

INDICE

Presentazione	2
CAPITOLO 1 - OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA	4
1.1 - Gli obiettivi e la metodologia della ricerca	4
1.2 - Sintesi dei risultati a livello regionale.....	5
CAPITOLO 2 - DONNE E UOMINI NELLA CGIL DI REGGIO EMILIA.....	8
CAPITOLO 3 - L'INDAGINE WO.MEN A REGGIO EMILIA	10
3.1 - I rispondenti al questionario.....	10
3.2 - Alcuni aspetti del lavoro quotidiano	11
3.2.1 - <i>Carico di lavoro</i>	11
3.2.2 - <i>Formazione</i>	12
3.2.3 - <i>Conciliazione</i>	14
3.2.4 - <i>Visione del lavoro</i>	15
3.2.5 - <i>Soddisfazione sul lavoro</i>	16
3.3 - Percorso nell'organizzazione	19
3.3.1 - <i>Opportunità e ostacoli nel percorso in CGIL</i>	19
3.3.2 - <i>I coordinamenti donne – politiche di genere</i>	21
3.4 - Sessismo, discriminazione, molestie	25
3.4.1 - <i>Il pensiero sessista</i>	26
3.4.2 - <i>Comportamenti sessisti, discriminazione e molestie</i>	28
3.5 - Proposte per favorire la riduzione delle disuguaglianze di genere in CGIL	33
CAPITOLO 4 – SINTESI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE.....	39
APPENDICE.....	42
<i>Questionario Wo.Men</i>	42
<i>Metodologie rilevazione sessismo ostile e benevolo</i>	49

Presentazione

A cura di Elena Strozzi, Segretaria Camera del Lavoro di Reggio Emilia

La ricerca “Wo.men idee di tutti i generi per il sindacato che cambia”, è stata realizzata da Ires per conto della CGIL Emilia-Romagna, che in linea con gli obiettivi programmatici dell’Organizzazione ha deciso di indagare la questione della parità dei diritti tra i generi a partire dal rispetto della “Norma antidiscriminatoria” introdotta nello Statuto nel 1996, per poi ampliare la ricerca all’analisi dei ruoli rivestiti nell’ambito della rappresentanza sindacale, all’eventuale presenza di sessismo e non ultimo al livello di soddisfazione e di riconoscimento del lavoro svolto.

I fattori che sono stati individuati dalla ricerca stessa come elementi di un forte disagio soprattutto per la donne, come la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sono comuni a molte organizzazioni e ci consegnano una criticità che va affrontata senza trarre conclusioni semplicistiche che altro non farebbero che danneggiare le donne stesse.

La CDL di Reggio, per quanto riguarda la presenza femminile in ruoli apicali, non è più nelle condizioni in cui è stata fotografata al momento dell’indagine ma è indiscutibile che il dato che emerge dalla ricerca ci consegna una fotografia della presenza di donne nella nostra CDL che necessita di una profonda riflessione ed è questo il motivo che ci ha portato a chiedere ad Ires un approfondimento in merito ai risultati emersi dai questionari in riferimento al nostro territorio.

Capire quali sono gli elementi di massima criticità è fondamentale per provare a mettere in campo azioni concrete di miglioramento delle condizioni di lavoro e del clima organizzativo più in generale. L’obiettivo non deve e non può solo essere il ripristino di equilibri di genere. Occorre investire strumenti ed energie per cambiare il paradigma che vede un mondo lavorativo femminile non proporzionalmente rappresentato da funzionarie e delegate. E per fare questo si deve lavorare per abbattere quelle barriere invisibili ma percepite come respingenti per le delegate e potenziali funzionarie. I carichi di lavoro da soli non possono essere considerati elemento di dissuasione. Ciò che li rende difficilmente sostenibili sono altri elementi che entrano in gioco, quali la motivazione, la flessibilità per la conciliazione dei tempi vita/lavoro, le opportunità di crescita e non per ultimo un clima collaborativo. L’obiettivo molto più ambizioso quindi vuole essere quello di creare le condizioni affinché vi sia un reale riconoscimento delle competenze e dei ruoli rivestiti e si venga riconosciuti sul merito e in modo paritario indipendentemente dal genere.

Un dato non trascurabile è il periodo in cui il questionario è stato sottoposto ai componenti delle assemblee generali di tutta l’Emilia-Romagna. Le risposte raccolte si riferiscono infatti al periodo pre Covid e quindi prima del lockdown. Troviamo infatti nelle risposte inerenti alle proposte di miglioramento anche questioni legate alla “possibilità di sperimentare il lavoro da casa, sfruttando le nuove tecnologie”.

Poi è arrivato il lockdown e la sperimentazione del lavoro agile fatta durante quel periodo ci ha insegnato che la gestione di quella modalità – così come si è concretizzata - non è stata conciliante, anzi, soprattutto per le donne ha rappresentato un aggravio di lavoro e un aumento di affaticamento mentale, legato alla permeabilità del lavoro nella vita familiare.

Ma da lì bisogna partire, e non si deve tornare indietro.

Non possiamo perdere l’occasione di utilizzare la modalità smart working, quello strutturato e contrattualizzato (non quello d’emergenza) per creare maggiore flessibilità e possibilità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, senza che questa scelta sia ancora una volta penalizzante per il riconoscimento del

lavoro svolto quant'anche del ruolo rivestito. Le organizzazioni a forte traino maschile rischiano di parlare a se stesse e dettare tempi e modalità operative che poco tengono conto delle necessità delle donne. Per questo motivo non è un dato trascurabile la presenza o meno di donne in ruoli anche apicali dell'organizzazione. Se da un lato possiamo intervenire fattivamente su meccanismi di agevolazione dell'organizzazione del lavoro, dall'altro dobbiamo intervenire su processi di integrazione e di motivazione al cambiamento. Questa necessità è emersa anche da alcune risposte aperte del questionario e ci riconsegna un elemento positivo di analisi interna di alcuni processi. Ci dimostra come un momento di riflessione, come lo è stato quello necessario alla compilazione di questa ricerca, possa far emergere la consapevolezza di limiti che nella frenesia della quotidianità non sono percepiti. Limiti a volte culturali, a volte organizzativi ma che a prescindere dalla loro natura, una volta individuati vanno superati con volontà e soprattutto costanza da parte di tutti.

Coltivare una più articolata visione di genere nella nostra Organizzazione può rafforzare un processo di trasformazione più sostenuto oltre a uno spazio di rappresentanza più aperto e inclusivo.

CAPITOLO 1 - OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA

1.1 - Gli obiettivi e la metodologia della ricerca

Da tempo la CGIL ha assunto nel proprio Statuto¹, quale punto imprescindibile della democrazia sindacale, l'impegno di fare della CGIL un sindacato di donne e di uomini. Una volontà che si esprime “stabilendo che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%” e inserendo in una specifica delibera², la norma antidiscriminatoria a carattere vincolante per l'intera organizzazione, che pone in capo al Segretario generale di ogni struttura la responsabilità della sua piena applicazione. Un impegno stringente che ha determinato la presenza di sempre più compagne che ricoprono ruoli di responsabilità e primari. Una rappresentanza femminile che pur crescendo non ha ancora raggiunto l'obiettivo.

Il XVIII congresso ha segnato una forte spinta programmatica e di attenzione al ruolo delle donne nella società, nel lavoro e nella CGIL, a partire dal documento congressuale “Il lavoro è” che ha posto il tema della parità di genere. Oltre a questo, la figura del vicesegretario (fino a due), con il “vincolo della presenza di entrambi i generi” e l'elaborazione di una specifica piattaforma rivendicativa “Tutte, insieme. Vogliamo tutto”, quale strumento trasversale per affrontare la contrattazione a tutti i livelli, sono passi importanti a favore dell'uguaglianza di genere. Anche nella CGIL dell'Emilia-Romagna si è posta la questione della parità dei diritti tra i generi, a partire dal lavoro, dalla sua retribuzione, per arrivare ad un'azione coerente, nelle politiche di contrattazione e all'interno del nostro sindacato.

In considerazione delle scelte programmatiche descritte, la CGIL dell'Emilia-Romagna ha voluto dare loro concretezza partendo da un'analisi delle differenze di genere interne all'organizzazione regionale, in tutte le sue differenti strutture. Questo obiettivo è stato perseguito mediante la realizzazione della ricerca “Wo.men – Idee di tutti i generi per un sindacato di cambia”³, alla quale si rimanda per tutti i dettagli metodologici e l'analisi completa dei dati a livello regionale. In questa sede ci limitiamo a ricordare le fasi principali della ricerca.

In primo luogo, **è stata realizzata una fotografia della presenza e rappresentanza numerica delle donne e della distribuzione delle diverse deleghe rispetto al genere, in tutte le strutture della CGIL regionale, coinvolgendo le Camere del Lavoro Territoriali, quella Metropolitana e le categorie territoriali e regionali.** Questa fase ha mirato a conteggiare il numero complessivo delle donne e degli uomini presenti e le relative quote percentuali negli organi elettivi e tra i funzionari di ciascuno dei territori regionali e per ciascuna delle categorie. I risultati di questa rilevazione, affiancata a quella relativa agli iscritti alle diverse strutture, hanno consentito di rilevare gli squilibri ancora esistenti sia rispetto alla quota delle donne tra gli iscritti che alla soglia minima di rappresentanza prevista dallo Statuto.

La seconda attività di ricerca, **realizzata attraverso una survey rivolta a tutti i componenti, uomini e donne, delle assemblee generali delle strutture CGIL di categoria e confederali della regione Emilia-Romagna,** ha avuto invece come obiettivo quello di esplorare le difficoltà che le donne impegnate nelle strutture della CGIL dell'Emilia-Romagna incontrano nel loro lavoro sia sotto l'aspetto operativo ed organizzativo quotidiano che nel loro percorso di avanzamento all'interno dell'organizzazione. È stato quindi analizzato se e come le donne sperimentino in misura maggiore o diversa dagli uomini problematiche relative alla conciliazione tempo di

¹ Articolo 6, punto i.

² Delibera n° 2.

³ La ricerca completa è disponibile su

http://www.ireser.it/administrator/components/com_jresearch/files/publications/Report_Wo.men_DEF.pdf

vita-tempo di lavoro, se incontrino difficoltà e di quale tipologia nel raggiungimento e successivo riconoscimento e svolgimento del proprio ruolo, se sperimentino atteggiamenti e/o linguaggi di tipo sessista o molesto. In altre parole, con questa fase della ricerca si è cercato di comprendere se e in quale misura la cultura e la prassi organizzativa delle diverse strutture della CGIL regionale possano generare disuguaglianza di genere tanto nell'agire quotidiano quanto nei percorsi di avanzamento.

Nel realizzare questa indagine non ci si è limitati tuttavia allo studio dei soli elementi ostativi del percorso delle donne in CGIL ma si è cercato di far emergere anche i punti di forza che l'appartenenza al genere femminile può determinare. Nel complesso il lavoro di ricerca ha avuto come obiettivo quello di mettere in evidenza gli spazi di miglioramento rispetto a squilibri e disuguaglianze esistenti tra uomini e donne nell'organizzazione, sia in termini di rappresentanza che di opportunità, con la finalità ultima di mettere in atto azioni politiche ed organizzative condivise, che abbiano l'obiettivo di colmare tale divario. Il questionario utilizzato per la *survey* è riportato in Appendice.

Il presente rapporto illustra le analisi dei dati raccolti dalla ricerca Wo.men con un focus specifico su Reggio Emilia. In particolare, questo territorio viene confrontato con il dato complessivo regionale e/o con tutti gli altri territori dell'Emilia-Romagna al fine di comprendere se e in che misura esso si differenzi dal quadro generale emerso. È bene sottolineare che questo tipo di esercizio incontra dei limiti nel livello di approfondimento, poiché la rilevazione originaria è stata costruita per offrire un quadro sufficientemente rappresentativo del livello regionale, non delle singole aree territoriali. In particolare, non è stato possibile seguire pedissequamente lo schema analitico proposto nel rapporto regionale, dove l'elevato numero di risposte raccolte ha consentito di esplorare i dati attraverso l'utilizzo di numerose variabili incrociate tra loro come il genere, il ruolo ricoperto nella struttura, l'età, il titolo di studio, lo stato civile, la presenza di figli. La presente analisi di fatto offre una comparazione dei risultati delle risposte relative a Reggio Emilia con il dato complessivo regionale e/o con gli altri territori, affiancata da una selezione di elaborazioni delle risposte esaminate in termini di differenze di genere. Alla luce di questi aspetti, di seguito si richiamano i risultati della ricerca Wo.men ottenuti sul piano regionale, che disegnano delle tendenze che possono essere ritenute valide anche per Reggio Emilia e che devono rappresentare comunque una base di riflessione, alla quale si vanno ad aggiungere gli elementi che emergono dal focus territoriale.

1.2 - Sintesi dei risultati a livello regionale

L'indagine regionale realizzata tramite questionario si è basata nel complesso su 2.214 questionari raccolti, pari al 43% del totale dell'universo di riferimento delle Assemblee generali. Come ricordato sopra, sebbene l'obiettivo principale fosse quello di indagare se e come le donne vivessero il proprio lavoro sindacale in modo differente rispetto agli uomini soprattutto in considerazione delle difficoltà riscontrate, la considerevole articolazione del questionario ha consentito di andare oltre ai temi inizialmente identificati, **facendo emergere molti più elementi di quanto si ipotizzasse inizialmente relativi alla qualità del lavoro nelle strutture della CGIL Emilia-Romagna.** Con finalità di sintesi e rimandando al rapporto per un pieno approfondimento dei risultati, vengono elencati di seguito i principali risultati.

- **Le differenze di genere da sole non sono state sufficienti a descrivere e comprendere appieno la complessità dei temi affrontati,** è stato necessario approfondire l'analisi e considerare contemporaneamente più fattori. È emerso così come il ruolo dei rispondenti ovvero se essi fossero delegati, funzionari, componenti di segreteria, incrociato al genere, avesse maggiore capacità esplicativa.

- In relazione all'analisi della qualità del lavoro sindacale, questa ha considerato soprattutto due elementi: il carico di lavoro e la soddisfazione che si trae dal lavoro stesso. Rispetto al primo elemento, **emerge che gli aspetti che più impattano in termini di affaticamento sono soprattutto quelli che fanno riferimento alla sfera della fatica mentale, come lavorare sotto stress, affaticamento mentale, gestione dei picchi di lavoro, pensare al lavoro anche negli orari e giorni di riposo.** Al crescere delle responsabilità e del ruolo cresce anche l'intensità del carico di lavoro vissuto. Gli stessi elementi infatti sono percepiti in modo più intenso dai segretari e componenti di segreteria ma soprattutto dai funzionari, in particolare in relazione alla gestione dei picchi di lavoro e al pensare al lavoro negli orari e giorni di riposo. Introducendo anche la differenziazione per genere, **emerge come nel complesso siano soprattutto le donne funzinarie ad ottenere i punteggi più elevati, e dunque a indicare un maggior grado di criticità.**
- In relazione alla conciliazione vita-lavoro, **abbiamo osservato come le maggiori difficoltà si registrino per la categoria dei funzionari, sia maschi che femmine, delle segretarie donne, soprattutto per i 35-44enni.** La flessibilità del lavoro, soprattutto in relazione alla possibilità di cambiare orario di lavoro in caso di imprevisto personale e alla flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, ha ricevuto invece un riscontro positivo mentre molto critica risulta essere l'eccessiva durata delle giornate lavorative.
- Nel complesso si osserva come tra i rispondenti gli elementi che più caratterizzano la visione del lavoro sono quelli di carattere sociale ed espressivo: **il lavoro sindacale è visto soprattutto come un modo per essere socialmente utile, come un mezzo per inseguire le proprie passioni e valori e realizzare sé stessi.** Seguono molto più distanziati gli elementi che afferiscono ad una visione più strumentale, che descrivono il lavoro come mezzo per essere indipendenti e come necessità economica.
- Coniugando i risultati relativi alla valutazione sui carichi di lavoro ed affaticamento con quelli sulla soddisfazione è stato individuato un gruppo di sindacalisti, composto da 482 persone pari a **quasi il 30% dei rispondenti che è stato definito ad "Alta criticità lavorativa".** Questo gruppo di persone sperimenta una condizione lavorativa nell'ambito sindacale che può essere definita altamente critica in quanto ritengono di avere un impegno lavorativo molto consistente ma allo stesso tempo da questo ne traggono una bassa soddisfazione. I dati ci mostrano che **è tra le funzinarie donne e tra le segretarie donne che si riscontrano le più elevate percentuali di persone con alta criticità lavorativa** e dal punto di vista territoriale, **quote più elevate sono riscontrabili a Reggio Emilia, Ravenna e Modena.** Le criticità vissute si riflettono nell'analisi della domanda relativa alla volontà di lasciare il proprio lavoro sindacale. Nel complesso quasi la metà dei rispondenti ha indicato di aver considerato tale possibilità (46%), percentuale trasversale alle diverse figure intercettate dall'indagine, e che si aggrava in modo importante quando consideriamo i soggetti ad alta criticità, dove quasi sette su dieci (65%) hanno pensato di lasciare l'organizzazione, suggerendo dunque un importante grado di malessere.
- La ricerca mostra che i delegati, a differenza dei funzionari e dei segretari, non segnalano importanti difficoltà di conciliazione o di gestione degli impegni, ma condividono con funzionari e segretari il non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità e il mancato riconoscimento del ruolo, a testimoniare le difficoltà dell'impegno del delegato e probabilmente anche la necessità di un maggiore supporto nei suoi confronti da parte della struttura.

- In relazione ai temi maggiormente collegati alle differenze di genere, un primo risultato interessante emerge in relazione alla valutazione di uno dei principali strumenti organizzativi finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere ovvero il coordinamento donne - politiche di genere. La ricerca ci consegna alcuni aspetti critici ma al contempo interessanti spazi di miglioramento. **Rispetto agli aspetti critici, è necessario sottolineare che una quota consistente dei rispondenti, ovvero quasi il 40% dei funzionari uomini e oltre il 20% delle funzionarie donne, così come il 20% dei segretari e poco oltre il 10% delle segretarie donne non conosce l'attività dei coordinamenti donne – politiche di genere. Tuttavia, un aspetto molto interessante e positivo emerge dal dato sulla quota di sindacalisti che non vengono convocati ma vorrebbero partecipare. In media il 28% degli intervistati si trova in questa condizione**, quasi uno su tre, quota molto più elevata tra i funzionari uomini (46%) e consistente tra i delegati uomini (33%). Le motivazioni che spingono verso la partecipazione ai coordinamenti donne, sia per chi già vi partecipa regolarmente sia per chi parteciperebbe se convocato sono legate soprattutto alla volontà ad impegnarsi a favore di una maggiore uguaglianza di genere e a quella di conoscere i bisogni di tutti per rappresentarli al meglio.
- **L'analisi della presenza del sessismo ha mostrato livelli di sessismo tra i rispondenti molto bassi, in una scala da 0 a 10 dove 0 equivale a nulla e 10 al massimo, sono compresi tra i valori 2 e 4. Il sessismo ostile e benevolo sono presenti in maniera differenziata tra uomini e donne:** il sessismo ostile è il più basso dei due ma è leggermente più alto per gli uomini che per le donne, mentre quello benevolo è più elevato ed è moderatamente più alto per le donne che per gli uomini. In sostanza questo ci dice che, seppur in misura limitata, non solo gli uomini ma anche le donne della CGIL dell'Emilia-Romagna, più o meno consapevolmente, contribuiscono alla conservazione di alcune credenze rispetto ad una presunta superiorità o presunto maggior valore al genere maschile rispetto a quello femminile.
- **La presenza di comportamenti sessisti e la relativa accettabilità sono entrambi molto bassi, quasi nulli.** Tuttavia, il disagio sperimentato da chi li ha subiti è elevato. Si rileva quindi che se in generale sono considerati inaccettabili i comportamenti sessisti e coerentemente sono pochissimo perpetrati, chi li ha subiti almeno una volta ha provato un disagio rilevante, aprendo quindi alla necessità di incrementare la consapevolezza sul malessere che un comportamento attuato, anche inconsapevolmente, può arrecare.
- La ricerca si è conclusa cercando di individuare, anche attraverso una rilevazione diretta tra i rispondenti una serie di proposte volte al miglioramento della vita lavorativa sindacale e alla riduzione delle disuguaglianze di genere. **Le iniziative che risulterebbero maggiormente utili sono: favorire la presenza delle donne tra le rappresentanze sindacali, organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini insieme, aumentare le risorse per iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere e favorire la partecipazione maschile ai coordinamenti ad altre iniziative sul tema.** In sostanza le iniziative valutate più positivamente guardano con favore l'affrontare le tematiche di genere unendo gli uomini e le donne nei luoghi e nelle iniziative a queste dedicate.

CAPITOLO 2 - DONNE E UOMINI NELLA CGIL DI REGGIO EMILIA

Come anticipato in precedenza, la prima fase della ricerca ha previsto la realizzazione di una rilevazione della rappresentanza di genere e della distribuzione delle deleghe nelle strutture CGIL dell'Emilia-Romagna. Questa fase è stata realizzata attraverso il conteggio del numero di donne e uomini presenti nelle Camere del Lavoro Territoriali e in quella Metropolitana a livello confederale e nelle diverse categorie includendo: segretari generali, componenti di segreteria, funzionari non in segreteria, membri dei comitati direttivi e delle assemblee generali, iscritti. Parallelamente è stata realizzata anche una mappatura della distribuzione delle deleghe nelle segreterie delle diverse strutture.

Un primo dato dal quale è fondamentale partire è quello relativo alla composizione percentuale degli iscritti distinti per genere che **mette in luce che a Reggio Emilia, così come nella totalità dell'Emilia-Romagna ci sono più donne che uomini iscritti alla CGIL. Le donne rappresentano infatti il 51% del totale degli iscritti alla CGIL di Reggio Emilia.** A livello di categoria si assiste (Figura 1), non sorprendentemente, ad una polarizzazione perché in alcuni casi come Flc, Fp, Filcams la quota di donne iscritte è assolutamente prevalente rispetto a quella maschile, compresa tra l'82% della Flc e il 75% della Filcams. Volgendo lo sguardo alle categorie a minore presenza femminile tra gli iscritti, è utile evidenziare che c'è una sola categoria dove la presenza femminile tra gli iscritti è piuttosto contenuta (16%) che è la Fillea, ma in tutte le altre categorie la quota delle donne iscritte ha un peso rilevante, prossimo al 30%.

Rispetto al quadro complessivo regionale, la quota percentuale di donne sul totale degli iscritti a Reggio Emilia è inferiore di quattro punti percentuali. **È soprattutto nella categoria della Flai che la quota di donne tra gli iscritti è decisamente inferiore rispetto al dato regionale**, di ben 14 punti percentuali, **mentre in quasi tutte le altre categorie, sia della manifattura che dei servizi la percentuale di donne iscritte è uguale o superiore a quello regionale.** Le differenze in positivo maggiori si rilevano in Fillea dove la quota di donne iscritte a Reggio Emilia supera di 7 punti percentuali il dato regionale, in Filt (+6 punti percentuali), in Fp e Filcams (+5 punti percentuali), in Fiom e Nidil (+ 4 punti percentuali).

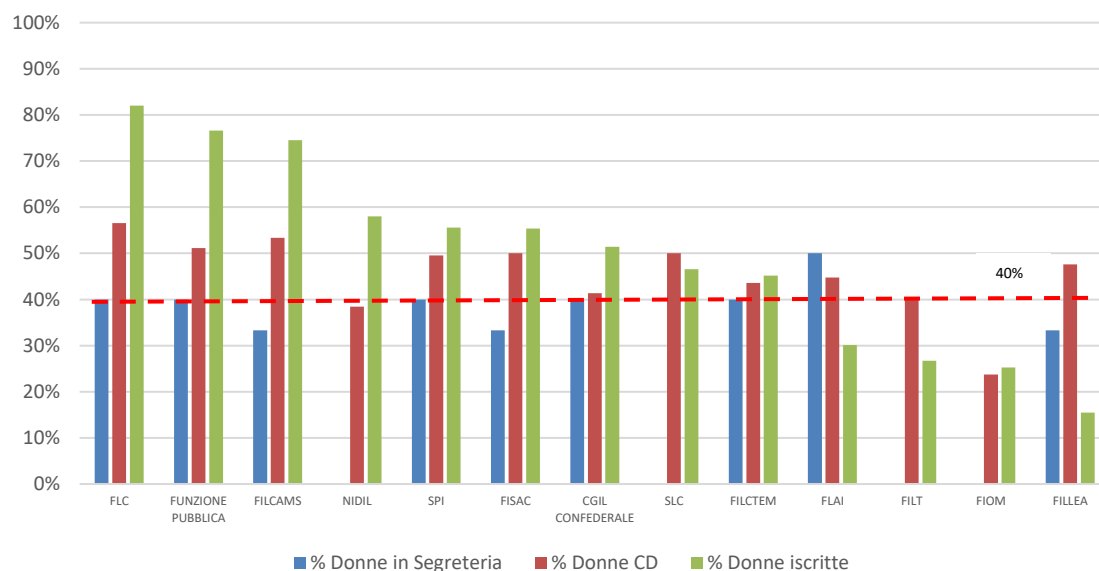
Diverse possono essere le ragioni che concorrono a spiegare queste differenze, sicuramente le caratteristiche del tessuto produttivo locale sia in termini settoriali che dimensionali influiscono sul dato a partire dalla "base". Ad esempio, la Fillea rappresenta il settore edile che ha, come noto, un'ampia base occupazionale maschile. Tuttavia, l'occupazione femminile in edilizia è presente ma si concentra nelle aree impiegatizie e gestionali. Di conseguenza, se in un territorio sono presenti in questo settore realtà di impresa di grandi dimensioni, che comportano un peso delle attività impiegatizie e gestionale di rilievo, questo si può riflettere in una maggiore occupazione femminile rispetto ad altri territori caratterizzati da dimensioni di impresa inferiori e di conseguenza maggiore presenza delle donne tra gli iscritti al sindacato di categoria. Questi sono naturalmente solo alcuni dei fattori che contribuiscono a spiegare le differenze tra territori, concorrono anche altri aspetti ad esempio relativi alle caratteristiche delle relazioni sindacali territoriali.

La Figura 1 ci consente anche di comprendere in quali categorie a Reggio Emilia le quote femminili in segreteria e nei comitati direttivi si posizionano sotto il livello previsto dallo Statuto (40%). È anche possibile vedere dove la quota di donne in segreteria e nei comitati direttivi è visibilmente inferiore rispetto a quelle delle donne iscritte⁴. Guardando alle categorie con maggiore presenza di donne tra gli iscritti, **si evidenzia come sia in Flc che Fp la norma antidiscriminatoria venga rispettata sia per quanto riguarda la composizione dei Comitati Direttivi che delle Segreterie, mentre margini di miglioramento si evidenziano**

⁴ Per facilitare la lettura dei grafici è stato eliminato volutamente il dato relativo alle assemblee generali, che come composizione si sovrappongono ampiamente ai Comitati Direttivi, rendendo questo secondo dato quindi esaustivo.

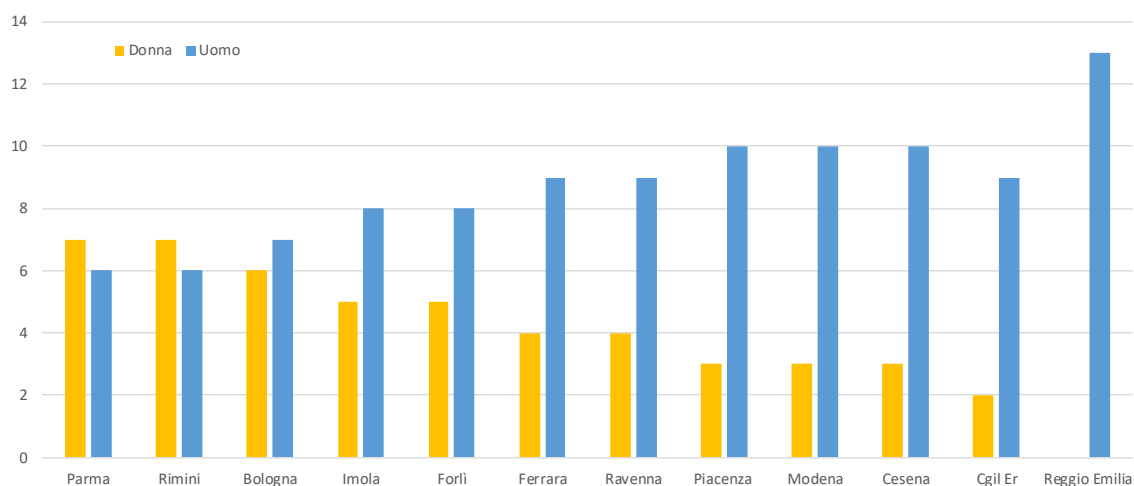
in Filcams, Nidil e Fisac. Tra le categorie a presenza femminile tra gli iscritti più contenuta, per quanto non trascurabile, **si possono sottolineare positivamente i casi di Flai e Fillea dove, pur a fronte di una quota di donne tra gli iscritti minoritaria, si è cercato di rispettare la norma antidiscriminatoria.** Diversante, margini di miglioramento di possono individuare nelle categorie di Filt e Fiom.

Fig. 1 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Reggio Emilia
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 2 - Numerosità delle segretarie donne e segretari uomini nelle strutture CGIL confederali
(valore assoluto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

La Figura 2 riporta il dato relativo alle segretarie generali per tutti i territori regionali: il totale è sempre 13⁵, quindi sul lato sinistro del grafico abbiamo i territori più equilibrati, se vogliamo più virtuosi, come Parma, Rimini e Bologna dove il numero delle segretarie è circa equivalente o superiore a quello dei segretari; spostandosi verso destra aumenta il disequilibrio a favore della componente maschile. Da segnale sicuramente è proprio il caso di Reggio Emilia dove i segretari sono tutti uomini, non è presente una segretaria generale nemmeno nelle categorie a maggiore composizione femminile.

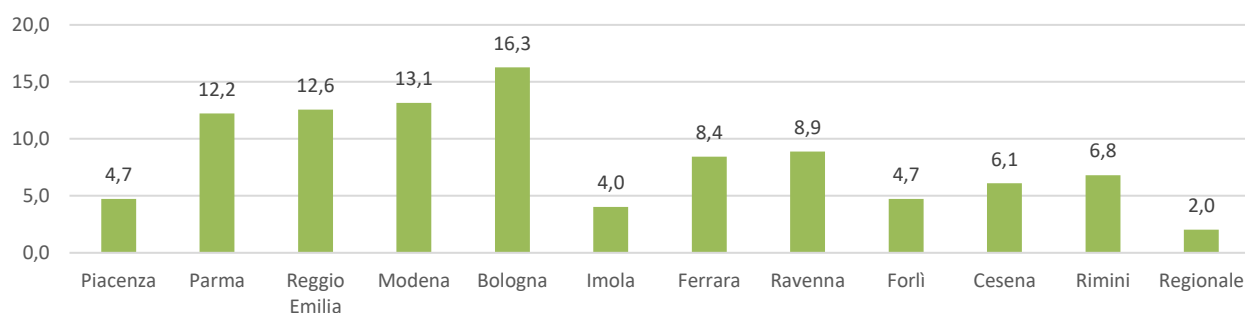
⁵ Ad eccezione di CGIL Emilia-Romagna dove per due categorie il dato è mancante al momento della rilevazione.

CAPITOLO 3 - L'INDAGINE WO.MEN A REGGIO EMILIA

3.1 - I rispondenti al questionario

Nel complesso a livello regionale sono stati raccolti **2.214 questionari**, pari al 42,7% del totale dell'universo di riferimento delle Assemblee generali⁶, con un apporto numerico maggiore da parte dei territori più numerosi come Bologna, Modena, Reggio Emilia e Parma⁷. **A Reggio Emilia sono stati compilati 278 questionari, 52% da uomini e il 48% da donne.** Dal punto di vista dell'età dei rispondenti a Reggio Emilia, il gruppo più consistente (34%) ha tra i 45 e i 54 anni, seguito da quello con età compresa tra i 55 e i 64 anni (26%) e da quella tra i 35 e i 44 (23%). Le rimanenti risposte sono quasi tutte riferite agli over 65, solo sei sono i rispondenti under 35. Equilibrata è la distribuzione relativa alla presenza di figli, poiché i rispondenti si dividono quasi equamente tra chi ne ha e non ne ha.

Fig. 3 - Composizione dei rispondenti per territorio
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

A Reggio Emilia tra i rispondenti all'indagine rileviamo il 61% di delegati, il 23% di funzionari e il 16% di componenti di segreteria o segretari generali (Fig. 4). **Rispetto alla totalità dei rispondenti regionali, a Reggio Emilia la quota dei funzionari/e rispondenti è stata maggiore di quasi quattro punti percentuali a scapito di quella dei segretari/e, inferiore di cinque punti percentuali, mentre quella dei delegati/e è sostanzialmente la stessa.** Vale la pena riflettere su questo dato, che denota un desiderio di partecipazione più marcato da parte dei funzionari e più contenuto da parte dei segretari, che segnala probabilmente da parte dei primi un maggiore interesse rispetto al tema trattato e/o una maggiore necessità di far emergere punti di forza e debolezza presenti nel proprio lavoro sindacale. Dalla ricerca regionale è emerso con chiarezza come sia tra i funzionari e le funzionarie che si registrano i maggiori livelli di affaticamento e un minore grado di soddisfazione, di conseguenza la più ampia partecipazione all'indagine a Reggio Emilia di questo gruppo di sindacalisti può aver contribuito in alcune dimensioni a generare risultati maggiormente negativi rispetto al quadro regionale.

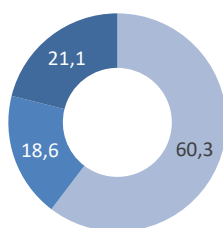
⁶ Dopo una procedura di sistematizzazione delle diverse Assemblee territoriali e di categoria, volta ad eliminare le sovrapposizioni di ruolo e a ottenere un indirizzario univoco, sono state individuate 5.224 persone fisiche (delegati, funzionari e componenti di segreteria/segretari generali).

⁷ Questo risultato è stato ottenuto chiedendo ai rispondenti di indicare "Il proprio territorio sindacale di appartenenza".

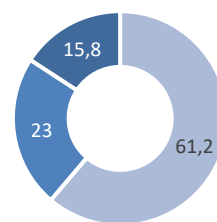
Fig. 4 - Ruolo di appartenenza
(composizione percentuale)

Totale ER

Reggio Emilia



■ Delegato/a
■ Funzionario/a
■ Componente di Segreteria o Segretario/a Generale



■ Delegato/a
■ Funzionario/a
■ Componente di Segreteria o Segretario/a Generale

Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.2 - Alcuni aspetti del lavoro quotidiano

Nel provare a identificare alcune specificità rispetto allo svolgimento del lavoro quotidiano e alle criticità vissute, abbiamo indagato, in un'ottica multidimensionale, alcuni aspetti afferenti alla qualità del lavoro. In particolare, ci siamo soffermati sulle dimensioni relative a:

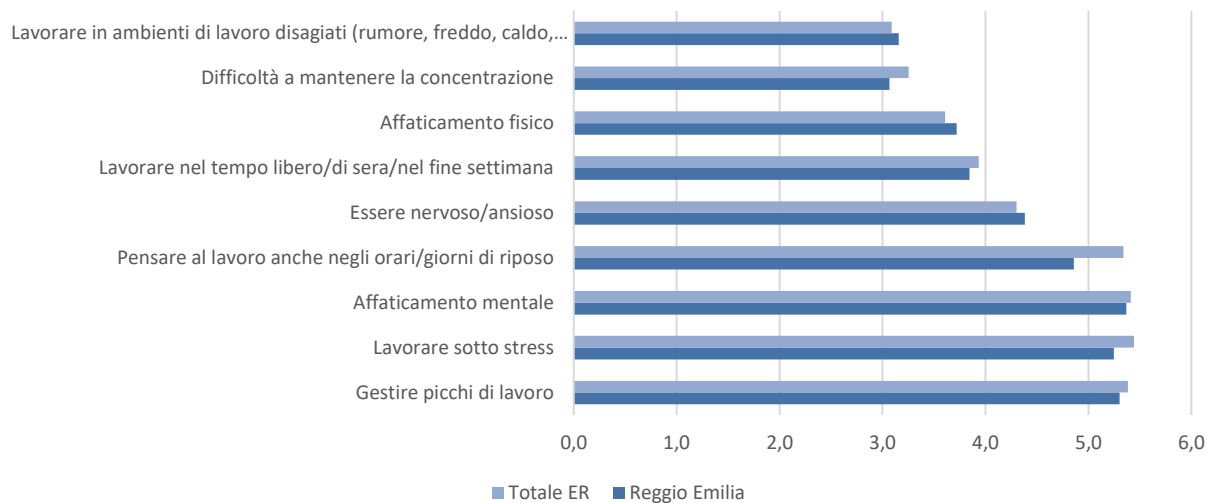
- Carico di lavoro;
- Formazione;
- Conciliazione;
- Visione del lavoro;
- Soddisfazione sul lavoro.

3.2.1 - Carico di lavoro

La prima area indagata nella sezione relativa alla qualità del lavoro è quella relativa al **carico di lavoro**, sia materiale/fisico che immateriale/mentale. Nel complesso tra i rispondenti all'indagine gli aspetti che più impattano in termini di affaticamento sono soprattutto quelli che fanno riferimento alla **sfera della fatica mentale**.

A livello regionale in una scala da 0 (mai) a 10 (sempre) gli indicatori che raggiungono il punteggio più elevato sono infatti quelli relativi a: lavorare sotto stress (5,4), affaticamento mentale (5,4), gestione dei picchi di lavoro (5,4), pensare al lavoro anche negli orari/giorni di riposo (5,4). **Rispetto a quasi tutte le dimensioni indagate relative al carico di lavoro, a Reggio Emilia si registrano valori solo leggermente inferiori al dato complessivo regionale. La differenza più marcata è nel "pensare al lavoro anche negli orari e giorni di riposo", meno avvertito a Reggio Emilia rispetto alla livello regionale.**

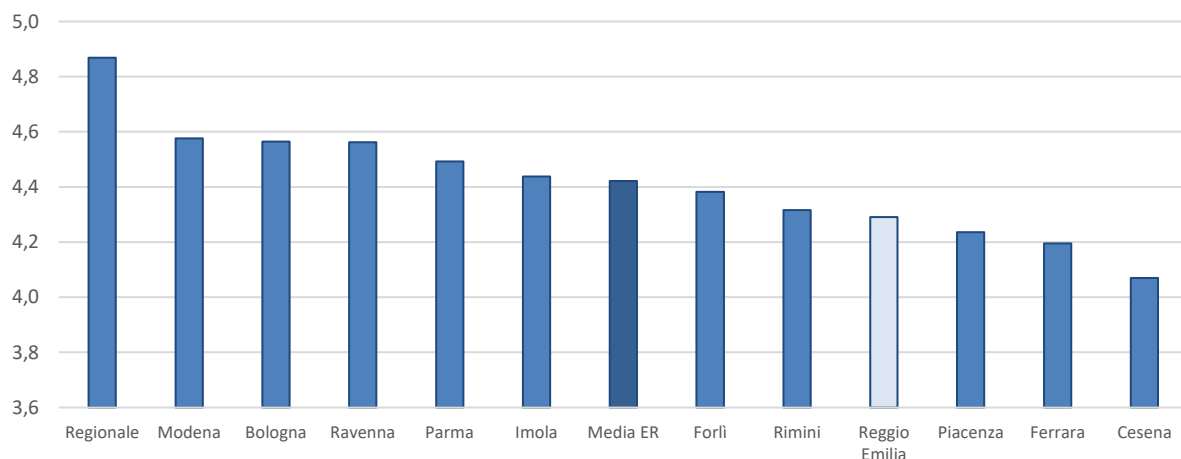
Fig. 5 - Indice carico di lavoro
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, mai-sempre)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Al fine di ottenere una fotografia sintetica del carico di lavoro vissuto, sono stati coniugati i diversi indicatori sopra riportati in un **indice sintetico di carico di lavoro**, che muovendosi in una scala da 0 (minimo) a 10 (massimo) permette di ottenere una lettura più immediata. **La figura successiva conferma quanto emergeva in precedenza: nel complesso l'affaticamento dato dal carico di lavoro a Reggio Emilia è inferiore alla media regionale e nella scala con tutti dodici territori sindacali analizzati si posiziona in quart'ultima posizione.**

Fig. 6 - Indice carico di lavoro
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, mai-sempre)

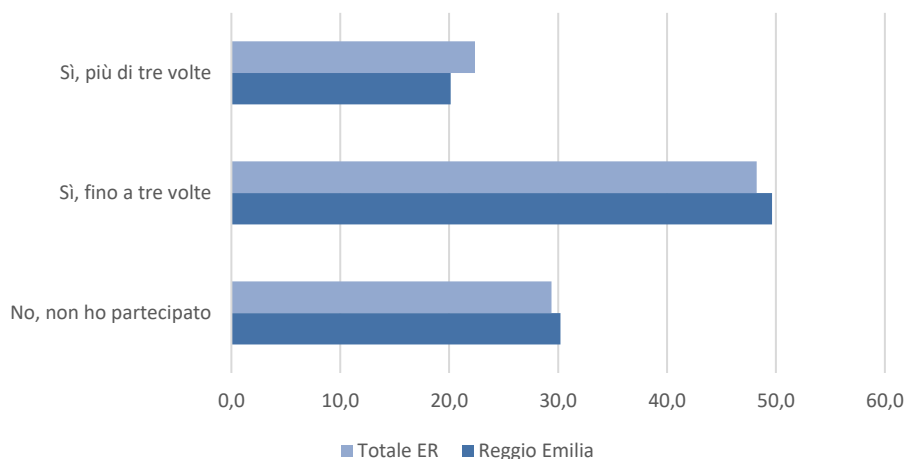


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.2.2 - Formazione

Altro elemento indagato dall'indagine è quello della **formazione**. **Rispetto alla media regionale a Reggio Emilia è leggermente più elevata la quota di coloro che non hanno mai partecipato a formazione organizzata dalla CGIL o, se vi hanno partecipato, questo è avvenuto per non più di tre volte nell'ultimo anno.** A questo corrisponde una quota inferiore, rispetto alla media regionale, di persone che ha partecipato ad attività di formazione per più di tre volte nell'ultimo anno. Emergono quindi spazi di miglioramento in relazione alla quantità di attività di formazione realizzata nel territorio in analisi.

Fig. 7 - Nell'ultimo anno hai partecipato a momenti formativi (corsi, seminari, ...) organizzati dalla Cgil?
(composizioni percentuali)

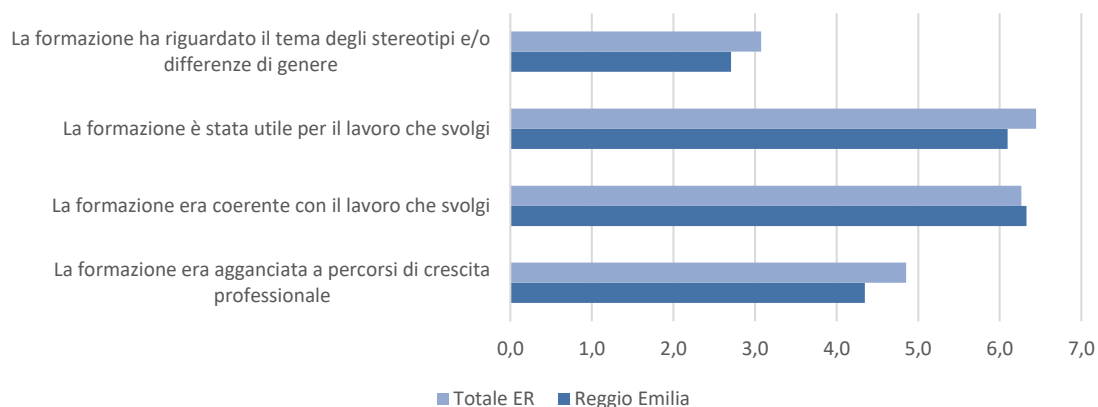


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Per ottenere un quadro più dettagliato anche per l'area formazione si riportano alcuni indicatori che muovendosi in una scala da 0 (poco) a 10 (molto) sottolineano alcune caratteristiche dei percorsi formativi a cui partecipano i rispondenti.

Anche dal punto di vista degli aspetti qualitativi della formazione svolta a Reggio Emilia le valutazioni paiono essere leggermente peggiorative rispetto al quadro regionale. A parte la valutazione sulla coerenza della formazione con il lavoro svolto dove il giudizio locale e quello regionale si equivalgono, **sull'utilità della formazione realizzata, sulla partecipazione a momenti formativi sul tema degli stereotipi e/o differenze di genere ma soprattutto sul collegamento della formazione realizzata a percorsi di crescita si registrano valutazioni inferiori di quelle medie regionali.**

Fig. 8 – In che misura la formazione svolta:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)

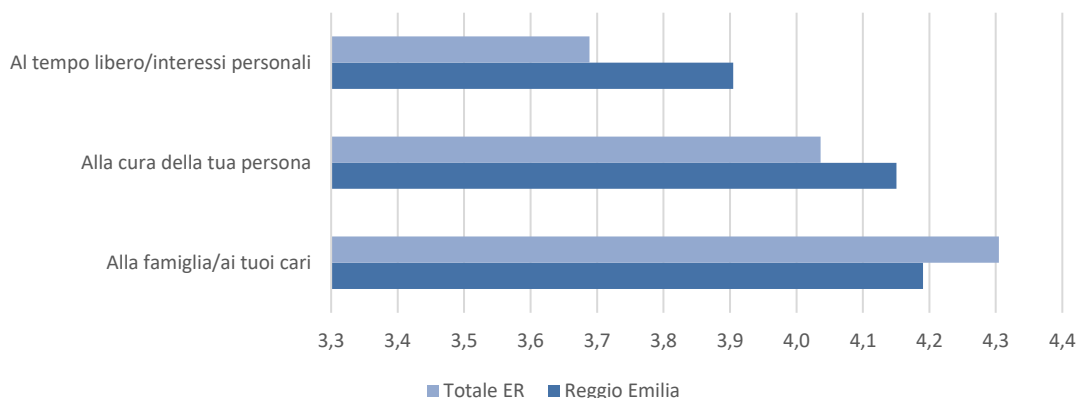


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.2.3 - Conciliazione

Altro tema indagato dell'area lavoro è quello della **conciliazione** tra il tempo di lavoro e quello extra-lavorativo. Nel complesso dal grafico successivo si osserva **come tutti punteggi sia relativi al contesto regionale che a quello di Reggio Emilia non superino mai la soglia del 5, suggerendo dunque la presenza di criticità su tale fronte**. Inoltre, si osserva una diminuzione progressiva della conciliazione desiderata passando da quella nei confronti della famiglia/cari, a quella per la cura della propria persona e infine per il proprio tempo libero/interessi personali. **Il giudizio relativo alla disponibilità di tempo per sé e per la propria famiglia o i propri cari a Reggio Emilia si distingue da quello regionale: la disponibilità di tempo per sé ottiene punteggi più elevati della media regionale indicando quindi un minore livello di criticità su quel fronte, mentre risulta moderatamente più difficile la conciliazione del proprio lavoro con il tempo che si vorrebbe dedicare alla famiglia o i propri cari.**

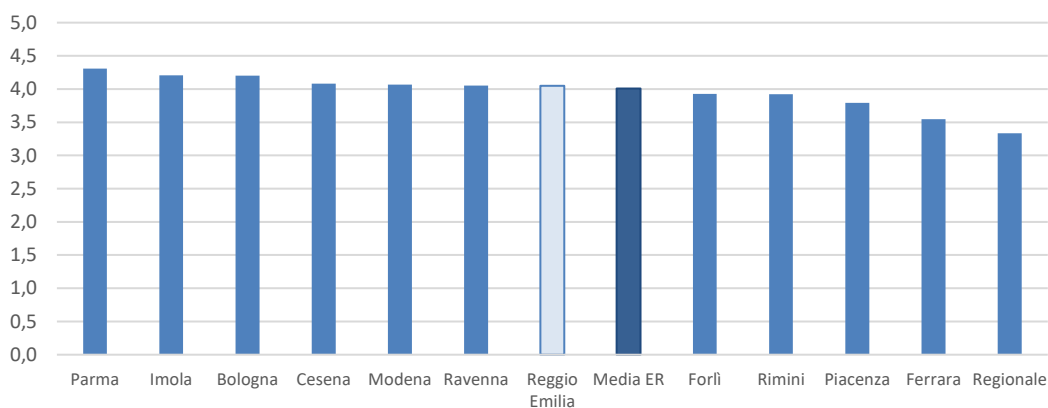
Fig. 9 - Rispetto a quanto tu vorresti, come giudichi il tempo che dedichi:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

In visione più sintetica ottenuta attraverso l'utilizzo dell'**indice complessivo di conciliazione**, che coniuga al suo interno le tre aree di conciliazione, osserviamo, coerentemente con quanto visto sopra, che Reggio Emilia si colloca sopra al punteggio medio regionale. **Questi risultati sono coerenti anche con quanto esaminato in relazione agli indici di carico di lavoro, dove emergeva che da questo punto di vista il posizionamento di Reggio Emilia risultava tra i migliori in un confronto con gli altri territori della regione.**

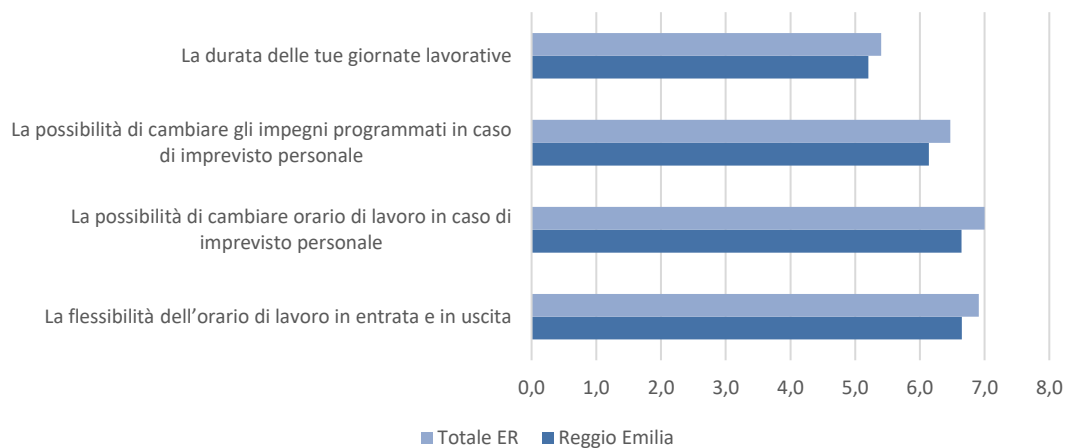
Fig. 10 - Indice conciliazione
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Oltre alla conciliazione, è stato chiesto ai soggetti coinvolti nell'indagine di esprimere un giudizio su alcuni elementi legati alla **flessibilità** del lavoro e alla **durata** della giornata lavorativa. Come si osserva dal grafico successivo in linea con il dato regionale, sebbene su livelli leggermente inferiori, la flessibilità del proprio lavoro ottiene punteggi piuttosto elevati soprattutto in relazione alla flessibilità oraria e a quella in entrata e in uscita.

Fig. 11 - Con riferimento al tuo lavoro in Cgil, come valuti:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, molto negativo-molto positivo)



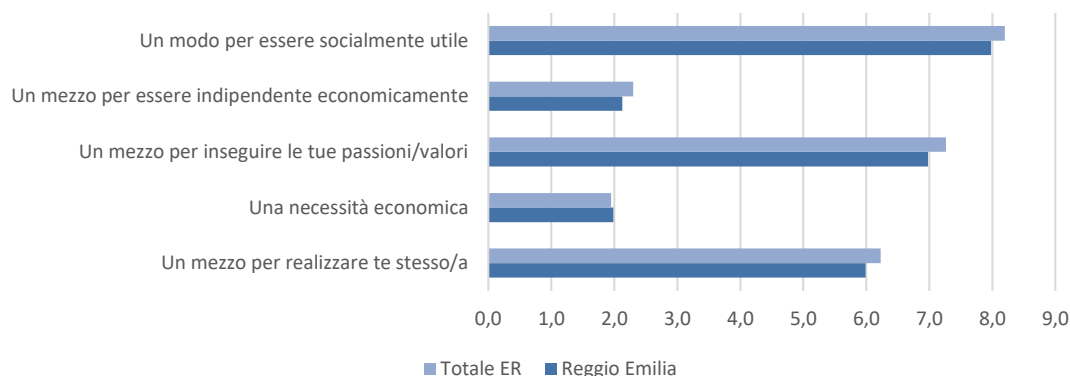
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.2.4 - Visione del lavoro

L'indagine si è soffermata successivamente sulla **visione** che i rispondenti hanno del proprio lavoro sindacale, mettendo a confronto elementi afferenti ad una visione più strumentale, quindi più incentrata su aspetti materiali come la retribuzione e l'indipendenza economica, con elementi più orientati ad una visione espressiva del lavoro, più legata alla propria realizzazione personale.

In linea con il dato medio regionale, anche se su livelli solo leggermente inferiori, nel complesso si osserva come tra i rispondenti reggiani gli elementi che più caratterizzano la visione del lavoro sono quelli **di carattere sociale ed espressivo: il lavoro visto come un modo per essere socialmente utile (8,0), come mezzo per inseguire le proprie passioni/valori (7,0) e come mezzo per realizzare se stessi (6,0)**. Seguono più distanziati gli elementi che afferiscono ad una visione più strumentale, che descrivono il lavoro come mezzo per essere indipendenti (2,1) e come necessità economica (2,0).

Fig. 12 - In che misura il tuo lavoro sindacale è:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



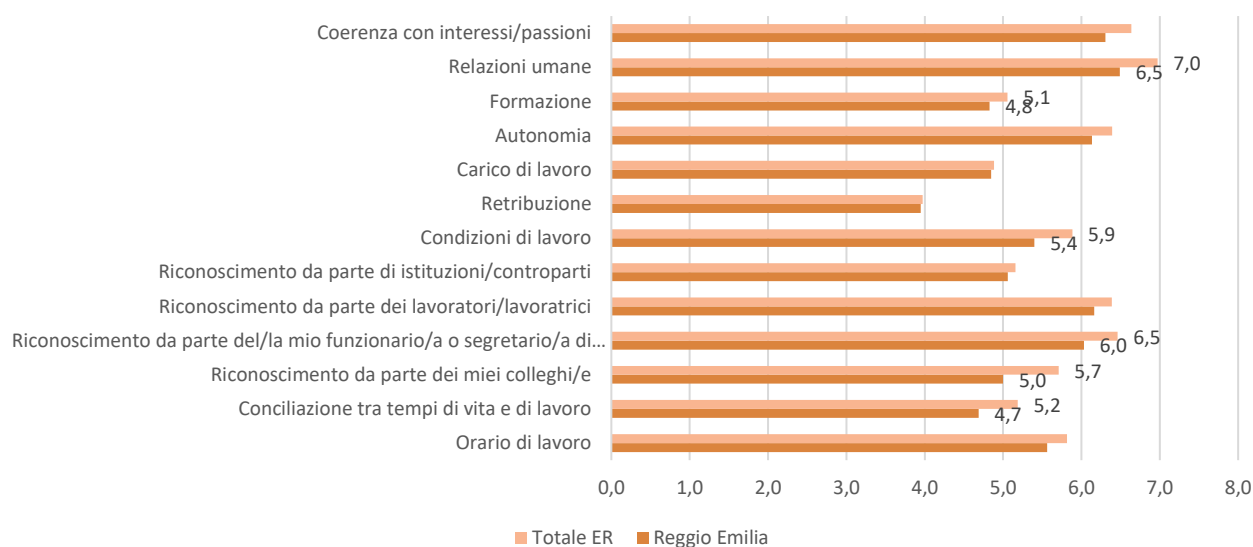
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.2.5 - Soddisfazione sul lavoro

Ultima area di analisi è quella relativa alla **soddisfazione** sul lavoro rispetto alle diverse dimensioni con cui la qualità del lavoro si esprime.

Dal grafico successivo si osserva come vi sia una certa variabilità tra le diverse dimensioni considerate, che sempre in una scala da 0 (poco) a 10 (molto) in relazione al territorio di Reggio Emilia oscillano dal valore più basso pari a quattro, in corrispondenza della voce retribuzione, al valore più alto pari a 6,5, in corrispondenza delle relazioni umane. **A Reggio Emilia non si evidenziano valutazioni radicalmente diverse da quelle medie regionali, tuttavia emerge come su tutte le dimensioni della soddisfazione la valutazione sia inferiore al dato regionale. Le dimensioni dove si sono registrati i differenziali (in negativo) maggiori, sono: Il riconoscimento da parte dei colleghi (0,7 punti di differenza), le relazioni umane, le condizioni di lavoro, il riconoscimento da parte del funzionario/a o segretario/a di riferimento per le quali vi è una differenza di 0,5 punti.** Nel complesso emergono **difficoltà maggiori rispetto al quadro regionale con riferimento alle relazioni interne.**

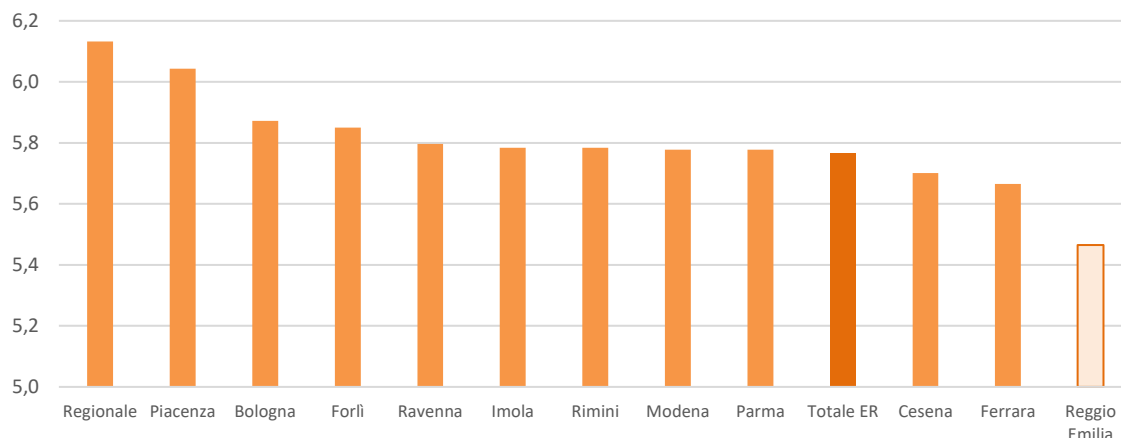
Fig. 13 - In generale, nel tuo lavoro sindacale quanto sei soddisfatto rispetto ai seguenti elementi?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Anche in questo caso, coniugando tra loro i diversi indicatori è possibile ottenere un **indice sintetico di soddisfazione**, che offre una fotografia immediata del grado di soddisfazione sul lavoro vissuto, in una scala da 0 (poco) a 10 (molto). **Alla luce di quanto emerso in precedenza sulle singole dimensioni non sorprende rilevare che Reggio Emilia si colloca in ultima posizione rispetto agli altri territori regionali nell'ambito della soddisfazione sul lavoro.**

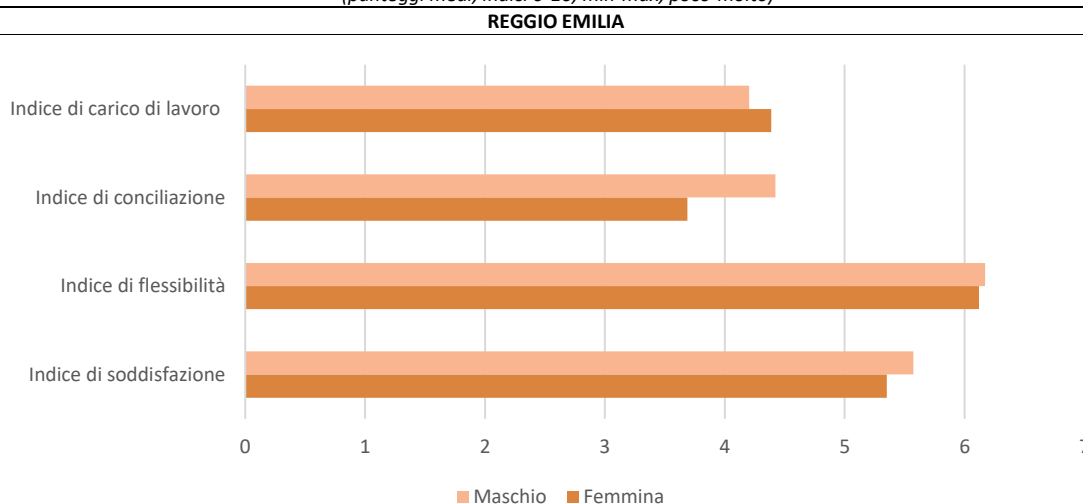
Fig. 14 - Indice di soddisfazione sul lavoro
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Nel grafico seguente sono stati messi a confronto tutti gli indici prodotti relativi alla qualità del lavoro, confrontando i giudizi medi dati dagli uomini e dalle donne del territorio di Reggio Emilia. In relazione alla flessibilità e alla soddisfazione le differenze tra uomini e donne le differenze sono abbastanza contenute, per quanto in entrambi siano le donne a portare valutazioni leggermente inferiori. **Maggiori sono le differenze relative al carico di lavoro e alla conciliazione: per le donne l'indice di carico di lavoro è maggiore e quello di conciliazione è decisamente inferiore.**

Fig. 15 - Indici di carico di lavoro, conciliazione, flessibilità e soddisfazione sul lavoro per genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



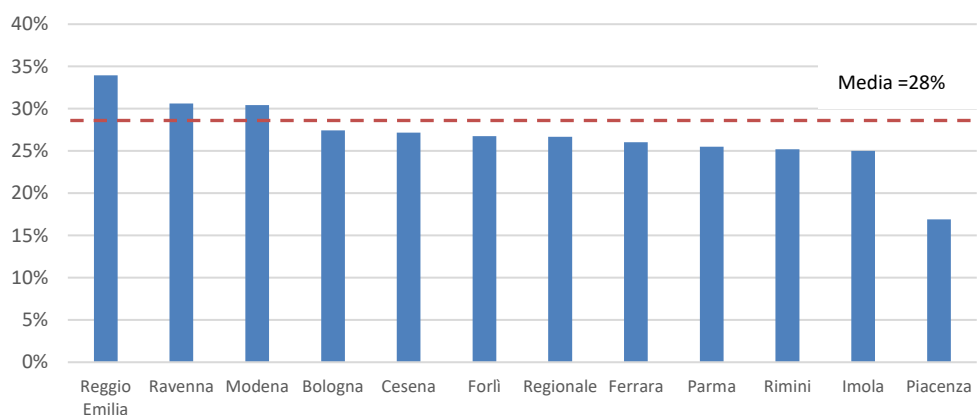
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Per ottenere qualche indicazione aggiuntiva rispetto al grado di criticità vissuta, sono stati coniugati tra loro l'indice di carico di lavoro e l'indice di soddisfazione complessiva per ottenere quattro **diverse fasce di criticità**: alta, intermedia ad alto coinvolgimento, intermedia a basso coinvolgimento e bassa criticità.

Il gruppo ad alta criticità, composto a livello regionale dal 28% dei rispondenti, presenta un indice di carico di lavoro al di sopra della media e un indice di soddisfazione al di sotto della media. In altre parole, queste persone sperimentano una condizione lavorativa nell'ambito sindacale che può essere definita critica in quanto ritengono di avere un impegno lavorativo molto consistente ma allo stesso tempo da questo ne traggono una bassa soddisfazione. **In sostanza il livello di criticità più elevato è stato individuato laddove vi è una maggiore tensione, in termini di conflitto tra alto carico e bassa soddisfazione, conflitto che potenzialmente può arrecare maggiori rischi psico-sociali e impattare negativamente sul rapporto soggetto-organizzazione, fino a causare un allentamento del soggetto stesso dall'organizzazione.**

Considerato il focus di questo rapporto sul territorio di Reggio Emilia, dal punto di vista territoriale, è rilevante evidenziare come in questo territorio si rilevi la quota più elevata di persone che ricadono nel gruppo ad alta criticità: il 34% contro la media regionale del 28%.

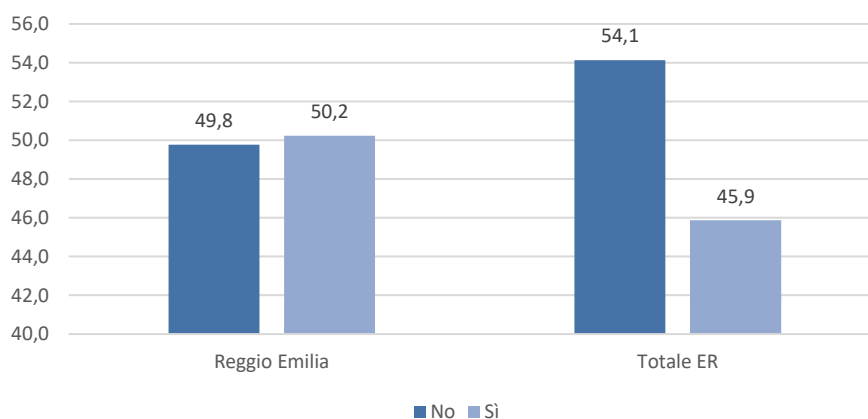
Fig. 16 – Presenza di persone con alta criticità lavorativa per territorio sindacale
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Le criticità vissute si rilevano anche nell'analisi della domanda relativa alla volontà di lasciare il proprio lavoro sindacale. Alla luce delle evidenze esaminate sopra, non sorprende quindi rilevare che la quota percentuale delle persone che ha pensato di lasciare il proprio impegno sindacale sia superiore di quella media regionale, di oltre quattro punti percentuali.

Fig. 17 - Hai mai pensato di lasciare il tuo lavoro sindacale?
(composizioni percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.3 - Percorso nell'organizzazione

Come in ogni attività lavorativa, anche le persone appartenenti agli organismi elettivi della CGIL dell'Emilia-Romagna e di Reggio Emilia possono aver incontrato ostacoli nel percorso sindacale trascorso così come formulano delle aspettative rispetto alle possibili difficoltà che immaginano di poter avere davanti a sé. Poiché il ruolo del delegato sindacale può essere considerato la prima e principale modalità di ingresso nell'organizzazione, alcune domande sono state specificatamente riservate ai delegati, al fine di comprendere se in essi prevalga la volontà di ridurre, mantenere uguale oppure ampliare il proprio impegno sindacale e in quest'ultimo caso, quali siano le motivazioni trainanti.

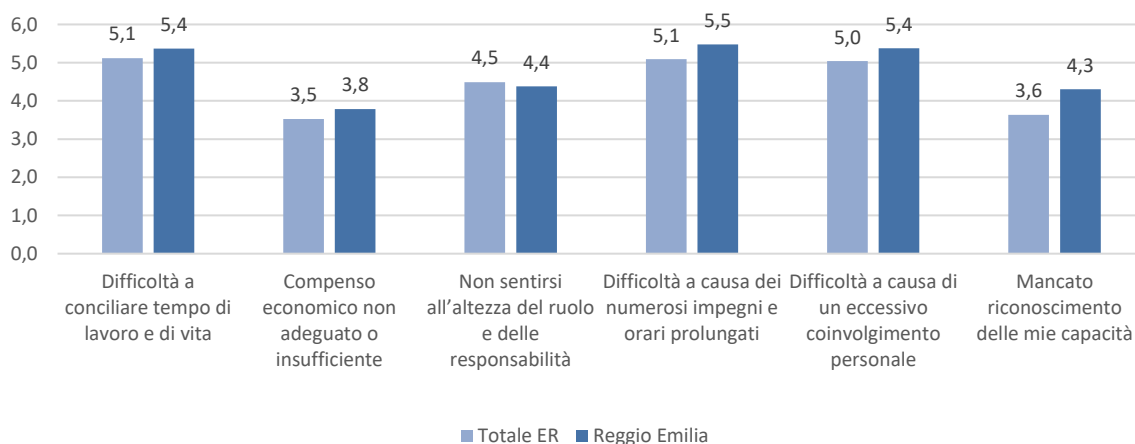
In seconda battuta, nella presente sezione, si è cercato di analizzare il livello di conoscenza, partecipazione e interesse in relazione alle attività dei coordinamenti donne – politiche di genere. Questi organismi sono spazi autonomi delle donne costituiti ai diversi livelli dell'organizzazione, in alcune categorie previsti statutariamente. Sono luoghi di riflessione, elaborazione e proposta finalizzati a realizzare iniziative di confronto e analisi, a superare le permanenti discriminazioni di genere nel mondo del lavoro e nella società ed a promuovere e concretizzare la contrattazione di genere. È importante quindi analizzare come questi luoghi vengano visti e vissuti nell'organizzazione regionale e se esistano possibilità per migliorarne la funzionalità, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi che si prepongono.

3.3.1 - Opportunità e ostacoli nel percorso in CGIL

La figura seguente illustra i risultati relativi ai principali ostacoli che delegati/e, funzionari/e e segretari/e hanno incontrato nel percorso finora realizzato in CGIL a Reggio Emilia, confrontato con il dato medio regionale.

In termini generali le difficoltà maggiori sono state riscontrate in relazione alla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, alla quale si collegano le problematiche sperimentate a causa della numerosità degli impegni e gli orari prolungati. **I dati di Reggio Emilia mostrano generalmente punteggi in linea ma leggermente più elevati rispetto a quelli medi regionali; risulta interessante la differenza relativa alla valutazione sul mancato riconoscimento delle proprie capacità, condizione che, coerentemente con i dati emersi in precedenza, a Reggio Emilia è percepita in misura maggiore rispetto al contesto complessivo regionale.**

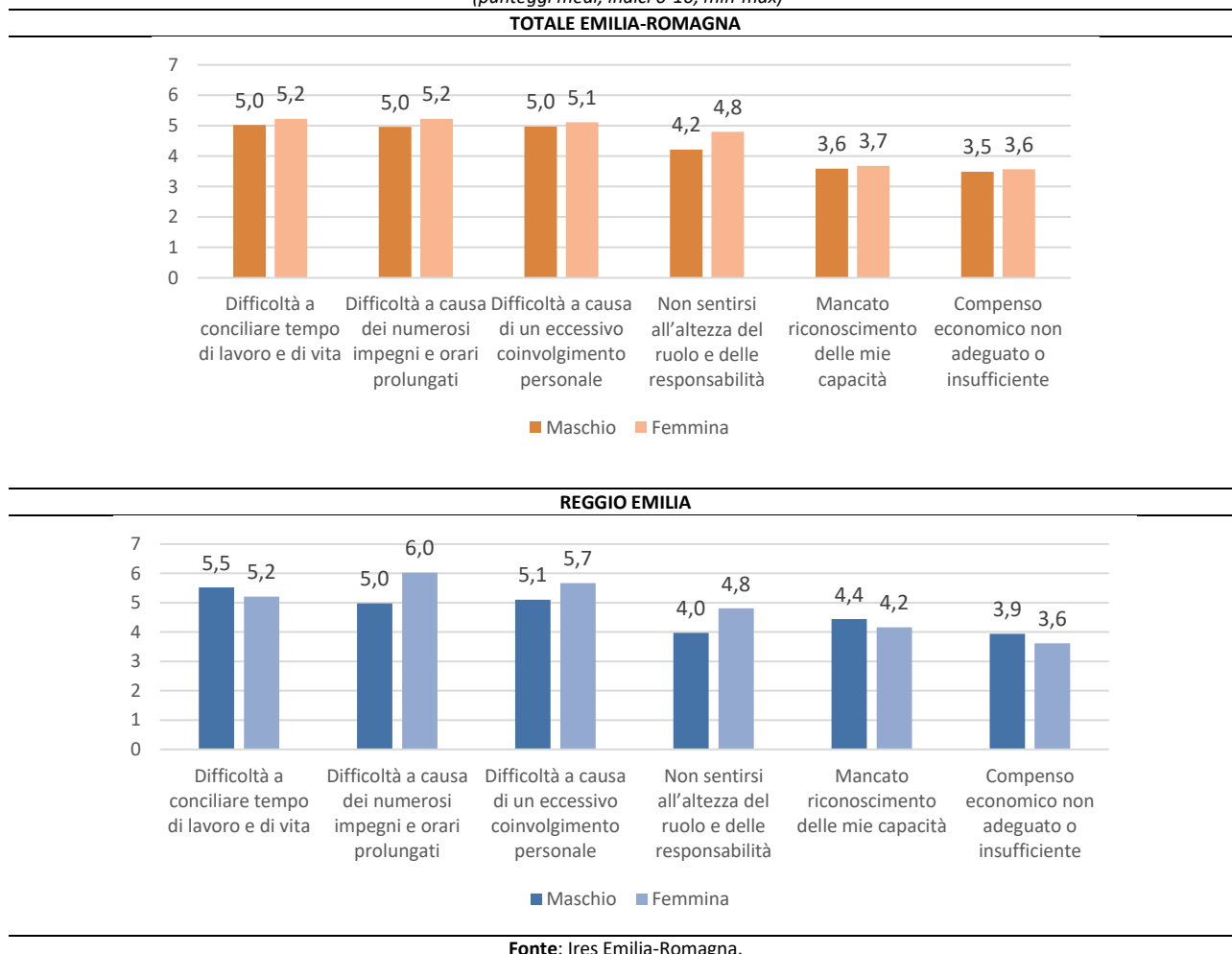
Fig. 18 - Nel tuo percorso già fatto in CGIL quali tra i seguenti ostacoli hai incontrato?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

La figura successiva ci mostra le risposte alla stessa domanda analizzata in un'ottica di genere, prima in relazione al dato complessivo regionale e poi per Reggio Emilia. I due livelli di analisi si differenziano: a livello regionale i punteggi sono medio-bassi, superano di poco il 5 nei casi maggiori, e le donne riportano valori solo leggermente più elevati. L'unico fattore che sembra indicare una maggiore differenza di genere è quello relativo al non sentirsi all'altezza del proprio ruolo e delle responsabilità. **Nel territorio di Reggio Emilia le differenze di genere tendono ad amplificarsi e a distinguersi: le donne, nel percorso ad oggi realizzato in CGIL hanno avvertito in modo decisamente maggiore degli uomini le difficoltà legate ai numerosi impegni, l'eccessivo coinvolgimento personale e il non sentirsi all'altezza del proprio ruolo** mentre gli uomini hanno incontrati maggiori difficoltà nel conciliare tempo di lavoro e di vita e a causa del mancato riconoscimento delle proprie capacità e del compenso economico giudicato non adeguato.

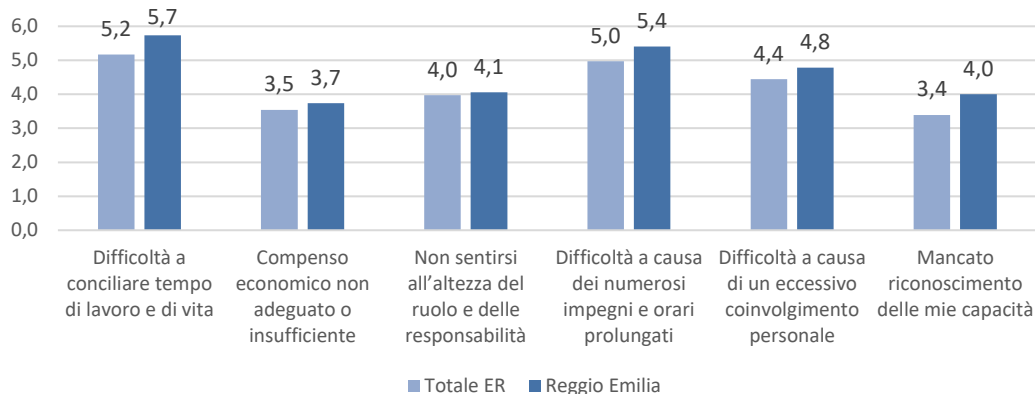
Fig. 19 - Nel tuo percorso già fatto in CGIL quali tra i seguenti ostacoli hai incontrato?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Volgendo lo sguardo al futuro, non sorprende rilevare che le difficoltà che ci si attende sono nel complesso minori di quelle sperimentate nel passato. Questo è dovuto probabilmente a due elementi: una parte dei funzionari e dei segretari, che sono in CGIL già da diversi anni, ritengono di avere la maggior parte degli ostacoli alle spalle, oppure, visto l'“affaticamento” che emerge dalle risposte dei funzionari potrebbe essere legato al fatto che difficilmente questi si immaginano un ulteriore accrescimento delle difficoltà che già sperimentano. **Anche in questo caso però Reggio Emilia si conferma un territorio che rispetto al quadro**

regionale mostra alcune preoccupazioni in più, ed è ancora una volta sul mancato riconoscimento delle proprie capacità che si registra il differenziale maggiore con il dato regionale.

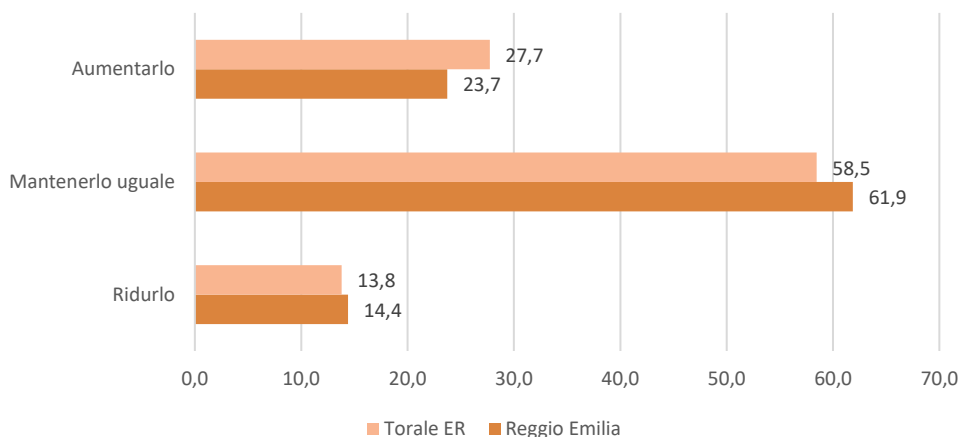
Fig. 20 - Nel percorso che ti aspetti di fare in futuro CGIL quali tra i seguenti ostacoli ti aspetti di incontrare?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Attraverso alcune domande riservate ai delegati è stato possibile approfondire le loro aspettative in relazione al proprio impegno sindacale. In particolare, è stato chiesto loro se desiderano ridurre, diminuire o mantenere il proprio impegno sindacale. **Anche a Reggio Emilia, come nel resto della regione, prevalgono i delegati che intendono mantenere invariato il proprio impegno sindacale, sono di poco inferiori (4 punti percentuali) quelli che vorrebbero aumentarlo e leggermente superiore (meno di un punto percentuale) quelli che vorrebbero ridurlo.**

Fig. 21 - Solo per i/le delegati/e - Rispetto al tuo attuale impegno sindacale, vorresti ridurlo, mantenerlo uguale e aumentarlo?
(percentuale sul totale dei rispondenti)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

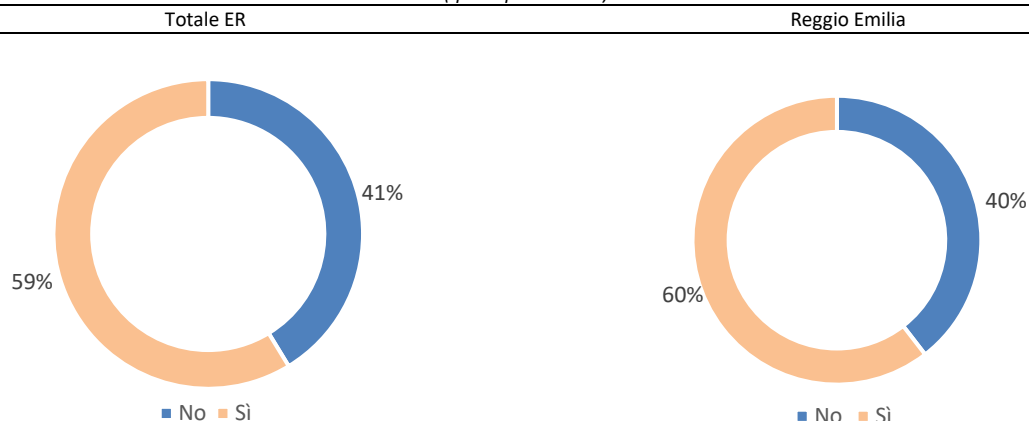
3.3.2 - I coordinamenti donne – politiche di genere

In questa sezione presentiamo i risultati relativi al livello di conoscenza, partecipazione e interesse rispetto alle attività dei coordinamenti donne – politiche di genere, organismi nati come spazi autonomi delle donne costituiti ai diversi livelli dell'organizzazione e in alcune categorie previsti statutariamente. Nella presente ricerca ci siamo chiesti come questi luoghi vengano visti e vissuti nell'organizzazione, tanto dalle

donne quanto dagli uomini e se esistano possibilità per migliorarne la funzionalità, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi che si prepongono.

In primo luogo, è stata posta ai rispondenti la domanda più semplice, ovvero se conoscono i coordinamenti donne – politiche di genere: **sia a livello regionale che a Reggio Emilia quasi il 60% di questi li conosce mentre 4 persone su dieci non li conoscono.**

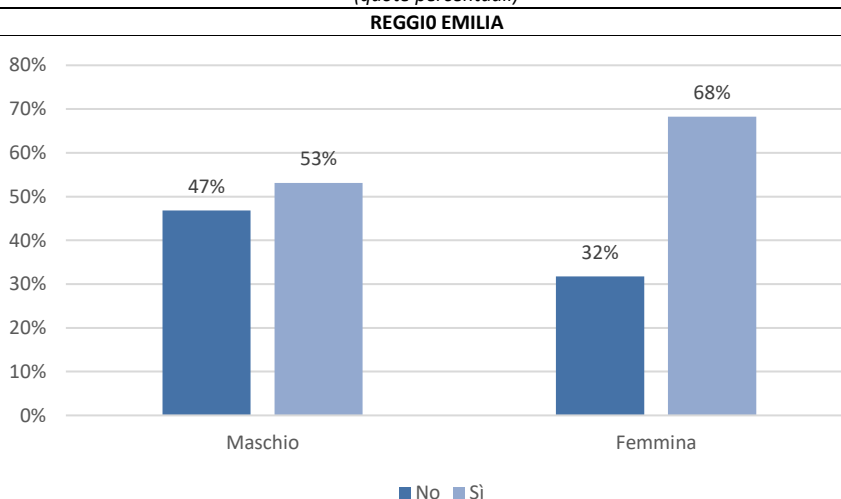
Fig. 22 - Conosci l'attività svolta dai coordinamenti donne – politiche di genere?
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

In un'ottica di genere a Reggio Emilia il 68% delle donne conosce l'attività dei coordinamenti donne (65% a livello regionale) a fronte di un più contenuto 53% degli uomini (in linea con il dato regionale).

Fig. 23 - Conosci l'attività svolta dai coordinamenti donne – politiche di genere?
(quote percentuali)

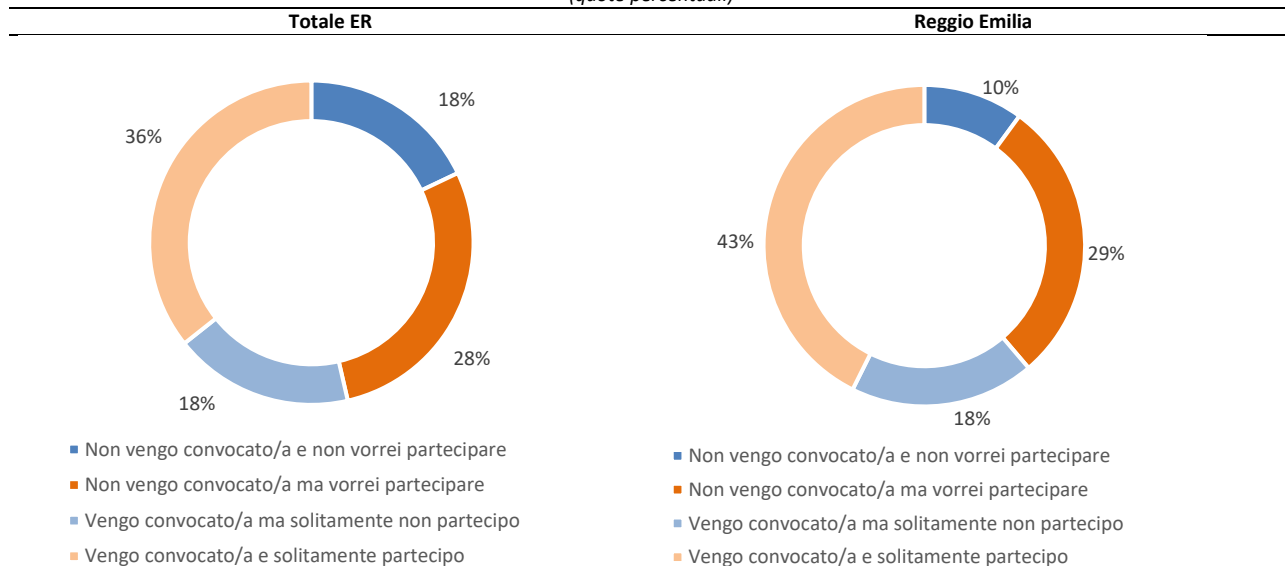


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Sia a chi ha risposto di conoscere le attività dei coordinamenti donne che a chi ha detto di non conoscerle (dopo aver illustrato in questo caso le principali attività con una nota nel questionario) è stato chiesto se viene convocato e se partecipa o vorrebbe partecipare. Il grafico successivo illustra le risposte alla domanda: **il 18% dei rispondenti a livello regionale non viene convocato e anche se lo fosse non vorrebbe partecipare**

(quota molto inferiore a Reggio Emilia dove è pari al 10%), un secondo 18% (in questo caso pari a quello registrato a Reggio Emilia) viene convocato ma solitamente non partecipa, il 36% viene convocato e solitamente partecipa (significativamente più alto il dato di Reggio Emilia pari al 43%), e infine un “interessante” 28% (29% a Reggio Emilia) non viene convocato ma vorrebbe partecipare. Nel complesso le risposte di Reggio Emilia ci consegnano un quadro di maggiore partecipazione rispetto al contesto regionale, soprattutto relativo a chi viene già convocato ma anche, in misura minore, da parte di chi attualmente non viene convocato ma vorrebbe partecipare.

Fig. 24 - Rispetto ai coordinamenti donne - politiche di genere:
(quote percentuali)

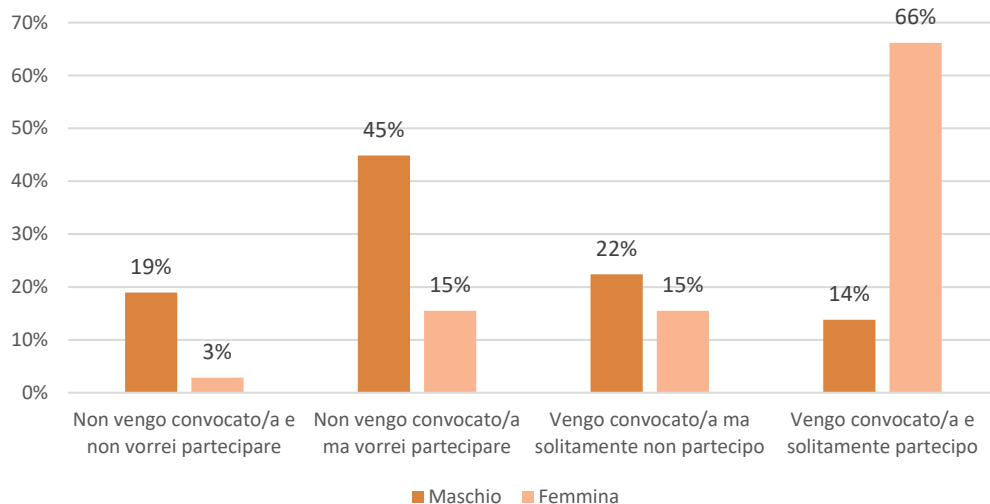


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

È importante conoscere le caratteristiche dei rispondenti che partecipano se convocati, e ancor più quelli che non vengono convocati ma vorrebbero partecipare (Fig. 25). Tra questi ultimi si tratta di quasi una persona su tre, un dato che fa intravedere spazi di coinvolgimento maggiore sulle tematiche di genere. Rispetto alla media del 43%, ad essere convocato e a partecipare sono soprattutto le donne (66%), a fronte del 14% degli uomini. Il restante 34% delle donne si suddivide equamente tra chi viene convocata ma non partecipa (15%) e chi non viene convocata ma vorrebbe partecipare (15%) mentre trascurabile è la quota di donne non convocate che in ogni caso non vorrebbero esserlo. Per quanto riguarda gli uomini, quasi la metà (45%) non viene convocato ma parteciperebbe se lo fosse, mentre non trascurabili sono le quote di chi è convocato ma non partecipa oppure non è convocato e non ha interesse ad esserlo (rispettivamente 22% e 19%).

Fig. 25 - Rispetto ai coordinamenti donne - politiche di genere:
(quote percentuali)

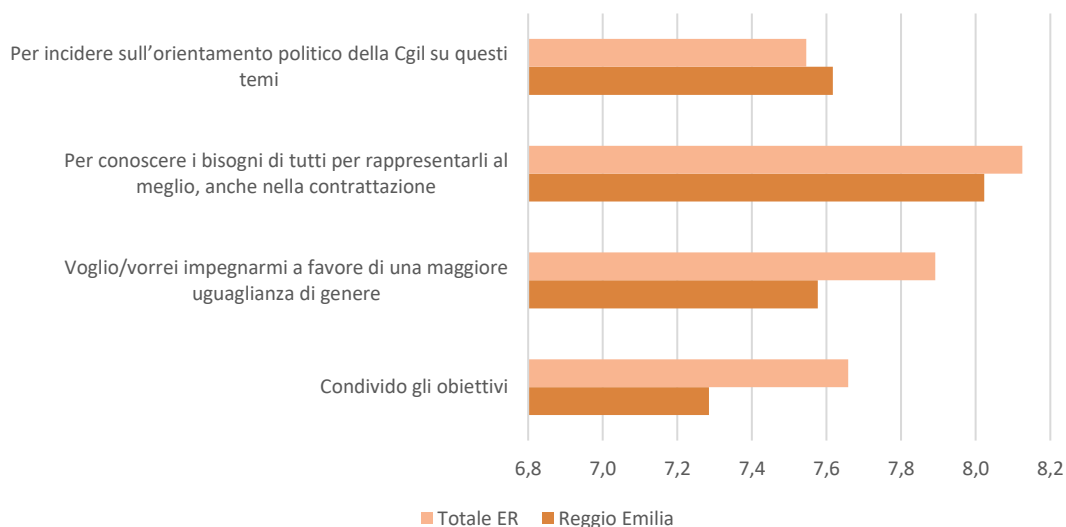
REGGIO EMILIA



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Quali sono le motivazioni che spingono verso la partecipazione ai coordinamenti donne, sia per chi già vi partecipa regolarmente sia per chi parteciperebbe se convocato? **A Reggio Emilia, in linea con il quadro regionale, queste sono legate soprattutto alla volontà di conoscere i bisogni di tutti per rappresentarli al meglio, anche nella contrattazione, seguita su questo territorio desiderio di incidere sull'orientamento politico della Cgil su questi temi.** I valori assegnati alle motivazioni a favore della partecipazione riscontrati a Reggio Emilia sono differenti da quelli regionali: in questo territorio sembra contare di più la volontà di incidere sull'orientamento politico della Cgil sui temi di genere e meno sulla condivisione degli obiettivi dei coordinamenti e la volontà di impegnarsi a favore di una maggiore parità di genere.

Fig. 26 - Quanto incidono i seguenti fattori sulla partecipazione?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

3.4 - Sessismo, discriminazione, molestie

Il sessismo rappresenta una forma di intolleranza, così come l'omofobia e il razzismo, in quanto si compone di atteggiamenti che riflettono la mancanza di rispetto per i diritti e le scelte di specifici gruppi sociali. Questi fenomeni si manifestano attraverso pregiudizi, stereotipi e comportamenti di discriminazione che possono sfociare anche in forme di violenza di tipo verbale o fisico.

In particolare, per sessismo si intende un insieme di atteggiamenti e credenze rispetto ad una presunta superiorità o presunto maggior valore di un genere/sexo rispetto ad un altro.

Negli ultimi decenni la ricerca sul pregiudizio ha sviluppato nuovi modelli teorici secondo i quali il pregiudizio si manifesta in forme più sottili e nascoste che riflettono la complessità e ambivalenza dei rapporti sociali, in particolare tra uomini e donne. La relazione tra uomini e donne rappresenta un esempio di come si possano originare e mantenere sistemi di credenze allo scopo di legittimare la posizione relativa di ciascun gruppo all'interno della società (Glick e Fiske, 2001). **Secondo questi autori l'ambivalenza presente nei rapporti tra uomini e donne si manifesta in tre ambiti diversi: il paternalismo, la complementarità di genere e l'eterosessualità. Ciascuno di questi tre ambiti esprime il pregiudizio con sistemi di credenze diverse che possono essere definite come ostili o benevole.** Ad esempio, l'ambivalenza del paternalismo può manifestarsi attraverso il paternalismo dominante (ostile) e quello protettivo (benevolo). Il paternalismo protettivo si manifesta nel sostenere che sia giusto proteggere le donne e provvedere al loro benessere. Diversamente una credenza tipica del paternalismo ostile riguarda l'assunzione che le donne cerchino con la "scusa dell'uguaglianza" di essere favoriti in ambito lavorativo e sociale rispetto agli uomini.

La complementarità di genere parte dal presupposto che uomini e donne presentano delle caratteristiche intrinseche tali da giustificare una differenziazione dei ruoli. Anche queste credenze possono a loro volta presentarsi in forma ostile o benevole. Possiamo ad esempio osservare che gli stereotipi associati al genere maschile delineano la superiorità degli uomini rispetto alle donne nel campo della competenza mentre quelli propri del genere femminile enfatizzano una superiorità nella sfera delle relazioni interpersonali. La terza dimensione attraverso cui si esprime il pregiudizio sessista riguarda l'eterosessualità.

In questo ambito il nucleo del pregiudizio ostile radica nella credenza della pericolosità della sessualità femminile mentre la forma in cui si manifesta il pregiudizio benevolo si fonda sull'idea che le relazioni positive tra i due sessi siano essenziali per il benessere psicologico di uomini e donne.

In sintesi, sessismo benevolo e ostile differiscono rispetto ad alcune credenze sul genere femminile ma ne condividono altre in particolare convergono nella rappresentazione per cui la donna sia il sesso più debole e di conseguenza giustificano la tradizionale separazione dei ruoli basata sul genere e mantengono la struttura patriarcale della società.

Sessismo ostile e sessismo benevolo possono essere visti come due facce della stessa medaglia, il primo tende ad essere più diffuso tra gli uomini che sentono minacciato il proprio ruolo dominante nella società e possono mettere in pratica una serie di atteggiamenti volti a conservare la propria posizione, il secondo è invece più nascosto e diffuso sia tra uomini e che tra donne. In questo caso le donne possono condividere appieno le credenze che stanno alla base del sessismo benevolo oppure possono non accorgersi della sua esistenza, in entrambi i casi possono consapevolmente o inconsapevolmente contribuire a perpetuare l'accettazione della prevalenza dell'uomo in posizioni dominanti nella società e nel lavoro.

Questa parte del rapporto presenta i risultati della ricerca in relazione alla presenza di sessismo nella CGIL dell'Emilia-Romagna, seguendo l'approccio ampiamente utilizzato negli studi internazionali su questi temi

sviluppato da Glick e Fiske (2001). Inoltre, in questa sezione si illustrano i risultati relativi alle domande poste per valutare l'esperienza da parte dei rispondenti di molestie o forme di discriminazione e il disagio che stato sperimentato a causa di queste.

3.4.1 - Il pensiero sessista

Come anticipato, prima di analizzare la presenza e il grado di accettabilità di linguaggi e comportamenti sessisti, la ricerca ha cercato di valutare la presenza di un pensiero sessista, vale a dire un sistema di credenze che alimenta i pregiudizi e favorisce consapevolmente o inconsapevolmente la conservazione della posizione dominante di un genere rispetto ad un altro nella società e nel lavoro. Per fare questo è stata adottata la metodologia di analisi di Glick e Fiske (2001), adattata al contesto nel quale la ricerca ha avuto luogo sulla base delle risultanze qualitative emerse durante il focus group che ha aperto la ricerca condotta in CGIL. In appendice vengono riportate entrambe le metodologie per valutare il grado di sessismo ostile e benevolo, quella originaria e quella modificata. Le modifiche sono state introdotte perché la metodologia originaria è stata ideata per studi in contesti interazionali, in ambiti culturali anche profondamente differenti da quello della presente ricerca, di conseguenza alcune domande erano a nostro giudizio non pienamente applicabili.

Nella tabella successiva si trovano le domande utilizzate per misurare il grado di sessismo, ostile e benevolo, all'interno della CGIL dell'Emilia-Romagna e di Reggio Emilia basate sul riadattamento della scala di Glick e Fiske (2001) e i relativi valori medi delle risposte ottenute. Due aspetti devono essere sottolineati da subito: in primo luogo la risposta ad una singola domanda, sia che essa sia relativa al sessismo ostile o benevolo, non ha senso di per sé ed è per questo che le analisi sono basate sugli indici di sessismo ostile e benevolo, che considerano contemporaneamente le risposte date a tutte le sei domande utilizzate per mappare le due tipologie. Una o due domande da sole non possono essere considerate sufficienti per estrapolare dei profili su tematiche così complesse. In secondo luogo, **emerge da subito che i valori medi per tutte le risposte sono bassi: di fatto quasi tutti i valori sia a livello regionale che a Reggio Emilia sono sotto il 3, solo occasionalmente lo si supera e al massimo, in due soli casi su dodici, si arriva ad un valore compreso tra il 5 e il 6. Si nota però già ad una prima comparazione sui singoli indicatori che i valori di Reggio Emilia sono, se pur in misura molto limitata, leggermente superiori a quelli medi regionali.**

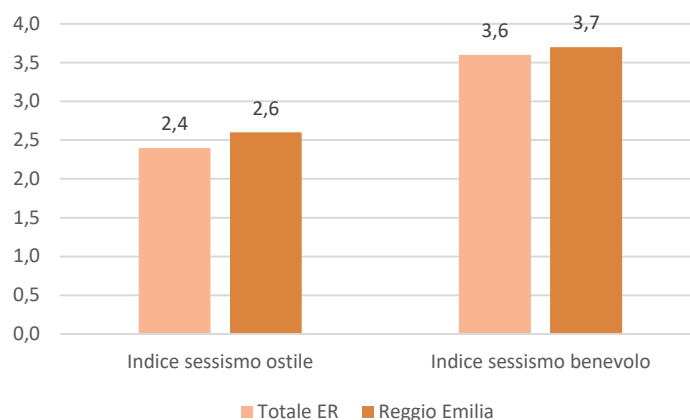
Tale indicazione trova conferma nell'elaborazione, Illustrata nella Figura 27, dalla quale emerge che sia il sessismo ostile che quello benevolo sono leggermente superiori a Reggio Emilia rispetto al quadro complessivo regionale.

Tab. 1 – Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni? (punteggi medi, indici 0-10, min-max)

		Media Totale ER	Media Reggio Emilia
Tipologia di sessismo	Ostile Le donne cercano di ottenere maggiore potere attraverso il controllo dell'uomo	1,6	1,6
	Ostile In generale le donne, chiedendo maggiore eguaglianza, cercano in realtà di ottenere dei privilegi	1,3	1,5
	Ostile Quando le donne perdono in una competizione leale, di solito dicono di essere state discriminate	2,1	2,3
	Ostile Molte donne interpretano dei commenti o atteggiamenti innocenti come sessisti	2,9	3,0
	Ostile È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne (es. sindaca, avvocatessa)	4,5	4,7
	Ostile Le donne si offendono troppo facilmente	2,1	2,5
	Benevolo Le donne hanno bisogno di protezione da parte degli uomini	1,7	1,9
	Benevolo Le donne, paragonate all'uomo, hanno una maggiore capacità di ascolto	5,8	5,5
	Benevolo In generale le donne hanno bisogno di maggiore riguardo e supporto nel lavoro perché si sentono spesso insicure	3,3	3,8
	Benevolo In generale, le donne nel lavoro sono più brave ad occuparsi di determinati temi, ad esempio quelli sociali	5,0	5,2
	Benevolo Ad un apprezzamento maschile "fuori dalle righe" è sufficiente ad una donna rispondere con ironia	3,2	3,2
	Benevolo Le donne se paragonate agli uomini sono più accondiscendenti	2,1	2,3

Fonte: Ires Emilia-Romagna.

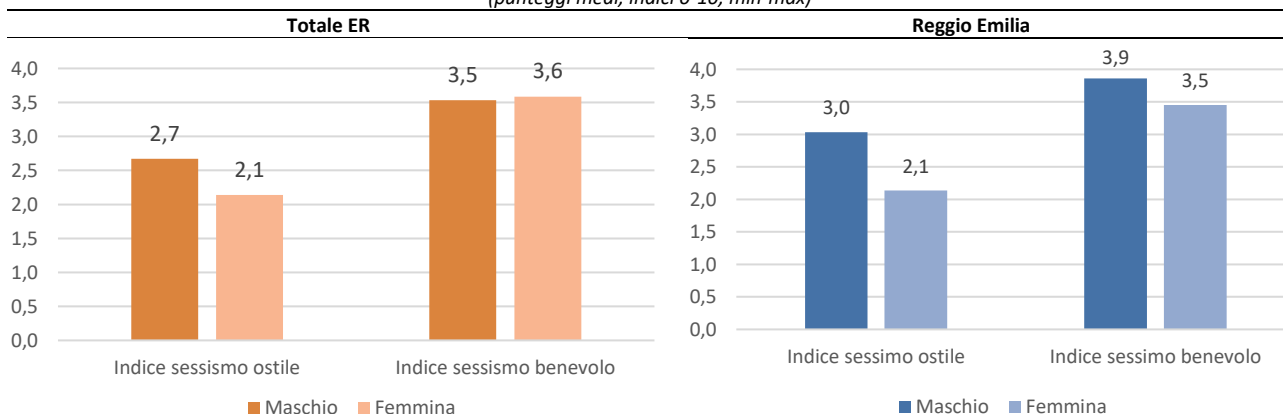
Fig. 27 – Indici di sessismo ostile e benevolo
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Il grafico successivo mostra i punteggi degli indici di sessismo ostile e benevolo per genere. I valori, su una scala da 0 a 10, sono molto contenuti come detto in precedenza, ad indicare che sia il livello di sessismo ostile che di quello benevolo sono molto bassi. Tuttavia, è interessante notare come queste due forme siano presenti in maniera differenziata tra uomini e donne, in linea con l’approccio teorico illustrato in precedenza: il sessismo ostile è il più basso dei due ma è leggermente più alto per gli uomini che per le donne, mentre quello benevolo è più elevato e presente anche tra le donne. In sostanza questo ci dice che, seppur in misura limitata, **non solo gli uomini ma anche le donne della CGIL dell’Emilia-Romagna e di Reggio, più o meno consapevolmente, contribuiscono alla conservazione di alcune credenze rispetto ad una presunta superiorità o presunto maggior valore al genere maschile rispetto a quello femminile**. Rispetto a questo quadro a Reggio Emilia rileviamo che mentre i valori di sessismo ostile e benevolo delle donne sono equiparabili a quelli regionali, i valori assegnati dagli uomini spingono gli indici di Reggio Emilia sopra a quelli regionali. Sia rispetto agli indici di sessismo ostile che di quello benevolo infatti i valori relativi alle risposte maschili di Reggio Emilia sono più elevati di quelle medie regionali.

Fig. 28 – Indici di sessismo ostile e benevolo per genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Ricordiamo qui brevemente che per quanto nel complesso i valori dei due indici siano bassi, si evidenziano comunque delle differenze non solo rispetto al genere dei rispondenti ma anche in relazione ad altre variabili che influiscono evidentemente sul grado di sessismo. I dati elaborati a livello regionale (non è possibile in

questo caso replicare l'analisi per il solo territorio di Reggio Emilia) mostravano che sia **il sessismo ostile che quello benevole tendono ad essere maggiormente presente nelle classi d'età più mature. Oltre all'età, ancor più determinante è il titolo di studio: i due indici di sessismo toccano il loro massimo in corrispondenza di bassi titoli di studio, mentre calano progressivamente man mano che il titolo di studio è maggiore. Infine, anche l'appartenenza alla CGIL ha un effetto positivo a favore della sua riduzione:** al crescere del tempo trascorso in CGIL il sessismo diminuisce e che i delegati, ossia i sindacalisti che hanno un coinvolgimento parziale nel lavoro della CGIL, riportano livelli di sessismo più alti rispetto ai funzionari e ai componenti di segreteria. Queste tendenze, evidenziate per il livello regionale nel suo complesso, valgono anche per il territorio reggiano, al netto qualche possibile modesta differenza.

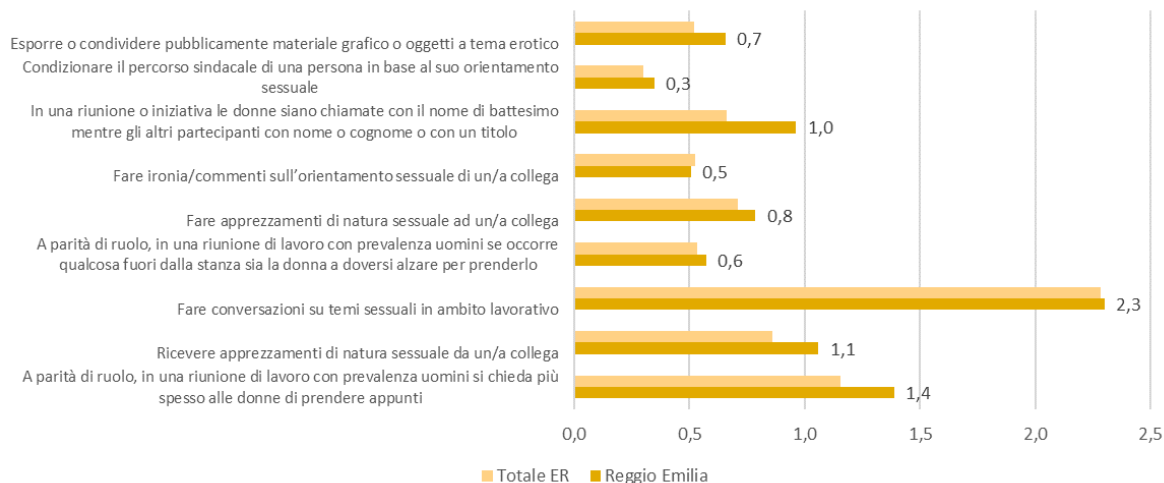
3.4.2 - Comportamenti sessisti, discriminazione e molestie

Dopo avere analizzato il grado di sessismo presente nella CGIL di Reggio Emilia, in questa sezione illustriamo il grado di accettabilità di atteggiamenti sessisti o discriminatori e se questi vengano effettivamente perpetrati, anche inconsapevolmente.

Come mette in luce il grafico successivo **in generale il livello di accettabilità di una serie selezionata ed esemplificativa di atteggiamenti sessisti e discriminatori eventualmente sperimentabili nella CGIL dell'Emilia Romagna e di Reggio Emilia è davvero molto bassa.** Viene ritenuto quasi del tutto inaccettabile ad esempio condizionare il percorso sindacale di una persona in base al suo orientamento sessuale, esporre o condividere pubblicamente materiale grafico e oggetti a tema erotico, fare ironie sull'orientamento sessuale di un collega.

Il grado di accettabilità, pur rimanendo molto basso, inizia ad aumentare davanti a comportamenti meno gravi dei precedenti, come aspettarsi che siano le donne a doversi occupare di alcuni compiti in ambito lavorativo: ad esempio recuperare un oggetto mancante fuori dalla stanza nel corso di una riunione o attendere che sia la donna, sempre in una riunione, a prendere appunti oppure chiamare le donne con il nome di battesimo quando nello stesso contesto gli uomini vengono chiamati per cognome o con un titolo. **Questi comportamenti, che a Reggio Emilia vengono ritenuti leggermente più accettabili rispetto al panorama regionale, sono esemplificativi di una rosa di atteggiamenti che possono apparire di poco rilievo ma se perpetrati quotidianamente, nell'arco di una vita lavorativa, e combinati ad altri atteggiamenti sessisti, contribuiscono nell'insieme a rinforzare le disuguaglianze di genere.** Infine, i comportamenti relativi al fare o ricevere apprezzamenti di natura sessuale nei confronti di un/a collega e soprattutto fare conversazioni su temi sessuali in ambito lavorativo sono ritenuti moderatamente più accettabili ma con livelli sempre molto bassi (inferiore a 2,5).

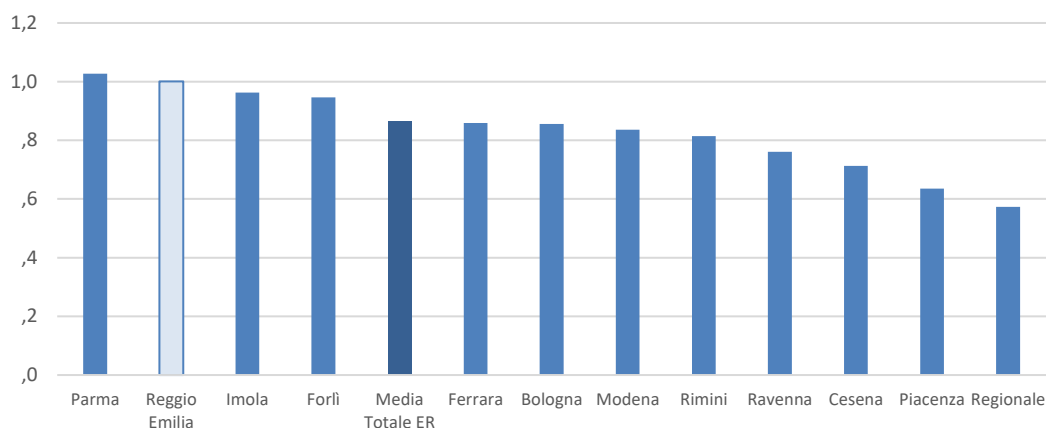
Fig. 29 - Quanto ritieni accettabili i seguenti comportamenti?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Anche in questo caso la rosa dei comportamenti illustrata in precedenza e stata sintetizzata in un unico indice che ci permette di vedere che in tutti i territori provinciali il grado di accettabilità è molto basso, pari al massimo a 1, tuttavia Reggio Emilia si posiziona al secondo posto come maggior grado di accettabilità dopo Parma (Figura 30).

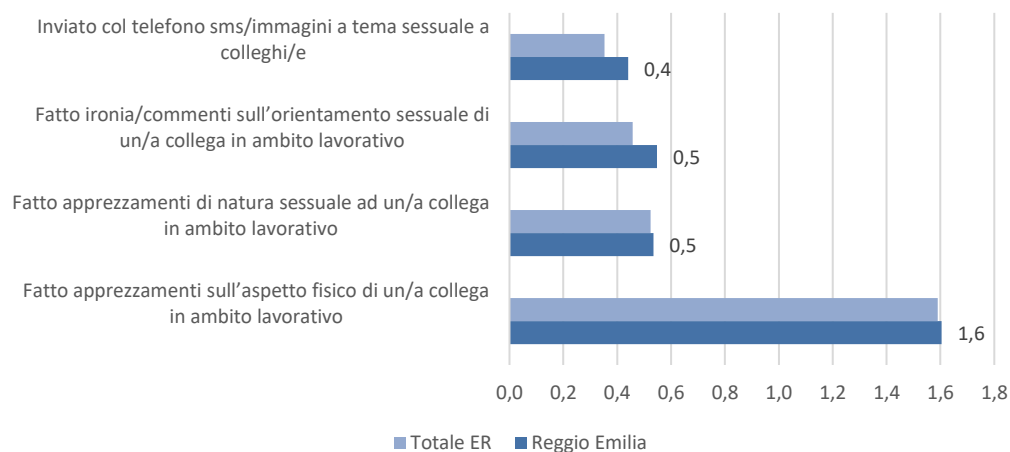
Fig. 30 - Indice di accettabilità dei comportamenti sessisti per titolo di studio e classe d'età
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Dopo aver valutato il grado di accettabilità di alcuni comportamenti sessisti e discriminatori è stato chiesto quanto spesso nell'ambito del lavoro sindacale si attuino determinati atteggiamenti che possono, anche inconsapevolmente, creare situazioni di disagio. Anche in questo caso le persone dichiarano di aver attuato i seguenti comportamenti molto raramente, senza significative distinzioni tra i dati regionali e quelli di Reggio Emilia: inviato con il telefono messaggi e immagini a tema sessuale a colleghi, fatto ironie o commenti sull'orientamento sessuale di un/a collega in ambito lavorativo e fatto apprezzamenti di natura sessuale ad un collega sempre in ambito lavorativo. Leggermente più frequente, in entrambi i livelli territoriali, risulta il fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di un collega sul lavoro. Per quanto nel complesso i comportamenti elencati vengano attuati molto di rado tra gli uomini la frequenza dichiarata è superiore rispetto a quella delle donne.

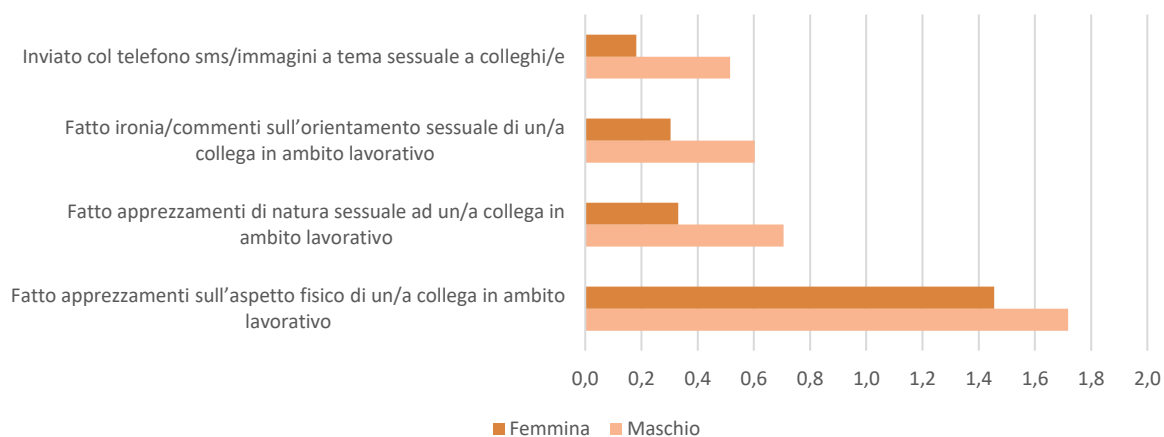
Fig. 31 - Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)



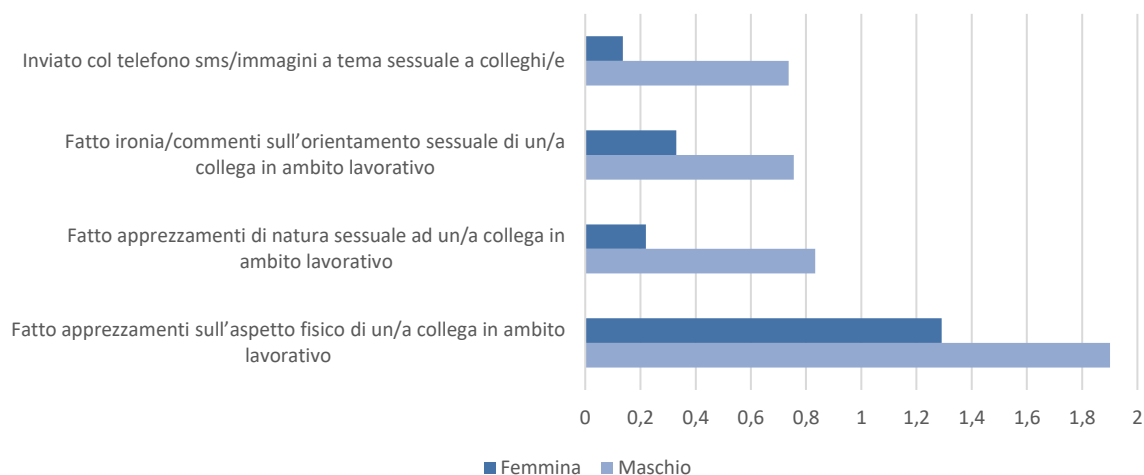
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 32 - Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)

TOTALE EMILIA-ROMAGNA



REGGIO EMILIA

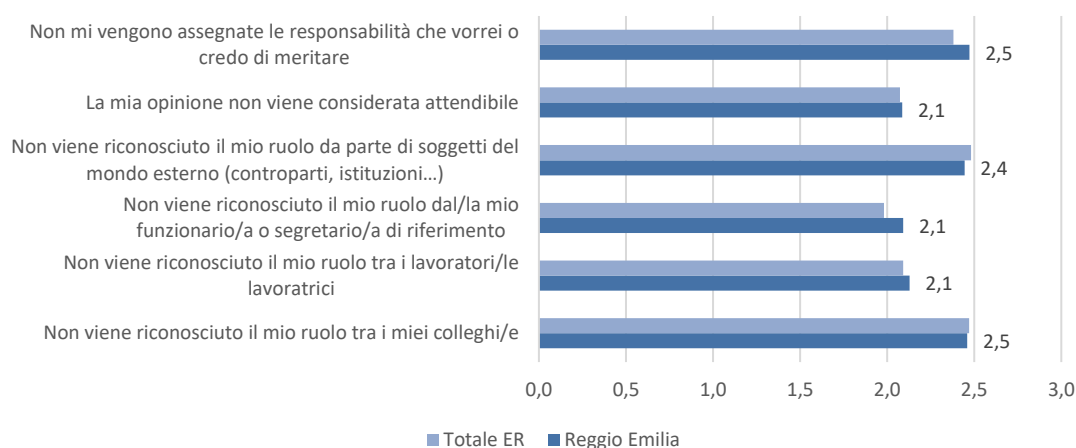


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

I grafici precedenti (Figura 32) mostrano la frequenza dell'attuazione dei comportamenti sopra esaminati distinti in base al genere dei rispondenti, sia per l'Emilia-Romagna che per Reggio Emilia. Per tutti i comportamenti analizzati si registra una maggiore attuazione da parte degli uomini che delle donne, sebbene tali differenze sul territorio di Reggio Emilia tendano ad amplificarsi. Ad eccezione del fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di un/a collega dove comunque la probabilità che sia un uomo a farlo è quasi doppia rispetto a quella che sia una donna, gli altri atteggiamenti paiono quasi ad esclusivi appannaggio della componente maschile, per quanto molto contenuta.

Il disagio sperimentato da alcune persone a causa del sessismo non è confinato a comportamenti che interessano l'area sessuale oppure la divisione dei ruoli. Un aspetto ulteriore nel quale si possono rilevare differenze di genere è nel riconoscimento del proprio ruolo e delle proprie capacità. Per questa ragione è stata inserita nel questionario una batteria di domande volta a misurare se e quanto spesso i sindacalisti avvertano un mancato riconoscimento del proprio ruolo e della propria opinione da parte dei soggetti interni ed esterni alla CGIL, con i quali abitualmente si confrontano. I risultati mostrano che questo tipo di problema è sostanzialmente molto contenuto così come lo sono le differenze tra il dato regionale e quello di Reggio Emilia.

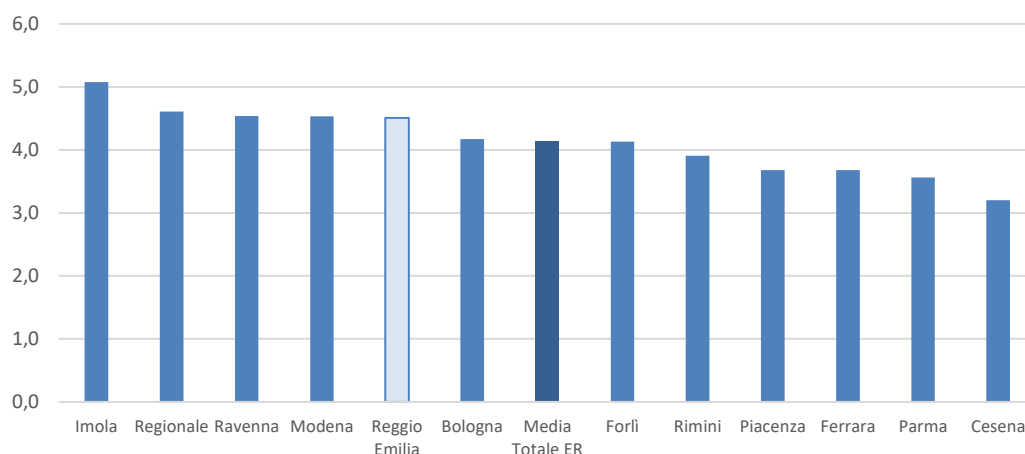
Fig. 33 - Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai sperimentato le seguenti situazioni:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Sebbene nel complesso il mancato riconoscimento del proprio ruolo sia molto contenuto, il grado di disagio provato dalle persone che lo sperimentano con maggiore frequenza è abbastanza elevato. **Se in media a livello regionale il grado di disagio provato davanti ad un mancato riconoscimento del proprio ruolo è pari a 4, a Reggio Emilia è pari a 4,5, un punteggio leggermente superiore che lo colloca in quinta posizione nella classifica provinciale.**

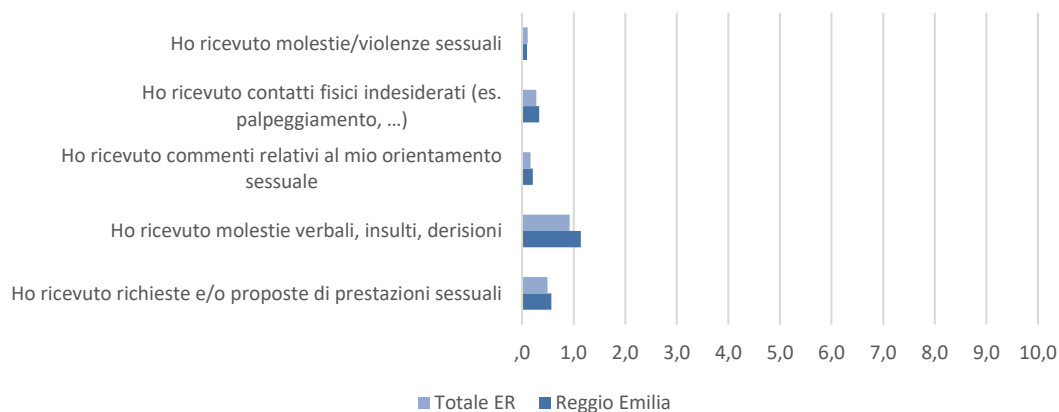
Fig. 34 - Indici di disagio da mancato riconoscimento
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Nel questionario è stato anche domandato quanto spesso nell'ambito del lavoro sindacale le persone abbiano sperimentato situazioni riconducibili a forme di molestia o violenza. Il grafico seguente illustra come le forme di violenza, di tipologia differente, sono state sinora molto rare. Quasi mai si rilevano molestie o violenze di ambito sessuale, commenti relativi all'orientamento sessuale, contatti fisici indesiderati e richieste di prestazioni sessuali. Leggermente più presente e invece la forma della molestia verbale, insulto o derisione. Anche in questo caso i valori relativi a Reggio Emilia si equivalgono sostanzialmente con quelli regionali, fatto salvo quello relativo alle molestie verbali, leggermente superiore al valore regionale.

Fig. 35 - Quanto spesso nell'ambito del tuo lavoro sindacale hai sperimentato le seguenti situazioni:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)

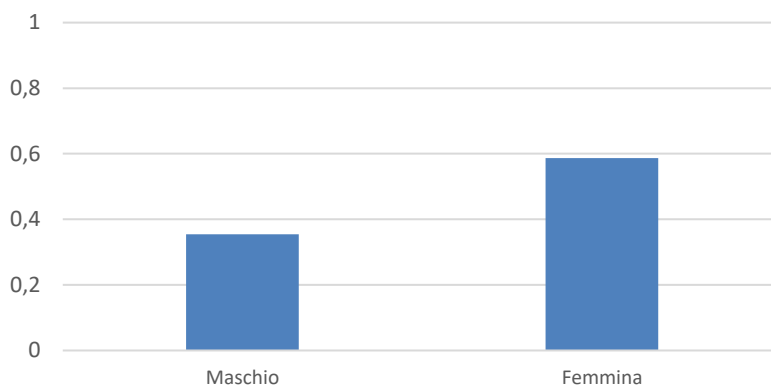


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Così come è stato fatto in relazione ad altre tematiche anche in questo caso è stato prodotto un indice unico come media dei punteggi assegnati alla frequenza con la quale si sono sperimentate le tipologie di molestia viste in precedenza. Sempre considerando che questi episodi sono stati davvero molto rari, la figura successiva **mostra come siano le donne a sperimentare con una maggiore frequenza episodi di violenza, soprattutto verbali.**

Fig. 36 - Indici di molestia per genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

REGGIO EMILIA



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

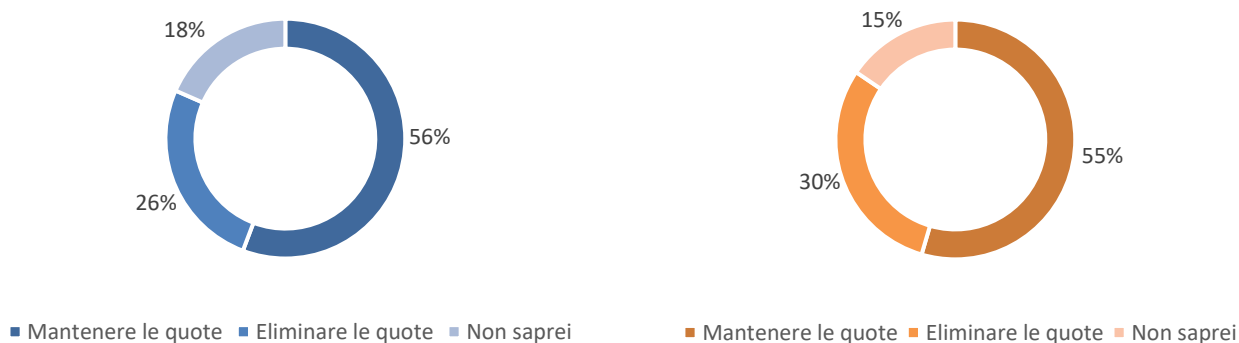
3.5 - Proposte per favorire la riduzione delle disuguaglianze di genere in CGIL

L'indagine si è conclusa chiedendo ai delegati, funzionari e segretari quali potessero essere le iniziative da mettere in campo a favore della riduzione delle disuguaglianze di genere in CGIL. In primo luogo, si è cercato di comprendere l'opinione dei rispondenti rispetto alle quote di rappresentanza di genere ossia come previsto dallo Statuto che "nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% al di sopra del 60%". Il 55% dei rispondenti ha affermato che vorrebbe mantenere le quote mentre il 30% che le vorrebbe eliminare, il 15% non ha saputo esprimere un'opinione. Poiché la posizione su questa tematica è complessa e difficile da esprimere attraverso l'utilizzo di una domanda chiusa, è stata offerta la possibilità a chi lo desiderasse di motivare la risposta. Analizzando quello che è stato scritto nel campo aperto del questionario si evidenzia come in realtà molte persone che hanno risposto di voler mantenere le quote o di volerle eliminare sono accomunate da una stessa motivazione di fondo, ossia che le quote non rappresentano la strada migliore per raggiungere la piena uguaglianza di genere ma tuttavia al momento attuale in mancanza di altro si ritiene necessario mantenerle.

Fig. 37 - Vorresti mantenere o eliminare le quote di rappresentanza?
(percentuali rispondenti)

Totale ER

Reggio Emilia



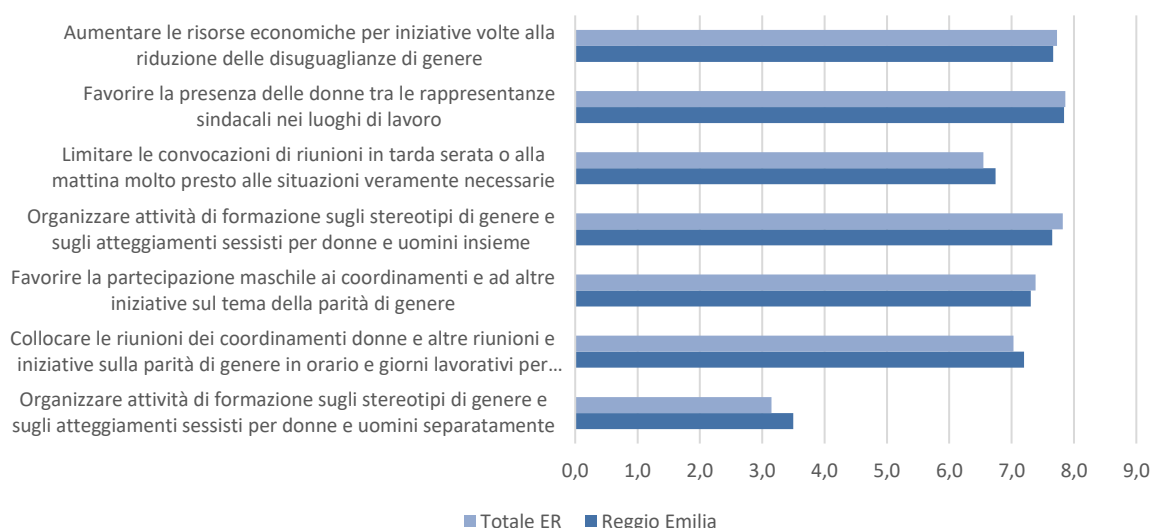
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

L'ultima domanda che è stata posta era relativa alla valutazione di una serie di possibili iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere. Nel complesso tutte le iniziative proposte hanno ricevuto una

valutazione molto alta tanto dagli uomini quanto dalle donne, con una piccola differenza a favore di queste ultime. **Le iniziative che risulterebbero maggiormente utili sono: favorire la presenza delle donne tra le rappresentanze sindacali, organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini insieme, aumentare le risorse per iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere e favorire la partecipazione maschile ai coordinamenti ad altre iniziative sul tema.**

In sostanza le iniziative valutate più positivamente guardano con favore l'affrontare le tematiche di genere unendo gli uomini e le donne nei luoghi e nelle iniziative a queste dedicate. A conferma di questo emerge come le opzioni di organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti organizzati separatamente per uomini e donne abbiano ottenuto una valutazione molto più bassa. Infine, anche aspetti di natura organizzativa abbastanza semplici da realizzare quali collocare le riunioni dei coordinamenti donne e altre iniziative sulla parità di genere in orari e giorni lavorativi e limitare le convocazioni di riunioni in tarda serata o la mattina molto presto potrebbero migliorare la vita lavorativa, facilitare la conciliazione e quindi dare un importante contributo alla riduzione delle disuguaglianze di genere.

Fig. 38 - Iniziative per migliorare la qualità della vita lavorativa e ridurre le disuguaglianze di genere in CGIL
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

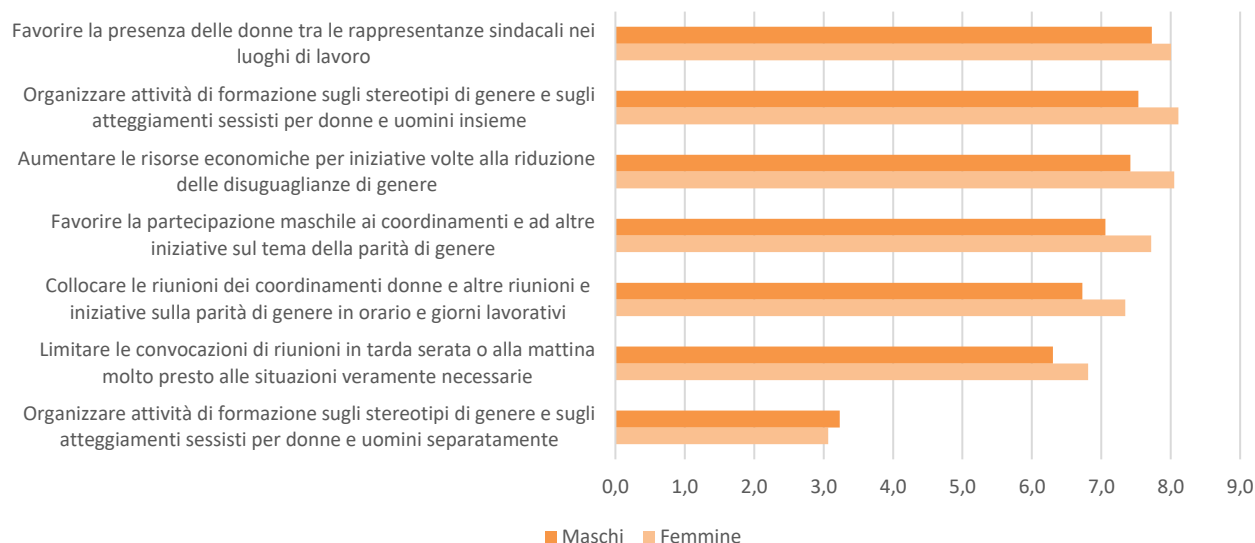


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

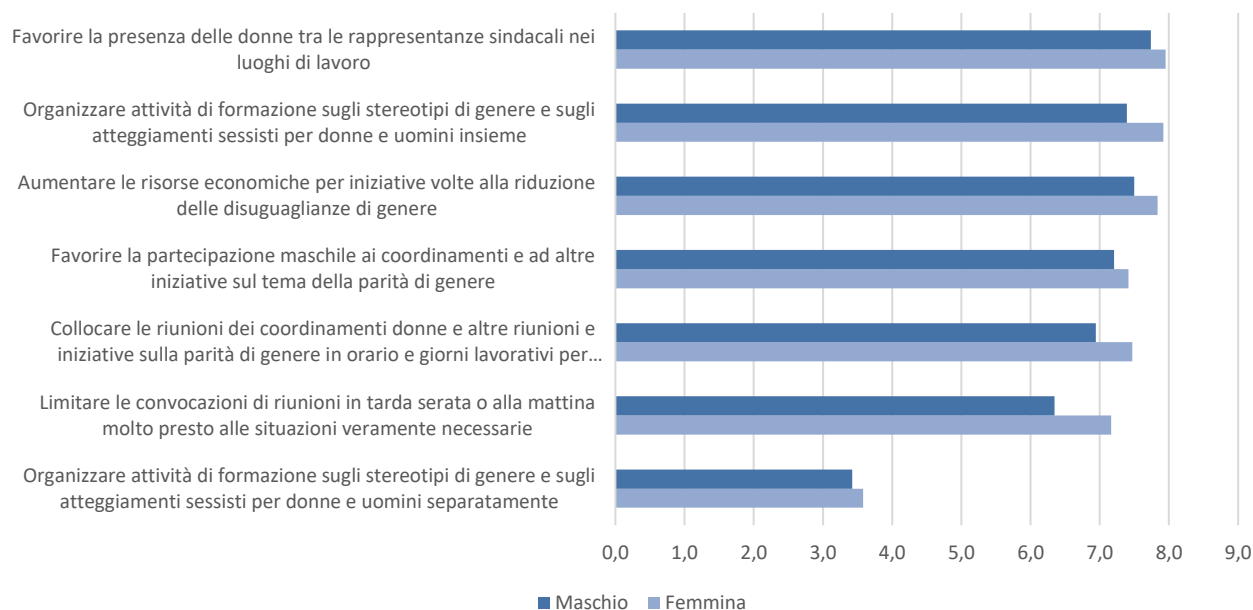
In linea con i risultati regionali, come mostrano i grafici che seguono, anche a Reggio Emilia le valutazioni assegnate alle iniziative elencate sono simili tra uomini e donne, sebbene i punteggi assegnati dalle donne siano leggermente più elevati.

Fig. 39 - Iniziative per migliorare la qualità della vita lavorativa e ridurre le disuguaglianze di genere in CGIL
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

TOTALE EMILIA-ROMAGNA



REGGIO EMILIA



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Infine, anche in questo caso, era stato lasciato in campo aperto per dare la possibilità ai rispondenti di fare proposte in autonomia. Nel complesso a questo campo aperto hanno risposto 38 persone, con una grande varietà nei suggerimenti, che vengono riportate alla Tabella 2 in base al genere della persona che le ha indicate. La larga parte delle proposte e commenti può essere suddivisa in due gruppi: quelle hanno guardato maggiormente ad interventi verso l'esterno dell'organizzazione e quelle che invece guardano maggiormente verso l'interno dell'organizzazione. Per quanto riguarda quelle rivolte all'esterno, si riferiscono ad azioni e iniziative volte al miglioramento dei servizi di welfare per consentire alle donne di poter avere più tempo a disposizione per sé e/o per lavorare, a livello istituzionale e sulla scuola al fine di ridurre il sessismo e le disuguaglianze di genere.

Per quanto riguarda le proposte rivolte al lavoro interno alla CGIL, prevalgono i suggerimenti che propongono di aumentare i luoghi di confronto e riflessione, le attività, anche formative, in cui uomini e donne insieme si ritrovano a lavorare sulle tematiche di genere. Dai campi aperti emerge anche lo stato di “affaticamento” che un gruppo consistente di persone vive, come è stato messo in luce in precedenza nel presente rapporto e conseguenti proposte su come migliorare la vita lavorativa in CGIL. Anche se tali risposte necessitano di una valutazione di tipo qualitativo, è possibile rilevare una leggera differenza tra le risposte maschili e femminili. Sebbene sia la formazione e gli interventi per favorire la conciliazione siano presenti sia tra le risposte maschili che femminili, gli uomini paiono concentrarsi maggiormente sulla necessità di un cambiamento culturale soprattutto a livello sociale, mentre le donne tendono a sottolineare maggiormente il ruolo della contrattazione e interventi interni all’organizzazione per favorire la conciliazione.

Tab. 2 - Iniziative per migliorare la qualità della vita lavorativa e ridurre le disuguaglianze di genere in CGIL -Risposte aperte

Maschi	Basta applicare quello che rivendichiamo quotidianamente nelle aziende che seguiamo, a volte è l'opposto.
	Bisogna educare giovani e non , sulla vera natura e motivazione dell'esistenza del sindacato. Si è smarrito il senso dell'appartenenza, di unità, della verità sui diritti e non solo dei doveri. Far comprendere l'importanza del sindacato a dispetto delle campagne denigratorie e tentativi di delegittimazione, degli ultimi anni. Lotta dura, senza paura...sempre!
	Cambiare la politica e i politici.
	È un problema culturale che necessita di una vera rivoluzione che sradichi millenni di comportamenti discriminatori nei confronti delle donne a partire dalle famiglie, dalle scuole, dagli ambienti di lavoro dalla società. Per questo serve continuare e mai smettere di promuovere iniziative per ridurre le attuali disuguaglianze .
	La questione è soprattutto culturale . Probabilmente porterebbe dei benefici affrontarla in tali termini a partire dagli asili e dalle elementari . In ciò la nostra organizzazione potrebbe farsi promotrice di proposte.
	Maggiori agevolazioni per i compagni e le compagne con figli piccoli .
	Migliorare e aumentare la socializzazione all'interno e trasversalmente alle strutture della nostra organizzazione
	Non saprei, dove lavoro non ci sono sette discriminazioni rilevanti.
	Obbligo di corsi organizzati dalle aziende nei contratti nazionali oppure in quelli aziendali.
	Operare per ridurre e modulare e tempi delle riunioni per favorire la miglior gestione dei tempi per tutti. Non accettare ritardi superiori ai 5 minuti per iniziare le riunioni.
	Parlarne è già un traguardo, bisogna lavorare su incontri riunioni e formazione .
	Percorsi conoscitivi che aiutino tutti a vincere la paura del diverso e che favoriscano l'integrazione. Maggio senso civico ed educazione (ma quella non puoi insegnarla).
	Secondo me la professione va meritata sul campo... Non credo che attualmente soprattutto in CGIL ci siano differenze così sostanziali , e credo che se uno merita alla fine esce fuori il suo valore che sia uomo o donna...
	Studiare, studiare, accrescere competenze culturali e imparare a pensare e riflettere. Scusate la sintesi.
	Svolgere un'azione incisiva per avere un maggior numero di donne nei gruppi dirigenti a tutti i livelli. Favorire la formazione a tutti i livelli sui temi delle differenze non solo di genere.
	Togliere tutte le disuguaglianze e distinzioni di sesso, nel lavoro, e nelle retribuzioni.
	Una reti di servizi di supporto , la maternità non deve essere una penalizzazione ma invece va premiata
	Vorrei che si sviluppasse maggiormente la possibilità dei servizi sociali così che anche le donne abbiano la possibilità di affrontare una carriera professionale, non sacrificata dalla famiglia, non perché è donna ma perché le mamme sono di norma più vicine ai figli.

Femmine	"Formare" gli uomini al rispetto ed alla parità in quanto molto spesso non si rendono realmente conto di atteggiamenti discriminatori o molesti.
	Attraverso la contrattazione dei tempi di lavoro nei vari contratti nazionali delle varie categorie di lavoratrici e lavoratori , chiedere con più forza maternità e congedi parentali obbligatoriamente condivisi tra uomini e donne. Per uscire dalla gabbia che la società ci cuce addosso, dobbiamo eliminare la gabbia e fare in modo che si esca dallo stereotipo della divisione dei ruoli tra donna e uomo. Lavorare in questo modo per un difficile, ma obbligato cambio di mentalità sociale.
	Aumentare figure di responsabilità e valenza politica al femminile. Creare maggiori incontri di discussione sul tema di genere.
	Avere possibilità di lavorare part-time per TUTTE le donne che ne fanno richiesta, aprire validi asili nido aziendali , poter godere nei primi anni di vita del bambino di una maggiore flessibilità d'orario...
	Basta parlare e promuovere solo iniziative sulle molestie e sugli stereotipi! Lo so che è più facile trovarsi tutt* d'accordo. Basta pensare solo alla conciliazione dei tempi perché alla fine anche noi ci adeguiamo allo stereotipo che vuole la donna nel ruolo primario di erogatrice di lavoro di cura! È solo maquillage per le aziende e ... per noi. Occorre piuttosto promuovere una concreta contrattazione aziendale e territoriale sulle reali condizioni di lavoro , sui carichi di lavoro, sugli orari, sul riconoscimento professionale e sul welfare pubblico. Per farlo occorre parlare con le donne con le lavoratrici, le pensionate, coinvolgere le delegate e ridurre l'approccio ed il comportamento "burocratico" troppo presente oggi.
	Ci sarebbero molte cose da poter fare, in primis le donne dovrebbero essere consapevoli del loro valore, se non ci apprezziamo non possiamo pretendere che gli altri lo facciano.
	Ci vorrebbe meno ipocrisia interna all'organizzazione , troppo spesso si tollera dentro la Cgil atteggiamenti che contestiamo fuori. Non ci sono strumenti per proteggersi da tali situazioni
	Credo che una educazione all'uguaglianza di genere debba partire dalla famiglia e dalla scuola. Sono questi i luoghi di formazione primaria per i ragazzi . Il nostro esempio nelle famiglie, nel lavoro, nella società, nei gruppi e nelle scuole è fondamentale per insegnare ai giovani e alla società il rispetto. Se ci sono rappresentanti delle istituzioni, del mondo del

lavoro, dello sport, dello spettacolo che per primi trasgrediscono questo principio allora anche i nostri sforzi vengono vanificati. Gli uomini debbono combattere questa battaglia al fianco delle donne.
Educare , sensibilizzare gli organizzatori e/o responsabili ad un più attento ascolto di tutti i "lavoratori" della CGIL.
Impegnarci tutti sulla contrattazione aziendale, nazionale e territoriale in un'ottica di genere, purtroppo è ancora un tema sentito solo da una parte dell'organizzazione. Pensare a corsi sulla comunicazione in pubblico specifici per le donne.
La struttura organizzativa delle Camere del Lavoro (in particolare la nostra), ma così anche quella delle categorie è ancora ampiamente connotata su modelli e visioni stereotipati e connotati secondo ruoli maschili; manca completamente una visione di conciliazione tempi/orari di lavoro/qualità del lavoro, rilevazione delle competenze e delle abilità personali. Si sprecano così risorse assolutamente presenti ma invisibili e ininfluenti nella visione generale sia delle politiche generali, sia negli ambiti contrattuali. Manca fortemente una connotazione rivendicativa di genere nella contrattazione sociale territoriale inclusiva. Non si fa da tempo un bilancio sociale delle attività interne, tantomeno orientato al genere. Costi altissimi e grandi sprechi di moltissime risorse materiali e immateriali. Un capitolo speciale è il riconoscimento della straordinaria capacità di tenuta dei servizi e degli apparati tecnici a composizione marcatamente femminile che in questi anni hanno dovuto riscrivere le proprie pratiche organizzative e relazionali interne senza alcuna riflessione confederale né delle categorie. Il livello di pressione nelle relazioni interne è davvero a livello di guardia. Bisogna assolutamente agire (e al più presto) per un'adeguata valorizzazione e motivazione delle compagne attive nelle camere del Lavoro, recuperando il loro punto di vista soggettivo, di valorizzazione delle relazioni interne e di scambio, di promozione delle competenze, abilità, di recupero di politiche di conciliazione al nostro interno per un modello organizzativo completamente rinnovato e ribaltato.
Lavorare meno e avere tempi obbligatori per noi stessi e momenti di svago/iniziative durante orario di lavoro per curare il nostro benessere psicofisico.... Questi spazi devono essere tassativamente obbligatori per tutti o segnalati individualmente se non praticati...oggi purtroppo se sei un funzionario/a responsabile e con la testa sulle spalle al momento in Cgil è impraticabile... Se siamo noi stanchi, demotivati, negativi ecc rischiamo di trasmetterlo anche a chi ci sta vicino e non va bene!
Le disuguaglianze di genere sono un problema culturale molto radicato, spesso è difficile capire cosa pensano i colleghi a riguardo ed è per questo che credo sia necessario organizzare incontri per potersi confrontare con i colleghi uomini . Bisognerebbe mettere in atto ciò che si pensa anche nella vita quotidiana, non è sufficiente dire di non essere maschilisti si dovrebbe essere anti maschilisti, ad esempio non assecondare o alzare le spalle di fronte ad atteggiamenti sessisti di amici o colleghi.... Ritengo importante anche avere una squadra di lavoro formata dallo stesso numero di presenza femminile e maschile , in questo modo ci sono più possibilità di confronto e discussione.
Non perdere mai di vista che far parte di una grande Organizzazione Sindacale possa portare un funzionario o un segretario a sentirsi superiore a nessuno indipendentemente dalla categoria di appartenenza o dalla posizione politica ...qui si è perso il fine ultimo del nostro lavoro. Pecchiamo di collaborazione e confronto, pecchiamo di crescita e capacità di vedere il compagno come parte integrante e importante della Organizzazione, pecchiamo nel non vedere la collaborazione con l'altra parte della CGIL, patronati e o uffici fiscali, come un importante percorso di crescita e ulteriore risorsa sia per l'Organizzazione che per i lavoratori....
Non servono riunioni, coordinamenti, quote ecc. serve iniziare con atti concreti da parte della Cgil prima fra tutti permettere una vera conciliazione tra gli orari di lavoro e la vita personale e familiare mirato alle donne che svolgono attività di funzionario . Dobbiamo pensare anche alla nostra salute personale sempre sacrificata per la mancanza di tempo e non solo a risolvere i problemi dei lavoratori....se noi non stiamo bene rischiamo di non fare bene il nostro mestiere! Mettere a disposizione uno psicologo per sfogare situazioni di forte stress o sedute di gruppo per "sfogare" le nostre frustrazioni possibilità di recupero obbligatorio ore lavorate in più oltre una soglia da concordare il venerdì della stessa settimana giornata di ferie aggiuntiva per il giorno del compleanno e per la festa delle donne.
Occorre sicuramente un forte investimento in formazione , a partire dai gruppi dirigenti e poi, a cascata dei funzionari e delle funzionarie, dei delegati/e, per produrre un progressivo cambiamento culturale e una modifica concreta dei comportamenti al nostro interno, perché solo se c'è consapevolezza diffusa rispetto a un problema si possono individuare strumenti efficaci per superarlo.
Preservare dentro l'organizzazione il Genere. Oggi assente la presenza di donne come segretarie di categoria . Purtroppo vedo lontana ancora la nostra organizzazione alla parità. Oggi trovo indispensabile cercare di proteggere il Genere anche al nostro interno. Dall'operatrice dell'Inca, alla funzionaria, all'apparato tecnico le donne non riescono ad emergere; fondamentale è l'ascolto dell'organizzazione rispetto al problema. Ascoltare di permette di capire e mettere in campo tutte le iniziative necessarie per costruire una vera parità.
Qualunque cosa o servizio siano atti a conciliare la vita lavorativa con la vita familiare , in particolare la cura di bambini e anziani.
Riconoscimento dei meriti . Assolutamente. Sia femminile sia maschili. Eliminare situazioni di privilegi. Retribuzione consona al ruolo e merito e non per piaggeria o ricatti morali. La strada la vedo buia.
Rimodulare gli orari effettivi di lavoro partendo da una analisi di quello che viene effettivamente svolto e non sulla teoria buonista
Sarebbe auspicabile maggiore flessibilità di orari soprattutto per i neo-genitori anche all'interno della Cgil, compreso i nostri servizi inca e teorema. Maggiore attenzione alla sicurezza degli operatori nelle sedi Cgil, anche quelle di zona dove capita anche di lavorare da soli. Sperimentare lavoro da casa sfruttando le nuove tecnologie in periodi di particolare necessità familiari.

CAPITOLO 4 – SINTESI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Nel complesso l'analisi sulla qualità del lavoro sindacale e sulle differenze di genere nella CGIL di Reggio Emilia, nata come approfondimento territoriale della ricerca condotta a livello regionale, ci consegna la fotografia di una Camera del Lavoro che mostra maggiori elementi di criticità rispetto ad altri territori soprattutto dal punto di vista della soddisfazione derivante dal proprio lavoro e dell'uguaglianza di genere.

Prima ancora di richiamare i principali risultati emersi dall'indagine, è necessario fare una riflessione relativa alla relazione tra: la quota di donne presente tra gli iscritti, la norma antidiscriminatoria e il numero di segretarie generali donne. Come abbiamo messo in luce nell'analisi, a Reggio Emilia, così come nella totalità dell'Emilia-Romagna, ci sono più donne che uomini iscritti alla CGIL. Le donne rappresentano infatti il 51% del totale degli iscritti alla CGIL di Reggio Emilia, con significative differenze tra le categorie sindacali, che riflettono un diverso grado di occupazione femminile nei rispettivi comparti. In alcune categorie la quota di donne iscritte supera quella degli uomini e in diverse categorie dove la quota di donne tra gli iscritti è minoritaria, è comunque tutt'altro che trascurabile in quanto prossima al 30%. A fronte di questo peso emerge però dalla ricerca come diverse siano le categorie dove la norma antidiscriminatoria non viene rispettata. A questo quadro si affianca il dato relativo alle segretarie generali, sul quale al momento della scrittura Reggio Emilia si posiziona all'ultimo posto nella classifica delle camere del Lavoro territoriali, non avendo neanche una segretaria generale donna, nemmeno nelle categorie a maggiore composizione femminile.

Come anticipato, anche analizzando i dati della survey il territorio di Reggio Emilia presenta in generale maggiori aspetti critici rispetto alle altre strutture regionali. Le problematiche maggiori non paiono essere relative all'eccessivo carico di lavoro o stress e fatica mentale ad esso collegato, nel complesso infatti l'affaticamento dato dal carico di lavoro a Reggio Emilia è inferiore alla media regionale e nella scala con tutti i territori sindacali analizzati si colloca in quart'ultima posizione. Anche dal punto di vista della conciliazione Reggio Emilia, nel confronto con il resto della regione, ha un buon posizionamento indicando che su questo territorio le difficoltà in termini di equilibrio vita-lavoro sono simili, se non leggermente inferiori, a quelle sperimentate in altri territori. La valutazione nel complesso positiva a Reggio Emilia della conciliazione può essere favorita dalla flessibilità degli orari di lavoro che dai dati dell'indagine essere di buon livello, anche se, in linea con il quadro regionale, sia la conciliazione che la gestione del carico di lavoro presenta differenze di genere non trascurabili a sfavore delle donne.

Quello che distingue Reggio Emilia sul versante delle criticità lavorative è relativo alla soddisfazione sul lavoro e alcuni aspetti più direttamente collegati alle differenze di genere. In particolare, su tutte le dimensioni della soddisfazione la valutazione è inferiore al dato regionale. Gli aspetti dove si sono registrati i differenziali (in negativo) maggiori, sono: il riconoscimento da parte dei colleghi, le relazioni umane, le condizioni di lavoro, il riconoscimento da parte del funzionario/a o segretario/a di riferimento. Nel complesso in sostanza emergono difficoltà maggiori, rispetto al quadro regionale, con riferimento alle relazioni interne. Come risultato di queste singole valutazioni, in base all'indice sintetico di soddisfazione, Reggio Emilia si colloca in ultima posizione rispetto agli altri territori regionali.

In linea con queste evidenze, la quota di lavoratori definiti "Ad alta criticità lavorativa" perché caratterizzati contemporaneamente da un alto carico di lavoro e una bassa soddisfazione a Reggio Emilia è pari al 34%, contro la media regionale del 28%. Questo quadro trova riscontro in un altro dato: quello sulla volontà di lasciare il proprio impegno sindacale, si rileva infatti che la quota percentuale delle persone che a Reggio Emilia ha pensato di farlo è superiore a quella media regionale di oltre quattro punti percentuali.

Al fine di valutare correttamente i dati emersi è bene ricordare che rispetto ai rispondenti all'indagine complessiva regionale, a Reggio Emilia la quota dei funzionari/e che hanno partecipato all'indagine è stata maggiore di quasi quattro punti percentuali, a scapito di quella dei segretari/e, inferiore di cinque punti percentuali, mentre quella dei delegati/e è sostanzialmente la stessa. Vale la pena tenere presente questo dato, che denota un desiderio di partecipazione più marcato da parte dei funzionari e più contenuto da parte dei segretari, che segnala probabilmente da parte dei primi un maggiore interesse rispetto al tema trattato e/o una maggiore necessità di far emergere punti di forza e debolezza presenti nel proprio lavoro sindacale. Dalla ricerca regionale è emerso con chiarezza come sia tra i funzionari e le funzionarie che si registrano i maggiori livelli di affaticamento e un minore grado di soddisfazione, di conseguenza la più ampia partecipazione all'indagine a Reggio Emilia di questo gruppo di sindacalisti può aver contribuito in alcune dimensioni a generare risultati maggiormente negativi rispetto al quadro regionale.

Volgendo lo sguardo all'analisi del sessismo, si evince che i valori di sessismo ostile e benevolo, sia a livello regionale che territoriale, sono molto contenuti, ad indicare che il livello di sessismo in entrambe le forme è presente ma in misura molto contenuta. Tuttavia, è interessante notare come queste le due forme di sessismo siano presenti in maniera differenziata tra uomini e donne, in linea con l'approccio teorico adottato: a livello regionale il sessismo ostile è il più basso dei due ma è leggermente più alto per gli uomini che per le donne, mentre quello benevolo è più elevato e presente anche tra le donne. In sostanza questo ci dice che, seppur in misura limitata, non solo gli uomini ma anche le donne della CGIL dell'Emilia-Romagna e di Reggio Emilia, più o meno consapevolmente, contribuiscono alla conservazione di alcune credenze rispetto ad una presunta superiorità o presunto maggior valore al genere maschile rispetto a quello femminile. Guardando in particolare al territorio di Reggio Emilia, rileviamo che gli indici di sessismo ostile e benevolo sono solo moderatamente più elevati di quelli complessivi regionali, ma leggendoli con una distinzione per genere emerge che mentre i valori espressi dalle donne di Reggio Emilia sono equiparabili a quelli regionali, quelli assegnati dagli uomini sono più elevati, spingendo così gli indici di sessismo relativi a Reggio Emilia sopra a quelli regionali.

In linea con quanto emerge a livello regionale, a Reggio Emilia il grado di accettabilità dei comportamenti sessisti è molto basso, ma tende ad aumentare, pur rimanendo molto contenuto, davanti ai comportamenti meno gravi, come aspettarsi che siano le donne a doversi occupare di alcuni compiti in ambito lavorativo: ad esempio recuperare un oggetto mancante fuori dalla stanza nel corso di una riunione o attendere che sia la donna, sempre in una riunione, a prendere appunti oppure chiamare le donne con il nome di battesimo quando nello stesso contesto gli uomini vengono chiamati per cognome o con un titolo. Questi comportamenti, che a Reggio Emilia vengono ritenuti leggermente più accettabili rispetto al panorama regionale, sono esemplificativi di una rosa di atteggiamenti che possono apparire di poco rilievo ma se perpetrati quotidianamente, nell'arco di una vita lavorativa, e combinati ad altri atteggiamenti sessisti, contribuiscono nell'insieme a rinforzare le disuguaglianze di genere. Anche in questo caso la rosa dei comportamenti illustrata in precedenza è stata sintetizzata in un unico indice che ci permette di vedere che in tutti i territori provinciali il grado di accettabilità è molto basso, pari al massimo a 1, tuttavia nella classifica dei territori Reggio Emilia si posiziona al secondo posto, dopo Parma, come maggior grado di accettabilità.

La ricerca si è conclusa cercando di individuare le iniziative che risulterebbero maggiormente utili al fine di ridurre le differenze di genere all'interno della CGIL e queste a Reggio Emilia, in linea con in quadro regionale, si sono rivelate essere: favorire la presenza delle donne tra le rappresentanze sindacali, organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini insieme, aumentare le risorse per iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere e favorire la partecipazione maschile

ai coordinamenti ad altre iniziative sul tema. Nella medesima sezione era anche possibile, tramite un campo aperto, esprimere riflessioni e proposte aggiuntive su quello che si riteneva utile al fine della riduzione delle differenze di genere sia in CGIL che all'esterno. L'analisi delle 38 proposte raccolte mostra che la larga parte di esse può essere distinta in due gruppi: quelle hanno guardato maggiormente ad interventi verso l'esterno dell'organizzazione e quelle invece rivolte maggiormente verso l'interno. Per quanto riguarda quelle rivolte all'esterno, si riferiscono ad azioni e iniziative volte al miglioramento dei servizi di welfare per consentire alle donne di poter avere più tempo a disposizione per sé e/o per lavorare, a livello istituzionale e sulla scuola al fine di ridurre il sessismo e le disuguaglianze di genere.

Per quanto riguarda le proposte rivolte al lavoro interno alla CGIL, prevalgono i suggerimenti che propongono di aumentare i luoghi di confronto e riflessione, le attività, anche formative, in cui uomini e donne insieme si ritrovano a lavorare sulle tematiche di genere. Dai campi aperti emerge anche lo stato di "affaticamento" che un gruppo consistente di persone vive, come è stato messo in luce in precedenza nel presente rapporto e conseguenti proposte su come migliorare la vita lavorativa in CGIL. Anche se tali risposte necessitano di una valutazione di tipo qualitativo, è possibile rilevare una leggera differenza tra le risposte maschili e femminili. Sebbene sia la formazione che gli interventi per favorire la conciliazione siano presenti sia tra le risposte maschili che femminili, gli uomini paiono concentrarsi maggiormente sulla necessità di un cambiamento culturale soprattutto a livello sociale, mentre le donne tendono a sottolineare maggiormente il ruolo della contrattazione e interventi interni all'organizzazione per favorire la conciliazione.

APPENDICE

Questionario Wo.Men



WO.MEN

Ricerca sulle differenze di genere nella Cgil Emilia-Romagna



DATI PROFILO SINDACALE

1. *Territorio sindacale di appartenenza:

Piacenz a ☐	Parm a ☐	Reggi o Emilia ☐	Moden a ☐	Bologn a ☐	Imol a ☐	Ferrar a ☐	Ravenn a ☐	Forl i ☐	Cesen a ☐	Rimin i ☐	Regional e ☐
---------------------------------------	------------------------------------	---	-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--

2. *Indicare la struttura di appartenenza tra le seguenti possibilità (possibile più di una risposta)

Flai, Fillea, Fiom, Filctem, Filt, Slc ☐	Filcams, Fp, Fisac, Flc, Nidil, Spi ☐	Confederale ☐
--	---	---

3. *Ruolo ricoperto nell'organizzazione:

Delegato/a ☐	Funzionario/a ☐	Componente di Segreteria o Segretario/a Generale ☐
-------------------------------------	--	---

➔ Per i delegati/e inserire un alert: "Rispondi a tutte le domande del questionario riferendoti al **SOLO LAVORO SINDACALE, dunque non al lavoro svolto in azienda**".

3 Bis. Solo per i/le delegati/e – Nel corso dell'ultimo anno, le ore dedicate al lavoro sindacale sono state (una risposta):

Superiori a quelle di lavoro nella mia azienda	☐
Uguali quelle di lavoro nella mia azienda	☐
Inferiori a quelle di lavoro nella mia azienda	☐

4. Da quanto tempo lavori in Cgil (considerando, se svolto, anche il periodo da delegato/a sindacale Cgil)? (una risposta)

Meno di un anno ☐	Da 1 a 2 anni ☐	Da 3 a 5 anni ☐	Da 6 a 10 anni ☐	Da 10 a 20 anni ☐	Più di 20 anni ☐
---	--	--	---	--	---

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

5. *Sesso

Maschio ☐	Femmina ☐
-------------------------------	-------------------------------

6. Nazionalità

Italiana ☐	UE 28 ☐	Extra UE 28 ☐
--------------------------------	-----------------------------	-----------------------------------

7. Classe di età

Meno di 25 anni ☐	Dai 25 ai 34 anni ☐	Da 35 a 44 anni ☐	Da 45 a 54 anni ☐	Da 55 a 65 anni ☐	Più di 65 anni ☐
--	--	--	--	--	---

8. Titolo di studio

Nessun titolo/ Licenza elementare ☐	Licenza media inferiore ☐	Qualifica professionale ☐	Diploma scuola media superiore ☐	Laurea/Post laurea ☐
---	---	---	--	---

9. Stato civile

Celibe/nubile ☐	Coniugato/a Convivente ☐	Separato/a Divorziato/a ☐	Vedovo/a ☐
--	---	--	-----------------------------------

10. Hai figli?

No ☐	Sì, tra cui almeno uno minore di 16 anni ☐	Sì, maggiori di 16 anni ☐
-----------------------------	---	--

ORGANIZZAZIONE, CONCILIAZIONE E SODDISFAZIONE SUL LAVORO

Carico di lavoro

11. Se pensi al lavoro sindacale, con quale frequenza ti capita di trovarti in ciascuna di queste situazioni? (da 1=mai a 5=sempre, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Lavorare in ambienti di lavoro disagiati (rumore, freddo, caldo, vibrazioni, illuminazione inadeguata)	☐	☐	☐	☐	☐
Gestire picchi di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Lavorare sotto stress	☐	☐	☐	☐	☐
Affaticamento mentale	☐	☐	☐	☐	☐
Affaticamento fisico	☐	☐	☐	☐	☐
Pensare al lavoro anche negli orari/giorni di riposo	☐	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a mantenere la concentrazione	☐	☐	☐	☐	☐
Essere nervoso/ansioso	☐	☐	☐	☐	☐
Lavorare nel tempo libero/di sera/nel fine settimana	☐	☐	☐	☐	☐

Formazione

12. Nell'ultimo anno hai partecipato a momenti formativi (corsi, seminari, ...) organizzati dalla Cgil?

No, non ho partecipato (vai alla 13)	Sì, fino a tre volte ☐	Sì, più di tre volte ☐
--------------------------------------	---	---

12.1 – Solo per chi ha partecipato a formazione – In che misura: (da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
La formazione era agganciata a percorsi di crescita professionale	☐	☐	☐	☐	☐
La formazione era coerente con il lavoro che svolgi	☐	☐	☐	☐	☐
La formazione è stata utile per il lavoro che svolgi	☐	☐	☐	☐	☐
La formazione ha riguardato il tema degli stereotipi e/o differenze di genere	☐	☐	☐	☐	☐

12.2 – Da chi era organizzata la formazione a cui hai partecipato nell'ultimo anno? (Possibili più risposte)

Non so	☐
Categorie/Camera del Lavoro Territoriale	☐
Categorie/Cgil regionale	☐
Categorie/Cgil nazionale	☐
Altro in ambito Cgil (Specificare)	☐

Conciliazione

13. Solo per i/le funzionari/e, componenti di segreteria e segretari/e generali – Rispetto a quanto tu vorresti, come giudichi il tempo che dedichi: (da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Alla famiglia/ai tuoi cari	☐	☐	☐	☐	☐
Alla cura della tua persona	☐	☐	☐	☐	☐
Al tempo libero/interessi personali	☐	☐	☐	☐	☐

14. Con riferimento al tuo lavoro in Cgil, come valuti: (da 1=molto negativo a 5=molto positivo, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
La flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita	☐	☐	☐	☐	☐
La possibilità di cambiare orario di lavoro in caso di imprevisto personale	☐	☐	☐	☐	☐
La possibilità di cambiare gli impegni programmati in caso di imprevisto personale	☐	☐	☐	☐	☐
La durata delle tue giornate lavorative	☐	☐	☐	☐	☐

Visione del lavoro

15. In che misura il tuo lavoro sindacale è: (da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Un mezzo per realizzare te stesso/a	☐	☐	☐	☐	☐
Una necessità economica	☐	☐	☐	☐	☐
Un mezzo per inseguire le tue passioni/valori	☐	☐	☐	☐	☐
Un mezzo per essere indipendente economicamente	☐	☐	☐	☐	☐
Un modo per essere socialmente utile	☐	☐	☐	☐	☐

Soddisfazione sul lavoro

16. In generale, nel tuo lavoro sindacale quanto sei soddisfatto/a rispetto ai seguenti elementi?

(da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Orario di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Riconoscimento da parte dei miei colleghi/e	☐	☐	☐	☐	☐
Riconoscimento da parte del/la mio funzionario/a o segretario/a di riferimento	☐	☐	☐	☐	☐
Riconoscimento da parte dei lavoratori/lavoratrici	☐	☐	☐	☐	☐
Riconoscimento da parte di istituzioni/controparti	☐	☐	☐	☐	☐
Condizioni di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Retribuzione	☐	☐	☐	☐	☐
Carico di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Autonomia	☐	☐	☐	☐	☐
Formazione	☐	☐	☐	☐	☐
Relazioni umane	☐	☐	☐	☐	☐
Coerenza con interessi/passioni	☐	☐	☐	☐	☐

17. Hai mai pensato di lasciare il tuo lavoro sindacale?

No ☐	Sì ☐
--------------------------	--------------------------

PERCORSO NELL'ORGANIZZAZIONE

18. Nel tuo percorso già fatto in CGIL quali tra i seguenti ostacoli hai incontrato? (da 1=poco presente a 5=molto presente, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5	Non so
Difficoltà a conciliare tempo di lavoro e di vita	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compenso economico non adeguato o insufficiente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a causa dei numerosi impegni e orari prolungati	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a causa di un eccessivo coinvolgimento personale	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mancato riconoscimento delle mie capacità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19. Nel percorso che ti aspetti di fare **in futuro** in CGIL quali tra i seguenti ostacoli ti aspetti di incontrare? (da 1=poco presente a 5=molto presente, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5	Non so
Difficoltà a conciliare tempo di lavoro e di vita	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Compenso economico non adeguato o insufficiente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a causa dei numerosi impegni e orari prolungati	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Difficoltà a causa di un eccessivo coinvolgimento personale	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mancato riconoscimento delle mie capacità	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

20. Solo per i/le delegati/e – Rispetto al tuo attuale impegno sindacale, vorresti:

Ridurlo ☐	Mantenerlo uguale ☐	Aumentarlo ☐
----------------------------------	--	-------------------------------------

20.bis – Se volessi aumentarlo, quali sono i motivi principali? (da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Condivido i valori della CGIL e vorrei impegnarmi per la loro difesa e diffusione	☐	☐	☐	☐	☐
È un lavoro appagante	☐	☐	☐	☐	☐
Si possono incontrare ed aiutare molte persone	☐	☐	☐	☐	☐
Si può fare molta formazione e crescere nel lavoro e come persona	☐	☐	☐	☐	☐
Posso avere un salario più alto di quello che ho ora	☐	☐	☐	☐	☐
Posso avere ritmi di lavoro migliori rispetto a quelli che ho ora	☐	☐	☐	☐	☐
Posso avere una migliore conciliazione tempi di vita e di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐

Coordinamenti donne/politiche di genere

21. Conosci l'attività svolta dai coordinamenti donne/politiche di genere?

No ☐ (vai alla 21 A)
Nota informativa
sui Coord. Donne/politiche di genere

Sì ☐ (vai alla 21 B)

21. A Vorresti partecipare ai coordinamenti donne/politiche di

No ☐ (vai alla 21.AA)	Sì ☐ (vai alla 21.BB)
--	--

21. B Rispetto ai coordinamenti donne/politiche di genere: (una risposta)

☐ Non vengo convocato/a e non vorrei partecipare (vai alla 21.AA)
☐ Non vengo convocato/a ma vorrei partecipare (vai alla 21.BB)
☐ Vengo convocato/a ma solitamente non partecipo (vai alla 21.AA)
☐ Vengo convocato/a e solitamente partecipo (vai alla 21.BB)

21.AA Se no, quanto incidono i seguenti fattori sulla non partecipazione? (da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Non ho tempo	☐	☐	☐	☐	☐
Mi sentirei fuori luogo	☐	☐	☐	☐	☐
Non mi interessano le tematiche	☐	☐	☐	☐	☐
I temi che si affrontano non mi riguardano	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐

21.BB Se sì, quanto incidono i seguenti fattori sulla tua partecipazione/volontà di partecipare?*(da 1=poco a 5=molto, rispondi ad ogni riga)*

	1	2	3	4	5
Condivido gli obiettivi	☐	☐	☐	☐	☐
Voglio/vorrei impegnarmi a favore di una maggiore uguaglianza di genere	☐	☐	☐	☐	☐
Per conoscere i bisogni di tutti per rappresentarli al meglio, anche nella contrattazione	☐	☐	☐	☐	☐
Per incidere sull'orientamento politico della Cgil su questi temi	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐

LINGUAGGI E ATTEGGIAMENTI SESSISTI, MOLESTIE**22. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni:***(da 1=per nulla d'accordo a 5=totalmente d'accordo, rispondi ad ogni riga)*

	1	2	3	4	5
In generale le donne hanno bisogno di maggiore riguardo e supporto nel lavoro perché si sentono spesso insicure	☐	☐	☐	☐	☐
È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne (es. sindaca, avvocatessa)	☐	☐	☐	☐	☐
In generale, le donne nel lavoro sono più brave ad occuparsi di determinati temi, ad esempio quelli sociali	☐	☐	☐	☐	☐
Molte donne interpretano dei commenti o atteggiamenti innocenti come sessisti	☐	☐	☐	☐	☐
Le donne se paragonate agli uomini sono più accondiscendenti	☐	☐	☐	☐	☐
Quando le donne perdono in una competizione leale, di solito dicono di essere state discriminate	☐	☐	☐	☐	☐
Le donne hanno bisogno di protezione da parte degli uomini	☐	☐	☐	☐	☐
Le donne si offendono troppo facilmente	☐	☐	☐	☐	☐
In generale le donne, chiedendo maggiore eguaglianza, cercano in realtà di ottenere dei privilegi	☐	☐	☐	☐	☐
Le donne, paragonate all'uomo, hanno una maggiore capacità di ascolto	☐	☐	☐	☐	☐
Le donne cercano di ottenere maggiore potere attraverso il controllo dell'uomo	☐	☐	☐	☐	☐
Ad un apprezzamento maschile "fuori dalle righe" è sufficiente ad una donna rispondere con ironia	☐	☐	☐	☐	☐

23. Quanto ritieni accettabili i seguenti comportamenti: (da 1=per nulla accettabile a 5=totalmente accettabile, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
A parità di ruolo, in una riunione di lavoro con prevalenza uomini si chiedi più spesso alle donne di prendere appunti	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevere apprezzamenti di natura sessuale da un/a collega	☐	☐	☐	☐	☐
Fare conversazioni su temi sessuali in ambito lavorativo	☐	☐	☐	☐	☐
A parità di ruolo, in una riunione di lavoro con prevalenza uomini se occorre qualcosa fuori dalla stanza sia la donna a doversi alzare per prenderlo	☐	☐	☐	☐	☐
Fare apprezzamenti di natura sessuale ad un/a collega	☐	☐	☐	☐	☐
Fare ironia/commenti sull'orientamento sessuale di un/a collega	☐	☐	☐	☐	☐
In una riunione o iniziativa le donne siano chiamate con il nome di battesimo mentre gli altri partecipanti con nome o cognome o con un titolo	☐	☐	☐	☐	☐
Condizionare il percorso sindacale di una persona in base al suo orientamento sessuale	☐	☐	☐	☐	☐
Esporre o condividere pubblicamente materiale grafico o oggetti a tema erotico	☐	☐	☐	☐	☐
Altro (specificare)	☐	☐	☐	☐	☐

24. Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso: (da 1=mai a 5=sempre, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Fatto apprezzamenti sull'aspetto fisico di un/a collega in ambito lavorativo	☐	☐	☐	☐	☐
Fatto apprezzamenti di natura sessuale ad un/a collega in ambito lavorativo	☐	☐	☐	☐	☐
Fatto ironia/commenti sull'orientamento sessuale di un/a collega in ambito lavorativo	☐	☐	☐	☐	☐
Inviato col telefono sms/immagini a tema sessuale a colleghi/e	☐	☐	☐	☐	☐

25. Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai sperimentato le seguenti situazioni (da 1=mai a 5=sempre, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Non viene riconosciuto il mio ruolo tra i miei colleghi/e	☐	☐	☐	☐	☐
Non viene riconosciuto il mio ruolo tra i lavoratori/le lavoratrici	☐	☐	☐	☐	☐
Non viene riconosciuto il mio ruolo dal/la mio funzionario/a o segretario/a di riferimento	☐	☐	☐	☐	☐
Non viene riconosciuto il mio ruolo da parte di soggetti del mondo esterno (controparti, istituzioni...)	☐	☐	☐	☐	☐
La mia opinione non viene considerata attendibile	☐	☐	☐	☐	☐
Non mi vengono assegnate le responsabilità che vorrei o credo di meritare	☐	☐	☐	☐	☐

25.bis Se ti è capitato di sperimentare nell'ambito lavorativo una o più situazioni tra quelle indicate in precedenza, quanto disagio ti hanno arrecato? (da 1=poco a 5=molto)

Non le ho mai sperimentate	1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐	☐

26. Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai sperimentato le seguenti situazioni (da 1=mai a 5=sempre, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Ho ricevuto un trattamento sfavorevole al ritorno da un periodo di assenza per la cura di familiari (es.: maternità, paternità, L. 104, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
Ho ricevuto un trattamento sfavorevole al ritorno da un periodo di assenza per la cura della mia persona (es.: malattia, infortunio, ...)	☐	☐	☐	☐	☐

26.bis Se ti è capitato di sperimentare nell'ambito lavorativo la situazione indicata in precedenza, quanto disagio ti hanno arrecato? (da 1=poco a 5=molto)

Non l'ho mai sperimentata	1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐	☐

27. Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai sperimentato le seguenti situazioni (da 1=mai a 5=sempre, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Ho ricevuto richieste e/o proposte di prestazioni sessuali	☐	☐	☐	☐	☐
Ho ricevuto molestie verbali, insulti, derisioni	☐	☐	☐	☐	☐
Ho ricevuto commenti relativi al mio orientamento sessuale	☐	☐	☐	☐	☐
Ho ricevuto contatti fisici indesiderati (es. palpeggiamento, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
Ho ricevuto molestie/violenze sessuali	☐	☐	☐	☐	☐

27.bis Se ti è capitato di sperimentare nell'ambito lavorativo una o più situazioni tra quelle indicate in precedenza, quanto disagio ti hanno arrecato? (da 1=poco a 5=molto)

Non le ho mai sperimentate	1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐	☐

PROPOSTE PER UNA MIGLIORE QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA E PER LA RIDUZIONE DELLE DISEGUAGLIANZE DI GENERE

28. Rispetto a quanto previsto dallo Statuto dove stabilisce le quote di rappresentanza di genere ossia "che nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%", vorresti:

Mantenere le quote ☐	Eliminare le quote ☐	Non saprei ☐
---	---	-------------------------------------

28.1 Se lo desideri, scrivi le motivazioni della tua risposta precedente:

29. Quanto sei d'accordo con le seguenti iniziative?

(da 1=per nulla d'accordo a 5=totalmente d'accordo, rispondi ad ogni riga)

	1	2	3	4	5
Organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini separatamente	☐	☐	☐	☐	☐
Collocare le riunioni dei coordinamenti donne e altre riunioni e iniziative sulla parità di genere in orario e giorni lavorativi per favorire una maggiore partecipazione	☐	☐	☐	☐	☐
Favorire la partecipazione maschile ai coordinamenti e ad altre iniziative sul tema della parità di genere	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini insieme	☐	☐	☐	☐	☐
Limitare le convocazioni di riunioni in tarda serata o alla mattina molto presto alle situazioni veramente necessarie	☐	☐	☐	☐	☐
Favorire la presenza delle donne tra le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Aumentare le risorse economiche per iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere	☐	☐	☐	☐	☐

30. Quali iniziative secondo te sarebbe necessario o opportuno avviare per migliorare la qualità della vita lavorativa e/o per la riduzione delle disuguaglianze di genere?

Vuoi aggiungere ulteriori note/commenti/riflessioni?

Metodologie rilevazione sessismo ostile e benevolo

Metodologia originaria (Glick e Fiske, 2001)

Tipologia di sessismo	Ostile	Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, come per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini.
	Ostile	Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti.
	Ostile	Le donne si offendono troppo facilmente.
	Ostile	Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini.
	Ostile	La maggior parte delle donne non apprezza appieno quanto gli uomini fanno per loro.
	Ostile	Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini.
	Ostile	Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro.
	Ostile	Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio.
	Ostile	È tipico delle donne lamentarsi di essere state discriminate, quando perdono in una competizione corretta con gli uomini.
	Ostile	Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci.
	Ostile	Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli.
	Benevolo	Per quanto realizzato sia, un uomo non è mai veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna. (ie)
	Benevolo	Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini. (pp)
	Benevolo	La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso. (ie)
	Benevolo	Molte donne hanno una qualità di purezza che pochi uomini posseggono. (dg)
	Benevolo	Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini. (pp)
	Benevolo	Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare. (ie)
	Benevolo	Gli uomini sono incompleti senza le donne. (ie)
	Benevolo	Una donna di qualità dovrebbe essere tenuta su un piedistallo dal suo uomo. (pp)
	Benevolo	Le donne tendono ad avere una maggior sensibilità morale rispetto agli uomini. (dg)
Tipologia di sessismo	Benevolo	Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti sacrificare il proprio benessere. (pp)
	Benevolo	In confronto agli uomini, le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon gusto. (dg)

pp = paternalismo protettivo; dg = differenziazione complementare di genere; ie = intimità eterosessuale.

Metodologia modificata (Ires Emilia-Romagna, 2019)

Tipologia di sessismo	Ostile	Le donne cercano di ottenere maggiore potere attraverso il controllo dell'uomo
	Ostile	In generale le donne, chiedendo maggiore eguaglianza, cercano in realtà di ottenere dei privilegi
	Ostile	Quando le donne perdono in una competizione leale, di solito dicono di essere state discriminate
	Ostile	Molte donne interpretano dei commenti o atteggiamenti innocenti come sessisti
	Ostile	È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne (es. sindaca, avvocatessa)
	Ostile	Le donne si offendono troppo facilmente
	Benevolo	Le donne hanno bisogno di protezione da parte degli uomini
	Benevolo	Le donne, paragonate all'uomo, hanno una maggiore capacità di ascolto
	Benevolo	In generale le donne hanno bisogno di maggiore riguardo e supporto nel lavoro perché si sentono spesso insicure
	Benevolo	In generale, le donne nel lavoro sono più brave ad occuparsi di determinati temi, ad esempio quelli sociali
	Benevolo	Ad un apprezzamento maschile "fuori dalle righe" è sufficiente ad una donna rispondere con ironia
	Benevolo	Le donne se paragonate agli uomini sono più accondiscendenti