

Parità di genere e professioni: un confronto interordinistico

**Tavola rotonda
tra rappresentanti
ed esponenti
delle Istituzioni
liguri**

Atti del Convegno

Genova

10 | 05 | 2024

Prima Training & Consulting ha collaborato con il gruppo di lavoro tramite l'elaborazione e la presentazione a titolo gratuito dei principali esiti della ricerca



Atti del Convegno

PARITÀ DI GENERE E PROFESSIONI:
UN CONFRONTO INTERORDINISTICO

*Tavola rotonda tra rappresentanti
ed esponenti delle istituzioni liguri*

GENOVA

10 MAGGIO 2024

INDICE

SALUTI	5
Mara Donatella Fiaschi	
STEREOTIPI, PREGIUDIZI E BUONE PRATICHE PROFESSIONALI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ	7
Giuseppina Romeo	
PRESENTAZIONE DEI PRINCIPALI ESITI DELLA PRIMA RICERCA INTERORDINISTICA	13
Priscilla Dusi	
BURNING OUT- LA CONCILIAZIONE DEL TEMPO VITA PRIVATA-LAVORO NEGLI ORDINI PROFESSIONALI LIGURI E UNA BREVE DIGRESSIONE SUL GENDER PAY GAP	18
Elena Briata	
CONTA QUELLO CHE SI CONTA: EDUCAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA PER GENERE E GENERAZIONE	24
Michela Benna	
VIOLENZE E MOLESTIE IN AMBITO LAVORATIVO: UN FENOMENO SOTTACIUTO?	31
Alessia Aru - Mariacarla Sbolci	
CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE: UN'OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE	40
Simona Saitta	

DISPARITÀ DI GENERE: IL PARADOSSO DEL SORPASSO. UN'OCCASIONE DA NON PERDERE PER RIFONDARE IL SSN	47
---	-----------

Valeria Maria Messina

PROFESSIONI STEM E PARI OPPORTUNITÀ: UN BINOMIO PARTICOLARE	52
--	-----------

Sabrina Santini

TAVOLA ROTONDA

Laura Amoretti <i>Consigliera di parità Regione Liguria</i>	57
--	-----------

Angela Celeste Taramasso <i>Delegata del rettore dell'Università degli studi di Genova per le Pari opportunità e l'inclusione</i>	63
--	-----------

Luisa Stagi <i>Professoressa associata al DIFST dell'Università degli studi di Genova, componente del Cpo di UniGe e co-direttrice della rivista "About Gender"</i>	65
--	-----------

Luisa Sbrana <i>CUG nazionale INAIL</i>	71
--	-----------

QUESTIONARIO INTERORDINISTICO SULLE PARI OPPORTUNITÀ	
<i>Sintesi esito elaborazione 1927 questionari</i>	77

SALUTI

Buongiorno a tutte e tutti, è con grande piacere e orgoglio che vi do il benvenuto a questo importante evento, che segna la conclusione della prima iniziativa portata avanti dalla *Rete Interordinistica della Liguria*. Questo è un momento significativo, frutto della collaborazione e dell'impegno congiunto di undici Ordini professionali, uniti dalla volontà comune di promuovere le pari opportunità e combattere le disparità di genere nelle nostre professioni.

La nascita di questa Rete, avvenuta nel giugno 2021 su proposta dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria, rappresenta un importante passo avanti nella nostra ricerca di equità e giustizia sociale. Insieme, abbiamo compiuto uno sforzo concreto per indagare e comprendere le dinamiche che alimentano le disuguaglianze di genere nel nostro ambito professionale.

Durante questo evento, avremo l'opportunità di esaminare i dati significativi emersi dal questionario sulle Pari Opportunità, somministrato da nove dei nostri undici Ordini. Questi dati ci offrono uno sguardo approfondito su come stereotipi e pregiudizi possano influenzare, anche involontariamente, le nostre pratiche professionali e le nostre percezioni sul genere.

Inoltre, affronteremo tematiche cruciali come il *gender pay gap*, l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, l'educazione finanziaria e le molestie nei luoghi di lavoro. È fondamentale discutere di queste questioni e proporre soluzioni concrete per garantire un ambiente professionale più inclusivo e rispettoso dei diritti di tutte le persone.

La tavola rotonda che seguirà, con la partecipazione di partner istituzionali, accademici e non, ci offrirà l'opportunità di dialogare e confrontarci su queste tematiche cruciali. Insieme, potremo stimolare la riflessione e individuare strategie concrete per promuovere le pari opportunità e il rispetto dei diritti di tutte le professioniste e di tutti i professionisti.

Infine, desidero ringraziare tutte e tutti coloro che hanno contribuito a rendere possibile questo evento, così come tutte e tutti voi per la vostra partecipazione e il vostro impegno. Sono convinta che insieme possiamo fare la differenza e costruire un futuro più equo e inclusivo per tutte e tutti.

Grazie e buon lavoro.

Mara Donatella Fiaschi

STEREOTIPI, PREGIUDIZI E BUONE PRATICHE PROFESSIONALI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ

Giuseppina Romeo*

Il progetto

È con vero piacere che mi accingo a portare alcune considerazioni introduttive di questo primo lavoro della Rete Interordinistica, nata nel 2021. Questo convegno dedicato alla ricerca sulle pari opportunità all'interno delle professioni riporterà una prima lettura dei risultati del questionario somministrato alle iscritte e agli iscritti di 9 ordini professionali nel 2023.

Il questionario è stato scelto per diverse ragioni:

- Occupandoci di PO è sembrato fondamentale chiederci come si vivesse in tal senso all'interno dei nostri gruppi professionali
- La provenienza dei membri del gruppo di lavoro da professioni molto differenti rendeva interessante poterci giovare di una visuale più ampia garantita da un lavoro congiunto. Risultava altrettanto utile capire se si potessero riscontrare situazioni differenti a seconda del gruppo di appartenenza
- L'idea, per alcune e alcuni maturata sul campo, che nessun gruppo professionale può dirsi esente da pregiudizi e stereotipi ed esperienze di discriminazione legati in questo caso al genere. E che gli stessi stereotipi, in forme magari sfumate e implicite possono, nostro malgrado, abitare dentro di noi

Di qui una ricerca che indagasse non solo dati oggettivi o anagrafici, ma anche esperienze soggettive e percepite, e le nostre idee rispetto a cosa possa essere definito molestia o discriminazione.

* *Psicologa psicoterapeuta, consigliera dell'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Liguria e coordinatrice del Comitato pari opportunità dello stesso Ordine e componente del CPO dell'Ordine nazionale.*

Stereotipi e pregiudizi

Per questo motivo la nostra ricerca indaga, tra gli altri argomenti, l'area dei pregiudizi e degli stereotipi tra i rispondenti. Possiamo interrogarci su come le buone pratiche professionali in tema di pari opportunità possano essere utili in tal senso, quali possono essere le strategie più appropriate per svilupparle e quali le ricadute positive sulla nostra professione.

Gli stereotipi e i pregiudizi fanno parte del senso comune, li apprendiamo con la socializzazione. Si tratta di processi di categorizzazione utili a semplificare la nostra visione del mondo, rigidi e coerenti al loro interno e che si nutrono di generalizzazioni improprie. Da ultimo, non rispecchiano le realtà né si confrontano con elementi della stessa; producono inferenze, previsioni ingiustificate sulle caratteristiche e i comportamenti dell'altro e percezione di omogeneità, mantengono lo status quo a livello sociale e nei rapporti di potere, influenzano aspettative sui singoli e i gruppi, hanno un effetto negativo sulla vita delle persone (profezie che si autoavverano). Infatti nella nostra società accade che la persona si identifichi nello stereotipo o nel pregiudizio che la riguarda, anche a causa dell'automatismo con cui gli stereotipi vengono portati avanti nella società. Questo dà luogo ad una autoadesione allo stereotipo, fenomeno particolarmente negativo per la vita della persona in quanto gli stereotipi modellano le aspettative e le identificazioni, quindi le possibili scelte della persona.

È necessario sottolineare che nel tempo gli stereotipi e i pregiudizi relativi al genere sono diventati sempre meno espliciti e più sfumati, ma non per questo meno pericolosi in quanto meno facilmente riconoscibili.

La piramide della violenza

L'Organizzazione mondiale della Sanità, nel 2014, ha invitato a considerare la violenza di genere come una piramide il cui vertice è rappresentato dalle morti e dagli esiti acuti che, comprensibilmen-

te, suscitano diffusamente sdegno e preoccupazione. Si tratta degli eventi più facilmente visibili e documentabili dalle statistiche ufficiali. Tuttavia sotto l'apice della piramide si situano tutte quelle forme di violenza che riguardano una fascia più ampia della popolazione che vengono subite nell'ombra, che non vengono intercettate dalle statistiche e che rappresentano la base della piramide, molto più ampia di quanto si immagini. Nei gradini più bassi della piramide troviamo, solo per citarne alcuni, *gender pay gap*, *body shaming*, oggettificazione, ruoli di genere, stereotipi, machismo, sessismo benevolo, doppi standard, linguaggio e battute sessiste. La violenza nei luoghi di lavoro ha un carattere ambiguo e sfuggente, un sommerso che spesso sfugge a causa degli stereotipi che spesso permeano i luoghi di lavoro.

Ad esempio, la violenza economica non si esprime solo in famiglia, ma anche nei luoghi di lavoro e consiste nell'impedire alle persone di accedere a iniziative formative atte a migliorare le proprie competenze, la propria posizione e la propria condizione economica. Altra forma di V.E. sono il *gender pay gap* o la segregazione lavorativa, cioè la tendenza a confinare le donne in professioni ritenute più femminili e spesso meno remunerate. Le conseguenze peggiori anche in questo caso riguardano l'interiorizzazione di ruoli di genere che può portare la donna a non chiedere passaggi lavorativi e migliorativi in termini economici e di prospettive di carriera.

Il *Gender inequality index report 2023* evidenziava la posizione dell'Italia, ultima in Europa per parità di genere per quanto riguarda la segregazione lavorativa, la partecipazione ai processi decisionali, la qualità del lavoro e la conciliazione.

Tutti questi temi sono alla base della piramide della violenza e rimangono, non essendo intercettati dalle statistiche, nella zona del non detto e del non scritto e, talvolta, purtroppo del non visto.

A tale proposito la nostra ricerca conferma quanto sopra detto, ovvero che per quanto riguarda la violenza e la molestia in ambito lavorativo più le forme di violenza e molestia sono sfumate e impli-

cite, più si situano alla base della piramide della violenza e minor accordo troviamo nel definirle molestie. Al contrario più espliciti sono i comportamenti e più cresce l'accordo.

Survey L.E.I. sulle discriminazioni e la violenza nel mondo del lavoro Fondazione Libellula 2024

L'associazione Libellula è un Network che raccoglie una serie di aziende che si impegnano a contrastare il fenomeno della violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro attraverso progetti dedicati.

La Survey del 2024 segue un precedente lavoro di ricerca del 2022 dedicato ad indagare lo stato dell'equità di genere all'interno del mondo del lavoro.

La Survey del 2024, con questionario somministrato a 11.201 donne maggiorenni, il cui report, pubblicato su internet, evidenzia alcuni dati nuovi e per certi versi allarmanti.

Il luogo di lavoro non sarebbe un posto sicuro: il 40% delle intervistate ha dichiarato di aver subito contatti fisici indesiderati sul posto di lavoro (47% delle dirigenti e 54% delle imprenditrici). Le stesse percentuali aumentate le ritroviamo per tutti i comportamenti definibili come molesti.

Inoltre, in percentuali maggiori, le imprenditrici e le manager sono considerate aggressive se assertive, vengono interrotte in riunione quando parlano, vedono gli uomini crescere professionalmente più velocemente, sentono di non poter parlare liberamente delle proprie responsabilità familiari e di cura, sentono spesso o a volte declinare proprio ruolo al maschile, nonostante le proprie richieste in senso contrario.

Perche? Due le ipotesi:

- 1) Sono più consapevoli quindi rispondono affermativamente
- 2) Vengono rimesse al loro "posto di donna" rispetto ai ruoli maggiormente ad appannaggio dei maschi

Quasi il 60% ha una retribuzione inferiore ai colleghi uomini a pari

grado e anzianità (84% se madri con figli al di sotto dei 3 anni). Si evidenzia inoltre il child penalty, ovvero la situazione in cui una mamma lavoratrice non solo guadagna meno del suo collega uomo, ma guadagna meno di quanto guadagnerebbe se non avesse figli. Il 65% è considerata aggressiva se dimostra ambizione e/o assertività.

Il 64% cambia il proprio abbigliamento per sentirsi più sicura di se stessa (power dress).

Il 70% delle madri e il 76% delle caregiver si sente rallentata nel processo di crescita professionale.

Inoltre rispetto all'empowerment: 1 donna su 2 non ha mai chiesto aumento di stipendio e 1 lavoratrice su tre ritiene che sia l'azienda a dover fare questa proposta.

C'è davvero ancora molto da fare.

Buone pratiche professionali in tema di pari opportunità

Appare quindi più che necessaria, all'interno delle nostre professioni, una diffusa conoscenza delle tematiche, degli ambiti e del linguaggio relativo a questi argomenti. Perché questa conoscenza diventi diffusa e patrimonio comune potrebbe essere utile, oltre a iniziative di formazione rivolte a iscritte e iscritti, che questi temi diventino parte della formazione di base, sia universitaria che specialistica. Anche per contrastare stereotipi automatici in cui siamo immersi

Le buone pratiche connotano processi di cambiamento e trasformazione nelle pratiche quotidiane di un'istituzione, un ente o, come nel nostro caso, un gruppo professionale che col tempo dovrebbero diventare patrimonio comune, diventando una sorta di lente che ci consenta di leggere e interpretare ciò di cui ci occupiamo in una prospettiva diversa: quella del riconoscimento e del rispetto delle differenze tra le persone, che conduce a inclusività e allargamento delle prospettive. Nel caso dell'oggetto del nostro studio, relativamente a genere e generi.

Le buone pratiche professionali hanno il compito, in sintesi, di contrastare preconcetti, stereotipi, discriminazioni e di promuovere all'interno degli ambiti lavorativi e della società in generale aspetti di inclusione, rispetto delle differenze e parità. A partire da un cambiamento culturale al proprio interno, che riguarda innanzitutto il linguaggio. La parola ha infatti un ruolo performante in quanto plasma un orizzonte di possibili scelte, ambizioni, desideri, definizioni e autodefinizioni. Per questo motivo il linguaggio da noi utilizzato con l'altro o l'altra deve essere appropriato, inclusivo, non discriminatorio, libero da aspettative e stereotipi ed aprire, piuttosto che chiudere, le possibilità di identificazione e autodefinizione della persona nel rispetto di tutte le scelte e condizioni esistenziali che compongono la sua complessità.

Sarebbe poi utile definire come obbligatorio, all'interno del percorso curricolare, lo studio di temi di P.O. in modo che il professionista laureato abbia nel proprio bagaglio culturale, oltre che le proprie conoscenze tecniche, la familiarità con questi temi, anche in un'ottica interdisciplinare.

Sarebbe altrettanto importante integrare il riferimento alle PO all'interno del codice deontologico professionale, riprendendo all'interno di un codice di comportamento professionale nient'altro che un principio della nostra costituzione, calandolo all'interno della pratica professionale in tutta la sua specificità. Ricordarcelo potrebbe costituire un buon antidoto rispetto a involontari automatismi che nostro malgrado possono portarci a negarlo. Molte altre iniziative possono essere promosse all'interno dei nostri Ordini Professionali. Tante ci sono state suggerite dai nostri stessi intervistati. Tanto c'è ancora da fare.

Siamo solo all'inizio di un dialogo verso l'interno dei nostri Ordini e verso l'esterno con i partner istituzionali che ringraziamo nuovamente per aver accettato il nostro invito. Un dialogo che, ci auguriamo, si mantenga attraverso la rete Interordinistica a prescindere dalle persone che ne fanno o ne faranno parte.

PRESENTAZIONE DEI PRINCIPALI ESITI DELLA PRIMA RICERCA INTERORDINISTICA

Priscilla Dusi*

Nel marzo 2021, su iniziativa dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria, è stata creata una rete trasversale di Ordini professionali e Comitati per le Pari Opportunità presenti all'interno degli stessi. L'obiettivo della creazione di questa rete è stato quello di avviare iniziative per il monitoraggio, la promozione e l'intervento su tematiche di Pari Opportunità all'interno della nostra regione. Il questionario, qui presentato, ha voluto indagare lo stato delle Pari Opportunità percepito da professionisti afferenti a diversi Ordini, fungendo come possibile punto di partenza per iniziative congiunte.

Il questionario ha previsto una suddivisione in 4 Aree di indagine: analisi socio-anagrafica, parità di genere e Covid, pari opportunità e discriminazione di genere e violenze e molestie in ambito lavorativo.

Per quanto riguarda la prima area, **socio-anagrafica**, tra i risultati emersi, risulta significativo il dato secondo cui il genere femminile sembra più orientato al lavoro dipendente e a un minor numero di ore settimanali (da 21 a 40 ore settimanali), viceversa, il genere maschile sembra orientato verso la libera professione e un maggior numero di ore settimanali lavorate (oltre le 40 ore).

Dai questionari, inoltre, emerge come la fascia di reddito prevalente sia la più bassa (€ 0 – 29,999,99). Il numero di persone rappresentate diminuisce regolarmente all'aumentare delle fasce di reddito, inoltre, la differenza di rappresentatività di ciascuna fascia di reddito per ciascun genere subisce un'inversione di tendenza

* *Psicologa del lavoro, A.U. Prima training & Consulting s.r.l., presidente A.I.F. Delegazione Liguria*

all'aumentare del reddito: la fascia più bassa è maggiormente rappresentativa per il genere femminile che non per quello maschile, al contrario, la fascia più alta è maggiormente rappresentativa per il genere maschile che non per quello femminile. In sintesi, il genere femminile sembra percepire redditi mediamente più bassi rispetto al genere maschile.

Il 34% dei rispondenti si prende cura di persone non autosufficienti e/o disabili. Di questi, l'88% si divide quasi equamente tra chi si prende cura di figli* minorenni e/o disabili e chi di genitori o altri familiari non autosufficienti. Seppur la differenza non sia particolarmente significativa, il genere femminile sembra più spesso impegnato nel prendersi cura di persone non autosufficienti e/o disabili della propria cerchia familiare (ha dichiarato di essere impegnato in questo compito di cura il 39% delle rispondenti di genere femminile e il 32% dei rispondenti di genere maschile). Il supporto nell'attività di cura sembra derivare, nella maggior parte dei casi, dal partner, seguito da altri familiari e da un aiuto esterno a pagamento. Il principale impatto negativo del carico di cura sembra relativo alla riduzione di trasferimenti e viaggi. Seguono la riduzione del tempo di lavoro e del tempo dedicato alla gestione delle politiche professionali.

La seconda area di indagine analizzata dal questionario riguarda **parità di genere e Covid**. Durante la pandemia sembra essere stato prevalentemente percepito un peggioramento nell'organizzazione del tempo libero e del lavoro, ma anche nei rapporti interpersonali. Non sembrano essere stati percepiti cambiamenti, dalla maggioranza dei rispondenti, nei rapporti familiari e lavorativi. Secondo la maggioranza dei rispondenti i decreti governativi non hanno tenuto conto delle prospettive di carriera, della realizzazione lavorativa e della conciliazione vita-lavoro, mentre hanno tenuto conto del diritto alla salute.

Tra i cambiamenti imposti dalla pandemia che hanno avuto un

buon effetto sull'organizzazione del lavoro e che, secondo i rispondenti, andrebbero mantenuti, risultano significativi l'incremento delle prestazioni online, lo smart working, l'incremento delle capacità digitali e l'abitudine alla sanificazione degli ambienti. Le ripercussioni negative più frequentemente percepite in seguito alle regole/restrizioni risultano quelle emerse in ambito di Benessere psicologico, seguite da quelle nell'ambito delle relazioni personali e, a pari, da quelle in ambito economico e di Benessere fisico.

La terza area indagata dal questionario riguarda invece **pari opportunità e discriminazioni di genere**.

Tra gli atteggiamenti/comportamenti discriminatori percepiti, la maggior parte riguarda il genere di appartenenza, seguiti dall'estrazione economica e dallo stato di salute. Il 28% delle rispondenti di genere femminile indicano che nel proprio ambiente di lavoro esistono atteggiamenti/comportamenti discriminatori basati sul genere di appartenenza, contro il 7% dei rispondenti di genere maschile.

L'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri risulta quello all'interno del quale sono percepiti maggiormente atteggiamenti/comportamenti discriminatori basati sul genere.

Protagonisti/e di atteggiamenti/comportamenti percepiti come discriminatori sono, nella maggior parte dei casi, i superiori gerarchici, seguono i parigrado e i soggetti esterni all'azienda.

Le principali conseguenze negative delle discriminazioni percepite sono state avvertite in ambito di Benessere psicologico, seguito dall'ambito professionale.

Le aree nelle quali le pari opportunità sembrano essere meno garantite sono le misure facilitanti la conciliazione vita-lavoro, la visibilità del professionista e la possibilità di accedere a ruoli direttivi. Il 21% delle rispondenti di genere femminile, indicano che nel proprio ambiente di lavoro non sono garantite le pari opportunità, contro l'8% dei rispondenti di genere maschile.

Il carico di cura sembra incidere in modo significativo sull'attività professionale della maggior parte dei rispondenti. Poco meno della metà dei rispondenti non si dichiara soddisfatta della conciliazione vita-lavoro della propria professione. Il genere femminile risulta mediamente meno soddisfatto di quello maschile rispetto alla conciliazione vita-lavoro. Inoltre, la soddisfazione dei rispondenti rispetto alla conciliazione vita-lavoro tende a calare al diminuire dell'età. Il punteggio medio più elevato è ottenuto dai Notai. Per quanto riguarda le differenze di genere all'interno dei singoli ordini, risultano significative le differenze all'interno del Collegio degli Agrotecnici e degli Agrotecnici laureati di Genova e La Spezia, in favore del genere femminile, e all'interno dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova e dell'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Genova, in favore del genere maschile.

La maggior parte dei rispondenti dichiara di sentirsi indipendente dal punto di vista economico e dal punto di vista emotivo-psicologico grazie al proprio lavoro. La percezione di indipendenza, sia economica che emotivo-psicologica tende a calare al diminuire dell'età, con i rispondenti più giovani che dichiarano una minor percezione di indipendenza. La maggioranza dei rispondenti ha scelto il proprio lavoro per interesse nelle specifiche discipline; la seconda motivazione risulta essere la realizzazione personale.

L'ultima area indagata dal questionario riguarda le **violenze e molestie in ambito lavorativo**. La maggioranza dei rispondenti si trova d'accordo nel definire le molestie come atti di discriminazione e orientati a ledere la dignità di una persona, perseguibili per legge.

Vi è un minor grado di accordo rispetto al fatto che tra i comportamenti qualificati come molesti rientrino anche osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche e orientamenti sessuali. Gli strumenti che i rispondenti ritengono più adeguati a gestire il problema delle molestie sul luogo di lavoro riguardano l'erogazione di informazioni e la sensibilizzazione sulle molestie, a cura di

professioniste/i del settore legale e a cura di professioniste/i del settore psicologico.

Tra chi segnala di aver incontrato colleghe/i che hanno subito molestie sul lavoro, la maggior parte afferma che erano donne. Risulta significativamente più frequente per il genere femminile incontrare colleghe di genere femminile che hanno subito molestie sul lavoro. Psicologi/Psicologhe e Medici risultano essere i professionisti/le professioniste che con più frequenza incontrano colleghe donne che hanno subito molestie.

Tra chi segnala di aver subito molestie sul lavoro, la maggior parte afferma di averle subite da parte di uomini. La percentuale di persone che dichiarano di aver subito molestie sul lavoro da parte di uomini aumenta al diminuire dell'età.

Infine, nel questionario è stata inserita la domanda aperta: **“Cosa suggerirebbe per favorire la promozione delle pari opportunità nella sua professione?”**. A questa domanda hanno risposto 379 partecipanti, focalizzandosi, in particolare, sulle aree: formazione (ad esempio, organizzare corsi strutturati, già da asilo e elementari, su queste tematiche), agevolazioni (ad esempio, favorire le sostituzioni durante la maternità), ascolto e collaborazione (ad esempio, organizzare gruppi di supervisione periodici), aspetti normativi e organizzativi (ad esempio, aumentare pene e sanzioni).

La raccolta e l'analisi dei dati è avvenuta a cura della Dott.ssa Priscilla Dusi (dusi@webprima.it), del Dott. Matteo Costa (costa@webprima.it) e della Dott.ssa Roberta Barresi (barresi@webprima.it) di Prima training & Consulting s.r.l.

Burning out- La conciliazione del tempo vita privata-lavoro negli Ordini professionali liguri e una breve digressione sul Gender Pay Gap

Elena Briata*

In questa sede, viene presentata un'analisi dei dati raccolti tramite il questionario interordinistico con l'obiettivo di approfondire il tema del grado di soddisfazione della conciliazione del tempo fra la vita privata e il lavoro anche per formulare e verificare un'ipotesi teorica.



L'ipotesi di lavoro qui presa in considerazione è stata quella di valutare la possibilità che sulla soddisfazione della conciliazione vita privata lavoro, nelle diverse professioni ordinistiche, incidano due variabili (non esaustive per la spiegazione del fenomeno): il reddito e le ore lavorate.

* Dott.ssa Commercialista e Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova

Tali variabili sono state scelte perché il salario viene anche definito come il costo opportunità del tempo libero, ossia il reddito (o consumo) a cui il lavoratore rinuncia per avere del tempo libero. La definizione è piuttosto intuitiva, se si dispone di tempo libero, non lavorando, si avrà un minor reddito a disposizione. Tenendo conto di tutte le dovute ipotesi semplificatrici (come ad esempio che il reddito di ogni individuo derivi esclusivamente dal suo lavoro ecc.), se non si è soddisfatti della propria conciliazione vita privata lavoro, si può ipotizzare che tale insoddisfazione derivi anche da un disequilibrio nelle ore lavorate rispetto al reddito che da queste deriva?

Sulla base dei dati raccolti è emerso che gli Ordini professionali più soddisfatti della loro conciliazione del tempo fra la vita privata e il lavoro sono stati:

- 1) I notai che sono la categoria più soddisfatta di tutte e i cui rispondenti sono stati a maggioranza maschile, con un reddito medio (tra maschi e femmine) per la maggior parte oltre i 100.000 euro e nella misura maggiore i cui rispondenti lavorano più di 40 ore la settimana.

A pari merito, ma sempre soddisfatti troviamo:

- 2) Gli agrotecnici e i cui rispondenti sono a maggioranza maschile, con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 30.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora meno di 40 ore la settimana;
- 3) Gli psicologi e i cui rispondenti sono a maggioranza femminile con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 30.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora meno di 40 ore la settimana;
- 4) I consulenti del lavoro, i cui rispondenti sono maschi e femmine in numero simile, ossia, il 55% femmine e il 45% maschi e la cui maggioranza dei rispondenti ha reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 65.000 euro e lavora più di 40 ore la settimana;

- 5) I geologi i cui rispondenti sono a maggioranza maschile con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 45.000 euro e che lavorano in misura uguale sia meno di 40 ore la settimana, che oltre le 40 ore la settimana.

Gli ordini professionali meno soddisfatti sono a pari merito:

- 6) I commercialisti i cui rispondenti sono maschi e femmine in numero simile, ossia 54% maschi e al 46% femmine, e la cui maggioranza dei rispondenti ha un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 65.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora più di 40 ore la settimana;
- 7) I medici i cui rispondenti sono a maggioranza femminile, con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 65.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora meno di 40 ore la settimana.

I meno soddisfatti di tutti sono risultati essere:

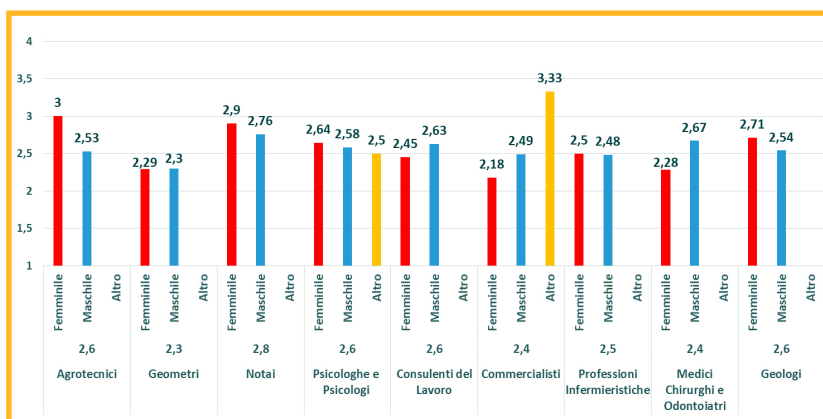
- 8) I Geometri i cui rispondenti sono a maggioranza maschile con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 45.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora più di 40 ore la settimana.

Infine, le professioni infermieristiche sono mediamente soddisfatte, i loro rispondenti sono a maggioranza femminile con un reddito medio (tra maschi e femmine) fino a 30.000 euro e la cui maggioranza dei rispondenti lavora fra le 21 e le 40 ore settimanali.

È ipotizzabile, dunque, che l'essere soddisfatti della conciliazione tempo di vita lavoro possa dipendere da questi due fattori. Gli ordini più soddisfatti della conciliazione tempo di vita lavoro sono quelli che lavorano meno di quaranta ore la settimana, oppure se lavorano più di quaranta ore la settimana (come i notai), sono ripagati da un guadagno molto elevato, l'ordine dei notai, infatti, è quello che guadagna sensibilmente di più rispetto agli altri.

Gli ordini meno soddisfatti, invece, lavorano più di 40 ore la set-

timana (come i commercialisti e geometri) e nel caso dei geometri (i più insoddisfatti di tutti), guadagnano in maggioranza più di quaranta ore la settimana, è ipotizzabile collegare il loro grado di insoddisfazione al fatto che le molte ore lavorate non sono compensate da un guadagno che come professionisti ritengono adeguato. Vi sono, inoltre, due casi peculiari ossia i medici e i commercialisti (entrambi insoddisfatti), ma le ragioni di tale insoddisfazione non sono apparse chiare, per tale ragione si è deciso di osservare i dati suddivisi anche per genere.



Se si guardano i dati relativi al grado di soddisfazione suddivisi per ordine e per genere emerge un altro dato interessante, ossia la categoria meno soddisfatta della conciliazione vita/lavoro è quella delle commercialiste femmine, subito seguita dai medici femmine. Le commercialiste donne, che hanno risposto al sondaggio, lavorano al 60% più di 40 ore la settimana e il 57% delle rispondenti guadagna in media meno di 45.000 euro annui. Tale situazione assomiglia a quella rilevata per i Geometri, che sono risultati essere i professionisti meno soddisfatti di tutti.

I medici donna, che hanno risposto al sondaggio, lavorano al 52% meno di 40 ore la settimana e il 55% delle rispondenti guadagna in media meno di 45.000 euro annui.

I medici uomini, che al contrario delle colleghe donne sono soddisfatti della conciliazione del tempo vita/lavoro, per il 58% dei rispondenti lavorano meno di 40 ore la settimana, ma, al contrario delle colleghe, al 63% dei rispondenti guadagnano più di 45.000 euro l'anno.

Quindi se come categoria i medici, tra coloro che hanno risposto al sondaggio, lavorano meno di 40 ore la settimana, il guadagno che ne ricavano è diverso. Le donne guadagnano di meno e quindi si può ipotizzare che siano maggiormente insoddisfatte della conciliazione vita privata lavoro.

Il Gender Pay Gap è la differenza di guadagno fra uomini e donne a parità di condizioni. Il Gender Pay Gap nella libera professione va analizzato con un approccio diverso rispetto al lavoro dipendente, un esempio su tutti riguarda il compenso, infatti i liberi professionisti iniziano preparando un preventivo da sottoporre ai possibili clienti. Secondo il questionario annuale, realizzato dal Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Genova, e somministrato agli iscritti dell'Ordine dei Dottori commercialisti ed Esperti Contabili di Genova, i cui risultati sono riportati nel Bilancio di Genere, le commercialiste chiedono in misura maggiore per una stessa prestazione un compenso inferiore rispetto ai colleghi uomini (preparando quindi preventivi più bassi). Per questa ragione è necessario trovare delle strade alternative, perché non è possibile applicare le tutele previste per il lavoro dipendente alle libere professioni.

Per tutte le professioni va anche tenuto conto del fenomeno noto come femminilizzazione della professione, quel fenomeno per il quale all'aumentare della componente femminile in una professione diminuisce il reddito (o il fatturato) della categoria. Ciò è emerso chiaramente nel rapporto mondiale preparato dall'OMS (*"The Gender Pay Gap in the Health and care sector"* pubblicato il

13.07.2022), dove in un settore a maggioranza femminile, come ad esempio quello del settore sanitario e assistenziale, la retribuzione oraria media sta scendendo e si sta verificando un appiattimento verso il basso.

Questo è un fenomeno che deve far riflettere tutti gli ordini professionali, perché a parità di prestazione, nel libero mercato, vince il prezzo più basso e ciò comporta che alla lunga i redditi (e i fatturati) di tutta la categoria vengano trascinati verso il basso.

CONTA QUELLO CHE SI CONTA: EDUCAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA PER GENERE E GENERAZIONE.

Michela Benna*

Dal mese di febbraio 2022 la legge 139/2005 ha istituito il Comitato pari opportunità, votato direttamente dalle iscritte e dagli iscritti. Voti diretti, senza una lista elettorale. La Commissione Pari Opportunità, costituita nel dicembre 2019 su adesione volontaria, ha lasciato il posto ad un organo istituzionale, dotato di regolamento ufficiale. Sono stata eletta Vicepresidente del primo CPO dell'ODCEC di Genova. Ne vado molto orgogliosa. Sia della nomina nel CPO, che dell'appartenere al mio Ordine Professionale: ODCEC di Genova.

Alla prima riunione del CPO interordinistico, costituito su iniziativa dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria, noi Commercialiste, forti dell'esperienza acquisita con il bilancio di genere e relativi i sondaggi per la sua redazione, abbiamo proposto la prima mission: sottoporre un questionario a tutte le professioniste e professionisti degli Ordini coinvolti, per individuare le principali questioni legate alle pari opportunità e con il fine di proporre soluzioni adeguate. La proposta è stata accolta con grande interesse da tutte le partecipanti ed i partecipanti.

“Ricordati che l'indipendenza e l'autonomia ti renderanno sempre libera” Grazie, mamma.

Commercialista ed Esperta/o Contabile non si limitano a svolgere attività come il pagamento delle tasse e la gestione della contabilità.

* Commercialista ODCEC di Genova, ex vice presidente CPO ODCEC Genova, referente ODCEC Genova per il CPO Interordinistico, esperta in pari opportunità, presidente Commissione PO CNPR

La sfera d'azione è molto più ampia, hanno una visione complessiva di tutti questi aspetti, agendo come una sorta di medico di base, al contempo specialista, che tratta la sfera economico, finanziaria e previdenziale: una visione globale e approfondita di queste aree. La mia breve relazione sviluppa i punti essenziali racchiusi nel titolo.

Conta quello che si conta: ho tratto ispirazione da un articolo della scienziata Marcella Corsi, intitolato "Il femminismo dei dati", che vi invito a leggere.

In questo lavoro spiega con chiarezza l'importanza cruciale dei dati e soprattutto quanto sia importante la loro disaggregazione.

Senza una disaggregazione dei dati rischiamo di ottenere una visione parziale e di conseguenza distorta della realtà economica e sociale. Ignorare il lavoro non retribuito, come il lavoro di cura, è un esempio classico. Si pensi al fatto che normalmente gli studi e le ricerche economiche si basano sui settori valorizzati (cioè, retribuiti). La disaggregazione permette di considerare queste variabili trascurate, migliorando l'accuratezza delle analisi e portando a politiche pubbliche più eque. Misurare ciò che normalmente rimane "invisibile" è il primo passo per correggere le distorsioni.

Educazione economico finanziaria. Perché parlare di Educazione economico finanziaria? Si sente parlare molto spesso solo di educazione finanziaria (Banca d'Italia propone dei corsi molto interessanti sull'argomento strettamente finanziario).

Tuttavia, non basta una educazione solo finanziaria. Fondamentale è l'educazione economica come definita da Treccani: Uso razionale del denaro e di qualsiasi mezzo limitato, che mira a ottenere il massimo vantaggio a parità di dispendio o lo stesso risultato col minimo dispendio.

Le finanze rappresentano le risorse disponibili, mentre l'economia ne guida la gestione razionale.

Ed è qui che entriamo in gioco noi, le/i Commercialiste e le/gli Esperti Contabili.

C'è stato grande fermento nel gruppo, quando è arrivato il momento di formulare la domanda sul reddito da indicare per il sondaggio. E noi abbiamo chiarito alcuni concetti.

Il reddito netto, per le lavoratrici dipendenti è più semplice da individuare, ma non corrisponde al valore economico bensì ad un valore finanziario. L'impiego razionale di questa entrata permette di valutare le spese attuali, le future ed eventuale risparmio (oggi sempre più difficile).

Il reddito da prendere in considerazione, per questa categoria è sempre il reddito lordo perché tutta la parte fiscale è personale e personalizzata. Con detrazioni e deduzioni che possono addirittura azzerare le imposte. Per le lavoratrici dipendenti si tratta del famoso RAL reddito annuo lordo, al lordo di tutto, contributi e parte fiscale.

Per le libere professioniste invece si tratta del reddito professionale che troviamo nella dichiarazione dei redditi nel quadro E oppure H se si tratta di studio associato oppure L per i forfettari.

Adirittura, del volume d'affari. Le visioni sono molteplici.

Una cosa è certa: se dobbiamo negoziare, è sempre un reddito lordo a cui dobbiamo fare riferimento.

L'educazione economico finanziaria è quindi uno strumento sostanziale per l'emancipazione di tutte le persone. In particolare, quando si parla di emancipazione femminile, ci si riferisce all'emancipazione economica.

L'indipendenza dipende dall'avere i soldi, saperli gestire e poterli amministrare con competenza.

Questo significa avere potere. Potere di fare, potere di essere, potere di scegliere.

Ma vediamo nel concreto: quanto sono competenti le donne nelle materie economiche finanziarie?

Vi parlo della mia esperienza professionale: poco. Mi capita molto spesso nell'ambito della gestione della crisi d'impresa o nelle pra-

tiche di sovraindebitamento di trovare donne che hanno firmato la fideiussione. E mi capita, ancora oggi di incontrare donne che non hanno minima conoscenza della situazione economico finanziaria della propria famiglia.

Che cosa è la fideiussione?

È un negozio giuridico con il quale un soggetto chiamato fideiussore garantisce una obbligazione altrui obbligandosi personalmente nei confronti del creditore

Il fideiussore garantisce al posto di altrui con tutto il suo patrimonio. Diventa il debitore in caso di inadempienza di "altrui". Con la firma della fideiussione si rischia tutto il patrimonio del fideiussore. Firmando, si mette a disposizione tutto il proprio patrimonio rischiando di perderlo.

Di perderlo Tutto.

Sono moltissime le donne che firmano e garantiscono con il loro patrimonio.

La violenza economica è una delle violenze più subdole. Chi chiede di firmare una fideiussione e non informa adeguatamente chi firma, sta facendo violenza economica.

Ho trovato in proposito interessante leggere alcune delle domande del codice rosa nei pronti soccorsi:

- *Hai subito violenza economica si no*

Se si indica quale:

- *privazione di alimenti*

- *Privazione di denaro proprio*

- *Estorsione*

- *Mancata corresponsione e/o controllo assillante del denaro usato per piccole spese*

- *Mancata corresponsione degli assegni per i figli*

- *Impedimento alla ricerca del lavoro*

- *Costrizione a compiere un certo tipo di lavoro*

- *Esclusione dalle scelte in ambito familiare*

- *Mancato accesso alla gestione dei soldi familiari*
- *Mancata valorizzazione del lavoro femminile*
- *Obbligo di firma degli assegni in bianco*
- *Sottrazione del passaporto o permesso di soggiorno*
- *Intestazione di mutui, ma non dell'immobile acquistato con il mutuo*

Aggiungerei: firma con destrezza di fideiussioni.

Il codice rosa è presente nei pronto soccorso ed è formato da una serie di domande, che diventano informative e conoscitive.

Possono aiutare anche a rendere consapevoli di una violenza subita, che fino a quel momento non si credeva fosse violenza.

Per generi e generazioni: questa è l'ultima parte del titolo.

Ho proposto di utilizzare le generazioni invece delle fasce di età. Ci sono diverse interpretazioni in ambito di generazioni e l'età varia. Quella utilizzata è riferita alla generazione in ambito sociologico. Come si può vedere nella slide (*vedi appendice*) per ogni generazione sono indicati i target riferiti agli anni di nascita.

Ogni generazione ha un nome con tanto di riferimento all'origine di questo nome. Per la mia generazione (la generazione X) questo temine fu usato per un grande fotoreportage di Robert Capa, Henri Cartier-Bresson, ed altri fotografi della Magnum Photos. L'intenzione era quella di documentare nel 1953 la vita dei giovani tra i venti e i venticinque anni che avevano vissuto la Seconda guerra mondiale.

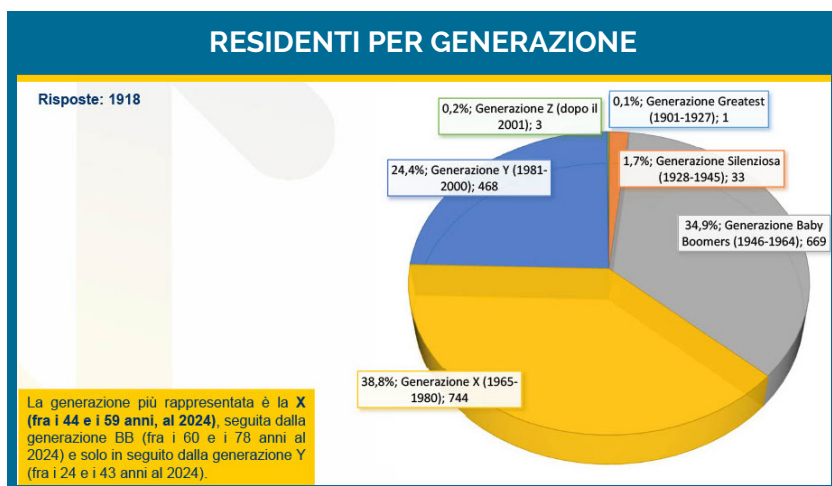
Oltre al famoso romanzo di Douglas Coupland *"Generation X: Tales for an Accelerated Culture"* (1991) visionario, persona ironica, spesso ansiolitica e ossigenante; molto belli anche gli slogan e i fumetti pop art contenuti nel romanzo.

Durante la pandemia lo scrittore canadese ha pubblicato alcuni slogan. Si tratta di truismi (famoso anche per i neologismi).

*“Anche gli sbadigli sono contagiosi
Spero di non avervi fatto sbadigliare”*

Una nuova edizione con una copertina molto accattivante è arrivata di recente in libreria.

A seguire il grafico con le generazioni:



LE SOLUZIONI CHE PROONGO

1. Conto corrente intestato solo alla persona che percepisce lo stipendio o il compenso (La legge di stabilità 2018, legge n. 205 2017 ha stabilito che le retribuzioni o i compensi dei lavoratori, sia subordinati che parasubordinati (collaboratori), debbano essere corrisposti esclusivamente con mezzi tracciabili.) La ricerca Episteme del 2017 evidenzia che il 58% delle donne ha un conto corrente intestato. Molte lo hanno cointestato. Il 42% non ha un conto c/c.

L'Istat non propone nessuna statistica su questo argomento e

nemmeno Banca d'Italia. Proporrei a questi Enti di fare le opportune ricerche.

2. Un *alert* con caratteri maiuscoli Arial 12 su ogni fideiussione in corrispondenza della firma del fideiussore tipo: "Attenzione con la firma mette a disposizione del creditore tutto il suo patrimonio (immobile, titoli, contante ecc)".
3. Università pari opportunità. Mi piacerebbe che Genova fosse la prima. Non esiste al momento ci sono solo brevi corsi (sul linguaggio, statistica, storia delle donne).
4. Ultimo, non per importanza, educazione economico finanziaria a cominciare dalla tenera età.

Ho finito, per ora.

Avevo a disposizione 10.000 caratteri. E credo di aver utilizzato le risorse disponibili (un mezzo limitato), mirando ad ottenere, con una gestione razionale, il miglior risultato.

Violenze e molestie in ambito lavorativo: un fenomeno sottaciuto?

Alessia Aru*

Mariacarla Sbolci**

Dalla Survey L.E.I. 2024 (lavoro, equità, inclusione) somministrata, tra il 14 dicembre 2023 e il 31 gennaio 2024, a più di 11.200 donne maggiorenni, circa il 40% delle donne ha subito contatti fisici indesiderati sul posto di lavoro.

Il questionario a cura della Fondazione Libellula, nata con lo scopo di agire sul piano culturale per prevenire la violenza e la discriminazione di genere anche attraverso l'analisi dei posti di lavoro, dà il via all'e-book "Ti tocca" che pone l'attenzione su questo dato preoccupante, e sottolinea la consapevolezza come motore di trasformazione perché ora "che lo sai", "ti tocca" prenderne la responsabilità.

La nostra analisi dei dati emersi dal questionario interordinistico sulle molestie, vuole partire da questi assunti e verificare se anche i nostri risultati sottolineano quanto emerso da L.E.I. Iniziamo, quindi, dalle definizioni del fenomeno delle molestie che sono le seguenti: sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo." (co.1 art.26 d.lgs.198/2006 e succ. Mod. - Vedi grafico in appendice n. 34 di pag. 94).

* *Agrotecnico Libero Professionista. Consigliere del Collegio degli agrotecnici ed agrotecnici laureati di Genova e La Spezia. Consigliere delegato del Comune di Sant'Olcese. CTU presso il Tribunale di Genova. Membro Esperto della Sezione Agraria del Tribunale di Genova*

** *Psicologa psicoterapeuta, consulente esperta transizioni al lavoro fasce deboli, componente Comitato Pari Opportunità dell'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Liguria*

Le molestie si configurano, inoltre, come atti orientati a ledere la dignità di una persona e sono perseguibili per legge.

Come si evince dai dati del grafico n. 34 a pag. 94 dell'appendice, possiamo verificare come la risposta in "accordo" sia significativamente scelta dai rispondenti, in modo schiacciante, rispetto al "disaccordo".

Proseguendo la valutazione delle risposte, quando entriamo nel merito del dettaglio su ciò che generalmente si consideri una "molestia", non ritroviamo una rispondenza altrettanto concorde nel riconoscimento dei comportamenti "rubricati" come "molestie" (il dato significativo è che, quando entriamo nel merito del dettaglio di quello che generalmente si considera molestia, non si trova una rispondenza altrettanto marcata).

Vediamo i seguenti comportamenti considerati "molestie" (fonte INAIL: riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia sul luogo di lavoro): contatti fisici indesiderati (avvicinamento fisico al corpo altrui, mano sulla spalla, mano sul fianco, buffetti, carezze, baci, ecc.). Inviti sgraditi con un chiaro intento sessuale; avances in cambio di promesse e vantaggi; ricatti sessuali; allusioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore; osservazioni, commenti e barzellette su orientamenti sessuali; osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche; esibizione di materiale pornografico sul luogo di lavoro.

Il grado di accordo minore rispetto al fatto che tali comportamenti siano qualificati come molesti è ottenuto su osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche e orientamenti sessuali.

Quando infatti ci si interroga sui comportamenti che si considerano «molestie», la disuguaglianza, tra il totale accordo nella consapevolezza del problema e l'aumento delle risposte di «abbastanza in accordo» e «abbastanza in disaccordo» nel riconoscere la «molestia», diventa visibile ed assume valori che fanno emergere come

«non ci si renda conto» di cosa sia, nella quotidianità, una molestia. Per giudicare se si tratta di un flirt o di molestie sessuali esiste una regola semplice: determinante non è l'intenzione della persona che molesta, bensì come, il suo comportamento, sia recepito dalla persona interessata.

«Quanto questo equivoco abbia poco a che fare con il desiderio e molto con il potere è evidente dal fatto che le attenzioni sessuali non richieste diventino sempre più esplicite quando la persona interessata sia in una posizione di debolezza e non possa reagire». (Cit., *Stai Zitta* di Michela Murgia).

Quasi il 25,4% dei rispondenti non valuta molestie questi atteggiamenti.

Contatti fisici indesiderati (avvicinamento fisico al corpo altrui, mano sulla spalla, mano sul fianco, buffetti, carezze, baci, ecc.). Vedere grafico 36 di pag. 95 dell'appendice.

Dalla valutazione dei dati, quindi, si evidenzia come, questi atteggiamenti, non trovino un totale accordo nel 25,4% delle risposte.

La difficoltà a riconoscere la molestia come tale potrebbe derivare dal fatto che il consenso delle donne è sempre presunto, dato per scontato. Supporre che essere desiderata sia l'interesse primario di ogni donna rende del tutto superflua la questione della sua volontà, che viene data per implicita in ogni manifestazione del comportamento.

«La scollatura diventa consenso ad essere fissate sul petto; la gonna corta vedersi guardate le gambe; il rossetto ad essere bacciate all'improvviso; i jeans elasticizzati a "beccarsi" una pacca sul sedere; il bere alcool ad un evento aziendale è indicatore certo di disponibilità sessuale.»

Allusioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore. Osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche. Vedere grafico 35 di pagina 94 dell'appendice.

Dovresti essere contenta se attiri il desiderio e l'ammirazione ... non è lo sguardo maschile che cerchi? Dietro queste frasi c'è la con-

vinzione che le donne vivano alla ricerca dell'essere desiderate dagli uomini e che siano in fondo loro stesse a voler essere validate come sessualmente desiderabili.

I dati fanno emergere che più della metà dei rispondenti giudicano che tali comportamenti non siano da giudicare come forme di molestia.

Allusioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore. Osservazioni, commenti e barzellette su orientamenti sessuali.

Il fenomeno della intersezionalità è divenuto basilare nelle politiche di contrasto alle discriminazioni di ogni tipo e fondante la lotta per i diritti civili di ogni minoranza. Di conseguenza, la molestia espressa in tale forma, colpisce più aspetti della persona che subisce sia la molestia che la discriminazione. Tutto questo fa parte così profondamente del nostro quotidiano che spesso il primo problema per cui non riusciamo a progredire verso una maggiore parità è che spesso non siamo in grado di "vedere" lucidamente la disparità.

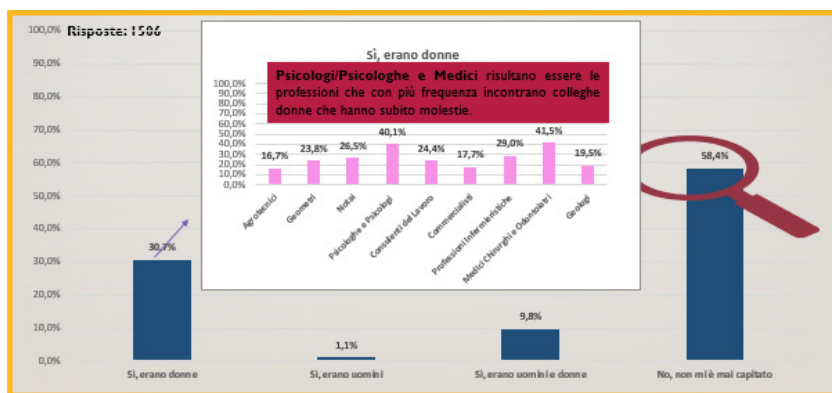
Esibizione di materiale pornografico sul luogo di lavoro. Vedere grafico 35 di pag. 94 dell'appendice.

Questa tipologia di molestia è decisamente molto più sentita dai rispondenti rispetto alle precedenti, benché non arrivi mai, in nessun grafico, ad un massimo della percezione negativa.

Inviti sgraditi con un chiaro intento sessuale. Avances in cambio di promesse e vantaggi. Ricatti sessuali. Vedere grafico 36 a pag. 95 dell'appendice.

È rilevante notare come il ricatto sessuale ottenga meno accordo rispetto alle avances in cambio di promesse e vantaggi.

Nella sua carriera professionale le è capitato di incontrare colleghe e colleghi che hanno subito molestie sul lavoro?



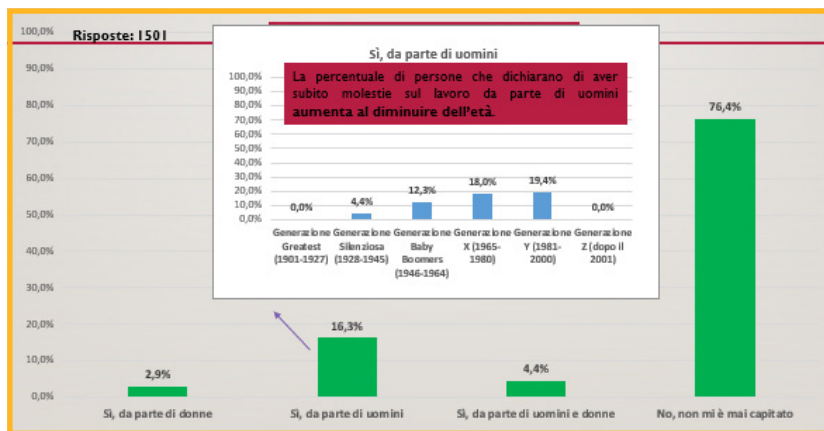
Sintetizziamo quanti si ritengono testimoni di molestie:

- in generale su 1501 rispondenti, il 58,4% non è mai stato testimone di molestie
- in generale su 1501 rispondenti, il 30,7% è stato testimone di molestia sulle donne.

Riguardo i diversi ordini le testimonianze di molestie su donne, si attestano sul 40% per l'Ordine delle psicologhe e degli psicologi e dei Medici.

Non è mai capitato di essere testimoni di molestie sul lavoro nel 75,7% dei casi per l'Ordine dei commercialisti e nel 70% per gli Ordini dei geometri, geologi e notai.

Nella sua carriera professionale le è capitato di subire molestie sul lavoro?



Sintetizziamo quanti si ritengono vittime di molestie:

- il 24% degli infermieri risponde di essere state/i vittime di molestie (da parte di uomini)
- per i medici il 20% dichiara di essere state/i vittime di molestie (da parte di uomini)
- per le /gli psicologhe/i il 19% rispondono di essere state/i vittime di molestie (da parte di uomini)
- non si ritengono vittime di molestia il 90% dei geometri, l'87,5% degli agrotecnici, l'86% dei consulenti del lavoro, commercialisti e geologi.

Cosa si può fare Secondo le scelte dei rispondenti agli strumenti proposti dal questionario:

- il grado di accordo maggiore è ottenuto dallo strumento: «informazioni e sensibilizzazione sulle molestie a cura di professionisti/i del settore legale e a cura di professionisti/i del settore psicologico».

Informazioni e sensibilizzazione sulle molestie a cura di professioniste/i del settore legale



Collaborazione con gli uffici pubblici preposti al contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro (es. Consigliera di Parità della Regione o della Città Metropolitana)



Integrazione all'interno del proprio Codice Deontologico di linee guida e buone prassi per prevenire e trattare tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro



A caldo cosa ci preoccupa:

- a noi preoccupa e riteniamo sia degno di attenzione psicosociale quel numero di rispondenti che non si sente pienamente d'accordo nel riconoscere molestie i comportamenti elencati o che non sia stato testimone o vittima di tale reato sul posto di lavoro
- a noi preoccupa che quanto emerge sia un problema ed ancor di più un profondo problema culturale;

- a noi preoccupa il tema delle «minoranze sessuali», «un sottogruppo quasi inclassificabile», verso le quali si ledono non solo le scelte personali, ma la persona nelle sue intersezionalità.

La risposta giusta è sempre e solo una:

- serve il rispetto di coloro che ricevono una certa attenzione indesiderata
- serve la consapevolezza, di chi riceve una certa attenzione e non la contraccambia, ma la subisce, che in quell'attenzione si configura la molestia, esplicita o meno che sia;
- serve focalizzarci sul potere di chi dà una certa attenzione non contraccambiata;
- serve chiederci che se accettiamo certe attenzioni è perché le vogliamo davvero oppure perché ci hanno insegnato che va bene così o che sia normale così?

Tornando alla suggestione iniziale derivante dalla Survey L.E.I., possiamo ipotizzare che ci sia ancora tanto lavoro da fare in termini di riconoscimento del comportamento molesto sul lavoro attribuendo ad esso la giusta collocazione giuridica e la giusta responsabilità in chi ne è perpetratore/trice, destinatario/a, osservatore/trice e datore/datrice di lavoro.

Bibliografia:

Fondazione Libellula: risultati Survey L.E.I. 2024 sulle discriminazioni e la violenza sulle donne nel mondo del lavoro.

Dati INAIL novembre 2023: andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali

Dati Istat novembre 2023

Michela Murgia, *Stai zitta e altre nove frasi che non vogliamo sentire più*, Einaudi.

Certificazione parità di genere: un'opportunità per le aziende

Simona Saitta*

Dal punto di vista giuslavoristico uno degli strumenti di sensibilizzazione aziendale al tema della parità di genere è stato certamente la Certificazione della parità di genere.

Quadro normativo

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - **D.lgs n. 198/2006** - ha sistematizzato e innovato profondamente la produzione normativa in tema di contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, basata sul genere.

Nel contesto delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo uno step importante è stato l'inserimento dell'**art. 46-bis nel D.lgs n. 198/2006** (Codice della pari opportunità), che ha istituito la certificazione della parità di genere a partire dall'anno 2022.

Con DPCM del 5 aprile 2022 è stato istituito un Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, deputato al funzionamento del sistema della certificazione della parità di genere.

Con il decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 sono stati disciplinati i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere delle imprese. Tali parametri rappresentano la soglia minima a cui le imprese devono conformarsi per ottenere la certificazione e sono definiti dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata nel 2022 da UNI (Ente italiano di normazione).

* Consulente del lavoro, Referente Commissione Pari opportunità dell'Ordine CDL Genova

Cos'è?

La certificazione della parità di genere è, quindi, più nello specifico, un intervento del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Rientra nella Missione “Politiche attive del lavoro e sostegno all’occupazione” del PNRR e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

È volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

Introdotta dal PNRR e disciplinata dalla L. n. 162/2021 (legge Grillo) e dalla L. n. 234/2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha l’obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il “gender pay gap” (“divario retributivo di genere” che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda, tutelando la genitorialità e contrastando ogni altra disuguaglianza uomo – donna riscontrabile nei contesti lavorativi rendendoli più inclusivi.

A cosa serve?

La finalità è quella di favorire l’adozione di politiche per la parità di genere e per l’empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorarne le possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Come ottenere la certificazione?

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell’impresa.

Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia ed inseriti in un apposito elenco pub-

blico, i quali operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022.

La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Le aree che la prassi sottopone alla verifica permettono di:

1. comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione aziendale, in riferimento a ciascun tema;
2. paragonare la situazione delle donne dell'organizzazione a quella di altre donne impiegate in altre organizzazioni simili (dati ISTAT).

I temi sono:

1. **Recruitment:** processi volti ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nell'acquisizione delle risorse nonché nello sviluppo professionale e nelle promozioni, requisiti di assunzione che offrono pari opportunità, indipendentemente dal genere;
2. **Carriera:** rivolgere le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale indipendentemente dal sesso o dalla situazione familiare;
3. **Equità salariale:** uguali elementi della retribuzione sia fissa che variabile, regole volte a premiare il merito, remunerare lo svolgimento di particolari competenze o l'assunzione di specifiche responsabilità, valorizzare il conseguimento di obiettivi;

4. **Genitorialità e cura:** prevedere percorsi di formazione per supportare il rientro in servizio del personale dopo lungo periodo di assenza anche a titolo di maternità e paternità, presenza eventuali asili, percorsi di consapevolezza per stare accanto alle mamme e non solo;
5. **Work-life balance:** smart- working, telelavoro, lavoro domiciliare e satellitare, lavoro da remoto, part-time, flessibilità oraria, banca delle ore;
6. **Prevenzione abusi e molestie:** con i DVR il Datore di lavoro valuta il rischio gestanti e il rischio differenza di genere. Oppure, nei programmi di formazione obbligatoria rivolti a tutte le diverse figure della sicurezza, sono presentati tra i rischi psicosociali quelli dell'aggressione e delle molestie.

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale: è stato previsto l'onere per i datori di lavoro di fornire annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere che rifletta il grado di adeguamento alle Prassi.

Incentivi

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il sistema prevede un sistema di premialità attraverso la concessione di incentivi.

L'introduzione di questo nuovo Sistema di certificazione nel nostro Paese è agevolata con contributi previsti per le piccole e

medie imprese e microimprese: tali contributi sono destinati sia ai servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento alla certificazione, sia alla copertura dei costi della certificazione. Per le piccole e medie imprese e microimprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

Per l'erogazione dei contributi previsti dal PNRR per promuovere la certificazione della parità di genere delle PMI è stato pubblicato, nel novembre 2023, un primo Avviso pubblico per la gestione ed erogazione dei contributi previsti dal PNRR per agevolare la certificazione delle PMI, con il quale viene messa a disposizione una prima tranche di aiuti. Le risorse complessive sono suddivise per la fornitura di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere per l'erogazione dei costi della certificazione della parità di genere. L'erogazione delle risorse è gestita con un meccanismo a sportello fino ad esaurimento degli importi stanziati.

L'erogazione di contributi per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento viene effettuata sotto forma di voucher per tutoraggio e supporto tecnico-gestionale, mediante incontri tra la singola impresa e l'esperto incaricato dal Soggetto Attuatore.

Tali servizi sono finalizzati a trasferire alle imprese beneficiarie competenze specialistiche e strategiche, prevedono il supporto per l'analisi dei processi, per individuare i gap esistenti tra lo stato attuale e i requisiti richiesti dalla UNI/PdR 125:2022, per la personalizzazione di documenti/strumenti del Sistema di Gestione della Parità di Genere messi a disposizione dal Soggetto Attuatore, per l'implementazione del Sistema di gestione per la parità di genere, per il monitoraggio degli indicatori di performance e la definizione degli obiettivi strategici.

L'erogazione di contributi per i servizi di certificazione della parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, da parte degli Organismi di Certificazione (OdC) iscritti nell'apposito Elenco, consiste nell'acquisizione da parte dell'impresa di un preventivo dell'OdC per i servizi di certificazione che viene presentato congiuntamente alla richiesta di contributo. Il contributo, successivamente al conseguimento della certificazione, viene erogato direttamente dal Soggetto Attuatore all'OdC, senza che l'impresa debba sostenere alcun costo per i servizi di certificazione nei limiti del contributo concesso.

Alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è concesso l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui. La circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022 stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione entro il 31 dicembre 2022. Con il messaggio INPS n. 4614 del 21 dicembre 2023 è stata avviata la campagna di acquisizione delle domande di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2023. L'esonero risulta valido per tutta la durata della certificazione della parità di genere ottenuta (3 anni) e decorre dal primo mese di validità della stessa. L'INPS, di concerto con le altre istituzioni, monitorerà la permanenza dei requisiti di accesso. L'esonero contributivo si caratterizza come intervento generalizzato rivolto a tutti i datori di lavoro privati, che operano in ogni settore economico del Paese le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi parte del territorio nazionale. Per i datori di lavoro che acquisiranno tale certificazione negli anni successivi occorrerà attendere prossime indicazioni Inps, pur nella piena consapevolezza, del carattere di piena strutturalità della misura reso evidente dall'art. 1, comma 138, L. 234/2021.

Inoltre, alle aziende che siano in possesso della certificazione della parità di genere, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere.

Infine, e non meno importante, la certificazione di genere rappresenta un miglioramento reputazionale "c.d. brand reputation" che aumenta l'attrattività aziendale di nuovi talenti, la conservazione delle migliori risorse già in forza, nonché la possibilità di entrare in contatto con nuovi clienti. Le aziende di maggior successo risultano quelle che adottano modelli di lavoro più inclusivi e al passo con le esigenze moderne.

Disparità di genere: il paradosso del sorpasso. Un'occasione da non perdere per rifondare il SSN

Valeria Maria Messina*

La Commissione Pari opportunità dell'Ordine professionale dei Medici chirurghi e odontoiatri di Genova ha aderito volentieri alla originale proposta dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria di valutare le condizioni di "salute" in cui si trovano ad operare professionist* genoves* iscritti agli Ordini professionali. Con il termine di "salute" includiamo la qualità di vita, il ruolo di caregiver, la retribuzione per genere, la condizione di rispetto e decoro percepita nel luogo di lavoro oltre alla condizione di stress lavorativo e burnout. Molto tempo è passato da quando la prima donna medico poté esercitare in Italia, da allora abbiamo visto come sempre più donne hanno scelto questa professione, fino ad arrivare ai nostri giorni che vedono la percentuale di donne medico essere maggiore tra gli iscritti agli atenei italiani.

La Scuola di Medicina di Genova nel 2023, tra le prime in Italia, ha visto operare il sorpasso con 820 iscritte contro 337 iscritti.

La Federazione nazionale degli Ordini dei medici segnala che sotto i 65 anni, quindi soggetti in piena attività lavorativa, i medici sono donne nel 52,7% dei casi. Se l'analisi si proietta sulle persone sotto i 40 anni (in particolare tra i 30 e i 39) le medico donna sono il doppio dei loro colleghi uomini.

Possiamo salutare questo come un progresso? Vedere in questo una affermazione del genere femminile? Avremo un sistema salute migliore se saranno le donne a curare la popolazione?

Le donne medico non "curano "meglio" (o peggio) dei loro colleghi uomini.

* *Consigliera Ordine dei Medici e Chirurghi Genova-Referente Commissione Pari Opportunità Referente per La Liguria al Tavolo nazionale sulla Medicina di Genere*

La letteratura scientifica nei lavori pubblicati dalla Prof. Bertakis al massimo rileva un “minuto” di attenzione in più dedicata alla visita medica effettuata dalla medico donna, e seppur rilevate differenze nella modalità di approccio, di comunicazione, di prescrizione di farmaci e terapie, di aderenza alle linee guida, peculiarità femminili, l'efficacia della cura è la medesima.

Probabilmente le donne hanno maggiore attitudine al “to care” (mi prendo cura) ma utilizzeranno i loro sistemi di comunicazione, elaboreranno informazione e daranno risposte in base alla loro specifica attitudine e formazione .

La Medicina di genere specifica ormai ci ha insegnato come il sesso e il genere di una persona impattano nel loro universo di salute e malattia, ma anche nelle capacità relazionale, nella capacità di elaborazione di un progetto, nella capacità di sintesi ... secondo proprie e personali competenze.

Quindi non avremo una “medicina” migliore perché femminile, avremo una “medicina” impoverita del contributo della parte maschile (se utilizziamo un visione binaria dei sessi, visione per altro arcaica e anacronistica).

Inoltre la femminilizzazione di una professione non è un atto di libertà delle donne, ma è un campanello d'allarme.

L'analisi dei dati emersi conferma quanto già conosciuto: una professione in grave carenza vocazionale, in cui la forte predominanza delle iscritte, laureate con ottime votazioni , si riduce drasticamente nella progressione di carriera. Abbiamo molte iscritte alla Scuola di medicina, molte laureate, un discreto numero di ottime ricercatrici ... ma i ruoli apicali restano comunque appannaggio del sesso maschile.

Un interessante lavoro scientifico pubblicato da “Accademia 2020” rappresenta la forbice per genere tra iscritt* a diverse facoltà scientifiche valutando percentuale di dottorandi, ricercatori e le posizioni apicali con evidente differenza per genere nella progressione carriere: il 76% di uomini contro il 24% di donne raggiungono gli apici professionali (dati MIUR 2019).

Il tetto di cristallo esiste tutt'oggi e resta inviolato.

Disparità emergono nella sistema retributivo e nel carico del lavoro domestico, nella fatica di esser *caregiver*.

La violenza e la prevaricazione di genere emergono non solo negli eventi di aggressività sempre più frequenti a carico dei medic*, ma anche nelle violenze “non percepite” neppure come tali fatte di allusioni, di complimenti sgraditi, di contatti sgradevoli .

La violenza di genere e la violenza sull'operatore sanitario in servizio, la discriminazione retributiva, l'impenetrabilità del soffitto di cristallo, la difficile conciliazione tra carriera e maternità, la conciliazione lavoro/casa, il tempo di riposo violato, il sovraccarico in quanto caregiver si focalizzano prevalentemente sul genere femminile.

Le donne medico affrontano oggi le difficoltà di una maternità come le pioniere della medicina nonostante una legislazione più favorevole.

Io stessa ricordo i commenti del mio gruppo di ricerca: ... non ti metterai mica a far figli ora che ti sei sposata ... parole che speravo arcaiche e superate ma che si ripresentano nella quotidianità delle giovani colleghe.

Quindi, se la condizione lavorativa delle donne presenta ancora oggi alcune ombre importanti, appare ugualmente grave la riduzione della componente maschile nelle professioni sanitarie.

La mancata presenza maschile tra i giovani è determinata dalla perdita di attrattività della professione medica e/o ad un minor capacità di superare un test d'accesso forse più congeniale all'intelligenza femminile?

Perché i ragazzi non sperimentano più attrazione per questa professione?

È solo la perdita di potere economico a “intiepidire” le vocazioni? O gioca un ruolo importante l'idea di non poter governare il proprio percorso culturale e lavorativo?

Di ingabbiarsi in un sistema inefficiente e inefficace?

Progressione di carriera, autonomia decisionale, poter sperimentare, essere innovativi ... forse queste sono le esigenze dei nostri giovani che, disillusi, si orientano verso altre professioni.

La crisi del Sistema Salute, innegabilmente e universalmente percepita e documentata, offre però spazi di riflessione costruttiva.

Una Sanità al femminile in un contesto che necessita di una profonda ristrutturazione, offre l'opportunità ideologica di ipotizzare la costruzione di un nuovo sistema strutturato per garantire il Tempo adeguato per la cura, il Tempo per il riposo e l'aggiornamento, il TEMPO per la conciliazione vita /lavoro.

Compito della politica è avere una visione profetica di come potrebbe essere qualcosa che dalle campagne napoleoniche si è continuamente mutuato sul passato osando solo piccoli cambiamenti. Dalle corsie dell'ospedale, alla responsabile della corsia chiamata non a caso la caporeparto, alla gerarchia dell'equipe medica ... tutto il mondo ospedaliero sembra ancora suggerire la struttura di un ospedale militare, da campo ...

L'organizzazione ospedaliera può prevedere una rotazione di competenze atte a consentire maternità, ruolo di caregiver, assenze per malattia, assistenza e presenza nella crescita dei figli? Senza penalizzare il ruolo del medico indipendentemente dal suo genere? Si può ipotizzare una assistenza "umana" anche per chi la pratica? Care amiche ospedaliere segnalano il numero di ore di ferie e riposi non goduti per non abbandonare il reparto.

Come per i camionisti che "non possono" superare un monte ore senza essersi fermati a RIPOSARE anche loro dovrebbero essere obbligate al riposo, così il riposo consentirebbe loro di ridurre il rischio di burnout e il rischio di errore medico.

E se il PNRR prevede un riassetto delle cure territoriali invocando una progettualità che prevede il lavoro in equipe nelle Case di Comunità, perché non cogliere l'opportunità per ripensare ad un Medico di famiglia inserito in un contesto organizzativo e tecnologico capace di tener conto di maternità, accudimento, rotazione,

flessibilità tale da non penalizzare chi deve assolvere anche questi compiti?

La ventilata riforma dell'accesso alla facoltà che sposterebbe la reale selezione dei candidati dopo i primi sei mesi di frequenza libera alla facoltà pare concretizzarsi in questi giorni aprendo la possibilità di iscrizione anche a soggetti meno idonei a confrontarsi con "test a crocette".

Questo consentirà una maggior selezione a favore dei maschi?

Occorre restituire dignità, decoro e adeguato riconoscimento sociale ed economico, strutturare percorsi di cura tenendo conto del genere e delle aspettative personali e i bisogni familiari e inserire la variabile Tempo nella qualità di vita dell'operatore.

Questo renderebbe appetibile per entrambi i generi il lavoro ... "travaglio" in siciliano retaggio del francese *travailler*, travaglio come il parto ... questo lavoro è un travaglio di fatica, dolore, di gioia e di relazione con la vita oltre che con la morte.

Un travaglio di passione, quasi "una malattia" essa stessa per chi la pratica ... impossibile non aver voglia di "contagiare" i giovani a questa bellissima professione.

Occorrerà che uomini donne con le loro differenti ricchezze e limiti, siano posti sullo stesso piano, utilizzando mezzi differenti per poter arrivare all'equità di trattamento.

Il freno a mano tirato che impedisce di sfondare il tetto di cristallo si allenterà quando le colleghe non saranno costrette a scegliere ... ma avranno non solo strutture e supporti atti a valorizzarle, ma un contesto lavorativo rivoluzionato associato ad un rigido sistema di controllo sulla trasparenza specie in ambito accademico.

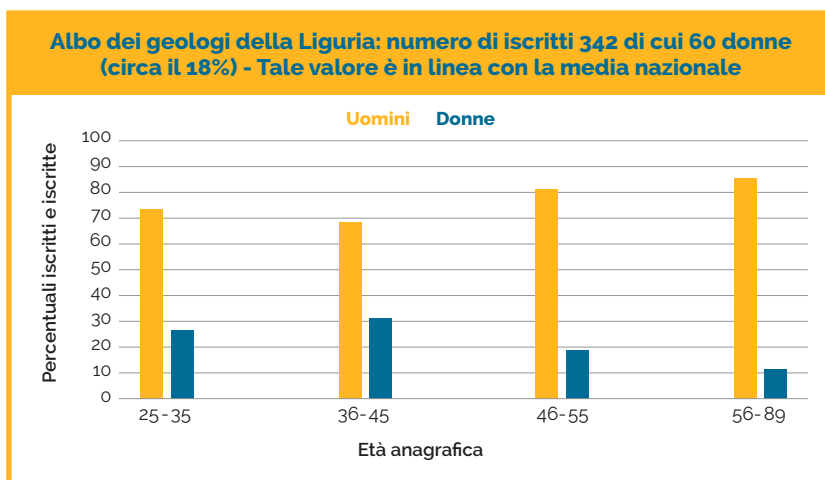
Professioni STEM e pari opportunità: un binomio particolare

Sabrina Santini*

Le professioni STEM sono quelle che riguardano la sfera scientifico tecnica: matematica, fisica, geologia, biologia, ingegneria che, in generale, sono intraprese prevalentemente dalla popolazione maschile. Ciò si constata già a partire dalle iscrizioni sia alle scuole secondarie tecniche, sia ai corsi di laurea che afferiscono a tale ambito di studi, fenomeno che viene, successivamente, confermato dall'effettivo svolgimento dell'attività professionale come unica attività lavorativa.

Il rapporto tra popolazione maschile e femminile nell'ambito delle attività afferenti alle tematiche di riferimento STEM è sempre profondamente sbilanciato a sfavore delle donne e, specificatamente, per le professioni nel settore della geologia, nonostante si verifichi, soprattutto negli ultimi anni e in particolare nella fascia degli under 35, un deciso aumento rispetto al passato, la percentuale delle donne geologo non supera ancora oggi il 20%. Solo in alcune regioni in Italia attualmente si registra una maggior affluenza da parte femminile alla facoltà di scienze della terra senza superare comunque il 35 %. A titolo di esempio si introduce il successivo grafico che evidenzia l'andamento delle iscrizioni all'albo dei geologi della Liguria della popolazione femminile in relazione alla fascia di età anagrafica, che è in linea con le proiezioni nazionali.

* *Consigliere Segretario Ordine Regionale dei Geologi della Liguria Referente Commissione per le Pari Opportunità*



Tali numeri fanno ritenere che la problematica sia dovuta innanzitutto ad una scarsa proposta in relazione alle scienze della terra e, più in generale delle materie STEM, da parte delle scuole di ogni ordine e grado, ma pesano ancora i limiti culturali secondo cui le scienze e la tecnologia non siano materie “adatte” al mondo femminile.

Tale tendenza è un fenomeno internazionale, infatti, sono state attivate numerose iniziative per migliorare l'apprendimento delle materie STEM con appositi progetti finanziati dall'unione europea. L'attenzione della comunità europea alle materie e professionalità di tipo STEM è dovuta al fatto che in linea di massima, le professioni scientifico-tecniche risultano tra quelle in cui il grado di occupazione è altissimo, tra le più remunerative e nelle quali, molto spesso, le donne conseguono importanti successi.

L'aspetto legato all'occupazione e alla remunerazione è straordinariamente importante non solo per l'indipendenza economica della donna, ma soprattutto per i risvolti sociali legati all'indipendenza economica della donna quali ad esempio gli aspetti legati alla previdenza, alla gestione più serena degli aspetti familiari, della casa, le gratificazioni personali, ecc..

Al fine di migliorare la concezione di accesso alle facoltà scientifiche e tecniche, quali strategie si stanno attuando?

Come poc'anzi anticipato si stanno sviluppando molte iniziative al fine di favorire l'accesso alle facoltà scientifiche e tecniche, attuando nelle scuole programmi extra curricolari di implementazione delle competenze nelle materie STEM e quelle digitali mentre, nel mondo del lavoro, si stanno applicando misure di parità di genere come, ad esempio, in alcuni concorsi soprattutto legati a finanziamenti PNRR, si introduce di default la necessità di avere un numero di candidati uguale tra uomo e donna.

Alcuni di questi aspetti sono emersi anche dalle risultanze del questionario predisposto dalla rete interordinistica e somministrato alla categoria professionale dei geologi della Liguria cui ha aderito circa il 30% degli iscritti; l'analisi dei dati ha evidenziato che gli ambienti lavorativi dei geologi, sia afferenti alla sfera privata sia alla sfera pubblica, sono ambienti relativamente sereni; è una categoria che si prende cura della propria famiglia prevalentemente in autonomia, nonostante, in qualche misura, ciò ha comportato e/o comporta rinunce sia sotto l'aspetto lavorativo sia sotto l'aspetto del tempo libero, e di conseguenza, del reddito e la pandemia ha inciso in prevalenza sotto l'aspetto di relazione sociale più che dal punto di vista specifico della redditività.

In relazione alle varie tipologie di discriminazioni analizzate dal questionario, è emerso che nella categoria professionale dei geologi si riscontrano limitati casi legati alla discriminazione di genere riconducibili, probabilmente, alle attività cantieristiche in cui ancora oggi le donne possono essere non ben considerate, soprattutto nella posizione di direttore dei lavori, per cui sarà necessario avviare attività formative soprattutto per le neo iscritte, al fine di offrire strumenti atti a risolvere le problematiche che in tali contesti possono manifestarsi. Una percentuale ha dichiarato di aver subito discriminazioni in ambito lavorativo, in particolare nel rapporto con la clientela, discriminazioni che hanno determinato problematiche

sia psicologiche sia lavorative; in percentuale minore, sono state segnalate discriminazioni anche in contesti di strutture complesse, sia pubbliche sia private, dove possono verificarsi atteggiamenti discriminatori da parte di colleghi.

Il questionario ha esplorato anche l'esperienza di molestie, sia subite sia osservate, in ambito lavorativo. Su questo tema, la categoria dei geologi è risultata tra le meno rappresentative. Questo aspetto sembra dovuto alla natura degli studi di geologia in Liguria, costituiti prevalentemente da piccole organizzazioni familiari o da colleghi universitari, contesti in cui è meno probabile che emergano comportamenti inappropriati.

In generale, l'ambiente lavorativo nel campo della geologia offre alle donne buone opportunità di carriera e una remunerazione adeguata. Tuttavia, l'accesso a misure di supporto per conciliare lavoro, famiglia e tempo libero risulta spesso limitato, rendendo difficile il raggiungimento di obiettivi di soddisfazione personale. Su questo aspetto si osserva uno sbilanciamento a favore degli uomini rispetto alle donne.

PARITÀ DI GENERE E PROFESSIONI: UN CONFRONTO INTERORDINISTICO.

Tavola rotonda tra rappresentanti ed esponenti
delle Istituzioni liguri.

10 | 05 | 2024 Auditorium Istituto Nautico Edificio Calata Darsena - Genova

TAVOLA ROTONDA

Interventi

Elena Briata/ Dott.ssa Commercialista, Vice Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Genova e membro del CPO nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Conta quello che si conta - educazione economico finanziaria per genere e generazioni

Michela Benna/ Commercialista ODCEC di Genova, ex Vice Presidente CPO ODCEC Genova, Referente ODCEC Genova per il CPO Interordinistico. Esperta in Pari Opportunità, Presidente Commissione PO CNPR.

9.50 **Coffee break e incontro con Elena Cavallo/** Artista, scultrice, sedie d'arte, quadri, gioielli.
In occasione del convegno saranno in mostra le installazioni dell'artista.

10.15 **Disparità di genere: il paradosso del sorpasso.**

Un'occasione da non perdere per rifondare il SSN

Valeria Messina/ Medico, Consigliera OMCEC Genova, Referente per il Tavolo nazionale sulla Medicina di genere.

Molestie sul lavoro: un fenomeno sottaciuto?

Alessia Aru/ Agrotecnico Libero Professionista, Consigliere del Collegio degli agrotecnici ed agrotecnici laureati di Genova e La Spezia, Consigliere delegato del Comune di Santo Spirito, CTU presso il Tribunale di Genova, Membro Esperto della Sezione Agraria del Tribunale di Genova.

Mariacarla Stobol/ Psicologa psicoterapeuta, Consulente esperta transizioni al lavoro fasce deboli, componente Comitato Pari opportunità dell'Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Liguria.

Certificazione parità di genere: un'opportunità per le aziende

Simona Saitta/ Consulente del lavoro, Referente Commissione Pari Opportunità dell'Ordine CDL Genova.

Professioni STEM - Pari opportunità: un binomio particolare

Sabrina Santini/ Segretario e Referente della Commissione Pari Opportunità dell'Ordine Regionale dei Geologi della Liguria

11.00 **Tavola rotonda -** Coordina Stefania Aloia/ Direttrice de "Il Secolo XIX"

Laura Amoretti/ Consigliera di Parità - Regione Liguria

Francesca Corso/ Assessore Pari Opportunità ed altre deleghe - Comune di Genova

Laura Repetto/ Consigliera delegata alle Pari Opportunità ed altre deleghe - Città Metropolitana

Alessandra Volpe/ Consigliera di Parità - Città Metropolitana

Angela Celeste Taramasso/ Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e inclusione

Luisa Stag/ Professoressa associata al Dafnet dell'Università di Genova, componente del CPO di UniGe e co-direttrice della rivista "About Gender"

Luisa Strana/ GLI nazionale INAIL

12.30 **Discussione e conclusioni**

13.00 **Chiusura lavori**

Responsabile scientifica: Priscilla Dusi/ Segreteria scientifica: Alessandra Brameri

La partecipazione è gratuita, a numero chiuso e riservata alle iscritte e agli iscritti.
È gratuita l'iscrizione seguendo le indicazioni fornite dal proprio Ordine di appartenenza.

Evento organizzato
in collaborazione tra gli
Ordini indicati nei loghi.
Con il Patrocinio di:



ordinepsicologi-liguria.it

Laura Amoretti

Consigliera di parità Regione Liguria

OCCUPAZIONE

Come riportato dal Bilancio di genere 2021, l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio della pandemia da Covid-19, è calata al 49% (in Europa le donne occupate sono il 62,7%).

Il tasso di occupazione femminile scende poi ulteriormente tra le donne giovani (33,5%) e le donne che vivono nel Sud Italia (32,5%). Inoltre, si segnala che il tasso delle donne Neet – ossia tutte le giovani donne che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione – è cresciuto dal 27,9% al 29,3%, contro una media dell'Unione europea del 18%. Infine, segna un brusco aumento anche il numero di donne costrette al lavoro part-time involontario (ossia tutte quelle che si accontentano di un lavoro part-time anche se alla ricerca di un full-time): dal 60,8% del 2019 si è passati al 61,2% del 2020. In Europa questo tasso è al 21,6%, circa tre volte in meno.

Tra le più penalizzate sempre e soprattutto durante la pandemia ci sono le mamme. Nel 2020 il 79% delle donne con figli, otto su dieci circa, ha fatto richiesta per i congedi parentali, contro un ben più modesto 21% dei padri. Inoltre il tasso di occupazione delle donne con figli sotto ai 5 anni risulta essere più basso di oltre il 25% di quello delle altre donne coetanee senza figli.

Inevitabilmente il *gender gap* si ripercuote sul *gender pay gap*, infatti si stima che dopo la nascita di un figlio, le madri perdono il 53% dello stipendio nel lungo periodo. Tale effetto è indotto da tali fattori: la perdita di lungo periodo nei salari annuali delle madri determinata dalla nascita di un figlio è del 53% di cui il 6% è dovuta alla riduzione del salario settimanale, l'11,5% dovuto al part-time e il 35,1% dovuto al minor numero di settimane retribuite (INPS,

2020). In conclusione si stima che il differenziale retributivo a 5 anni dalla nascita di un figlio sia di 5.700 Euro.

LIGURIA

La statistica annuale delle convalide delle dimissioni relativa all'anno 2021, pervenuta dall'Ispettorato del lavoro di Genova, riporta i seguenti dati:

DONNA: 498

UOMO: 160

N° FIGLI:

DONNA - 1° FIGLIO: 285

UOMO - 1° FIGLIO: 85

DONNA - PIÙ FIGLI: 208

UOMO - PIÙ FIGLI: 75

DONNA - ZERO FIGLI: 5

MOTIVO DELLE DIMISSIONI:

DONNA - DIFFICOLTÀ NELLA GESTIONE DEL/DEI FIGLI: 195

UOMO - DIFFICOLTÀ NELLA GESTIONE DEL/DEI FIGLI: 6

DONNA - MANCATA CONCESSIONE PART TIME: 21

UOMO - MANCATA CONCESSIONE PART-TIME: 0

DONNA - MANCATA CONC. ISTITUTI FAVORE GENITORIALITÀ: 45

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Per quanto riguarda l'ambito della conciliazione tra vita privata e vita professionale, l'Istat segnala che più di un terzo (35,1%) degli occupati con responsabilità di cura dei figli manifesta, indipendentemente dal genere, disagio nel coniugare le esigenze familiari con quelle professionali. In Italia sono tuttavia più spesso le donne a ricorrere a modalità lavorative flessibili per agevolare la conciliazione. Nel 2018, il 38,3% delle madri occupate (oltre un milione) ha dichiarato di aver apportato almeno un cambiamento nel proprio lavoro per prendersi cura dei figli contro l'11,9% dei padri. Le difficoltà di conciliazione sono più forti in presenza di figli in età prescolare. In Italia è più alta la quota di donne che non hanno mai lavorato per occuparsi dei figli (11,1%) rispetto alla media europea (3,7%). Inoltre, tra coloro che devono prendersi cura contempo-

raneamente di figli minori di 15 anni e di familiari non autosufficienti la quota di chi lamenta almeno un problema di conciliazione raggiunge il 42%. Per mettere in luce i divari di genere relativi alle difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita professionale è utile anche guardare all'asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare.

Anche per quanto riguarda l'ambito pensionistico si riscontrano divari di genere rilevanti: le donne ricevono una pensione che in media è inferiore a quella degli uomini a causa di una carriera lavorativa frammentata, caratterizzata da impieghi in settori economici meno remunerati e da un maggior ricorso a lavori part-time e con contratti temporanei, scelti anche per soddisfare esigenze di conciliazione vita-lavoro. Tutto questo ha una ricaduta temporale, portando a retribuzioni pensionistiche "più leggere" per le donne, infatti la differenza mensile media tra la pensione di un uomo e quella di una donna ammonta a 498 euro.

CERTIFICAZIONE DI GENERE

La certificazione della parità di genere, introdotta con la legge n. 162 del 5 novembre 2012 (Legge Gribaudou), si è diffusa soprattutto negli ultimi mesi del 2023 e certamente ha dato una nuova spinta e oggi costituisce sicuramente una svolta per favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne, oggi ancora anello debole, di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita.

Così a decorrere dal 1° gennaio del 2022 tutte le aziende pubbliche e private hanno potuto iniziare il percorso per essere certificate, attestando quindi di aver adottato politiche e misure concrete "per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità" (art. 46 bis l.162/21).

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

Con il Decreto Legislativo del 29/04/2022, pubblicato su Gazzetta ufficiale del 01/07/2022, unitamente ai parametri per il conseguimento della certificazione, sono state coinvolte le rappresentanze sindacali e le Consigliere di parità territoriali e regionali.

TAVOLO REGIONALE PERMANENTE PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

Il 30 giugno 2023 si è costituito, attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d'Intesa, il Tavolo regionale permanente per la certificazione di genere. Tutti i firmatari, nello specifico Ispettorato Territoriale di Genova/Interregionale del Lavoro di Milano, INAIL, Ordine degli Avvocati di Genova, AGI Liguria, Associazione Donne Giuriste Italia Liguria, Comitati Imprenditoria Femminile di Genova, Camera di Commercio di Genova, Camera di Commercio Riviera di Liguria, Confcommercio Liguria, Confartigianato Liguria, Confindustria Liguria, Confesercenti Liguria, CNA Liguria, Confcooperative Liguria, Legacoop Liguria, Consulta degli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro della Liguria, CONFORMA (Associazione Organismi Certificazione Ispezione Prova e Taratura), Federalmanager Liguria, Assagenti (Associazione Agenti e Mediatori Marittimi) e successivamente sono stati inseriti l'Ordine delle Psicologhe e Psicologi della Liguria (16.05.2024), ALFA LIGURIA (28.05.2024), Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (14.06.2024) hanno condiviso con l'Ufficio di Parità della Regione Liguria la necessità di promuovere iniziative di informazione e formazione rivolte alle aziende, l'esigenza di rilevare e valutare il recepimento della normativa, oltre che le eventuali criticità, monitorando il processo con l'aiuto degli Enti Certificatori, Avvocati e i Consulenti del Lavoro, sulla scorta dei dati statistici della certificazione di genere in Liguria.

PRIME AZIONI E STRUMENTI PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE IN LIGURIA

- *Creazione di un Format/scheda per le aziende*

Come esplicitato poco sopra, il 1 luglio è stato pubblicato il decreto della Ministra Bonetti del 29 aprile 2022 che recepisce le “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”, Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quali parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese. Nello stesso decreto è prevista l’“informativa annuale sulla parità di genere”, da parte delle imprese, che rifletta il grado di adeguamento alla UNI/PdR 125:2022. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, il datore di lavoro ha l’onere di fornire un’informativa aziendale sulla parità di genere per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese. Non esiste però un format uguale per tutte le aziende che devono presentare la certificazione di genere e/o la relazione di genere. A questo proposito gli enti certificatori hanno chiesto di inserire la relazione annuale obbligatoria per ottenere la certificazione di genere all’interno del piano di comunicazione (norma di riferimento: UNI/PdR 125:2022) di modo che le aziende sappiano come comportarsi per evitare sanzioni. Vista la totale assenza di un format/scheda a cui le aziende possono far riferimento, si è provveduto alla sua creazione. La fruizione di tale strumento da un lato facilita alle aziende la stesura della relazione dall’altra all’Ufficio di Parità ne consente una lettura ed una valutazione oggettiva, importante anche per monitorare la situazione di genere nelle aziende liguri.

A questo proposito è stata creata la seguente casella di posta condivisa alla quale tutte le aziende possono inviare la propria scheda scaricata dalla pagina della Consigliera di Parità sul sito di Regione Liguria, *certificazionedigenere@regione.liguria.it*.

- *Pubblicazione materiale informativo*

Tutti i componenti del Tavolo, per la parte di propria competenza, hanno provveduto a cercare materiale informativo sulla normativa inerente la certificazione di genere. Tale materiale è stato pubblicato sulla pagina web dell'Ufficio della Consigliera di Parità.

- *Promozione della Certificazione di genere attraverso eventi/convegni*

Nel corso del 2023 e 2024 alcuni dei componenti del Tavolo hanno organizzato convegni per la promozione e sensibilizzazione della certificazione nelle aziende e altri sono in programmazione, eventi promossi e divulgati dall'Ufficio di Parità. Inoltre è stata creata una locandina ad hoc da utilizzare per ogni singolo evento organizzato da ciascun componente del Tavolo, concordando e condividendone anche le date.

- *Creazione moduli informativi/formativi per le aziende:*

Regione Liguria, nello specifico settore Pari Opportunità attraverso l'assistenza tecnica di ANPAL servizi a breve Sviluppo Lavoro Italia, agenzia tecnica del Ministero del Lavoro, ha aderito al percorso online dal titolo Schemi Orari Flessibili: Produttività e Equità.

Angela Celeste Taramasso

*Delegata del rettore dell'Università degli studi di Genova
per le Pari opportunità e l'inclusione*

Per parlare di parità occorre prima di tutto lavorare per avere una politica effettiva di supporto alle famiglie. A questa azione occorre affiancare la formazione a tutti i livelli dei percorsi educativi/didattici verso il rispetto delle persone appartenenti ai gruppi svantaggiati considerando tutte le discriminazioni oggi presenti nella nostra società, quindi non solo genere, ma età, colore della pelle, religione, identità di genere, disabilità visibile o meno, ecc..

Deve poi essere considerata l'importanza della redazione del bilancio di genere in ambito lavorativo (o certificazione di parità) che oggi è poco applicata e molto lontana in diversi ambiti specie quelli segregati per genere dalla quale consegue un forte sbilanciamento della retribuzione o *gender-gap*.

Le aziende ed imprese che prevedono di ottenere la certificazione della parità di genere possono oggi accedere ai finanziamenti regionali e statali, documento simile a quello richiesto dell'Unione europea per le università che oggi senza piano di parità di genere non possono accedere ai finanziamenti dei progetti europei che sono la principale fonte di finanziamento per la ricerca in ambito universitario. Questo documento spesso noto come "*gender equality plan*" (GEP) deve essere condiviso dalle diverse componenti presenti all'interno delle università, deve essere approvato dagli organi di governo e monitorato ed aggiornato ogni anno.

Cosa fa UNIGE per contrastare le discriminazioni di genere?

Prima di tutto il GEP che non è un documento statico ma è un "piano" che evolve e si "adatta" alle nuove condizioni sia interne sia esterne. L'università ha tra i suoi obiettivi la formazione, la ricerca

e la terza missione. Quest'ultima è rivolta alla condivisione della ricerca, delle politiche e delle buone pratiche attuate al suo interno verso l'esterno, che nel nostro caso è tutta la regione Liguria.

Attività culturali rivolte alla cittadinanza che si svolgono sia al suo interno sia all'esterno, avendo sempre l'obiettivo del contrasto alle discriminazioni di genere e non solo.

UNIGE redige il bilancio di genere da diversi anni e questo è uno strumento molto utile per verificare la condizione di equilibrio o meno sia in senso verticale sia in senso orizzontale al suo interno nei confronti del genere e di altri fattori quali la disabilità, l'utilizzo del part-time, l'utilizzo delle misure di sostegno, ecc.

Da questa "foto" si possono quindi valutare quali possono essere le azioni da intraprendere per portare la condizione globale in una situazione maggiormente vicina nei diversi settori ad una parità che può essere considerata tale anche se il genere meno rappresentato arrivi ad un 40% e non necessariamente al 50%. Questo tenendo conto che oggi in alcuni settori non si arriva ad un rapporto 1 su 5.

Questa analisi viene condotta considerando il personale docente e non ed analizzando i diversi ruoli per evidenziare disparità di genere in senso verticale. Si procede anche analizzando i dati della componente studentesca mettendo in evidenza quali percorsi di studio presentano una maggiore o minore segregazione di genere, dato questo che poi si ripercuote nel mondo del lavoro con una presenza di genere fortemente sbilanciata e conseguente gender-gap per l'aspetto economico e di indipendenza delle donne solitamente.

Si devono quindi prevedere azioni per incentivare la partecipazione del genere meno rappresentato nei percorsi segregati sia verso un genere o verso l'altro per poi creare un mondo del lavoro più paritario e sicuramente più inclusivo. Per esempio UniGe ha previsto per l'anno accademico 2023-2024 un contributo dei costi delle tasse universitario alle ragazze che si iscrivevano per la prima volta ad UniGe in ambito STEM.

Luisa Stagi

Professoressa associata al DIFST dell'Università degli studi di Genova, componente del Cpo di UniGe e co-direttrice della rivista "About Gender"

Due pesi, una misura. Perché il Gender Balance non basta

Di recente mi è capitato di registrare una chiacchierata di un gruppo di amici composto da coppie di mezza età, i cui gesti, vestiti e modo di parlare, esprimevano un'appartenenza a un ceto sociale decisamente alto. La conversazione si è avviata sulla considerazione che i e le giovani non fanno più figli/e, per poi spostarsi sul fatto che la colpa di tale fenomeno è delle giovani donne che vogliono fare carriera e non hanno più tempo, perciò, di dedicarsi alla prole. A volte mi capita di registrare delle conversazioni: succede nei bar, ma anche quando sono in una qualche coda che attendo il mio turno; non lo faccio per spiare le persone, ma per comprendere come si costruisce l'orchestrazione di una conversazione, come avvengono i turni di parola. Questa volta invece ho acceso il registratore del telefono perché mi interessavano i contenuti, e soprattutto capire come persone comuni, all'interno di una produzione di senso condiviso, riflettono su temi come la parità di genere. In questo spezzone, registrato dopo aver solo ascoltato la prima parte, emergono molti dei temi che vorrei brevemente affrontare in questo scritto:

(uomo 1) *Se tu capisci che una persona è valida, che rappresenta un valore aggiunto, non è che se fa un figlio la cacci via.*

(donna 1) *Se ci pensiamo bene le donne che conosciamo che hanno fatto carriera non hanno avuto figli. Prendi L.: ora secondo me si è pentita, ma ha fatto una scelta di egoismo.*

(uomo 2) *Ma oggi è diverso.*

- (donna 2) *No, non è diverso, cioè è diverso se hai delle possibilità. Se puoi contare su degli aiuti esterni, se ti puoi permettere la baby sitter e altri supporti, non è un problema.*
- (donna 1) *Il problema è che la famiglia, tutto pesa ancora sulle donne.*
- (uomo 3) *Abbiamo visto con il covid, in tantissime hanno dovuto mollare il lavoro. Le donne hanno pagato di più.*
- (donna 3) *No ma il fatto è che ci sono dei momenti in cui vorresti esserci, e poi ti penti di aver perso dei momenti importanti della crescita dei tuoi figli.*
- (donna 2) *Chi conosciamo noi di donne a livello dirigenziale, tra le nostre amicizie, gente di potere forte? Solo R.C. che infatti è l'unica che non ha avuto figli. C'è anche L.T., ma diciamo che la sua non è stata una scelta. Comunque solo loro due, dai. Le altre al limite hanno fatto carriera, ma nella scuola. A livello di management o imprenditoria non ne conosciamo altre, dai. Poi, oh, c'è sempre l'eccezione, però se le donne vogliono fare carriera...*
- (uomo 2) *Comunque adesso la sensibilità è un po' cambiata, tu come azienda sei obbligata.*
- (uomo 3) *Sì, è vero anche da me ci sono delle linee guida che praticamente ti obbligano. Capita che devi far crescere fifty fifty ma non hai il materiale sotto. Le aziende americane sono pazzesche: devi far crescere, devi portare su il 50% delle donne, altrimenti non va bene.*
- (uomo 2) *Se una donna vale, oggi l'azienda l'aiuta di brutto.*
- (uomo 3) *Perché le promozioni devono essere gender balance, se non sono gender balance hai un problema, ti vengono a chiedere cosa stai facendo. Ancora cinque, sei anni fa le assunzioni erano gender balance, poi succedeva che quando crescevi, siccome su c'erano tutti uomini, facevano crescere tipicamente uomini. Adesso invece no, questo a livello di multinazionali, se non ci sono progressioni gender balance hai un problema.*

- (uomo 2) *Anche da noi, comunque, se non rispetti questi criteri ti vengono a chiedere.*
- (donna 2) *Ma io non sono d'accordo, deve essere la persona, non il genere a essere premiata.* (uomo3) *Ok, ma questi meccanismi servono ad aiutare.*
- (donna 2) *Ma io ho visto mio figlio, è stato penalizzato da queste politiche. Prima di lui sono state promosse tutte le ragazze. Lui me l'ha detto che non meritavano ma per colpa delle quote rosa lui è stato penalizzato.*
- (uomo 3) *Eh però è l'unico meccanismo per forzare il sistema, se no non le farebbero mai passare: se tu guardi le piramidi di tutte le aziende, tranne qualche azienda americana, vedi che in cima c'hai tutti uomini. Eh qualcosa devi fare.*
- (donna 2) *Il problema è il tempo, su quello non ci puoi fare niente, il tempo vale oro, come fa una donna?!*
- (uomo 3) *Ma pensa che la mia azienda ha una parte di lavoro in Romania, 1000 donne impiegate in front office, beh anche lì è stato un problema di gender balance, perché vale a tutti i livelli.*
- (uomo 2) *Adesso c'è una spinta verso le donne pazzesca. Boh forse questa forzatura servirà...Comunque per tornare al discorso iniziale a maggior ragione se una è brava, è valida, adesso può anche fare figli che non la mandano via, se sono brave le tengono, conviene.*
- (donna 1) *Sì però il problema è quello che dicevo prima: come fai poi a fare la mamma se lavori tutto il giorno. Io sento di donne che lasciano i figli al dopo scuola fino alle sette e mezza di sera! Ma dai, sei fuori di testa, il bambino a scuola dalle sette e mezza alle sette e mezza!!*
- (donna 2) *Le donne sono penalizzate, l'uomo non ha questi problemi.*
- (uomo 3) *Ma no per le nuove generazioni è cambiato molto, anche i padri si prendono carico della gestione dei figli.*

(donna 2) *Sì, ma non è la stessa cosa, per gli uomini il lavoro è la prima cosa, è un diritto. Io comunque non sono pentita delle mie scelte. Le ragazze di oggi invece mi sembrano condannate, ma poi quando lo trovano il tempo di trovare un uomo che lavorano tutto il tempo?! Hahaha.*

In questa conversazione si rintracciano molte delle questioni che ruotano intorno alle politiche e agli strumenti messi in atto in questi anni per favorire la parità di genere nelle organizzazioni, ma soprattutto la difficoltà di renderli operativi ed efficaci.

Appare subito evidente che le posizioni più conservatrici sono espresse proprio dalle donne. Le partecipanti alla conversazione sembrano non approvare che quelle che loro definiscono “quote rosa” possano penalizzare i loro figli e che le donne possano decidere di dedicarsi alla carriera invece che alla famiglia. Considerano “sbagliate” quelle donne che tentano di conciliare lavoro e figli, probabilmente perché appartengono a una generazione e a una classe sociale per cui non era necessario lavorare e in cui essere madre era considerata l’unica possibile traiettoria biografica percorribile. La loro condanna e scetticismo sono senza dubbio parte del problema.

L’uomo n. 3, che nella prima parte della conversazione veniva interpellato dagli altri in quanto esperto poiché figura “apicale” in una grande azienda, sembra invece il più persuaso della necessità di questi strumenti e di che cosa significhi il concetto di “soffitto di cristallo”. Tuttavia, anche lui riscontra dei problemi oggettivi nella realizzazione di quello che definisce “gender balance”. Spesso manca “il materiale”, lui dice, ovvero mancano in alcuni settori donne specializzate o che si candidano per certi ruoli. Sembra riconoscere che in Italia sta arrivando la rivoluzione che ha già attraversato la cultura organizzativa americana, ma anche che, probabilmente, da noi i tempi non sono maturi. E forse, vorrei affermare provocatoriamente, non ha tutti i torti.

Esiste un problema culturale. I discorsi femminili catturati nella registrazione sono impregnati di una cultura patriarcale che considera ancora il lavoro riproduttivo appannaggio unicamente delle donne, un sistema che riproduce un ordine di genere basato sulla divisione dei ruoli e delle competenze, in cui alle donne è concesso di lavorare solo in alcuni ambiti che permettano la conciliazione tra lavoro produttivo e riproduttivo. Tale sistema condiziona fortemente anche le scelte formative che vedono ancora una percentuale bassissima di ragazze scegliere le discipline STEM. Il fatto che fa sì che poi manchi “il materiale”.

Esiste anche un problema politico-sociale. Le politiche di questi anni, portate avanti da governi di diverso orientamento, hanno progressivamente tagliato i fondi al welfare e all'istruzione. Da un lato c'è una sempre più forte colpevolizzazione e responsabilizzazione nei confronti delle donne per la costante diminuzione demografica, dall'altra non si prevede nessuna politica che favorisca la conciliazione. Nessuna implementazione delle politiche di sostegno alle famiglie: non aumentano i posti negli asili e nei servizi di supporto per l'età scolare e neppure si è ancora cambiata la legge sui congedi di paternità. Ma si chiede alle donne di fare più figli.

Esiste, inoltre, un problema di cultura organizzativa.

Le aziende che si trovano a dover progettare piani di *Gender Balance* spesso lo fanno appoggiandosi a esperti che si improvvisano analisti delle questioni di genere. Si producono così analisi di *Gender Equality* che fotografano situazioni disastrose e si progettano piani di azioni positive che difficilmente sono realizzabili per la mancanza di una visione più organica e complessiva. Perché tali strumenti siano efficaci occorre implementare specifiche politiche di reclutamento ma anche servizi di welfare aziendale che sopperiscano alle mancanze statali.

Come ha mostrato l'esperienza della legge per le molestie, nominare le cose, costruire dei dispositivi che obbligano a prenderne atto, produce un mutamento culturale. Tuttavia, perché poi le situazioni

cambino, occorre agire su più livelli. Perché i diritti siano reali devono rendersi attuabili gli esiti concreti.

Credo che l'Università rivesta un ruolo fondamentale nella produzione di questo cambiamento culturale. L'Università è oggi investita della responsabilità di sensibilizzare sulle questioni di genere, dell'operare perché avvenga il mutamento del linguaggio inclusivo e conseguentemente delle gabbie del pensiero, del formare figure che possano educare, di orientare le nuove generazioni. Oltre che mettere a disposizione i suoi saperi e le sue competenze per supportare chi governa e le aziende nella costruzione di politiche di genere davvero efficaci.

Luisa Sbrana

CUG nazionale INAIL

Stress lavoro correlato, violenza e molestie. Strategie di prevenzione in ottica di genere

I miei apprezzamenti all'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria per come è stata articolata e promossa la giornata odierna. Per aver reso possibile la sintesi tra le diverse identità professionali che ogni ordine professionale è chiamato a esprimere e per l'impegno volto a indagare la percezione delle iscritte e degli iscritti sui temi delle pari opportunità.

Proprio nell'area delle pari opportunità, l'istituto che rappresento, Inail Direzione regionale Liguria - ha un ruolo preciso: *capofila del sistema di welfare nel campo della salute e sicurezza sul lavoro*, questa è l'espressione che associamo, infatti, all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Un ruolo a tutto tondo: prevenire, curare, riabilitare, reinserire sotto il profilo lavorativo e sociale, in una parola garantire, con gli attori istituzionali, le parti sociali e gli stakeholder, la tutela privilegiata che la Costituzione assegna alla lavoratrice e al lavoratore (art. 38, comma 2), come disciplinata dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvato con d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124 e ss.mm.ii., così come integrato dal D.lgs. n.38/2000.

L'approccio alle politiche di genere come strumenti di innovazione e potenziamento nel lavoro privato o pubblico è storia recente. I percorsi di valorizzazione delle differenze hanno trovato, per decenni, un clima di indifferenza.

Finché con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/2008, il genere diventa una dimensione rilevante da prendere in considerazione per ga-

rantire assieme all'età, alla provenienza geografica e alla tipologia contrattuale:

«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ... attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali» (art.1 co.1)

L'art 28 supera, infatti, la concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce, in materia di valutazione dei rischi, i rischi connessi al genere, allo Stress lavoro correlato (SLC). Si tratta di tutti i rischi possibili "durante l'attività lavorativa" (e non solo a causa dell'attività lavorativa) e "ovunque" essa si svolga, anche all'esterno dei locali aziendali o che siano accessibili per ragioni di lavoro.

Il D.lgs 81/08 non ha, in realtà, introdotto "nuovi rischi" da valutare, ma ha ribadito ed evidenziato fattori, legati a specificità e/o condizioni molto spesso "trascurati" dai datori di lavoro.

Tra i rischi emergenti, legati a un mondo del lavoro in continua evoluzione, un ruolo significativo rivestono i rischi psicosociali, definiti dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) in termini di *interazione tra le mansioni, l'organizzazione e la gestione del lavoro e altre condizioni ambientali e aziendali, da un lato, e le competenze e le esigenze dei lavoratori, dall'altro.*

Queste interazioni possono rivelarsi pericolose per la salute dei lavoratori, a seconda delle loro percezioni ed esperienze.

I rischi psicosociali legati al lavoro sono tra i principali rischi emergenti per la salute e la sicurezza e sono legati a fenomeni quali:

- molestie e mobbing
- violenza sul luogo di lavoro
- stress lavoro-correlato.

Ne consegue che il datore di lavoro ha l'obbligo di inserire le molestie, in ogni loro forma, nella valutazione dei fattori di rischio psicosociale sul lavoro, nonché di adottare le misure necessarie a contrastarle anche in via preventiva.

La violenza e le molestie anche sessuali, dunque, ai sensi del richiamato art.28, devono essere considerate ai fini dell'adempimento dell'obbligo generale di proteggere dai rischi psico-sociali e di promuovere il benessere nei luoghi di lavoro.

Obbligo rilevante a tal punto che nel Piano triennale della prevenzione, alla Sezione 4.3.7.4, le violenze e le molestie sul lavoro sono considerate come fattore di rischio infortuni e malattie professionali.

Rilevante a tal punto, inoltre, che il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza Inail, l'organo che indirizza l'azione dell'Istituto verso obiettivi funzionali al conseguimento della sua mission istituzionale, nelle "Linee di Mandato 2022-2026" a proposito dell'ottica di genere sottolinea:

«È necessario considerare la prevenzione in tema di molestie e violenze sul lavoro (legge 1° giugno 2021, n. 4), atti lesivi per la dignità con conseguenze anche di danni fisici e psicologici spesso importanti, anche tenendo conto di ciò che è emerso dal Rapporto Inail/ Consulenza Statistico-Attuariale in occasione dell' 8 marzo: «le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze (da parte di pazienti o loro familiari nei confronti degli operatori sanitari, da studenti o parenti nei confronti degli insegnanti, fino ai rapinatori in banche e uffici postali) rappresentano circa il 3% di tutti gli infortuni femminili avvenuti in occasione di lavoro e riconosciuti dall'Inail. Tra queste, oltre il 60% svolge professioni sanitarie e assistenziali».

Si tratta, di analizzare come individuare, far emergere, valutare ed affrontare i comportamenti che la legge qualifica come molestie o violenza sul lavoro. In particolare, occorre favorire, ... l'informazione e formazione specifica sul tema delle molestie e violenze sul lavoro, al fine di aumentare la conoscenza, la consapevolezza e, pertanto, la sensibilità riferita ai comportamenti e alle relazioni interpersonali in ambito lavorativo, oltre a percorsi di formazione specifica mirati alle figure della prevenzione, con particolare attenzione ai ruoli della prevenzione aziendale (datori, dirigenti e preposti).

Ma quanto è diffuso il rischio molestie e violenze in ambito lavorativo?

In attesa che l'Istat ci restituisca, a luglio 2024, i risultati della seconda indagine nazionale sul tema della violenza e molestia di tipo sessuale relativi al biennio 2022/2023*, le informazioni del 2018, evidenziavano che quasi 9 milioni di donne tra i 14 e i 65 anni hanno subito nel corso della loro vita una qualche forma di molestia sessuale. E il fenomeno non riguarda soltanto le donne visto che quasi 4 milioni di uomini hanno dichiarato di aver subito almeno un episodio di molestia nella loro vita. Quasi 1 milione e mezzo di donne tra i 15 e i 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche in ambito lavorativo, invece, da parte di un collega o di un datore di lavoro, oppure ricatti sessuali sul posto di lavoro, l'8,9% per cento delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. Vengono comprese le molestie sessuali con contatto fisico – colleghi, superiori o altre persone che sul posto di lavoro hanno tentato di toccarle, accarezzarle, baciarle contro la loro volontà – fino al tentativo di utilizzare il corpo della donna come merce di scambio, con la richiesta di prestazioni o rapporti sessuali o di una disponibilità sessuale in cambio della concessione di un posto di lavoro o di un avanzamento.

Sotto il profilo statistico Inail, sono 6.198 le denunce di infortunio in Italia in occasione di lavoro con deviazione cod. 80 “Sorpresa, spavento, violenza, aggressione, minaccia” per tutti i settori lavorativi con maggiore incidenza nella Sanità e assistenza sociale, Trasporto, Attività manifatturiere, l'1,2% del totale degli infortuni

* Nel 2022-2023 si stima che il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%) e il 2,4% degli uomini di 15-70 anni. In particolare, si tratta di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica. Le molestie vengono subite anche al di fuori del mondo del lavoro: nello stesso periodo di riferimento, ne sono state vittime il 6,4% delle donne dai 14 ai 70 anni e il 2,7% gli uomini della stessa età. Poco più della metà di queste molestie avviene tramite l'uso della tecnologia (messaggi e-mail, chat o social media). *Fonte Istat N.d.R.*

denunciati complessivamente nel 2022 pari a 499.433 (solo occasione di lavoro, escluso itinere). In Liguria il dato è pari all'1,3%. Le conseguenze sulla salute sono note, come riporta l'infografica sottostante.

POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni

Fonte EU-OSHA, infografica "Third-party violence in the workplace" (2015).
Rielaborata e tradotta

Quali le possibili strategie di prevenzione?

È sempre il CIV Inail a indicare nella Relazione programmatica 2025/2027 - missione 3 – politiche per il lavoro – programma 2 – formazione per la prevenzione, la via maestra nel rafforzare la prevenzione di atti di molestie e violenze in ambito lavorativo con il proseguire nella predisposizione di pacchetti formativi al fine di:

- diffondere la cultura del rispetto;
- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sul fenomeno e sulle conseguenze derivanti da atti di molestie, azioni discriminatorie e violenza in ambito lavorativo;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori, alle lavoratrici ed ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azioni concrete per

individuare, prevenire e gestire i casi di molestie, discriminazione e violenza in ambito lavorativo.

Si ispira a quanto indicato dal CIV, a titolo esemplificativo, il corso sulla “Cultura del rispetto” realizzato da Inail in collaborazione con il Comitato Unico Di Garanzia e rilasciato ai dipendenti Inail e ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni quale percorso formativo obbligatorio per i lavoratori (compresi i dirigenti) della durata di 12 ore.

Vanno, inoltre, considerati di grande valore aggiunto:

- le ricerche, i factsheet e la manualistica sul tema (tra queste si segnala la *Sicurezza sul Lavoro: una nuova guida INAIL per la gestione dei rischi in un’ottica di genere*)
- i bandi per finanziare interventi formativi e aggiornamenti tematici a contenuto prevenzionale che prevedano nell’area tematica dei rischi psicosociali il focus sullo SLC, il mobbing, la violenza e le molestie.
- la riduzione del tasso medio di tariffa con cui l’INAIL - nell’ambito degli interventi migliorativi effettuati dall’azienda per la prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - può applicare una riduzione laddove l’azienda dimostri di aver attuato progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro in attuazione dell’Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007.

Strategie che corrispondono, sul fronte interno, con una serie di attività a cura del Cug sul fronte della sensibilizzazione e della cultura delle pari opportunità i cui materiali sono disponibili on line (Cultura delle pari opportunità - Eventi del Cug - Attività del Cug).

Questionario interordinistico sulle Pari opportunità

Sintesi esito elaborazione 1927 questionari

1



INTRODUZIONE



IL PROGETTO

Nel marzo 2021, su iniziativa dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Liguria, è stata creata una rete trasversale di Ordini professionali e Comitati per le Pari Opportunità presenti all'interno degli stessi. L'obiettivo della creazione di questa rete è stato quello di avviare iniziative per il monitoraggio, la promozione e l'intervento su tematiche di Pari Opportunità all'interno della nostra regione.

Il questionario, i cui esiti vengono qui sintetizzati, ha voluto indagare lo stato delle Pari Opportunità percepito da professionisti afferenti a diversi Ordini, fungendo come possibile punto di partenza per iniziative congiunte.

Tale questionario ha previsto una suddivisione in 4 Aree di indagine:

Area 1: Analisi socio-anagrafica

Area 3: Pari opportunità e discriminazione di genere

Area 2: Parità di genere e Covid

Area 4: Violenze e molestie in ambito lavorativo

ESITI VALUTAZIONE QUESTIONARI



4

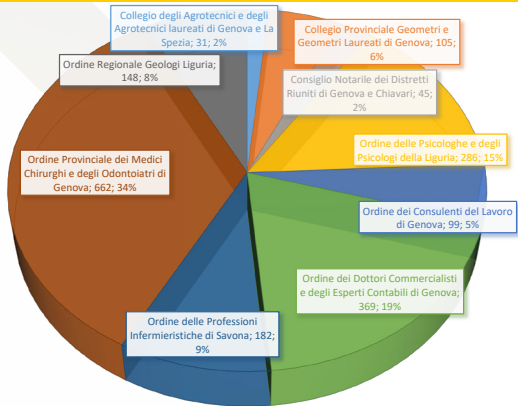
1. ANALISI SOCIO-ANAGRAFICA



5

RISPONDENTI PER ORDINE DI APPARTENENZA

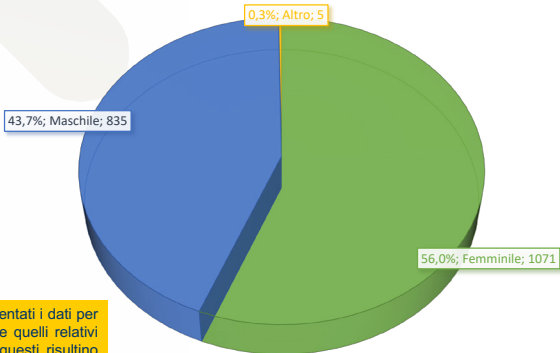
Risposte: 1927



6

RISPONDENTI PER GENERE

Risposte: 1911

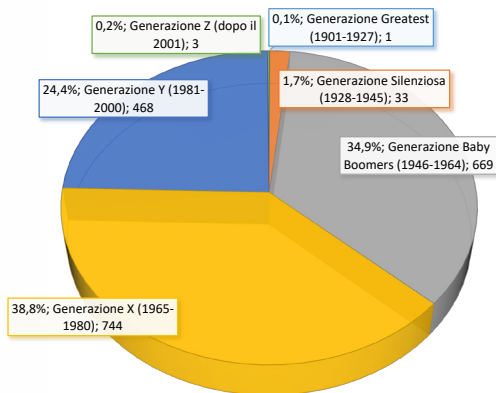


7

N.B.: Quando verranno presentati i dati per genere si riporteranno anche quelli relativi al genere «altro» sebbene questi risultino scarsamente confrontabili con quelli relativi ai generi maschile e femminile per numero di rispondenti

RISPONDENTI PER GENERAZIONE

Risposte: 1918

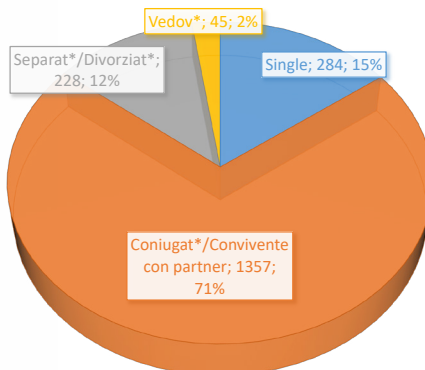


La generazione più rappresentata è la **X** (fra i 44 e i 59 anni, al 2024), seguita dalla generazione Baby Boomers (fra i 60 e i 78 anni al 2024) e solo in seguito dalla generazione Y (fra i 24 e i 43 anni al 2024).

8

RISPONDENTI PER STATO CIVILE

Risposte: 1914

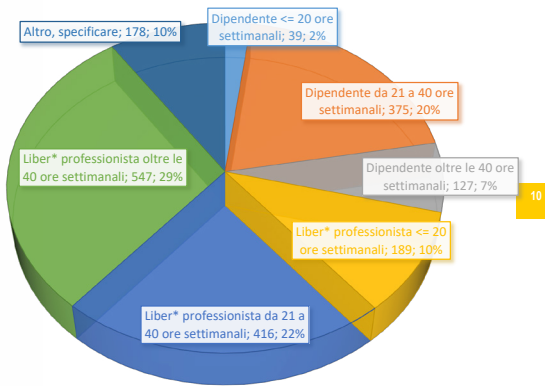


Lo stato civile prevalente è quello del/della **coniugat*/convivente con partner**, seguito da single e separat*/divorziat*.

9

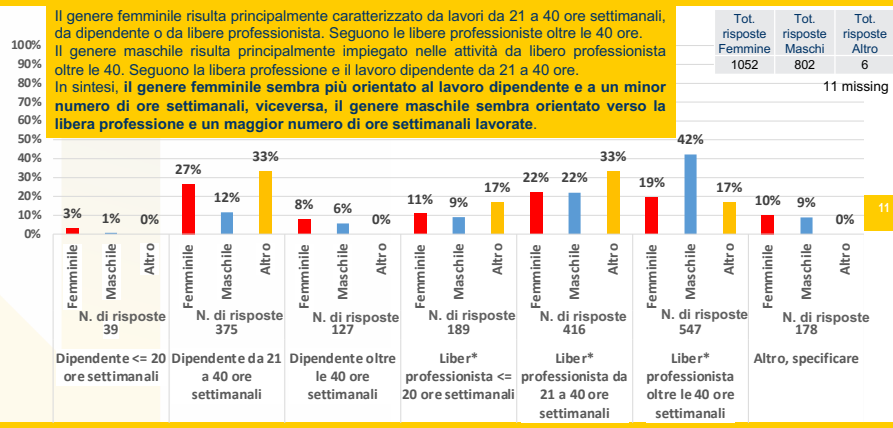
RISPONDENTI PER TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA

Risposte: 1871



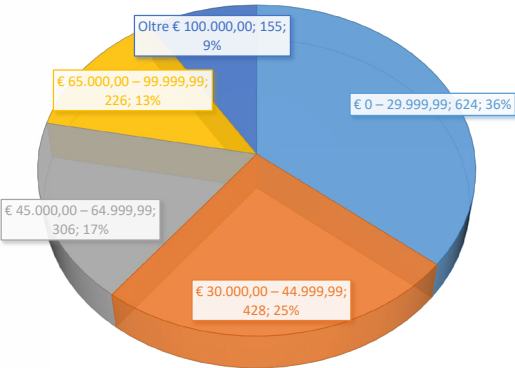
L'attività prevalente è rappresentata dalla **libera professione oltre le 40 ore**, seguita da quella da 21 a 40 ore settimanali e dal lavoro dipendente da 21 a 40 ore.

FOCUS
TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA: GENERE DI APPARTENEZA



RISPONDENTI PER REDDITO MEDIO DEL 2021

Risposte: 1739



12

La fascia di reddito prevalente è la più bassa (€ 0 – 29.999,99). Il numero di persone rappresentate diminuisce regolarmente all'aumentare delle fasce di reddito.

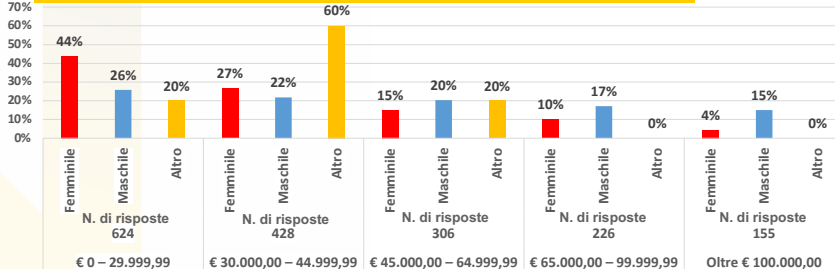
FOCUS REDDITO MEDIO 2021: GENERE DI APPARTENENZA

I redditi femminili risultano significativamente concentrati nella fascia più bassa (€ 0-29.999,99) e il genere è sempre meno rappresentato con l'aumentare delle fasce di reddito. I redditi maschili risultano distribuiti in modo più proporzionato sulle varie fasce di reddito indicate, seppur, anche in questo caso, i rappresentanti diminuiscono con l'aumentare delle fasce di reddito, tuttavia, tale diminuzione risulta molto meno significativa rispetto a quella relativa al genere femminile. Inoltre, la differenza di rappresentatività di ciascuna fascia di reddito per ciascun genere subisce un'inversione di tendenza all'aumentare del reddito: la fascia più bassa è maggiormente rappresentativa per il genere femminile che non per quello maschile, al contrario, la fascia più alta è maggiormente rappresentativa per il genere maschile che non per quello femminile.

In sintesi, il genere femminile percepisce redditi mediamente più bassi rispetto al genere maschile.

Tot. risposte	Tot. risposte	Tot. risposte
Femmine	Maschi	Altro
968	755	5

11 missing



13

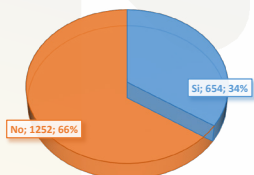
1.1 RISPOSTE RELATIVE ALLA CURA DI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI



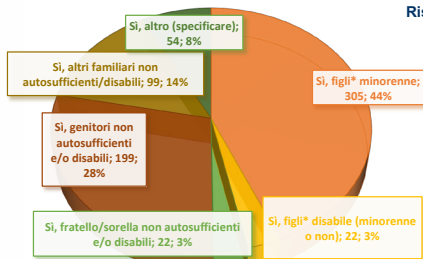
14

Si prende cura di persone non autosufficienti e/o disabili nella sua cerchia familiare? (è possibile selezionare più risposte)

Risposte: 1906



Risposte: 701



15

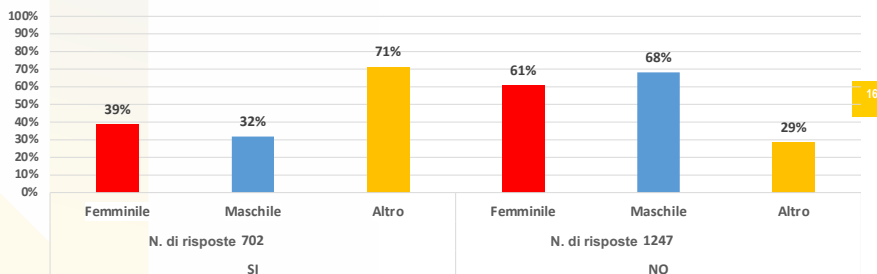
Il 34% dei rispondenti si prende cura di persone non autosufficienti e/o disabili. Di questi, l'88% si divide quasi equamente tra chi si prende cura di figli* minorenni e/o disabili e chi di genitori o altri familiari non autosufficienti.

FOCUS CURA: GENERE DI APPARTENENZA

Seppur la differenza non sia particolarmente significativa, il genere femminile sembra più spesso impegnato nel prendersi cura di persone non autosufficienti e/o disabili della propria cerchia familiare.

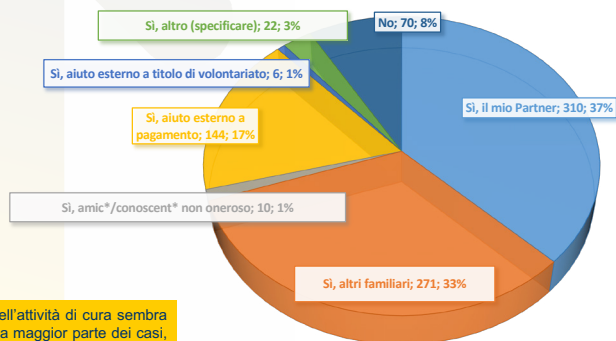
Tot. risposte Femmine	Tot. risposte Maschi	Tot. risposte Altro
1090	842	7

10 missing



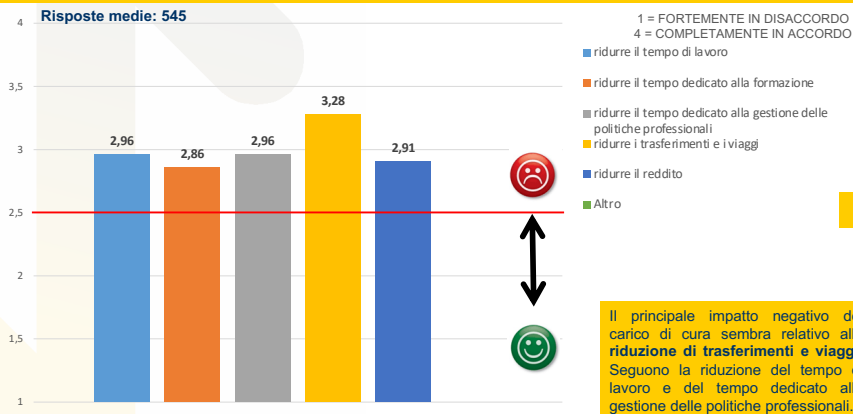
Ci sono altre persone che se ne prendono cura insieme a lei? (è possibile selezionare più risposte)

Risposte: 833



Il supporto nell'attività di cura sembra derivare, nella maggior parte dei casi, dal **partner**, seguito da altri familiari e da un aiuto esterno a pagamento.

Prendersi cura di persone non autosufficienti e/o disabili ha influenzato il suo lavoro nel...



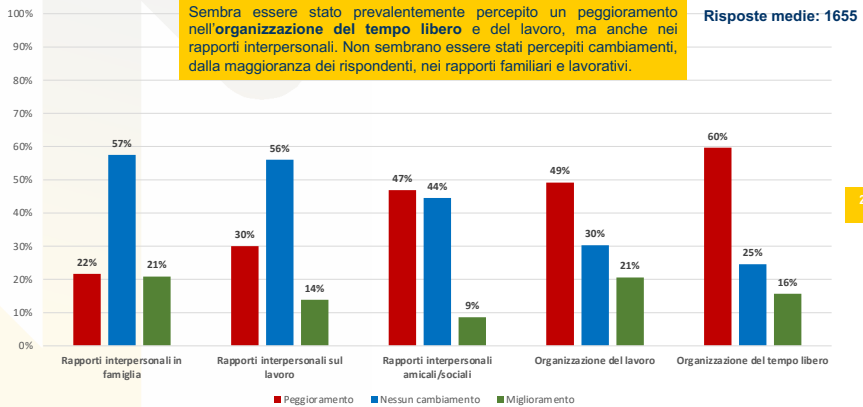
18

2. PARITÀ DI GENERE E COVID

19

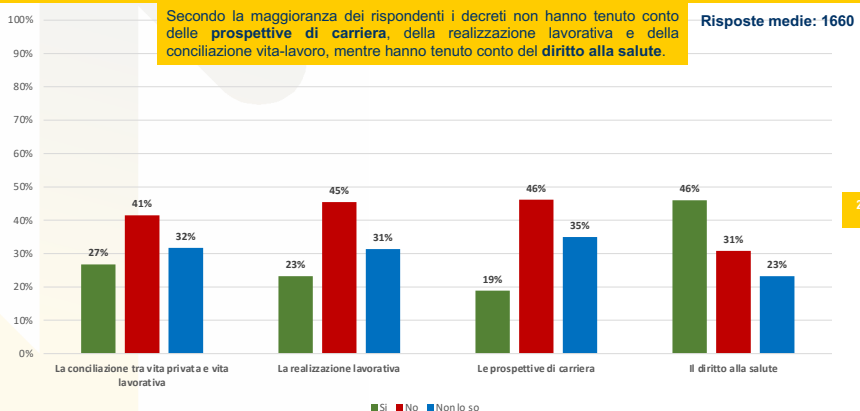


Durante la pandemia, riguardo al tema conciliazione vita privata – vita lavorativa ha notato:

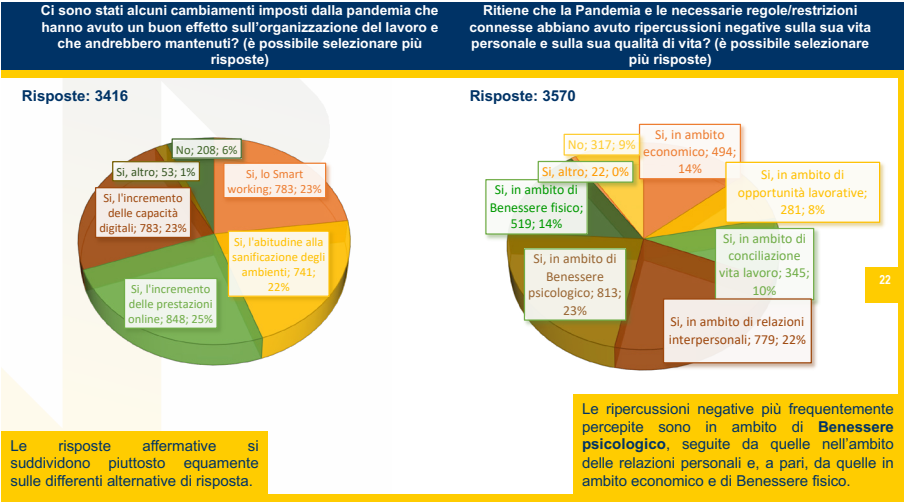


20

Secondo lei, durante la pandemia, i decreti governativi hanno tenuto in considerazione le pari opportunità tra uomini e donne per quanto riguarda:



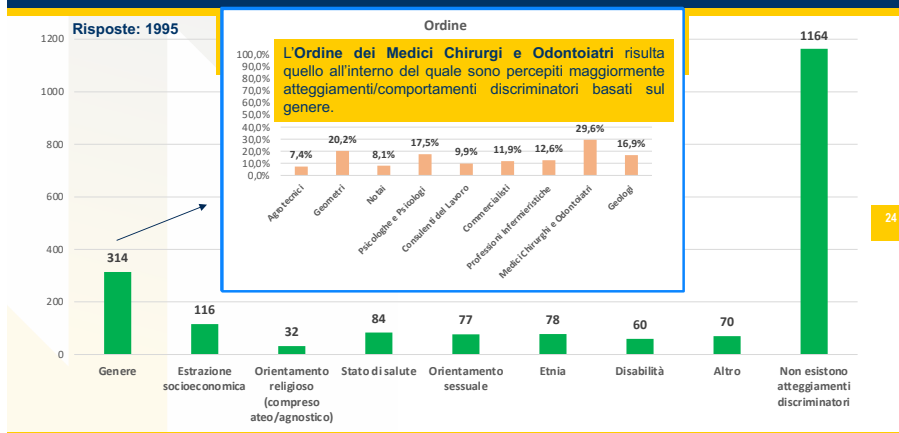
21



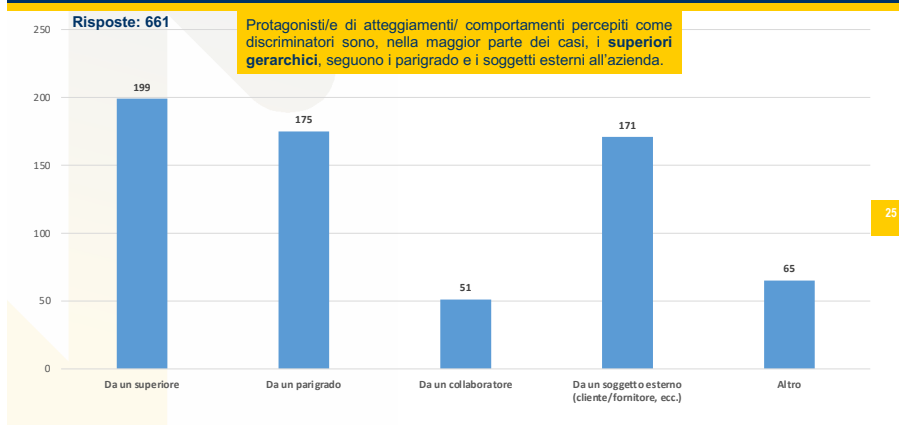
3. PARI OPPORTUNITÀ E DISCRIMINAZIONE DI GENERE



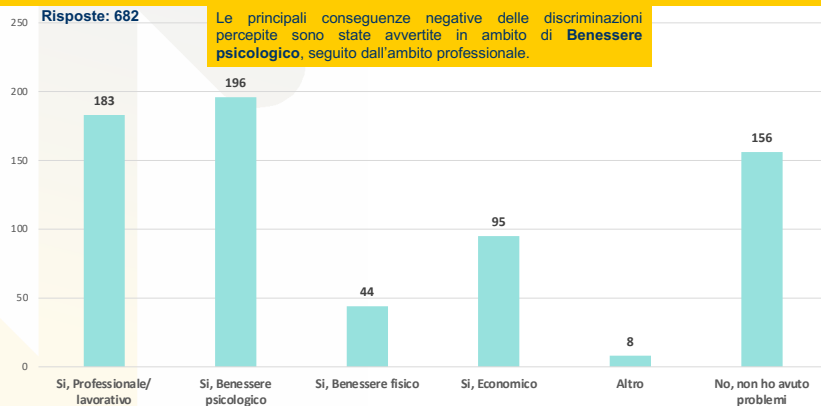
Nel suo ambiente di lavoro esistono atteggiamenti/comportamenti discriminatori basati su: (è possibile selezionare più risposte)



Da chi è perpetrata la discriminazione? (è possibile selezionare più risposte)

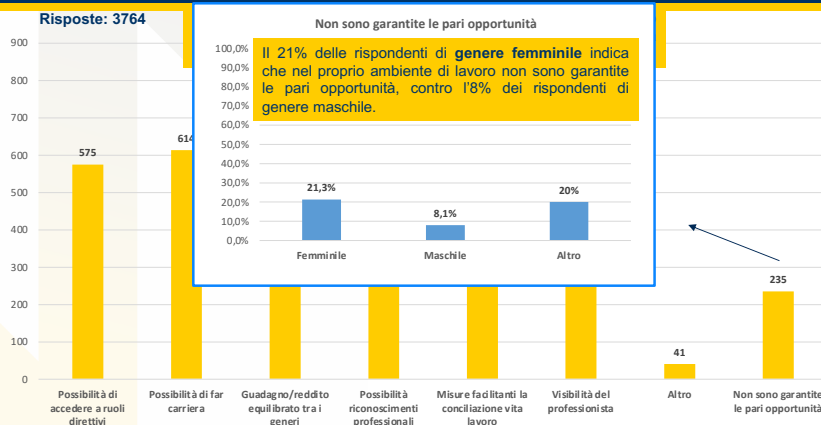


A causa delle discriminazioni subite ha avuto problemi nei seguenti ambiti? (è possibile selezionare più risposte)



26

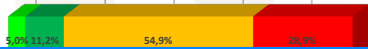
Nel suo ambito professionale le pari opportunità sono garantite nelle seguenti aree? (è possibile selezionare più risposte)



27

Qual è il suo grado di accordo rispetto alle frasi seguenti? (1 di 2)

Il carico di cura incide sulla mia attività professionale.

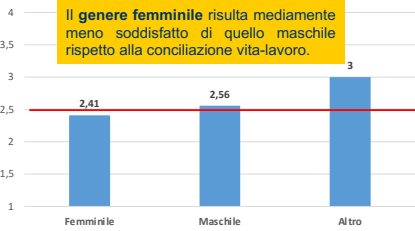


Sono soddisfatto/a della conciliazione tempo di vita/lavoro nella mia professione.



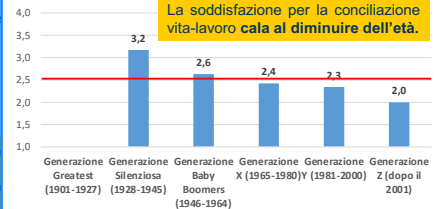
Sono soddisfatto/a della conciliazione tempo di vita/lavoro nella mia professione

Il genere femminile risulta mediamente meno soddisfatto di quello maschile rispetto alla conciliazione vita-lavoro.



Sono soddisfatto/a della conciliazione tempo di vita/lavoro nella mia professione

La soddisfazione per la conciliazione vita-lavoro cala al diminuire dell'età.

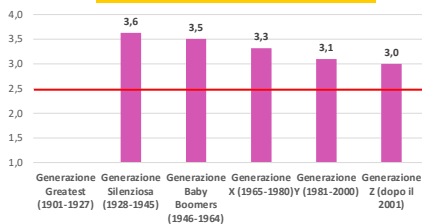


Qual è il suo grado di accordo rispetto alle frasi seguenti? (2 di 2)

Il mio lavoro mi rende indipendente dal punto di vista economico.



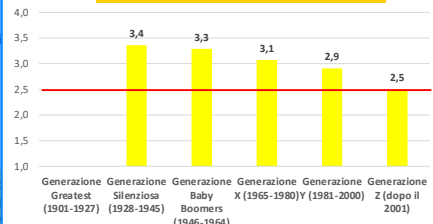
La percezione di indipendenza economica cala al diminuire dell'età.



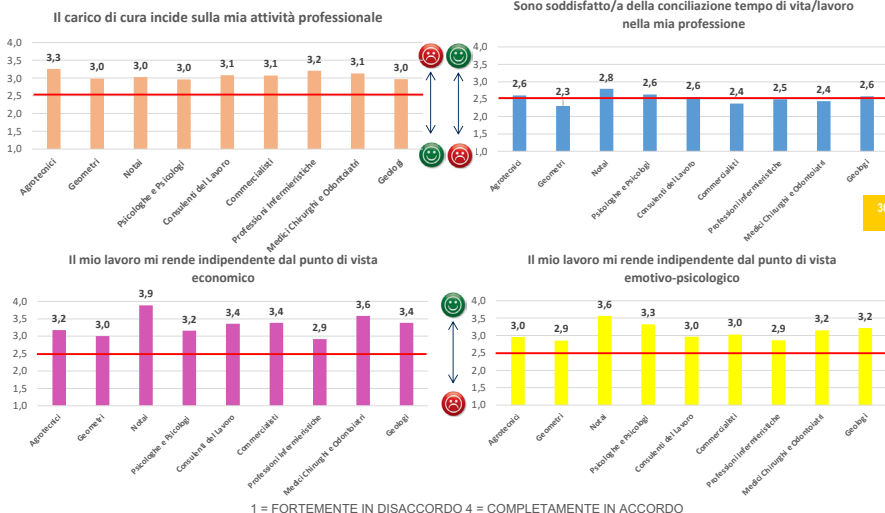
Il mio lavoro mi rende indipendente dal punto di vista emotivo-psicologico.



La percezione di indipendenza emotivo-psicologica cala al diminuire dell'età.



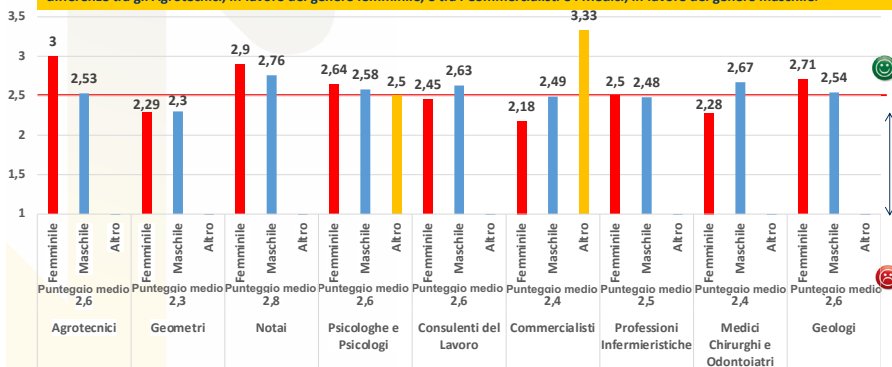
Ordine di appartenenza: Qual è il suo grado di accordo rispetto alle frasi seguenti?



30

FOCUS GRADO DI ACCORDO: Sono soddisfatto/a della conciliazione tempo di vita/lavoro nella mia professione

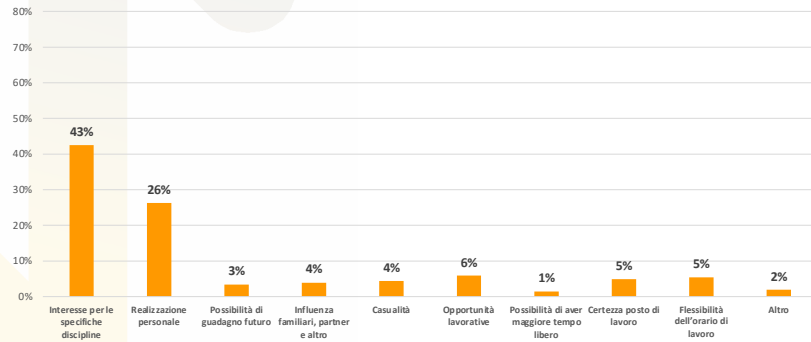
In generale, non emerge particolare soddisfazione per la conciliazione vita lavoro, con punteggi che si concentrano attorno al punteggio medio (2,5). Il punteggio medio più elevato è ottenuto dai Notai. Per quanto riguarda le differenze di genere, **risultano significative le differenze tra gli Agrotecnici, in favore del genere femminile, e tra i Commercialisti e i Medici, in favore del genere maschile.**



La motivazione alla base della sua scelta lavorativa è la seguente:

Risposte: 1564

La maggioranza dei rispondenti ha scelto il proprio lavoro per **interesse nelle specifiche discipline**. La seconda motivazione risulta essere la **realizzazione personale**.



32

4. VIOLENZE E MOLESTIE IN AMBITO LAVORATIVO

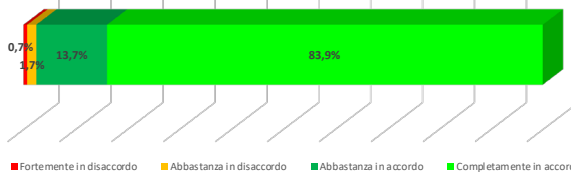


33

Qual è il suo grado di accordo rispetto alle frasi seguenti?

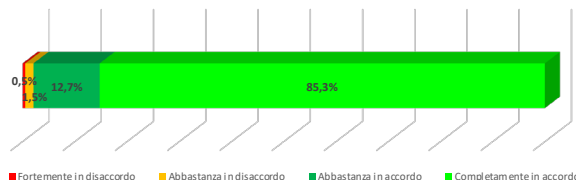
Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo." (co.1 art.26 D.Lgs.198/2006 e succ. mod.)

Risposte: 1491



Le molestie si configurano, inoltre, come atti orientati a ledere la dignità di una persona e sono perseguibili per legge.

Risposte: 1491



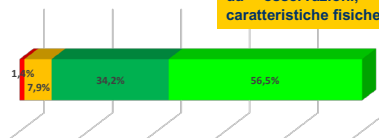
34

Quale è il suo grado di accordo rispetto al fatto che i seguenti comportamenti siano qualificati come molesti? _ 1 di 2

Allusioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore.

Il grado di accordo minore rispetto al fatto che tali comportamenti siano qualificati come molesti è ottenuto da osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche e orientamenti sessuali.

Osservazioni, commenti e barzellette su orientamenti sessuali.



Risposte: 1501

Fortemente in disaccordo
Abbastanza in disaccordo
Abbastanza in accordo
Completamente in accordo

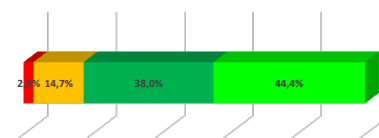
Risposte: 1496

Fortemente in disaccordo
Abbastanza in disaccordo
Abbastanza in accordo
Completamente in accordo

35

Osservazioni, commenti e barzellette su caratteristiche fisiche.

Esibizione di materiale pornografico sul luogo di lavoro.



Risposte: 1494

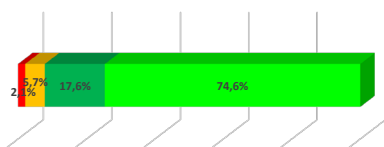
Fortemente in disaccordo
Abbastanza in disaccordo
Abbastanza in accordo
Completamente in accordo

Risposte: 1494

Fortemente in disaccordo
Abbastanza in disaccordo
Abbastanza in accordo
Completamente in accordo

Quale è il suo grado di accordo rispetto al fatto che i seguenti comportamenti siano qualificati come molesti? _ 2 di 2

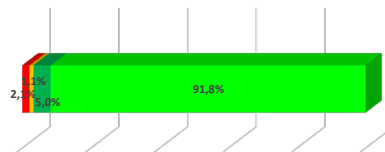
Contatti fisici indesiderati (avvicinamento fisico al corpo altrui, mano sulla spalla, mano sul fianco, buffetti, carezze, baci, ecc.).



Risposte: 1498

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

Inviti sgraditi con un chiaro intento sessuale.

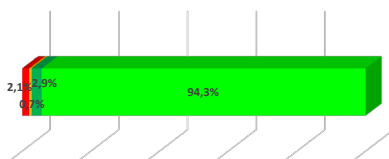


Risposte: 1496

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

36

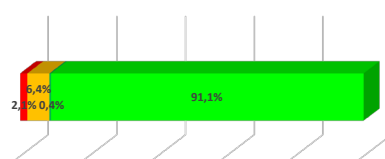
Avances in cambio di promesse e vantaggi.



Risposte: 1497

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

Ricatti sessuali.

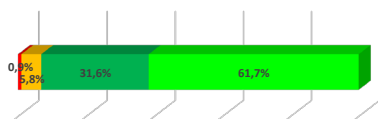


Risposte: 1561

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

Qual è il suo grado di accordo rispetto a quanto i seguenti strumenti le sembrano adeguati per gestire il problema delle molestie sul luogo di lavoro? _ 1 di 2

Informazioni e sensibilizzazione sulle molestie a cura di professionista/i del settore legale



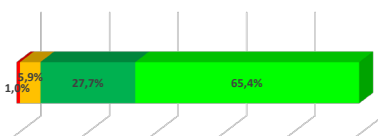
Risposte: 1489

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

Il grado di accordo maggiore rispetto a quanto tali strumenti siano adeguati a gestire il problema delle molestie sul lavoro è ottenuto da **informazioni e sensibilizzazione sulle molestie a cura di professionista/i del settore legale e a cura di professionista/i del settore psicologico.**

37

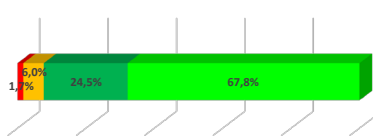
Informazioni e sensibilizzazione sulle molestie a cura di professionista/i del settore psicologico



Risposte: 1486

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

Integrazione all'interno del proprio Codice Deontologico di linee guida e buone prassi per prevenire e trattare tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro

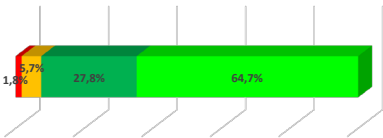


Risposte: 1488

■ Fortemente in disaccordo
 ■ Abbastanza in disaccordo
 ■ Abbastanza in accordo
 ■ Completamente in accordo

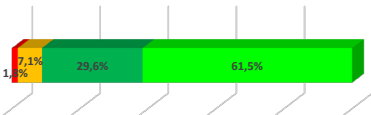
Qual è il suo grado di accordo rispetto a quanto i seguenti strumenti le sembrano adeguati per gestire il problema delle molestie sul luogo di lavoro? _ 2 di 2

Punti interordinistici di ascolto e accoglienza per chi subisce molestie sul luogo di lavoro



Risposte: 1483

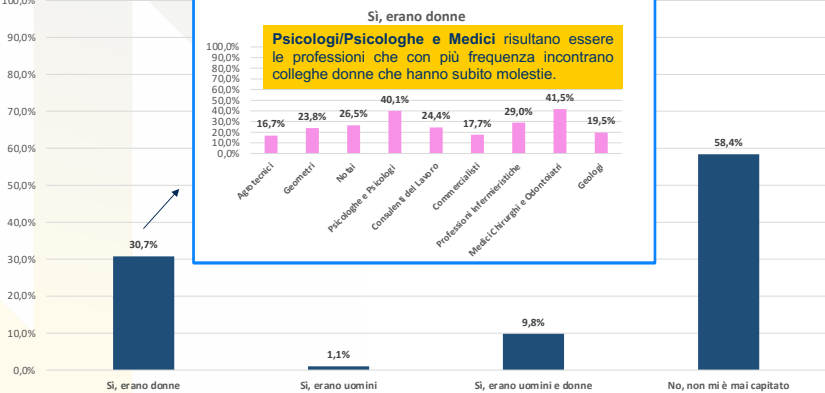
Collaborazione con gli uffici pubblici preposti al contrasto delle molestie sui luoghi di lavoro (es. Consigliera di Parità della Regione o della Città Metropolitana)



Risposte: 1485

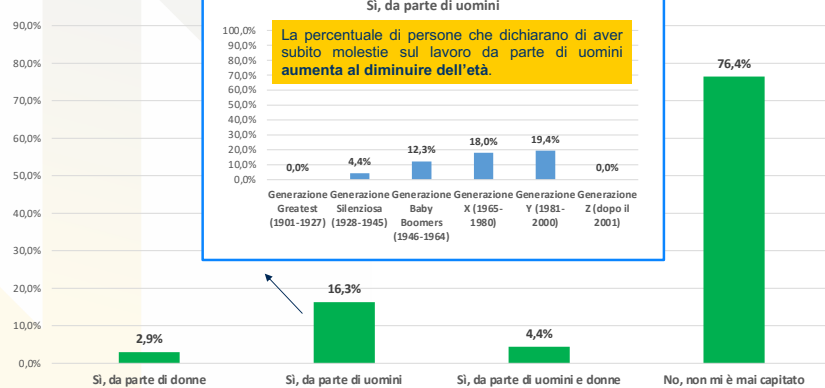
Nella sua carriera professionale le è capitato di incontrare colleghe e colleghi che hanno subito molestie sul lavoro?

Risposte: 1506



Nella sua carriera professionale le è capitato di subire molestie sul lavoro?

Risposte: 1501



40

Nel questionario è stata inserita la domanda aperta "Cosa suggerirebbe per favorire la promozione delle pari opportunità nella sua professione?". A questa domanda hanno risposto 379 partecipanti.

41

Cosa suggerirebbe per favorire la promozione delle pari opportunità nella sua professione?

Le risposte alla domanda aperta si sono concentrate principalmente su 4 aree:

- **Formazione**
- **Agevolazioni**
- **Ascolto e collaborazione**
- **Aspetti normativi e organizzativi**

42

FORMAZIONE

Corsi di formazione in ambito lavorativo

Seminari e testimonianze da parte di leader e dirigenti

Coinvolgimento strutturato degli esperti in materia. Implementazione di focus group con follow up

Obbligatorietà di formazione sulla diversità e sull'inclusione

Corsi strutturati già da asilo e elementari su queste tematiche

Maggiore formazione all'interno dell'ordine

Implementazione di nuove linee guida

Sensibilizzazione all'uso dei termini appropriati

Iniziative e progetti a livello nazionale

43

AGEVOLAZIONI

Contributo per la maternità da parte degli iscritti dell'ordine

Favorire le sostituzioni durante la maternità

Congedi, aiuti, sostegni familiari alla genitorialità e ammortizzatori sociali

Garantire l'iscrizione all'asilo, con eventuali aiuti economici alle famiglie

Strutture agevolate o convenzionate per gli iscritti all'ordine

Riconoscimento economico o aiuti per garantire comunque la formazione alle colleghe che rinunciano per motivi familiari legati all'accudimento

Servizi per l'infanzia all'interno delle aziende sanitarie pubbliche

44

ASCOLTO e COLLABORAZIONE

Sportelli e piattaforme anonime per denuncia, perché diminuire la paura delle ritorsioni

Gruppi di supervisione periodici

Punti di ascolto con personale formato e competente all'interno degli ordini

Portare consapevolezza sulla capacità di denuncia

Non sottovalutare certi atteggiamenti

Escludere chi si comporta in maniera errata

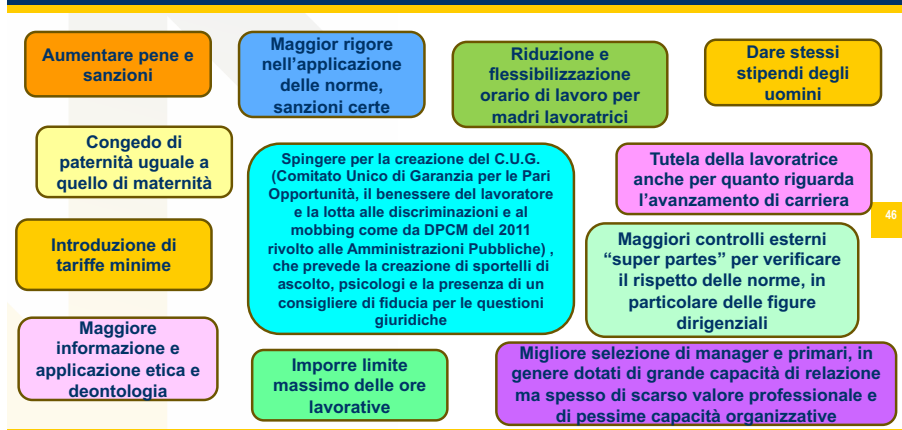
Supporto a chi decide di denunciare

Maggiore collaborazione tra gli operatori

Team, anche inter-ordinistico, predisposto all'ascolto e all'accoglienza

45

ASPETTI NORMATIVI e ORGANIZZATIVI



46

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Raccolta e analisi dei dati a cura di:



Via Innocenzo Frugoni 1/9 – 16121 Genova
Tel: 010.23.69.650

www.webprima.it info@webprima.it

47

A cura di:

- Dott.ssa Priscilla Dusi (dusi@webprima.it)
- Dott. Matteo Costa (costa@webprima.it)
- Dott.ssa Roberta Barresi (barresi@webprima.it)

Finito di stampare
nel mese di Febbraio 2025
presso la Tipografia Santanna - Genova

