



“SENZA EQUILIBRIO”
Essere donna nel
Credito Cooperativo Mediocrati

Perché “senza” equilibrio?



Parità e pari opportunità

Costituzione della Repubblica italiana:

la base della nostra convivenza e del principio di uguaglianza di genere

Articolo 3: "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese".

Articolo 29: "la Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare".

Articolo 37: "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Articolo 51 (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003): "tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

Articolo 117 (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001): "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

Norme di tutela e di garanzia della parità, lotta alle discriminazioni, azioni positive e integrazione delle tematiche di genere.

Comunicazione della Commissione Europea del 21 settembre 2010 Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, che ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea ed è in vigore dal 1° dicembre 2009.

Articolo 1 bis: "la parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli stati membri.

Articolo 2, comma 3: l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "la parità tra donne e uomini".

Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 771/2006/CE del 17 maggio 2006, Verso una società giusta, che ha istituito l'Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti (2007).

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, che abroga molte delle leggi precedenti e riunisce in un testo unico l'insieme della legislazione in materia.

Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006, Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010) (la cosiddetta Road map), un percorso strategico per conseguire l'eguaglianza di genere, articolato in sei settori di intervento prioritari:

- realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne;
- migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare;
- promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali;
- combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani;
- eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società;
- promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione europea.

Norme di tutela e di garanzia della parità, lotta alle discriminazioni, azioni positive e integrazione delle tematiche di genere – 2

Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005).

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000: pur non essendo inserita nel Trattato di Lisbona, è indicata dallo stesso come un documento giuridicamente vincolante, punto di riferimento per la legislazione europea e degli stati in materia di diritti e libertà..

Articolo 21: "Divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

Articolo 23: "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

Legge n. 151 del 19 maggio 1975, Riforma del diritto di famiglia: "Con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri".

A quasi 30 anni dalla Costituzione, si modifica il primo libro del Codice Civile Delle persone e della famiglia sulla base del principio di parità giuridica dei coniugi: sono abolite istituzioni secolari (dalla figura del capofamiglia all'istituto della dote), viene riconosciuta ai figli naturali la stessa tutela prevista per i figli legittimi, viene istituita la comunione dei beni come regime patrimoniale legale della famiglia, la patria potestà è sostituita dalla potestà congiunta di entrambi i genitori.

Legge n. 1176 del 17 luglio 1979: la donna acquista la piena potestà di compiere atti giuridici ed economici, fino ad allora soggetti all'istituto dell'autorizzazione maritale.

Istituzioni di parità

Direttiva del 4 marzo 2011 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità, Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2009 n. 8, Modifiche e integrazioni al regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.

Decreto Ministeriale 13 gennaio 2009, Nomina del Comitato per l'imprenditoria femminile.

Decreto Interministeriale del 13 novembre 2008, Nomina della Consigliera di Parità nazionale effettiva

Decreto Interministeriale del 14 ottobre 2008, Ricostituzione del Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

Decisione della Commissione Europea n. 2008/590/CE del 16 giugno 2008, Creazione di un comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini.

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 giugno 2008, Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità all'On. Dott.ssa Maria Rosaria Carfagna.

Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2008, Nomina della Consigliera di Parità nazionale effettiva e supplente.

Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 n. 115, Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.

Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 n. 111, Regolamento per il riordino del Comitato per l'imprenditoria femminile.

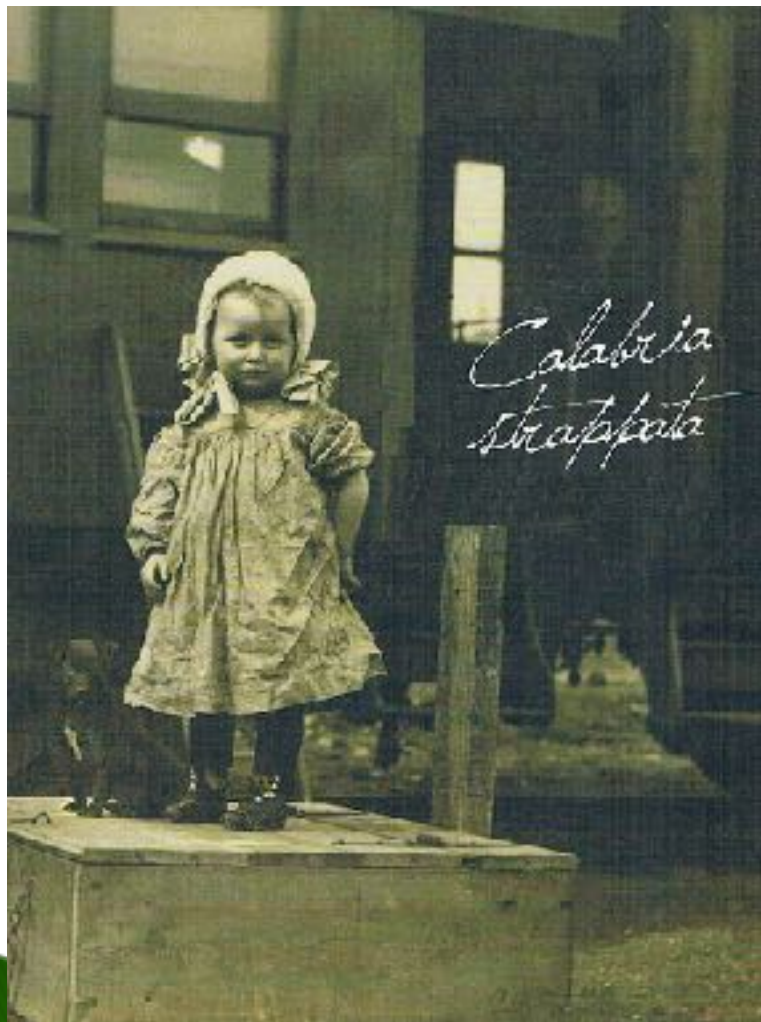
Regolamento n. 1922/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2006, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

Decreto Ministeriale 30 settembre 2004, Riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunità

IL NOSTRO MERCATO DEL LAVORO



PREMESSE SOCIALI E OCCUPAZIONALI



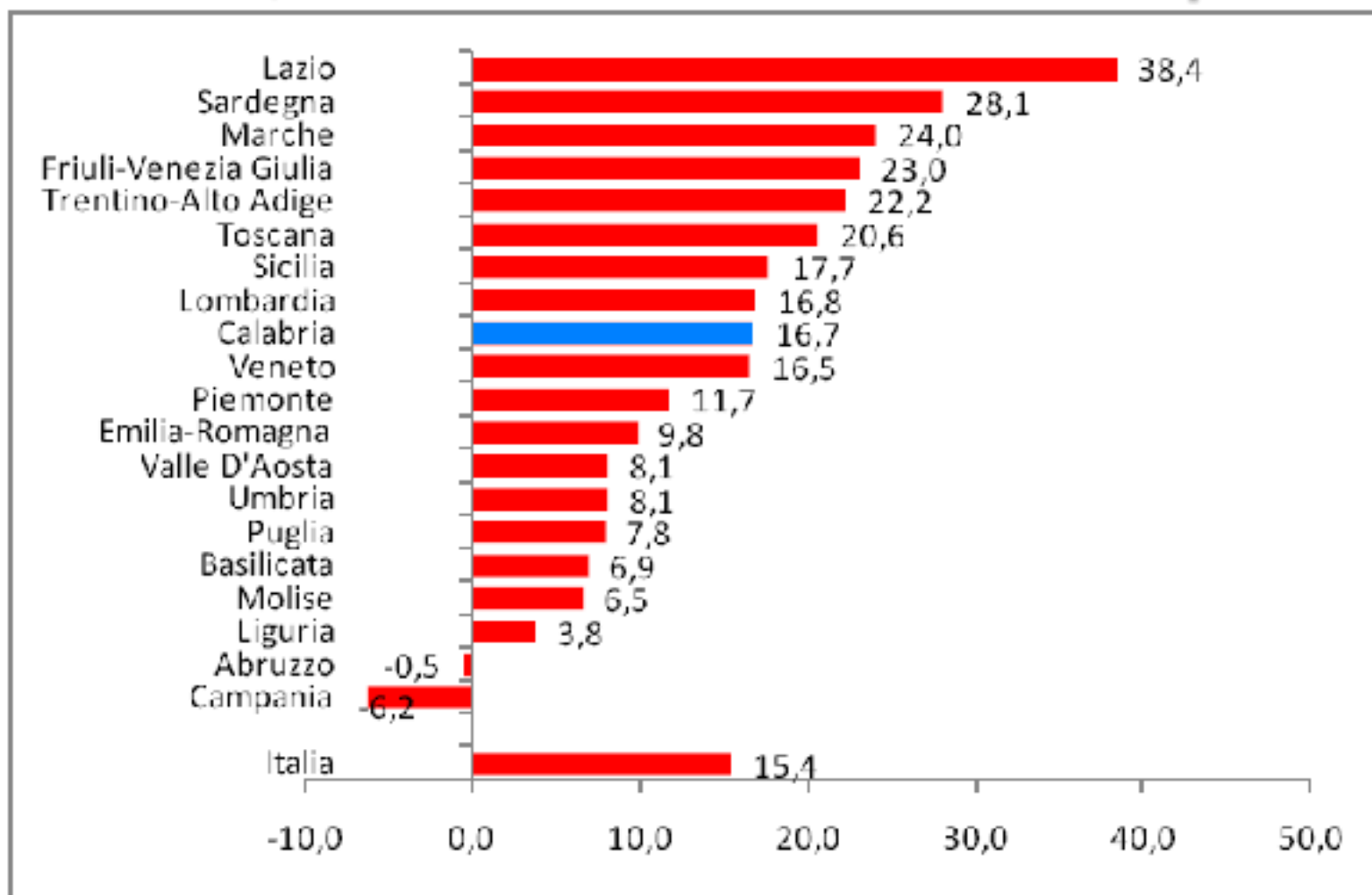
Contrariamente a quanto accade in molte regioni italiane, in Calabria si registra un saldo naturale leggermente positivo che risulta tuttavia più che controbilanciato da un saldo migratorio fortemente negativo. (tratto dalla presentazione al POR Calabria 2007/2013)

Dall'analisi degli ultimi dati sui principali indicatori di sintesi, emerge che il tasso di occupazione sia in Italia (dal 57,5% del 2009 al 56,9% del 2010) sia in Calabria (dal 43,1% del 2009 al 42,2% del 2010) ha registrato un tendenziale rallentamento. Nella classifica delle regioni italiane con tassi occupazionali più contenuti, la Calabria è penultima, seguita da Campania con il 39,9%



(Fonte: Demoskopika - VII 8 Rapporto BCC Mediocrati sull'economia Cosentino)

2000/2010 %* donne occupate



* I dati per il 2010 si riferiscono alla media dei primi 3 trimestri. Fonte: elaborazioni Censis su dati Istat

Tasso di occupazione comparato

Anni	Calabria			Italia		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
2001	33,2	20,1	47,1	43,8	31,7	56,9
2002	33,9	20,7	48,0	44,4	32,3	57,4
2003	34,3	21,2	48,2	44,8	32,8	57,8
2004	46,0	31,8	60,4	57,5	45,3	69,7
2005	44,5	30,8	58,4	57,5	45,3	69,7
2006	45,6	31,8	59,5	58,4	46,3	70,5
2007	44,9	31,0	59,0	58,7	46,7	70,7
2008	44,1	30,8	57,6	58,7	47,2	70,3
2009	43,1	30,2	56,2	57,5	46,4	68,6
2010	42,2	30,2	54,3	56,9	46,1	67,7

* Il tasso di occupazione femminile si calcola rapportando il numero delle occupate alla popolazione femminile di 15 anni e oltre per 100. il tasso di occupazione maschile si calcola nello stesso modo, considerando però i valori al maschile degli stessi aggregati.

Fonte: elaborazioni Eurispes/Demoskopika su dati Istat

L'Occupazione a Mediocrati*

Anno	Totale	Uomini	% sul tot.	% di incr.
2000	38	26	68	-
2010	94	49	52	88%

Anno	Totale	Donne	% sul tot.	% di incr.
2000	38	12	32	-
2010	94	45	48	275%

Da
così



a così



* Dati riferiti al 31.12.2010

La BCC Mediocrati in Calabria

Anni	Calabria		
	Totale	Uomini	Donne
2001	33,2	47,1	20
2002	33,9	48	21
2003	34,3	48,2	21
2004	46	60,4	32
2005	44,5	58,4	31
2006	45,6	59,5	32
2007	44,9	59	31
2008	44,1	57,6	31
2009	43,1	56,2	30
2010	42,2	54,3	30

Anni	BCC Mediocrati		
	Totale*	Donne	Uomini
2001	68	32	38
2002	63	37	41
2003	61	39	49
2004	57	43	61
2005	58	42	59
2006	57	43	67
2007	56	44	68
2008	51	49	75
2009	52	48	87
2010	52	48	88

* Dati assoluti, riferiti al numero degli occupati presso la BCC Mediocrati al 31.12.2010

La Banca vista dall'interno

Come eravamo...



... come siamo



 **BCC**
CREDITO COOPERATIVO

Mediocrati

La Banca vista dall'interno

inquadramento	totale	donne	uomini
Dirigenti	4	0	4
Quadri Direttivi 4° livello	1	0	1
Quadri Direttivi 3° livello	2	0	2
Quadri Direttivi 2° livello	5	3	2
Quadri direttivi 1° livello	10	5	5
3 Area Professionale 4° livello	10	6	4
3 Area Professionale 3° livello	12	8	4
3 Area Professionale 2° livello	14	6	8
3 Area Professionale 1° livello	12	7	5
2 Area Professionale 2° livello	18	8	10
2 Area Professionale 1° livello	4	2	2
Di cui a progetto	2	0	2
TOTALE	94	45	49

Dati assoluti, riferiti al numero degli occupati presso la BCC Mediocrati al 31.01.11



E I NOSTRI SOCI?

Tra i nostri soci, al 31.12.2010 la componente femminile era pari al 23%.

Le donne socie della Banca erano 882 su 3755.

Ma la componente femminile aumenta a ritmo più elevato di quella maschile.

Nel decennio 2000/2010 le donne aumentano con una percentuale che è passata dal 19% al 31%.

Nello stesso periodo, la componente maschile è passata da un aumento annuale del 76% al 53%.

Le percentuali diventano ancora più significative se riferite all'età media.

Tra i soci fino a 40 anni di età, le donne rappresentano il 35%; una percentuale che arriva quasi al 40% se si considerano i soci con meno di 30 anni.

Ciò testimonia il ruolo propulsivo della componente femminile nella impetuosa crescita che la banca ha fatto registrare dal 2000 ad oggi.

Negli ultimi cinque anni la Banca ha aumentato la propria base sociale del 48%. In questo rinnovamento, anagrafico e sostanziale, le donne stanno recitando un ruolo di primo piano.



LA PARTECIPAZIONE IN ASSEMBLEA

Assemblea	Presenti		uomini			donne			aziende		
	Anno	totale presenti	N° uomini presenti	% sul totale soci uomini della Banca	% sul totale uomini presenti	N° donne presenti	% sul totale soci donne della Banca	% sul totale donne presenti	N° aziende presenti	% sul totale soci aziende della Banca	% sul totale aziende presenti
2010	720	551	21	77	156	18	22	13	7	2	
2009	1028	818	33	80	202	26	20	8	6	1	
2008	624	510	22	82	110	17	18	4	4	1	
2007	472	381	19	81	85	16	18	6	8	1	
2006	1212	964	51	80	238	50	20	10	17	1	
2005	838	675	38	81	159	38	19	4	8	0	
2004	635	516	31	81	115	30	18	4	10	1	
2003	1520	1190	76	78	308	83	20	22	63	1	
2002	631	510	36	81	117	38	19	4	13	1	
2001	484	398	30	82	83	31	17	3	13	1	
2000	300	260	22	87	37	17	12	3	43	1	

Le donne partecipano di meno... e delegano di più

Assemblea	Presenti		uomini		donne			aziende		
	Anno	Tot. Deleghe	N° deleghe uomini	% sul totale uomini presenti	% sul totale deleghe	N° deleghe donne	% sul totale donne presenti	% sul totale deleghe	N° deleghe aziende	% sul totale aziende presenti
2010	130	77	14	59	51	33	39	2	15	2
2009	341	238	29	70	101	50	30	2	25	1
2008	74	46	9	62	27	25	36	1	25	1
2007	56	36	9	64	20	24	36	0	0	0
2006	508	360	37	71	148	62	29	0	0	0
2005	154	101	15	66	53	33	34	0	0	0
2004	30	18	3	60	12	10	40	0	0	0
2003	615	470	39	76	138	45	22	7	32	1
2002	98	60	12	61	38	32	39	0	0	0
2001	63	39	10	62	24	29	38	0	0	0
2000	23	15	6	65	8	22	35	0	0	0

Comitati Locali

All'inizio del 2010 la Banca ha istituito i Comitati Locali.

Cinque nuovi organismi sono stati creati all'interno della compagine sociale con l'intento di rendere ancora più corta la distanza tra l'istituto e i territori di competenza.

Tra i 15 soci scelti dal Consiglio di Amministrazione per far parte dei Comitati Locali, c'è solo una donna, alla quale è stata affidata la presidenza del Comitato Locale della propria zona.



Club Giovani Soci



Ricapitoliamo

Consiglio di Amministrazione

- Nessuna presenza femminile

Pianta organica

- Il 48% dei dipendenti sono donne. 5 filiali su 12 sono dirette da donne

Base Sociale

- Nel decennio le donne sono passate dal 16 al 23%

Comitati Locali

- Una donna presidente su cinque

Club Giovani Soci

- La presidente e 8 amministratori su 11 sono donne.



Quale futuro per BCC Mediocrati?

Presenza tra i dipendenti

- INQUADRAMENTO
- Le donne attualmente a capo di filiale o di uffici interni hanno una età media di 41 anni

Attività rivolte alle donne dipendenti

- Promuovere la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali attraverso specifici percorsi di formazione manageriali;
- Promuovere la qualità della vita familiare, personale e professionale attraverso la rimozione degli stereotipi in un'ottica di pari opportunità

un percorso di crescita...



... verso obiettivi visibili



*e per finire
una domanda...*



*“Che cos’è la felicità
se non la semplice armonia
tra l’uomo
– la donna in questo caso –
e la vita che conduce?”*



Grazie per l'attenzione!!!

AnnaMaria Sireno
Responsabile Ufficio Finanza
annamaria.sireno@mediocrati.bcc.it
Tel. 0984.841823

