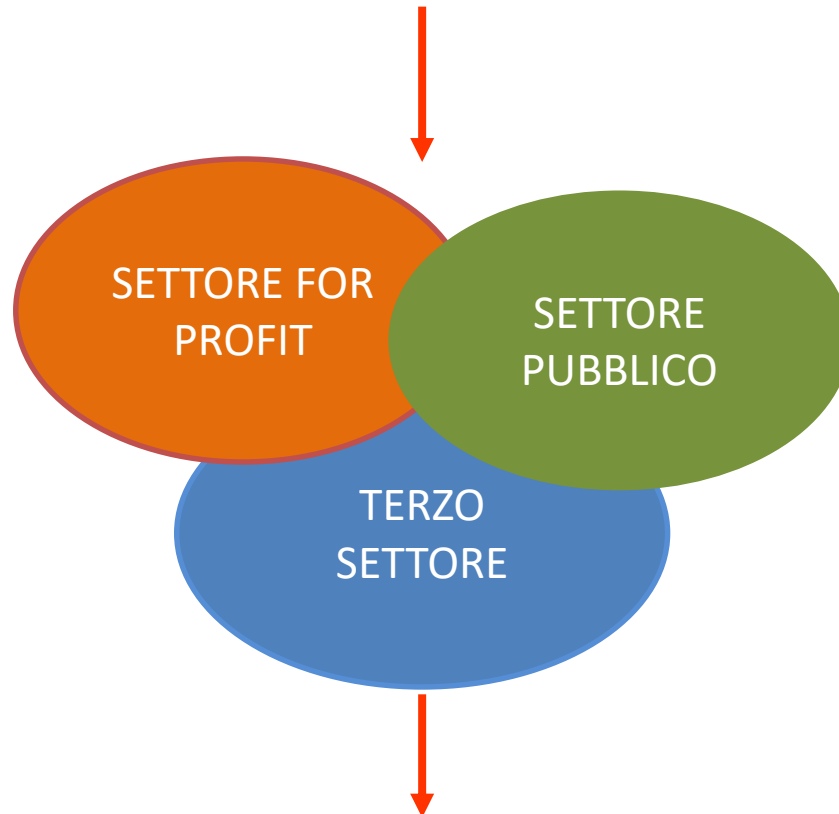
Parità di genere tra primo, secondo e terzo settore

Presentazione di
Chiara Cristini



Rispetto alle «questioni di genere», quali sono le dinamiche organizzative che si osservano nel TS? Diversità o isomorfismo rispetto a pubblico e privato?

5 PARITÀ DI GENERE



«Isomorfismi di genere? Donne e uomini nel Terzo settore del Nord Est», di C.Cristini, M. Marcolin, P. Tomasin in Saperi di Genere, Università di Trento

C. Cristini nel **Rapporto 2018 del Terzo settore in FVG**

Cosa abbiamo considerato?

Dati relativi alla presenza femminile → ISTAT (9° Censimento dell'industria, dei servizi e Censimento delle Istituzioni Non Profit – dati 2011)

- Letteratura disponibile
- Altre indagini realizzate sul tema oggetto d'analisi
- Statuti, bilanci sociali e altri documenti prodotti dalle organizzazioni del Terzo settore
- Progetti di azione positiva realizzati in FVG

Le definizioni di Terzo Settore: «normativa»

«Il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi»

[Art. 1 - Legge 106/2016]



...in base alla letteratura

“un insieme, vasto ed eterogeneo di aggregazioni collettive che, sotto un profilo strettamente funzionale, intendono collocarsi su una **terza via rispetto allo stato e al mercato**”

(Agenzia per il Terzo settore, 2011).

«...mostra un *diffuso immaginario*, che lo vede esprimere **una diversità, anche di tipo culturale** rispetto agli altri due settori: **maggior democraticità, solidarietà, apertura alla diversità**, ecc. (Fazzi, 2000)

«...è uno **“spazio privilegiato per la realizzazione professionale di molte donne e il contrasto di forme di discriminazione persistenti in altri settori del mondo del lavoro”** (Deriu, De Francesco, 2016: 80)



Quante sono le donne nel Terzo settore?

In **FVG** [Istat, Censimento industria 2011] ci sono:
11.751 unità attive | 24.064 occupate/i | 164.782 volontari/e

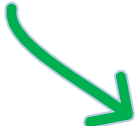
 Sul totale degli **occupati**, in **FVG le F rappresentano il 66,8%** (68,8% nel NE e 66,9% in ITA).

% F max nel NE: enti eccles.(83,8%), coop.soc. (74,8%), fondazioni (73,8%)

 Sul totale dei **volontari**, nel Nord Est le F rappresentano il **36,4%**.

% F max nel NE: enti eccl. (59,8%), fondazioni (53,3%), coop. Soc. (50,8%);

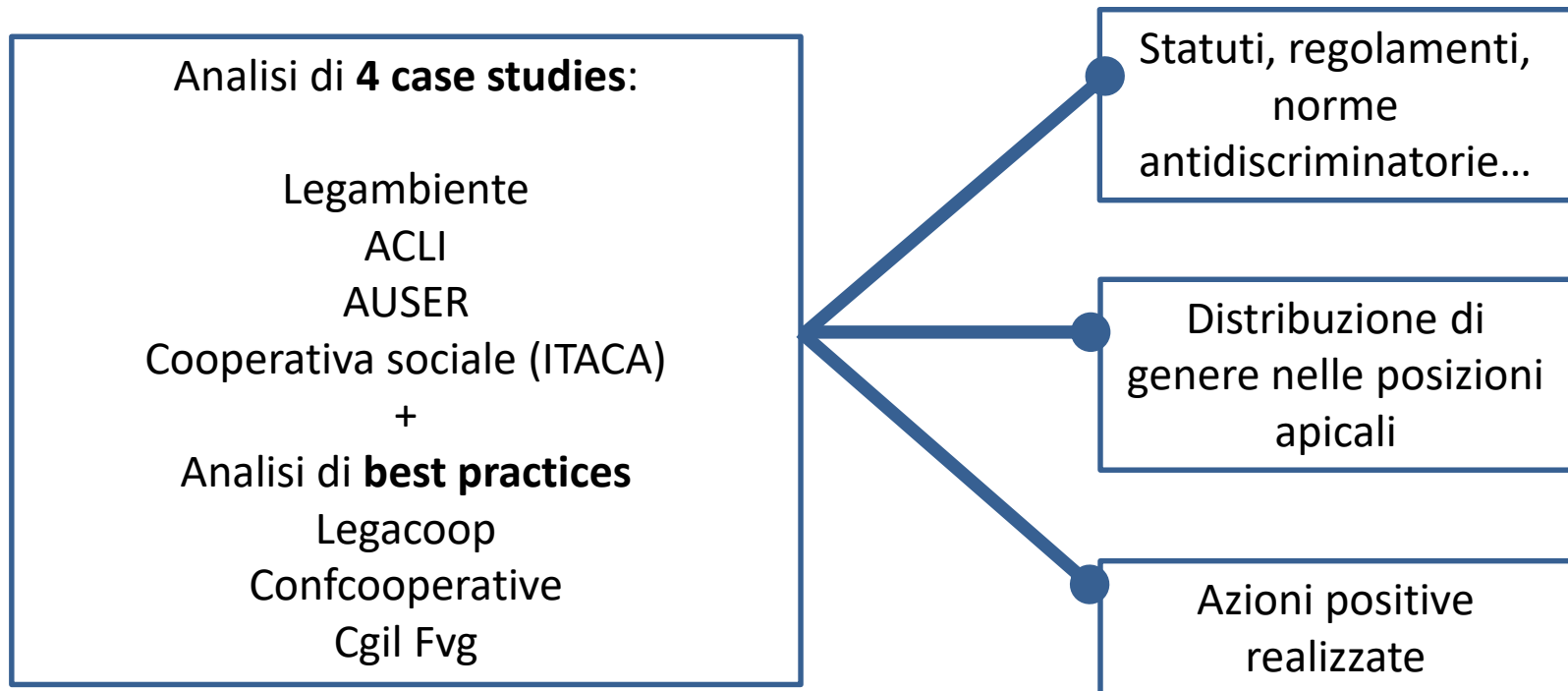
Differenze tra settori:

 **Volontari** → % F max nel NE: **religione** (55,2%), **cooperazione internazionale** e **istruzione/educazione** (52,2%)

Dipendenti → %F max nel NE: **assistenza** (81,4%), **istruzione e ricerca** (78,7%), **sanità** (73,0%)

Il lungo cammino verso la parità: a che punto siamo?

L'insieme di regole e strumenti, gli organismi previsti per il conseguimento della parità nei contesti organizzativi profit e nelle PA (normativa, contrattazione, organismi di parità, azioni positive): com'è recepito e adottato nel terzo settore?



Parità formale e/o sostanziale: cosa abbiamo osservato

- richiami nelle finalità ai principi di pari opportunità tra uomini e donne;
- un'attenzione alla dimensione di genere con riferimento alla dimensione associativa, alla composizione degli organi di rappresentanza e governo;
- la presenza di eventuali meccanismi antidiscriminatori (“quote di genere”);
- la previsione di organismi dedicati al monitoraggio o promozione delle pari opportunità tra uomini e donne nell'organizzazione (es. coordinamenti, commissioni);
- l'eventuale declinazione al maschile e al femminile almeno di alcuni termini-chiave (soci e socie, delegati e delegate, ecc.).



Parità formale e/o sostanziale: cosa abbiamo osservato

- Linguaggio attento al genere: **se** presente, tende a perdersi negli articolati?
- Meccanismi antidiscriminatori («quote»): **se** presenti sono efficaci e vincolanti?
- Organismi di parità? Esistono **e** funzionano?



- Ruolo-chiave della dimensione **culturale** (organizzativa, individuale, del lavoro...)
- **Analogia e trasferimento** dei meccanismi, delle «regole del gioco» da profit a non profit
- Importanza e necessità di attuare **azioni positive** e di pratiche di *diversity management*

Conclusioni

Uomini e donne **non** sono *parimenti* presenti nelle organizzazioni del Terzo settore operanti nel Nordest. Le diversità osservate nel Terzo settore (gender gap), presentano forti similitudini con il settore profit e nella PA → **isomorfismo di genere a “valenza negativa”** (segregazione orizzontale, verticale).

Nel mondo profit e nella PA i (parziali) risultati conseguiti hanno fatto leva su un mix di «strumenti»: la normativa, l’attivazione di organismi garanti delle pari opportunità, l’attivazione di azioni positive e la sinergia con gli strumenti di *soft law*, quali gli strumenti rendicontativi di genere o le certificazioni connesse alla responsabilità sociale di impresa → **condivisione di strumenti e prassi per le pari opportunità** di genere.

Confronto profondo e continuo delle buone pratiche tra le organizzazioni appartenenti ai tre settori, proteso a riequilibrare le disparità oggi così presenti, puntando a prevenire e rimuovere le cause profonde che rendono ancora incompiuto il percorso verso la parità tra uomini e donne → possibilità di innescare un **isomorfismo di genere a valenza positiva.**

Grazie per l'attenzione !

Chiara Cristini
mail : cristini.c@iresfvg.org

