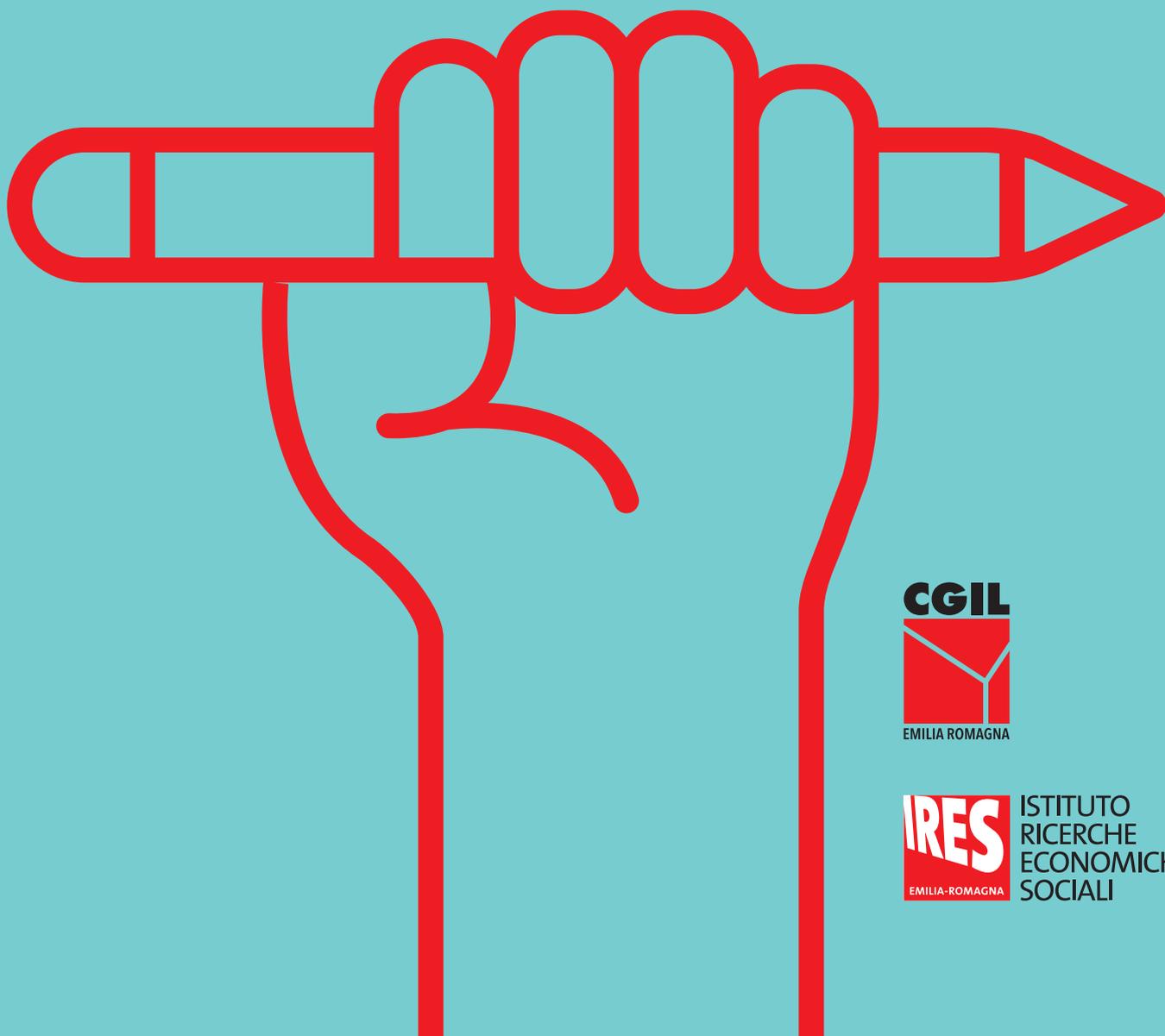


WOW men

*Idee di tutti i generi
per il sindacato
che cambia*

*Ricerca sulle differenze di genere
nella Cgil dell'Emilia Romagna*



CGIL Emilia-Romagna e Ires Emilia-Romagna

Gruppo di lavoro: Gabriella Dionigi, Daniela Freddi, Assunta Ingenito

Questo rapporto di ricerca è stato realizzato da Ires Emilia-Romagna per conto della Cgil Emilia-Romagna.

INDICE

Presentazione	3
CAPITOLO 1 - OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA	5
1.1 - Gli obiettivi	5
1.2 - La metodologia	6
CAPITOLO 2 - DONNE E UOMINI NELLE STRUTTURE CGIL DELL'EMILIA-ROMAGNA.....	8
CAPITOLO 3 - L'INDAGINE WO.MEN	16
3.1 - I rispondenti al questionario.....	16
3.2 - Alcuni aspetti del lavoro quotidiano	20
3.2.1 - <i>Carico di lavoro</i>	20
3.2.2 - <i>Formazione</i>	21
3.2.3 - <i>Conciliazione</i>	22
3.2.4 - <i>Visione del lavoro</i>	24
3.2.5 - <i>Soddisfazione sul lavoro</i>	25
3.3 - Percorso nell'organizzazione	29
3.3.1 - <i>Opportunità e ostacoli nel percorso in CGIL</i>	30
3.3.2 - <i>I coordinamenti donne – politiche di genere</i>	34
3.4 - Sessismo, discriminazione, molestie	38
3.4.1 - <i>Il pensiero sessista</i>	39
3.4.2 - <i>Comportamenti sessisti, discriminazione e molestie</i>	43
3.5 - Proposte per favorire la riduzione delle disuguaglianze di genere in CGIL	48
CAPITOLO 4 – SINTESI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE.....	52
APPENDICE.....	57
<i>Questionario Wo.Men</i>	57
<i>Metodologie rilevazione sessismo ostile e benevolo</i>	64

Presentazione

A cura di Fiorella Prodi, Segretaria Cgil Emilia-Romagna

La battaglia contro le discriminazioni di genere ed il sessismo possiamo dire che sia ancora tutta aperta, ce lo dicono i numeri: in riferimento al grande peso che il lavoro domestico e di cura rappresenta nella vita delle donne, per le significative differenze retributive e previdenziali rispetto agli uomini, per lo scarsissimo numero di donne che ricoprono ruoli di leadership tanto nel lavoro pubblico che in quello privato; e lo dicono infine gli stereotipi di genere che ancora sussistono nel linguaggio e nell'agire, di uomini e anche di donne. Anche la violenza degli uomini sulle donne ed il femminicidio rappresentano aspetti inquietanti ancora troppo presenti e radicati nel nostro Paese.

Le donne della Cgil con le loro rivendicazioni e lotte sono state tra le prime, all'interno di un'Organizzazione di massa, a veder riconosciuta, nel 1996, anno del XIII Congresso, la "Norma antidiscriminatoria", che assunse un carattere vincolante e venne introdotta senza alcuna riserva nello Statuto confederale stabilendo che "nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%".

Una norma a volte criticata, spesso non rigorosamente applicata per mancanza di presenza femminile in alcuni contesti di lavoro, ma una regola che ha permesso una sempre maggior presenza femminile nei gruppi dirigenti del nostro Sindacato che nel 2010 ha espresso la prima Segretaria generale. E oggi, nella nostra Regione, su undici Camere del Lavoro Territoriali e di Città Metropolitana, sei di queste sono dirette da donne.

Quindi, tutto bene? Noi donne della Cgil siamo consapevoli che ci sia ancora molto da cambiare sia nel mondo del lavoro che nella nostra Organizzazione e abbiamo colto la sfida di avviare questa ricerca su di noi, donne e uomini che lavorano per la stessa causa, per i diritti e la loro estensione, per la parità, contro le disuguaglianze per misurare la coerenza tra le nostre affermazioni e i nostri comportamenti. "Siamo davvero ciò che diciamo di essere?"

La ricerca, che abbiamo titolato "Wo.men idee di tutti i generi per il sindacato che cambia", parte dalla realistica considerazione che la Cgil è fatta di/da donne e uomini insieme. Del resto come sostiene Chiara Volpato, psicologa sociale, "ci sono più differenze tra donna e donna che tra il gruppo maschile e il gruppo femminile, mentre tutto tende a sottolineare e divaricare la distinzione, mostrare gli uomini più simili tra loro e più distanti dalle donne. Una operazione culturale, anche inconscia, che ha la finalità di rafforzare gli stereotipi e mantenere fissa la struttura di potere ineguale che conosciamo".

La ricerca risponde infine ad un atto di trasparenza, non si chiude nella dimensione solo interna e organizzativa ma si guarda dentro in modo pubblico, aperto.

Ires Emilia-Romagna ha sottoposto un questionario on line a tutte/i componenti delle Assemblee Generali delle Camere del lavoro, delle categorie regionali e della Cgil Emilia-Romagna. Il questionario è stato compilato in modo anonimo da oltre 2.200 persone che operano con diversi ruoli in Cgil: delegate/i, funzionarie/i, componenti di segreterie, segretarie/i generali.

Ne è uscito un fermo immagine che parla di un'organizzazione in cui si lavora molto e in modo appassionato, un luogo dove i valori comuni sono ancora forti e solidi, ma anche un luogo di fatica, di contraddizioni, dove il sessismo è condiviso quasi paritariamente tra i generi.

In questi mesi abbiamo messo in campo e realizzato un primo percorso formativo, rivolto alle compagne della Rete delle donne Cgil Emilia-Romagna, sulla motivazione alla contrattazione di genere e sull'uso

corretto del linguaggio come base per neutralizzare le discriminazioni e gli stereotipi di genere. Pensiamo infatti che la contrattazione di genere possa e debba diventare una nostra pratica comune, che beneficia tutte le persone che lavorano e non essere una postilla conclusiva alle proposte sindacali.

Molte e molti nelle risposte ai questionari hanno segnalato come necessario realizzare una formazione di genere mista. Pare di cogliere una volontà di condividere un percorso comune, una conoscenza che consenta a tutte e tutti di vivere la propria dimensione senza discriminazioni, valorizzando le differenze: insomma, conoscere e riconoscere le tante specificità nella dimensione collettiva.

La ricerca Wo.Men doveva essere presentata il 26 Febbraio scorso nell'ambito di un'ampia iniziativa che prevedeva la presenza delle nostre strutture, poi l'emergenza sanitaria per il Covid-19 fronteggiata in primo luogo con l'isolamento, ha sconvolto i nostri programmi, il mondo produttivo, le famiglie, la vita sociale, il nostro modo di fare sindacato. E purtroppo, anche in quel contesto, abbiamo verificato che le donne stavano pagando il prezzo più alto.

Oggi riprendiamo la Ricerca Wo.Men con maggiore consapevolezza e con uno sguardo più disincantato, sappiamo che il cambiamento sociale e quindi anche nel sindacato potrà passare da un nuovo e riconosciuto protagonismo delle donne in tutti gli ambiti della società, dai valori che i loro movimenti più significativi hanno sostenuto nel tempo: ambiente, uguaglianza, libertà di scelta, stato sociale, lavoro paritario, pace.

Tutte "possibilità" che ci indicano il tragitto futuro.

CAPITOLO 1 - OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA

1.1 - Gli obiettivi

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 di una ricerca composta da due attività principali.

In prima battuta, 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 in primo luogo 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, consentono 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 mappatura della distribuzione delle deleghe è invece utile ad evidenziare eventuali disequilibri di genere nell'attribuzione delle aree di responsabilità.

La seconda attività di ricerca 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 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

¹ Articolo 6, punto i.

² Delibera n° 2.

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.

1.2 - La metodologia

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 tra: i segretari generali, i componenti di segreteria, i funzionari non in segreteria, i membri dei comitati direttivi e delle assemblee generali, gli iscritti. Parallelamente è stata realizzata anche una mappatura della distribuzione delle deleghe nelle segreterie delle diverse strutture. I dati raccolti sono stati opportunamente elaborati al fine di agevolarne la lettura e condivisione e vengono presentati al Capitolo 2.

La seconda fase della ricerca ha previsto invece la realizzazione di una *survey* a tutti i componenti, uomini e donne, delle strutture sopra riportate con la somministrazione di un questionario compilabile online da computer e telefono che ha indagato le tematiche illustrate in precedenza. Partendo dagli indirizzi di tutte le Assemblee Generali di categoria e territoriali, si è proceduto ad una sistematizzazione volta ad eliminare le sovrapposizioni di ruolo e ad ottenere un indirizzario univoco. Questo ha portato ad individuare un totale di 5.224 persone fisiche tra delegati, funzionari, componenti di segreteria e segretari generali ai quali è stata inviata una e-mail con la richiesta di compilare in forma anonima il questionario online. Nel complesso sono stati raccolti 2.214 questionari, pari al 42,7% dell'universo iniziale di riferimento.

Le diverse dimensioni di analisi presenti nel questionario, riportato in Appendice, sono scaturite da un percorso di ricerca partecipato, dove attraverso lo strumento del *focus group* che ha previsto la partecipazione di delegate, funzionarie, componenti di segreteria donne e segretarie generali è stato possibile raccogliere sollecitazioni e riflessioni sulle questioni ritenute di maggiore rilievo.

Il questionario ha cercato quindi di toccare tutte le principali tematiche emerse, inerenti alle opportunità e difficoltà che le donne sperimentano nel lavoro sindacale in CGIL. In particolare, sono stati presi in esame da un lato elementi afferenti alla sfera del lavoro quotidiano e della vita organizzativa sindacale, e dall'altro aspetti relativi alla più ampia sfera culturale dei linguaggi, degli atteggiamenti e dei comportamenti sessisti. Oltre alla presenza di sessismo è stata anche analizzata l'eventuale esperienza di forme di molestia o violenza nel proprio lavoro sindacale e sono state valutate e raccolte diverse proposte per migliorare la vita lavorativa in CGIL e ridurre le disuguaglianze di genere.

In questionario è stato focalizzato sulle seguenti dimensioni:

- Qualità del lavoro e ostacoli vissuti nel proprio percorso nell'organizzazione sindacale;
- Considerazioni sull'organismo del Coordinamento donne;

- Sessismo, linguaggi, atteggiamenti e comportamenti sessisti presenti all'interno dell'organizzazione sindacale;
- E infine proposte per una migliore qualità della vita lavorativa e per la riduzione delle diseguaglianze di genere.

Per quanto riguarda l'analisi dei temi sulle dimensioni qualitative del lavoro è stato adottato l'approccio italiano allo studio della qualità del lavoro in un'ottica multidimensionale (Gallino, 1983, La Rosa, 1983)³ mentre per quanto riguarda l'analisi del sessismo è stato seguito l'approccio, ampiamente utilizzato nella ricerca sul tema a livello internazionale di Glick e Fiske (2001)⁴ di cui verrà data una sintetica illustrazione al capitolo 3.4.

L'ultimo aspetto che desideriamo qui segnalare è relativo al fatto che, mentre per i funzionari/e e segretari/e la compilazione del questionario facendo riferimento al proprio lavoro sindacale non poneva particolari criticità, per i/le delegati/e poteva essere più difficile scindere le condizioni di lavoro e le esperienze vissute in azienda da quelle sperimentate nel sindacato, pertanto è stato più volte ricordato ai delegati/e nel corso del questionario di compilare facendo riferimento solo alla propria attività sindacale, e dunque non riferendosi al proprio lavoro in azienda.

³ Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino; La Rosa M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano.

⁴ Glick P. and Fiske S. T. (2001), *An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justification for Gender Inequality*, *American Psychologist* 56(2), 109–118.

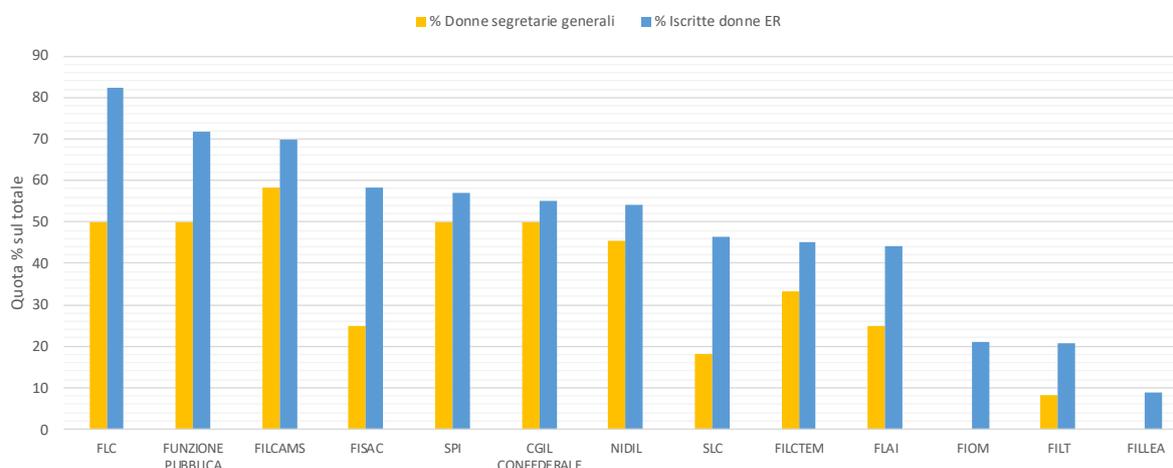
CAPITOLO 2 - DONNE E UOMINI NELLE STRUTTURE CGIL DELL'EMILIA-ROMAGNA

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 in Emilia-Romagna ci sono più donne che uomini iscritti alla CGIL. Le donne rappresentano infatti il 55% del totale degli iscritti alla CGIL in Emilia-Romagna. Questa prevalenza, a volte di minore intensità, è vera in tutti i territori sindacali senza eccezioni. A livello di categoria si assiste invece ad una polarizzazione perché c'è una sola categoria dove la presenza femminile tra gli iscritti è davvero molto bassa (9%) che è la Fillea ma in tutte le altre categorie la quota delle donne iscritte non è trascurabile. In particolare, essa è contenuta in Fiom e Filt (21%), mentre è molto elevata in Flc (82%) in Fp, Filcams e Fisac, più equilibrata nelle restanti.

Una prima analisi che abbiamo realizzato è il confronto tra la quota delle segretarie generali donne sul totale regionale con la quota di donne iscritte, sempre rispetto al totale regionale. Il risultato è la fotografia di situazioni già in parte note ma che possono così risultare più chiare. In particolare, emerge come vi siano strutture ancora molto squilibrate nel rapporto tra la presenza delle donne come segretarie generali e quella delle donne tra gli iscritti (Fig. 1). Questo è particolarmente vero per categorie come Flc dove le iscritte donne superano l'80% e le segretarie sono il 50%, ma anche per Funzione Pubblica, Fisac, Slc e Flai. Da segnalare anche Fiom dove è vero che la quota delle donne iscritte è decisamente inferiore rispetto ad altre categorie ma a fronte della quota del 20% non vi è neppure una segretaria generale di categoria.

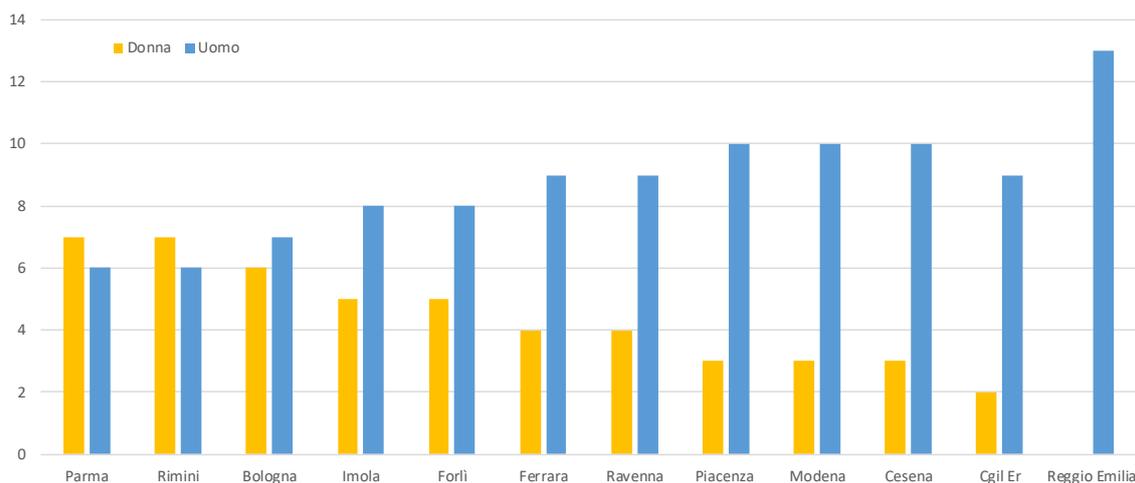
Fig. 1 - Quote percentuali segretarie generali e iscritte sui rispettivi totali per categorie regionali e confederale regionale (quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

La Figura 2 riporta ancora il dato relativo alle segretarie generali ma dal punto di vista del territorio: 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 segnalare sicuramente il caso di Reggio Emilia dove i segretari sono tutti uomini, non è presente una segretaria nemmeno nelle categorie a maggiore composizione femminile.

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



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

I grafici che seguono ci consentono infine di comprendere in quali territori e in quali categorie le quote femminili in segreteria e nei comitati direttivi si posizionano sotto il livello previsto dallo Statuto (40%). È anche possibile vedere dove, in termini di territorio e categoria, la quota di donne in segreteria e nei comitati direttivi sono visibilmente inferiori rispetto alla quota delle donne iscritte⁶. Ogni territorio ha caratteristiche proprie dunque una lettura d'insieme trova poco spazio, è possibile però segnalare alcuni elementi comuni. In primo luogo, in quasi tutti territori vi sono alcune categorie come Flai, Filt, Fiom e Fillea che riportano una quota di donne iscritte inferiore rispetto alle altre categorie. Tuttavia, per quanto contenuta la quota, le donne sono presenti tra gli iscritti in misura non trascurabile, ciononostante in alcuni territori come ad esempio Reggio Emilia, Ferrara e Ravenna non vi sono in queste categorie donne in segreteria. In secondo luogo, nonostante vi siano categorie in alcuni territori che hanno quote molto elevate di donne tra gli iscritti la composizione della segreteria e/o del comitato direttivo non applica la norma antidiscriminatoria. Questo accade ad esempio nella Fp a Rimini, Ravenna, Bologna e Piacenza, allo Spi e alla Filtem a Cesena e alla Fisac a Forlì, Imola e Ferrara. Infine, ci sono casi particolari, ovvero che si distinguono dalla fotografia generale come Modena dove nelle categorie con una minore presenza femminile degli iscritti si sono mantenuti gli equilibri nelle segreterie previsto dalla norma antidiscriminatoria.

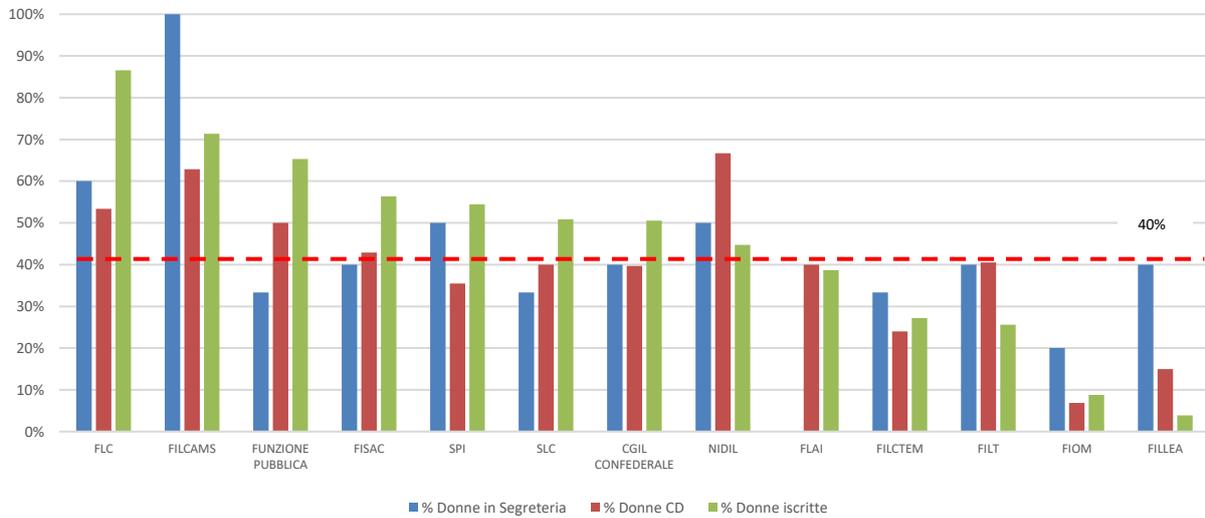
L'ultimo aspetto che desideriamo mettere in luce è relativo alla mappatura della distribuzione delle deleghe nei diversi territori della regione, della quale riportiamo un dato complessivo: in generale alle donne vengono assegnate le deleghe relative a specifici temi quali la contrattazione sociale, welfare e sanità, le politiche di genere e l'immigrazione. Più equilibrata è l'assegnazione delle deleghe mercato del lavoro, formazione,

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

⁶ 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.

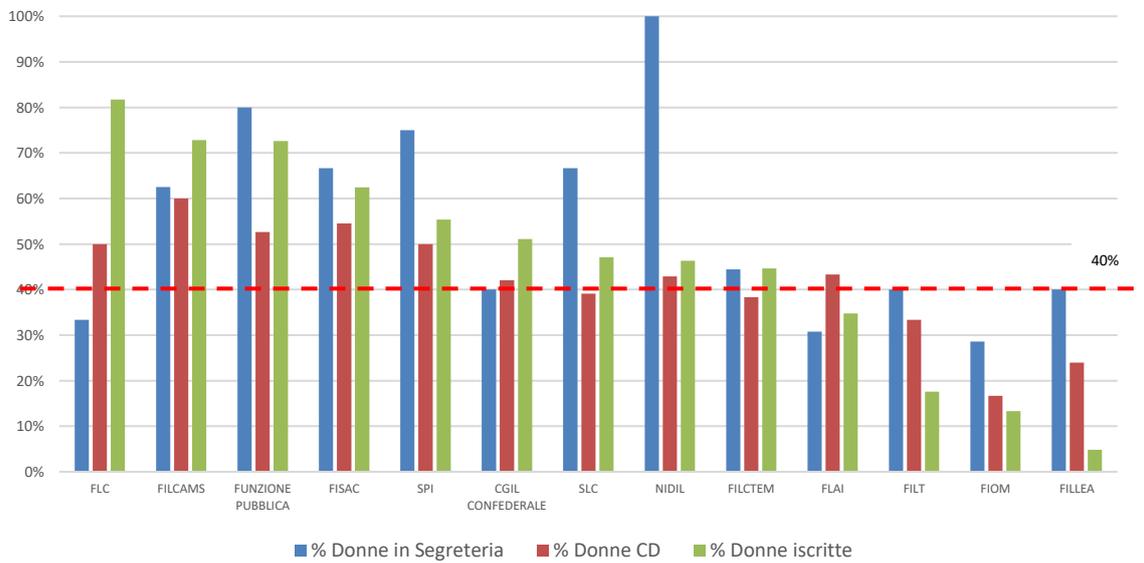
giovani e artigianato mentre molto squilibrata è l'attribuzione su organizzazione e servizi e soprattutto politiche industriali, dello sviluppo e le reti.

Fig. 3 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Piacenza
(quote percentuali)



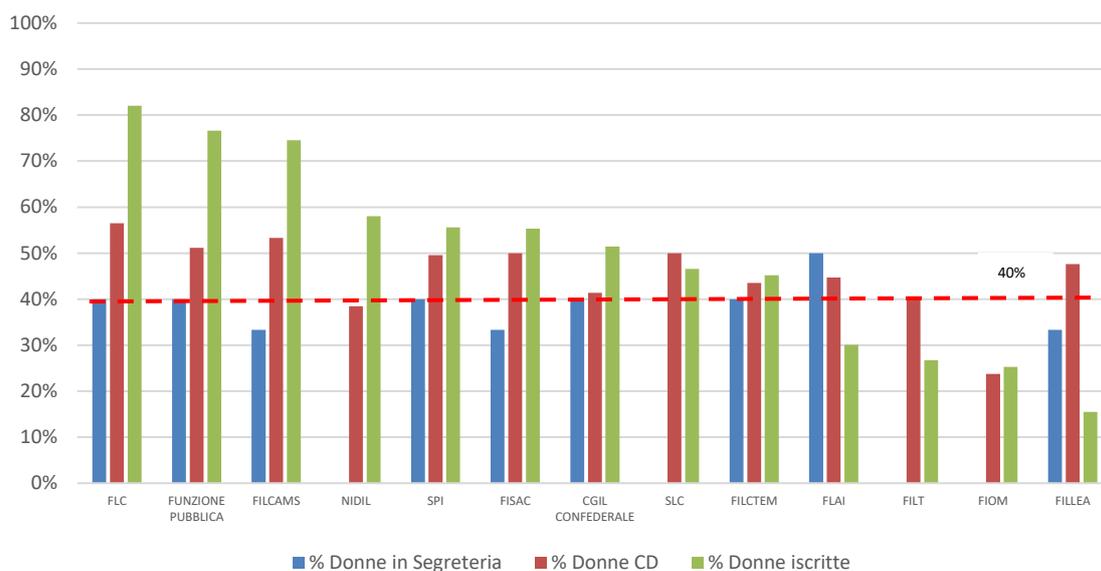
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 4 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Parma
(quote percentuali)



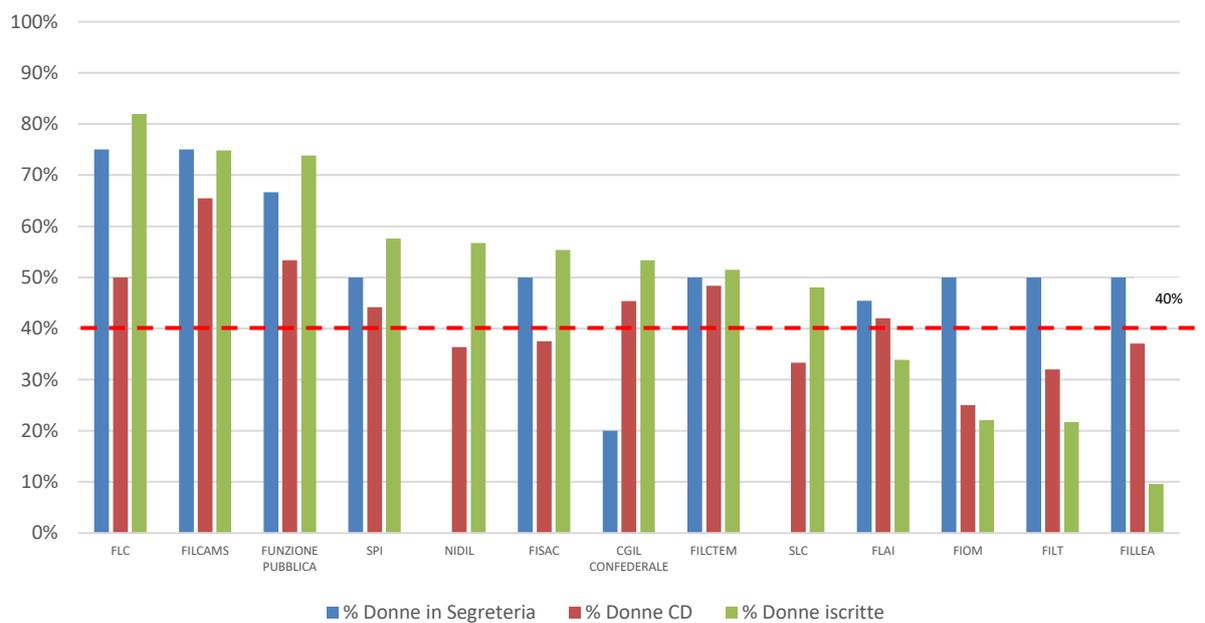
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 5 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Reggio Emilia
(quote percentuali)



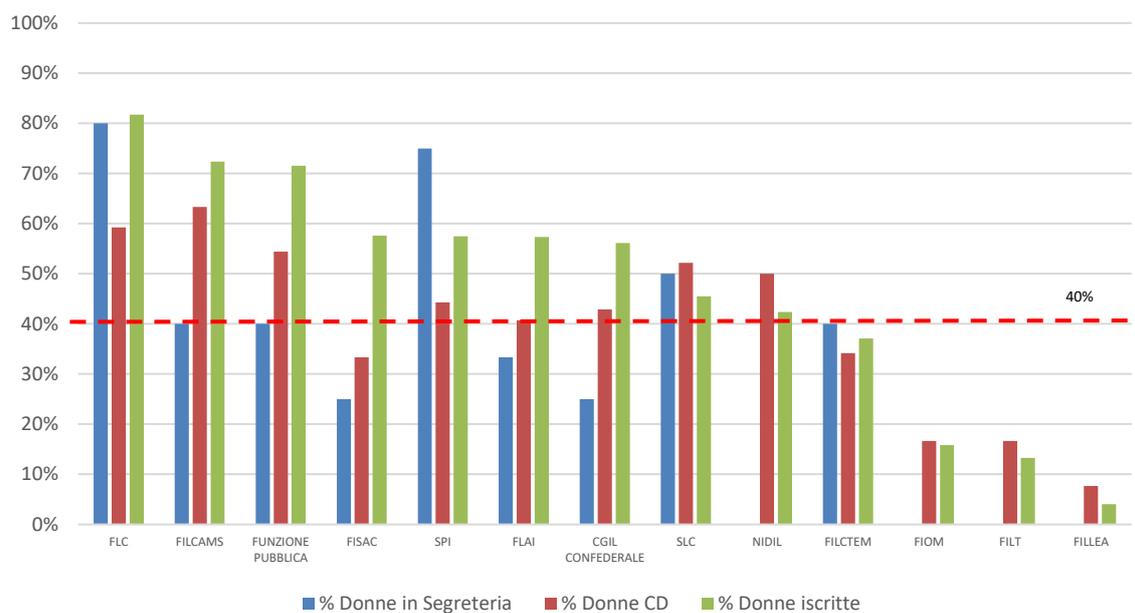
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 6 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Modena
(quote percentuali)



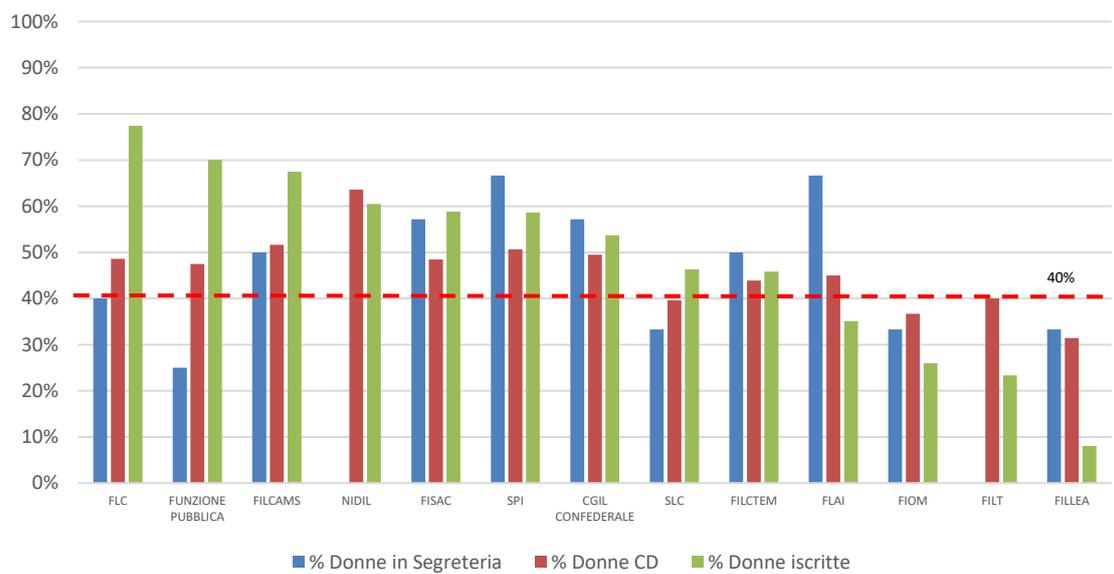
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 7 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Ferrara
(quote percentuali)



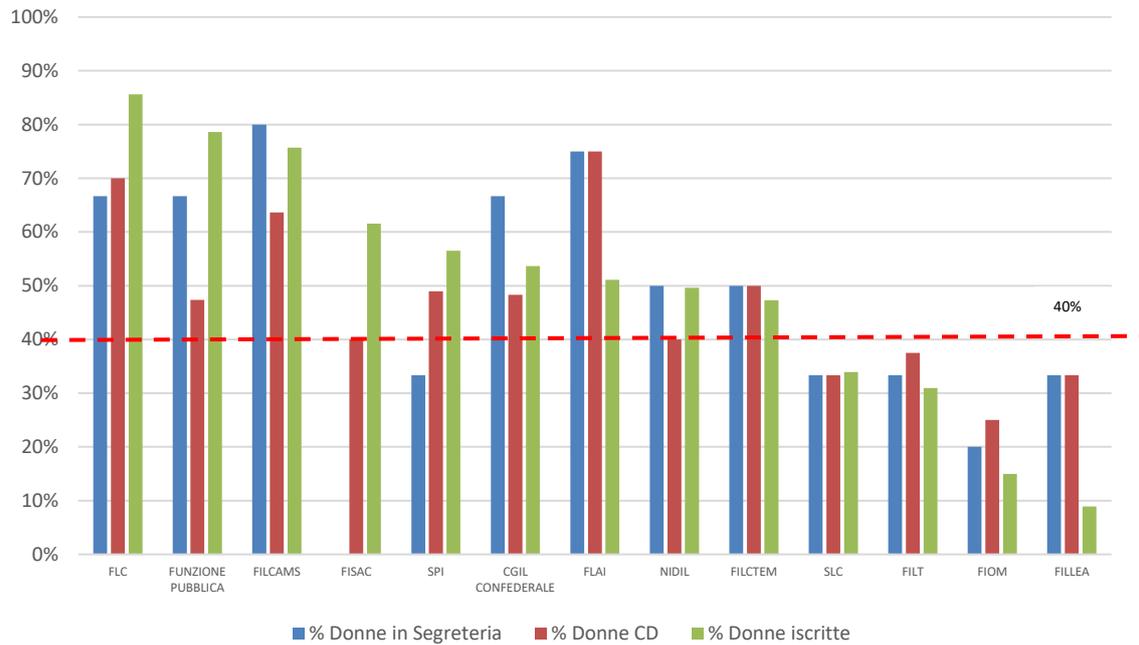
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 8 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Bologna
(quote percentuali)



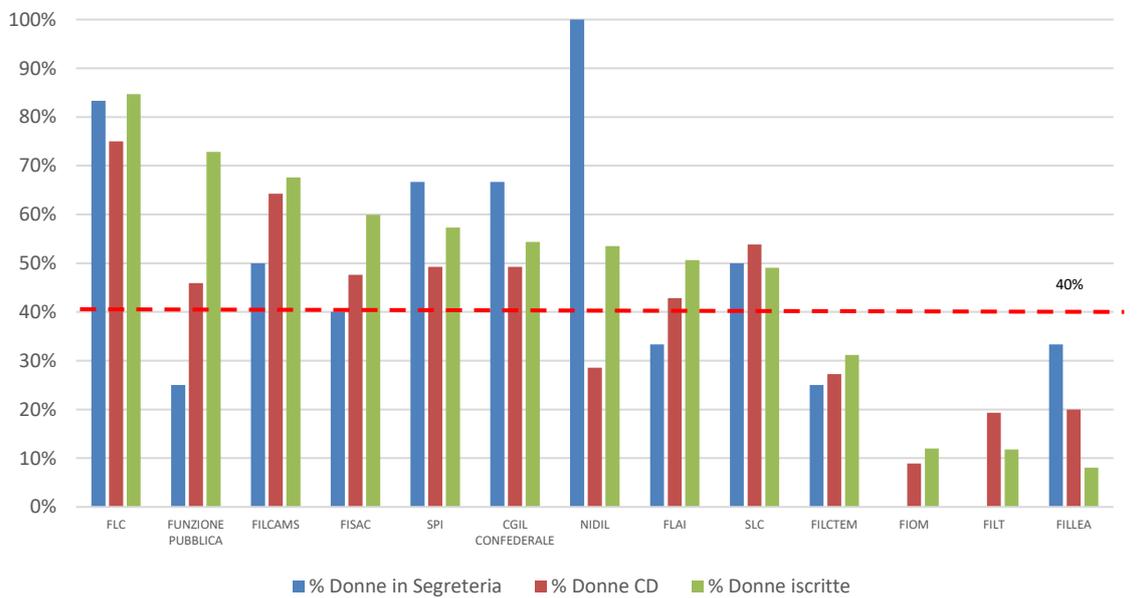
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 9 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Imola
(quote percentuali)



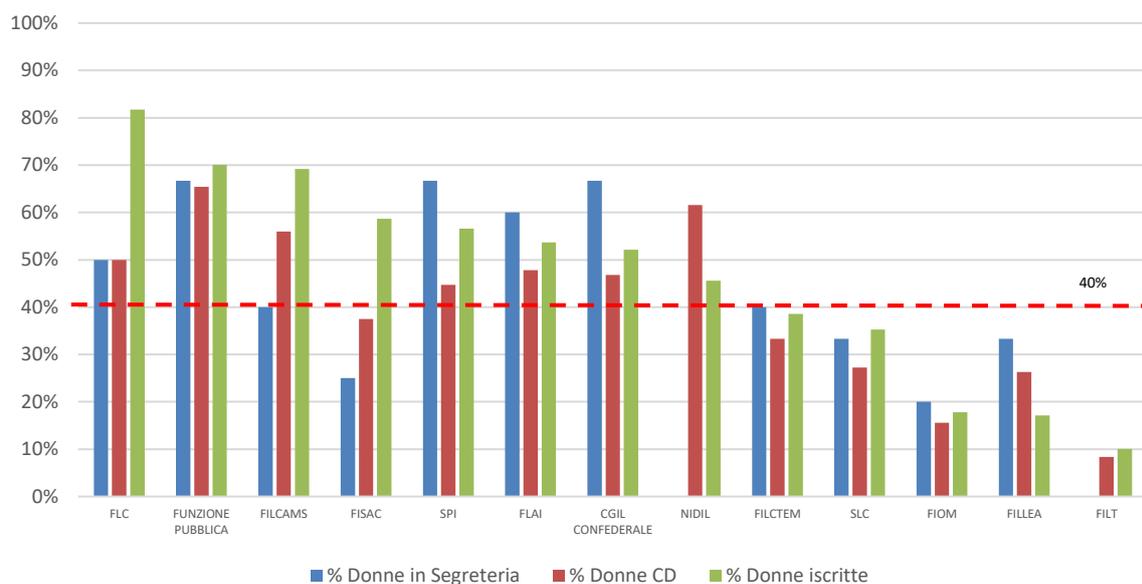
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 10 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Ravenna
(quote percentuali)



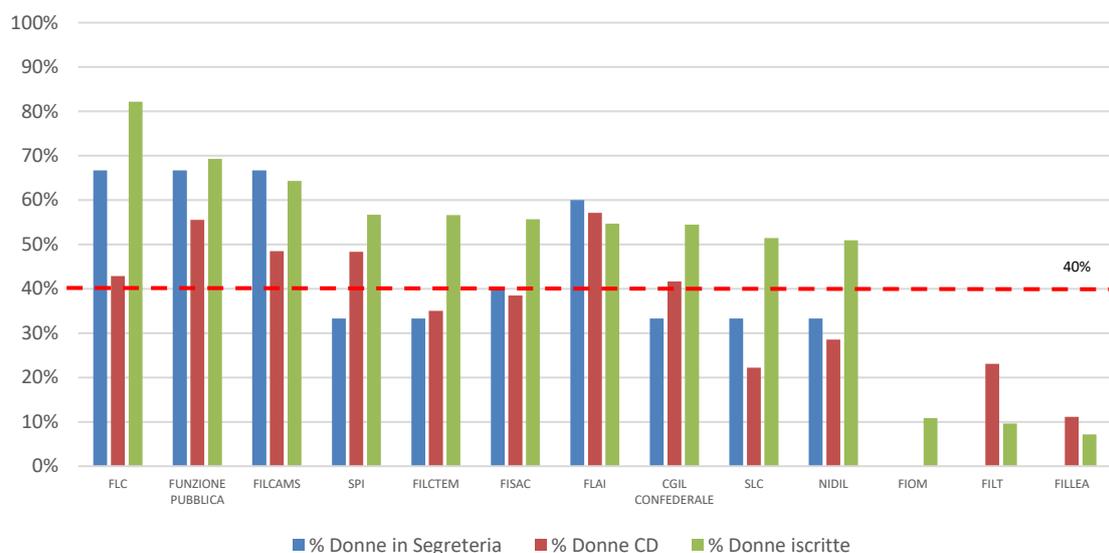
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 11 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Forlì
(quote percentuali)



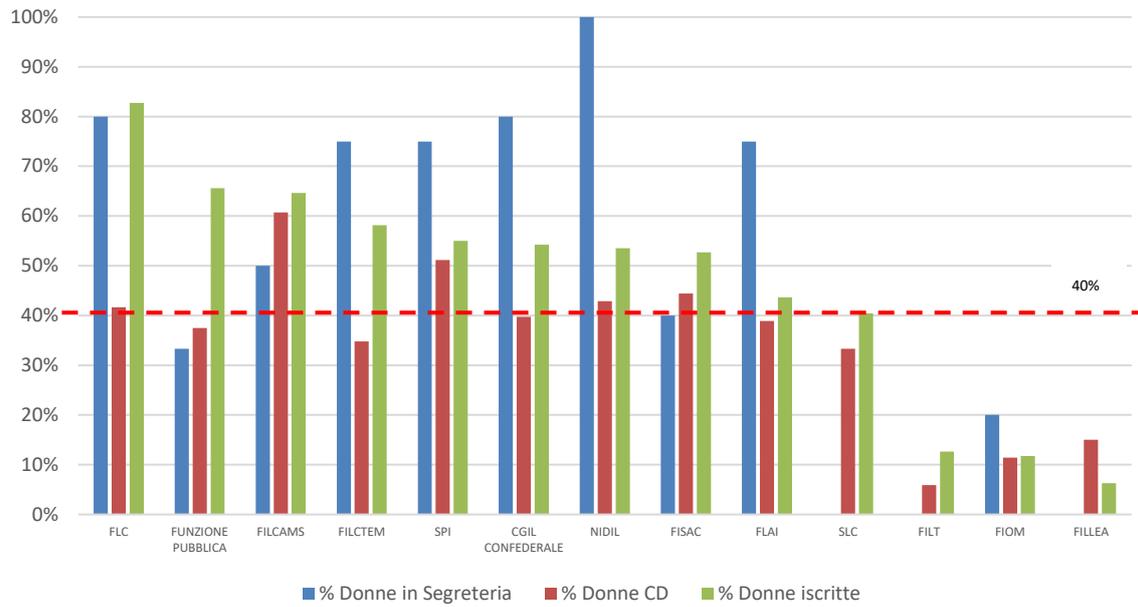
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 12 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Cesena
(quote percentuali)



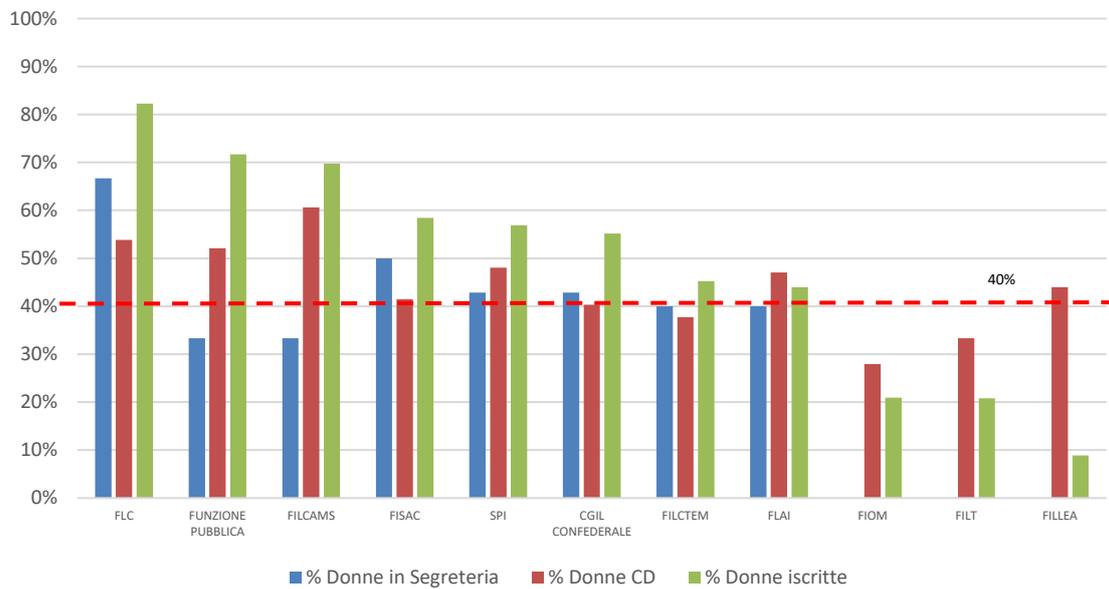
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 13 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria a Rimini
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 14 - Quote percentuali donne tra iscritti, comitati direttivi e in Segreteria in CGIL Confederale e Categorie Emilia-Romagna
(quote percentuali)



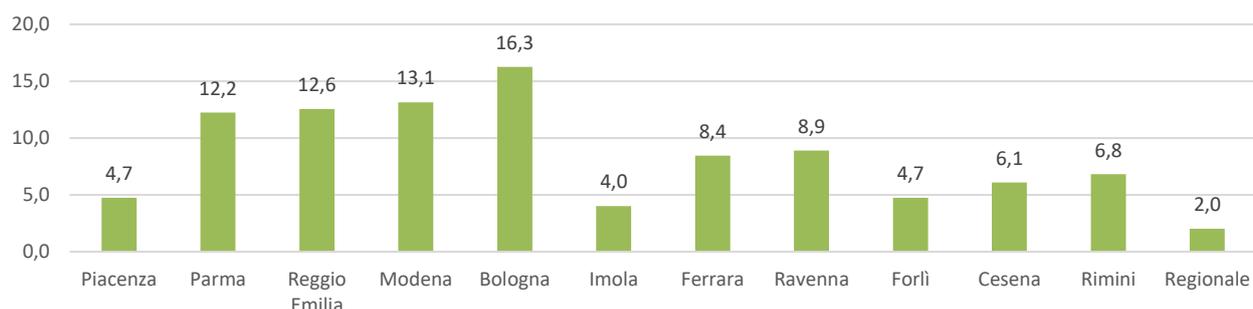
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

CAPITOLO 3 - L'INDAGINE WO.MEN

3.1 - I rispondenti al questionario

Nel complesso sono stati raccolti **2.214 questionari**, pari al 42,7% del totale dell'universo di riferimento delle Assemblee generali⁷, con un apporto numerico maggiore da parte dei territori più numerosi come Bologna, Modena, Reggio Emilia e Parma⁸.

Fig. 15 - Composizione dei rispondenti per territorio
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Tra i rispondenti all'indagine rileviamo il 60% di delegati, il 19% di funzionari e il 21% di componenti di segreteria o segretari generali. Tra i delegati intercettati solo uno su dieci nel corso dell'ultimo anno ha dedicato al lavoro sindacale un numero di ore pari (5%) o superiore (5%) al lavoro in azienda, mentre per la quasi totalità ha prevalso il lavoro nella propria impresa di appartenenza (90%).

Nel complesso cinque rispondenti su dieci appartengono all'aggregato "Filcams, Fp, Fisac, Flc, Nidil, Spi" (49%), quattro su dieci a quello "Flai, Fillea, Fiom, Filctem, Filt, Slc" (41,6%), mentre uno su dieci al livello Confederale (7,4%) o a più di uno dei precedenti aggregati (2,1%).

Fig. 16 - Ruolo e struttura di appartenenza
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

⁷ 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).

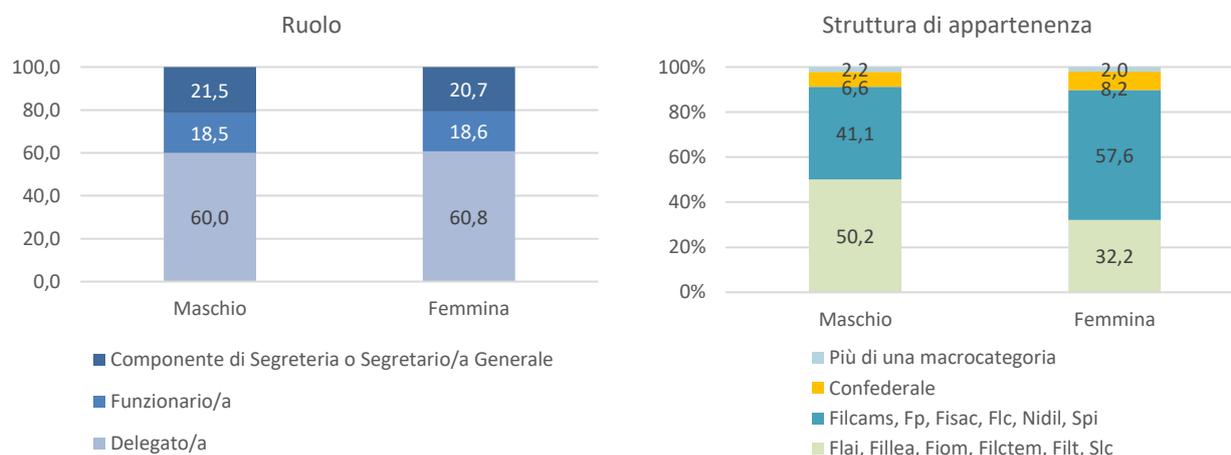
⁸ Questo risultato è stato ottenuto chiedendo ai rispondenti di indicare "Il proprio territorio sindacale di appartenenza".

La quasi totalità dei rispondenti è di **nazionalità** italiana (98%), residuali sono le quote di rispondenti Ue-28 (1%) ed extra Ue-28 (1%).

Da un punto di vista di **genere** osserviamo un equilibrio tra le due componenti, nel complesso tra i rispondenti il 52,1% è uomo e il 47,9% è donna, equilibrio che si mantiene rispetto alla composizione per ruolo, dove sia nella componente femminile che in quella maschile, si mantiene invariata la quota di delegati, funzionari e segretari.

Rispetto alla struttura di appartenenza, riscontriamo invece, in linea con quanto descritto nel precedente capitolo, una percentuale più elevata di rispondenti dell'aggregato "Flai, Fillea, Fiom, Filctem, Filt, Slc" per la componente maschile (50,2% rispetto al 32,2% della componente femminile) e viceversa una percentuale più elevata di rispondenti dell'aggregato "Filcams, Fp, Fisac, Flc, Nidil, Spi" tra la componente femminile (57,6% rispetto al 41,1% della componente maschile).

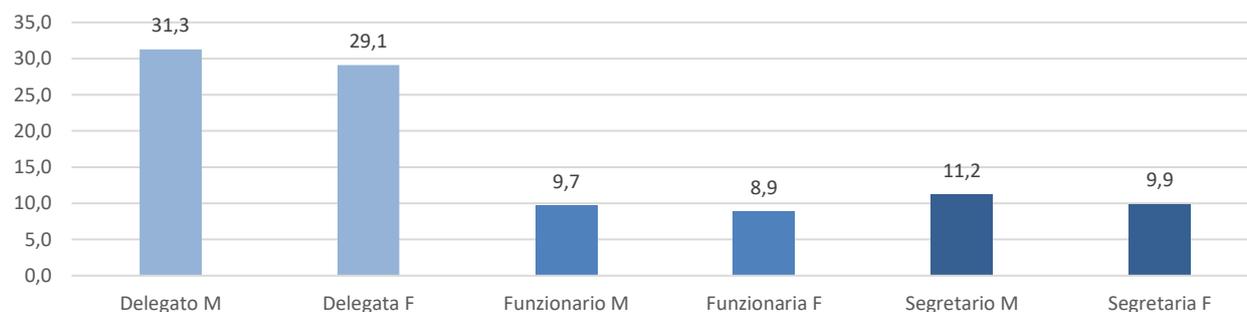
Fig. 17 - Genere per ruolo e per struttura di appartenenza
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Incrocando le due informazioni relative al genere e al ruolo ricoperto, è possibile ottenere una scomposizione del campione in sei sottogruppi, riportati nella figura successiva, scomposizione che sarà utile per le elaborazioni delle successive sezioni del questionario.

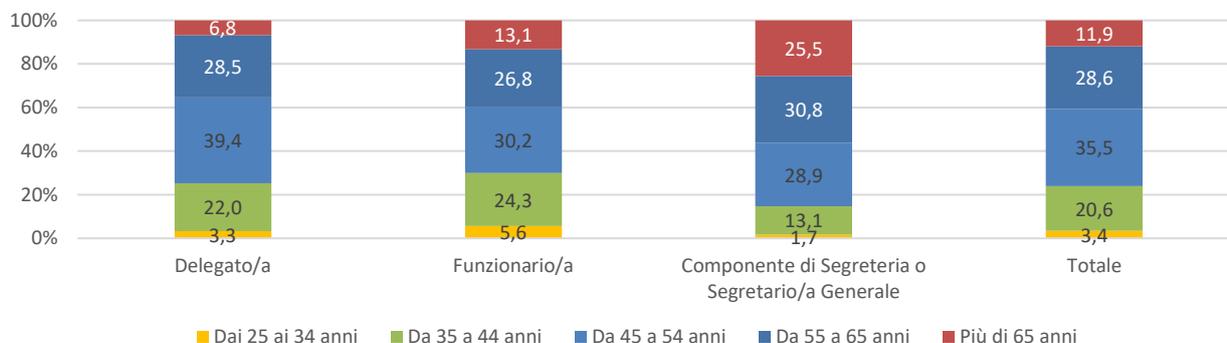
Fig. 18 - Campione per genere e ruolo
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Da un punto di vista della **classe di età**, circa quattro rispondenti su dieci (40,5%) sono over55, percentuale che cresce leggermente per la componente maschile (42,5% rispetto a 38,5% per la componente femminile). Comprensibilmente osserviamo una maggior presenza di over55 tra i componenti di segreteria (56,3%), quota che decresce rispettivamente per i funzionari (39,9%) e per i delegati (35,3%).

Fig. 19 - Classi di età
(composizione percentuale)

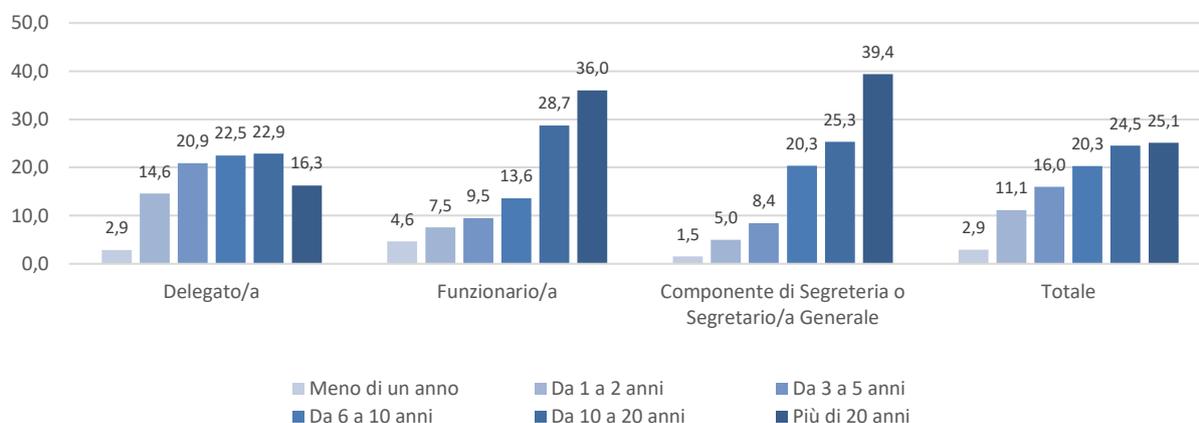


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Inoltre, si riscontra in linea con le aspettative come al crescere dell'**anzianità**, si accompagnano ruoli e responsabilità via via crescenti.

Nel complesso osserviamo una anzianità di lavoro sindacale più bassa per le donne: il 44,2% lavora nell'organizzazione da più di dieci anni, percentuale che sale al 54,6% per la componente maschile.

Fig. 20 - Anzianità di lavoro sindacale
(composizione percentuale)

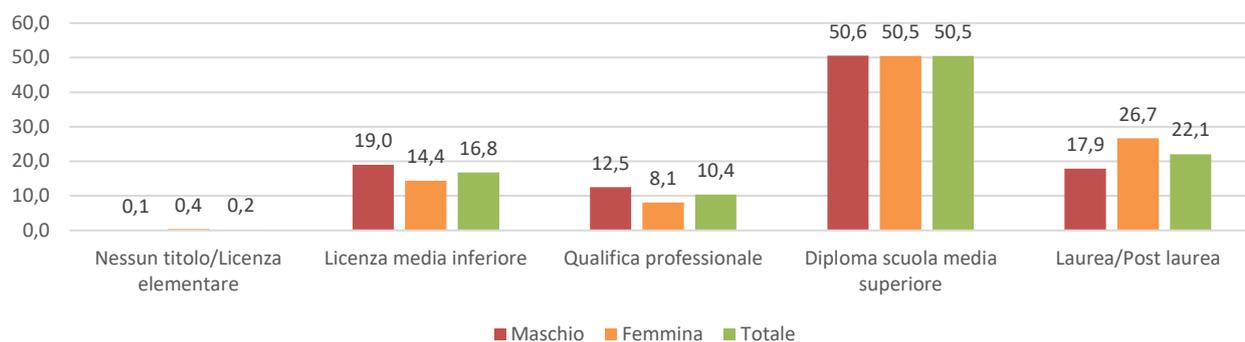


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Rispetto al **titolo di studio** circa la metà dei rispondenti possiede un diploma di scuola media superiore (50,5%). Più scolarizzata risulta essere la componente femminile, dove il 26,7% è in possesso di un titolo di studio equivalente o superiore alla laurea, rispetto al 17,9% della componente maschile. Le fasce d'età più giovani sono comprensibilmente quelle più scolarizzate: tra i 25-34enni coloro che hanno la laurea rappresentano il 32%, percentuale che decresce progressivamente con l'avanzare dell'età, fino a giungere al 20,6% per gli over65.

Anche al crescere del ruolo/responsabilità cresce il titolo di studio: i delegati in possesso della laurea sono il 19,7%, percentuale che sale al 23,8% per i funzionari e al 27,3% dei segretari/componenti di segreteria.

Fig. 21 - Titolo di studio
(composizione percentuale)

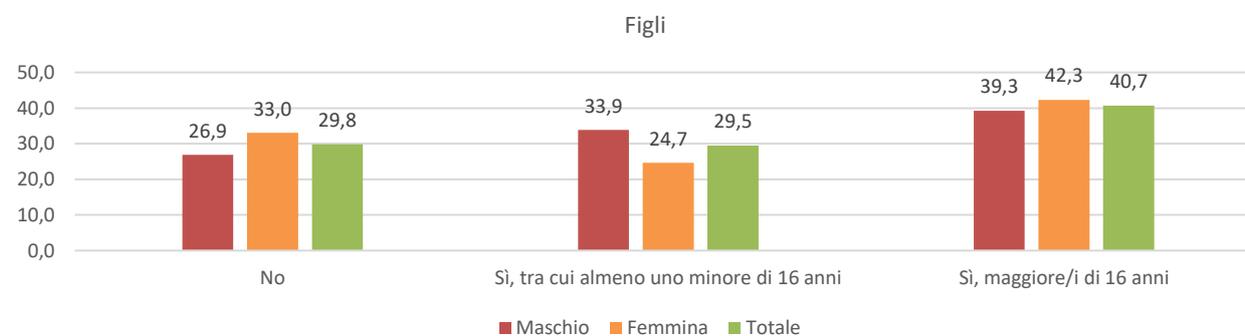
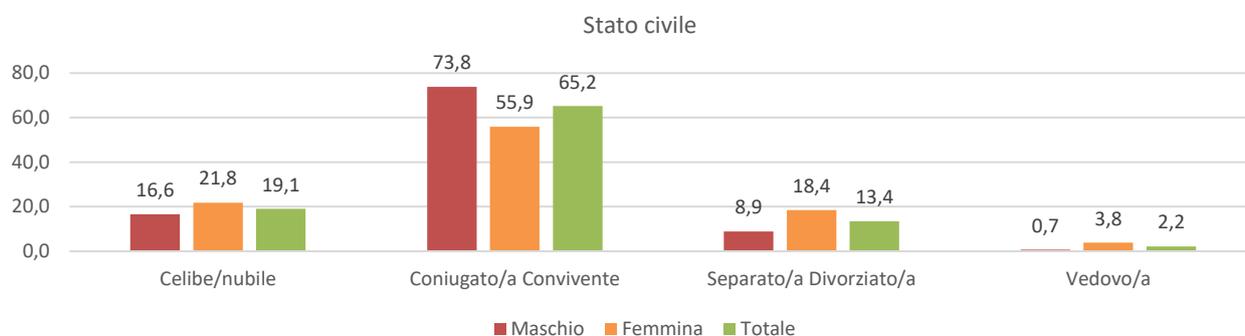


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Chiudono la fotografia del nostro campione i dati relativi allo **stato civile** e alla presenza di **figli**, elementi della vita quotidiana che come noto possono interagire con alcune sfere della vita lavorativa, come ad esempio sul tema della conciliazione. Rispetto alla prima dimensione, lo stato civile, osserviamo una maggior presenza di uomini coniugati/conviventi rispetto alla componente femminile (78,3% rispetto a 55,9%) e al contrario una maggior presenza di donne separate/divorziate (18,4% rispetto a 8,9%).

Infine, il dato sulla presenza dei figli, dove tra la componente femminile osserviamo una minor presenza di figli (il 33% dichiara di non avere figli rispetto al 26,9% della componente maschile).

Fig. 22 - Stato civile e presenza di figli
(composizione percentuale)



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**.

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)**.

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/componenti di segreteria e soprattutto dai funzionari, dove tutti gli indicatori considerati superano il 6, e nel caso della gestione dei picchi di lavoro e del pensare al lavoro negli orari e giorni di riposo si tende al valore 7. **Inoltre, introducendo anche la differenziazione per genere, emerge come nel complesso siano soprattutto le donne funzionarie ad ottenere i punteggi più elevati, e dunque a indicare un maggior grado di criticità.**

Tab. 1 - Indicatori carico di lavoro (punteggi medi, indici 0-10, min-max, mai-sempre)

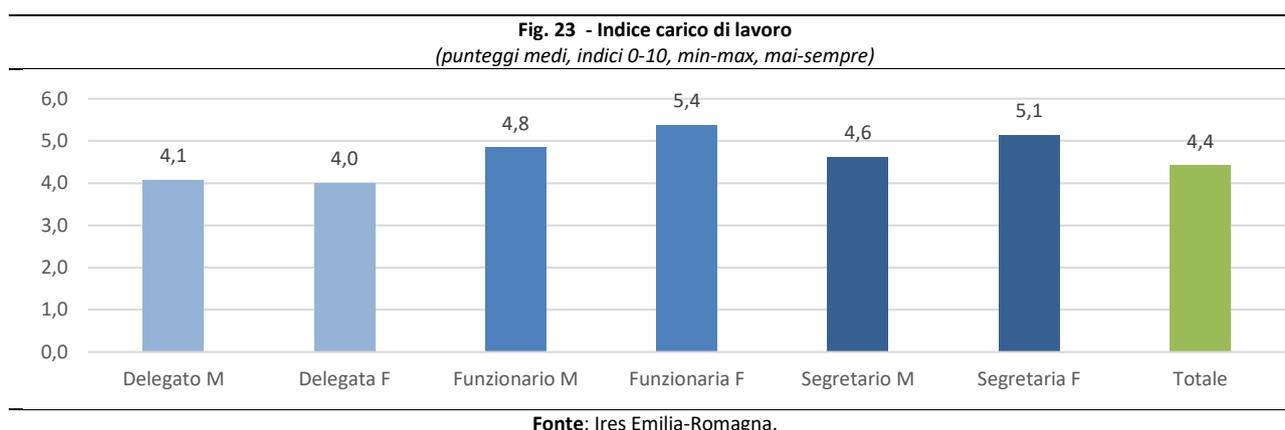
	Lavorare in ambienti di lavoro disagiati	Gestire picchi di lavoro	Lavorare sotto stress	Affaticamento mentale	Affaticamento fisico	Pensare al lavoro negli orari e giorni di riposo	Difficoltà a mantenere la concentrazione	Essere nervoso ansioso	Lavorare nel tempo libero di sera nel fine settimana
Delegato M	3,5	4,7	5,0	5,0	3,9	4,3	3,0	4,0	3,3
Delegata F	3,0	4,4	4,9	5,0	3,5	4,7	2,9	4,3	3,4
Delegati MF	3,2	4,6	4,9	5,0	3,7	4,5	3,0	4,1	3,3
Funzionario M	2,7	6,4	6,2	5,9	3,4	6,5	3,6	4,6	4,5
Funzionaria F	3,5	7,1	6,7	6,7	3,5	7,0	4,2	5,0	4,9
Funzionari MF	3,1	6,7	6,4	6,3	3,4	6,7	3,9	4,8	4,7
Segretario M	2,4	6,2	5,6	5,5	3,4	6,2	3,2	4,0	4,6
Segretaria F	2,9	6,8	6,4	6,3	3,6	6,8	3,9	4,6	5,3
Segretari MF	2,6	6,5	6,0	5,8	3,5	6,5	3,5	4,3	5,0
Totale	3,1	5,4	5,4	5,4	3,6	5,3	3,3	4,3	3,9

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 sempre muovendosi in una scala da 0 (mai) a 10 (sempre) permette di ottenere una lettura più immediata.

Coerentemente con quanto riportato per i singoli indicatori, **nel complesso emerge come funzionari e segretari mostrino nel complesso un indice più elevato rispetto a quanto riportato dai delegati, e in una scomposizione di genere sono le segretarie e soprattutto le funzionarie a vivere un carico di lavoro più elevato.**

Nel complesso il carico di lavoro cresce al crescere dell'anzianità di lavoro sindacale, elemento che come mostrato in precedenza caratterizza soprattutto i profili dei funzionari e dei segretari.

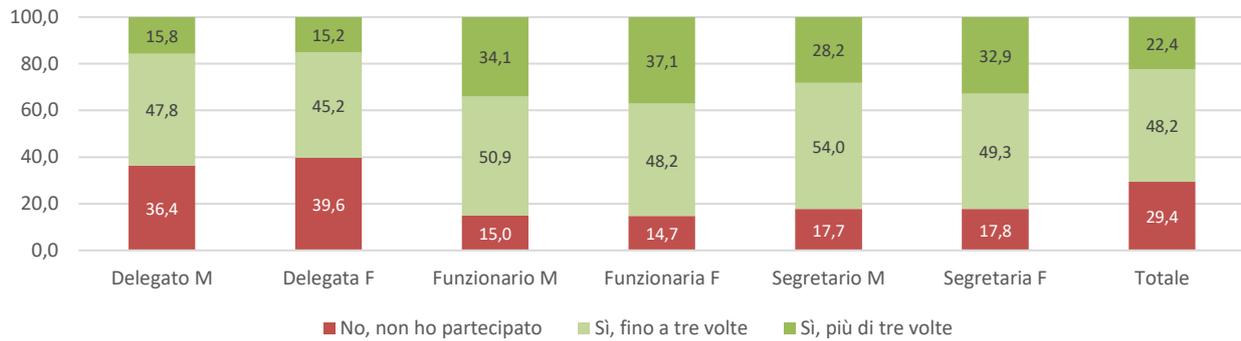


3.2.2 - Formazione

Altro elemento indagato dall'indagine è quello della **formazione**. Da una prima analisi rispetto alla partecipazione dei rispondenti a momenti formativi (corsi, seminari, ...) organizzati dalla Cgil, **emerge come siano soprattutto i funzionari e i segretari a partecipare a momenti formativi, e la partecipazione risulta anche più strutturata/frequente nel tempo. Tra i delegati inoltre, maggiore partecipazione a momenti formativi si registra per coloro che dedicano al lavoro sindacale un numero di ore superiore al lavoro in azienda, registrando percentuali analoghe a quelle dei funzionari.**

Nel complesso i momenti formativi a cui partecipano i rispondenti sono organizzati in primo luogo dalle Categorie/Camere del Lavoro Territoriale, seguono quelli organizzati dalle Categorie/Cgil regionale, e infine quelli organizzati da strutture nazionali. Rispetto a tale elemento non si riscontrano differenze in base al genere mentre comprensibilmente si riscontrano in base al ruolo ricoperto: al crescere del ruolo aumenta infatti la partecipazione a momenti formativi organizzati da strutture nazionali.

Fig. 24 - Nell'ultimo anno hai partecipato a momenti formativi (corsi, seminari, ...) organizzati dalla Cgil?
(composizioni percentuali)

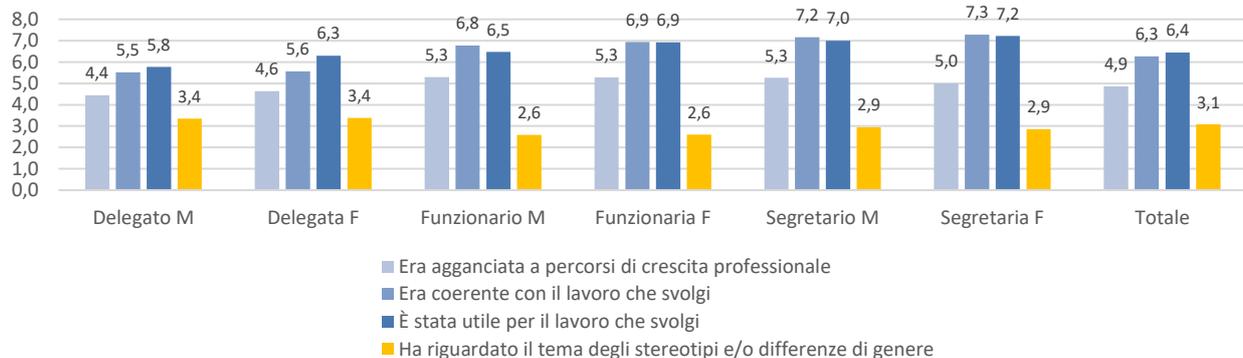


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

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.

Nel complesso il giudizio sulla coerenza della formazione con il lavoro svolto e sull'utilità stessa della formazione cresce al crescere del ruolo ed è più alta per i segretari, così come l'apporto della formazione in termini di crescita professionale è più alta per i funzionari, i segretari e i per i delegati che dedicano più tempo al lavoro sindacale rispetto a quello aziendale. Rispetto invece alla partecipazione a momenti formativi sul tema degli stereotipi e/o differenze di genere si registra una maggiore partecipazione per i delegati, e nel complesso su tali tematiche non si registrano differenze di genere in termini di partecipazione.

Fig. 25 - In che misura la formazione svolta:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

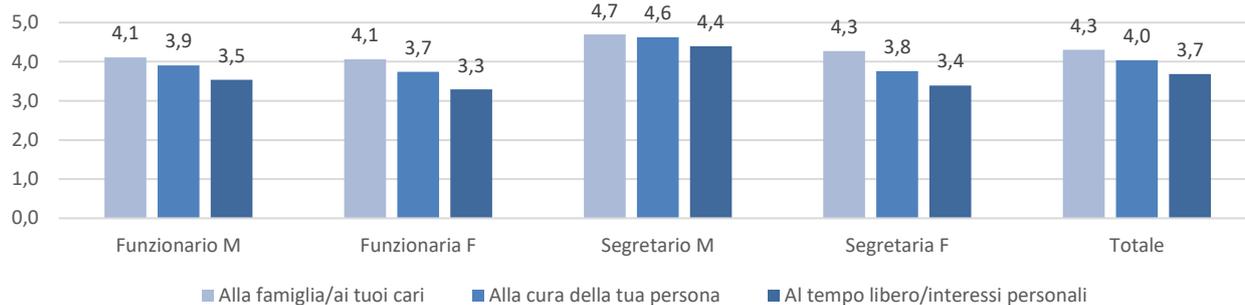
3.2.3 - Conciliazione

Altro tema indagato dell'area lavoro è quello della **conciliazione** tra il tempo di lavoro e quello extra-lavorativo.

Anche in questo caso attraverso l'utilizzo di indicatori che si muovono da 0 (poco) a 10 (molto) è possibile osservare quanto, in questo caso funzionari e segretari/componenti di segreteria, ritengono di riuscire a conciliare il tempo di lavoro con il proprio tempo extra-lavorativo⁹.

Nel complesso dal grafico successivo si osserva come tutti punteggi 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 (4,3), a quella per la cura della propria persona (4) e infine per il proprio tempo libero/interessi personali (3,7).

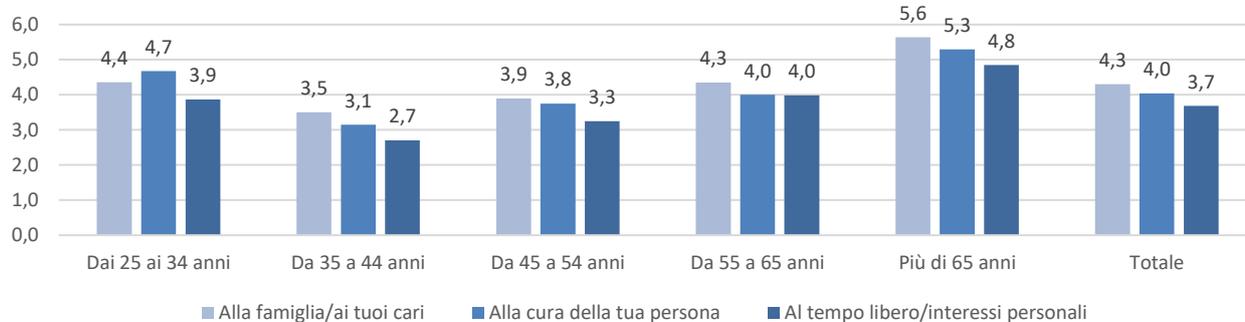
Fig. 26 - Rispetto a quanto tu vorresti, come giudichi il tempo che dedichi:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Maggiori evidenze si ottengono coniugando gli indicatori di conciliazione con la fascia d'età. La presenza di maggiori criticità si osserva infatti per la fascia dei 35-44enni, che mostra punteggi inferiori alla media per le tre aree di analisi, mentre al contrario la fascia degli over65 è quella che ottiene i punteggi più positivi.

Fig. 27 - Rispetto a quanto tu vorresti, come giudichi il tempo che dedichi:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)

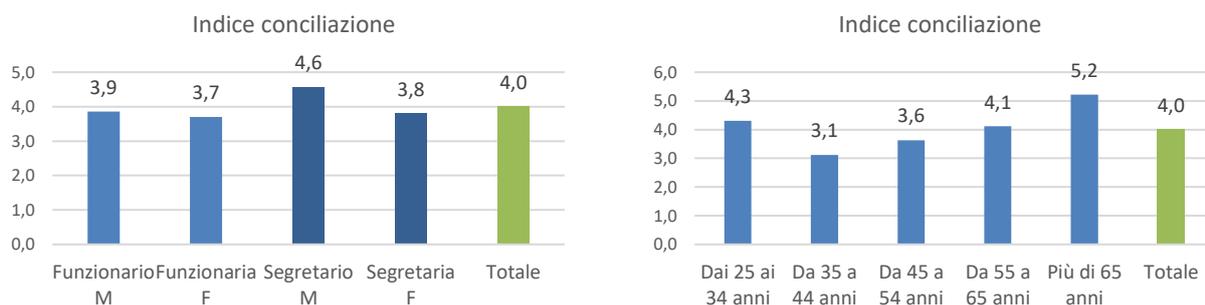


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

In visione più sintetica ottenuta attraverso l'utilizzo dell'**indice complessivo di conciliazione**, che coniuga al suo interno le tre aree di conciliazione, osserviamo come punteggi al di sotto della media si registrino per la categoria dei funzionari (maschi e femmine), delle segretarie e, come osservato prima, soprattutto per i 35-44enni.

⁹ In questo caso ai delegati non sono state poste quelle domande relative alla conciliazione di difficile risposta a causa dell'impossibilità per il delegato di rispondere tenendo in considerazione il solo lavoro sindacale.

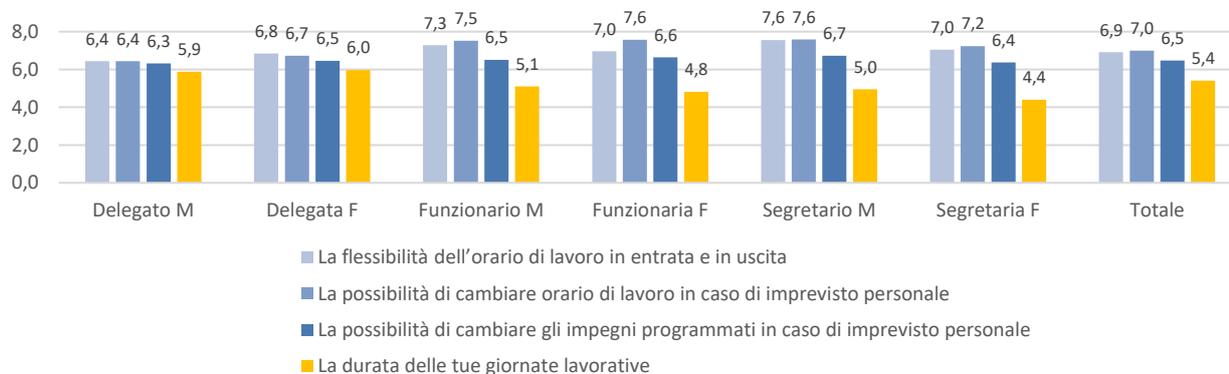
Fig. 28 - Indice conciliazione
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Oltre alla conciliazione, è stato chiesto ai soggetti intercettati dall'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 soprattutto i/le funzionari/e e i/le segretari/e esprimono un giudizio più positivo per gli elementi attinenti alla flessibilità, e in particolare per la possibilità di cambiare orario di lavoro in caso di imprevisto personale e la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita. Rispetto alla durata della giornata si rilevano invece alcune criticità, dato coerente con la valutazione espressa rispetto alla conciliazione.

Fig. 29 - Con riferimento al tuo lavoro in Cgil, come valuti:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, molto negativo-molto positivo)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

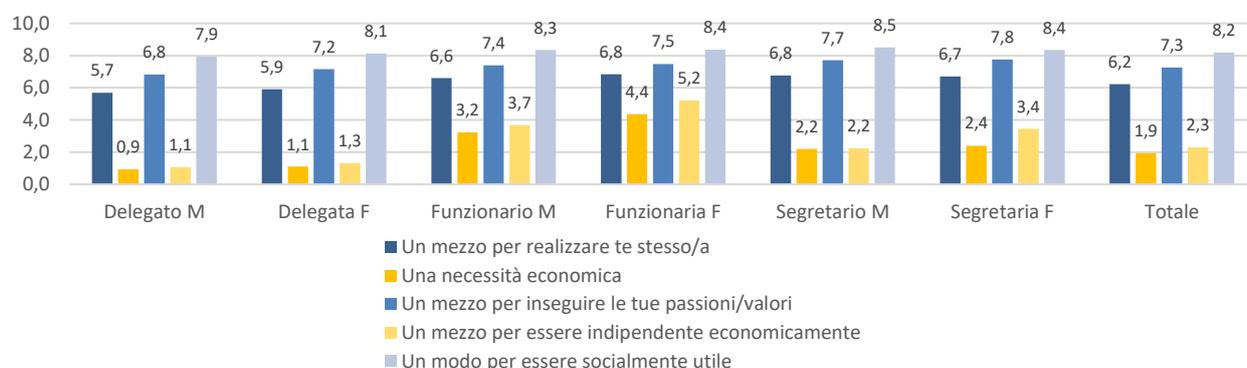
3.2.4 - Visione del lavoro

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.

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 visto come un modo per essere socialmente utile (8,2), come mezzo per inseguire le proprie passioni/valori (7,3) e come mezzo per realizzare se stessi (6,2)**. Seguono più distanziati gli elementi che afferiscono ad una visione più strumentale, che descrivono il lavoro come mezzo per essere indipendenti (2,3) e come necessità economica (1,9).

Nel complesso i macro-gruppi dei funzionari e dei segretari esprimono punteggi più elevati per tutte le dimensioni riportate, e in particolare le funzionarie esprimono punteggi più elevati rispetto alla dimensione strumentale.

Fig. 30 - In che misura il tuo lavoro sindacale è:
(punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



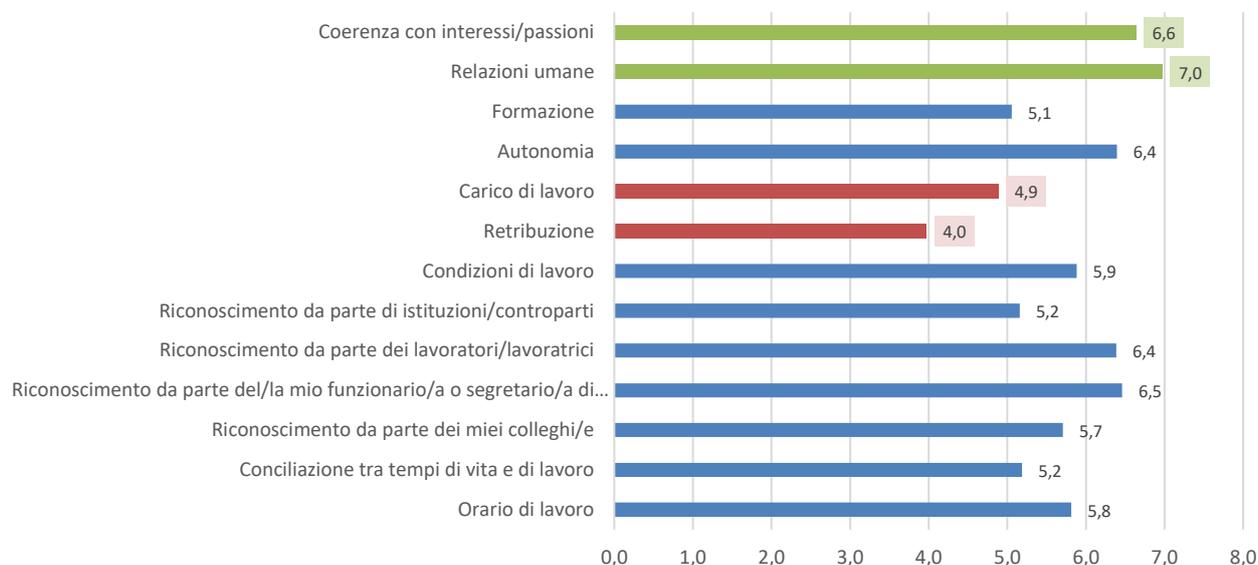
Fonte: Ires Emilia-Romagna.

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) oscillano dal valore più basso pari a quattro, in corrispondenza della voce retribuzione, al valore più alto pari a sette, in corrispondenza delle relazioni umane. Seguono in termini di soddisfazione la coerenza con i propri interessi/passioni (6,6) e il riconoscimento da parte del proprio funzionario/segretario di riferimento (6,5).

Fig. 31 - 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.

In un confronto per ruolo ricoperto, le relazioni umane e la coerenza con i propri interessi/passioni sono elementi di soddisfazione che accomunano tutte e tre le tipologie di rispondenti, e che cresce al crescere del ruolo/responsabilità. Per i delegati il riconoscimento da parte del/la mio funzionario/a o segretario/a di riferimento rappresenta il terzo elemento di soddisfazione, mentre per i funzionari e per i segretari in termini di soddisfazione si rileva l'aspetto dell'autonomia e del riconoscimento da parte dei lavoratori/trici.

Soffermandoci sui differenziali di genere, le maggiori rilevanze si ottengono confrontando la categoria dei segretari e delle segretarie, dove i segretari ottengono un punteggio superiore, e dunque un maggior grado di soddisfazione, in particolare sulle dimensioni dell'autonomia (+0,9), dell'orario di lavoro (+0,8) e della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro (+0,8).

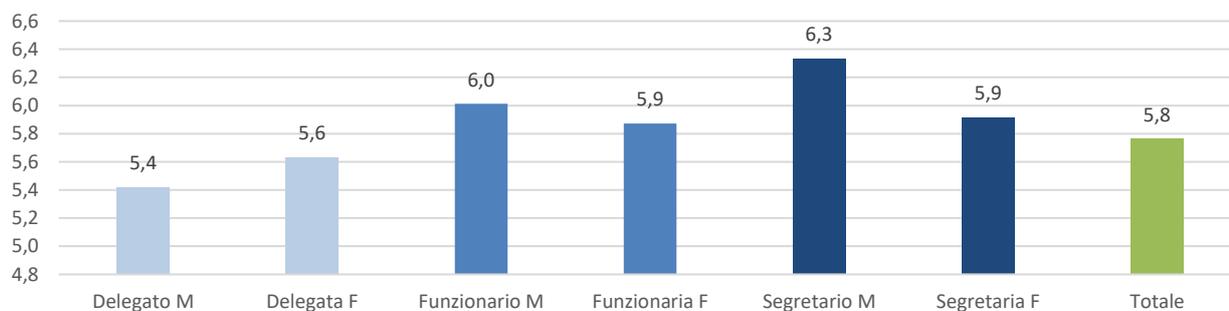
Tab. 2 - Indicatori soddisfazioni sul lavoro (punteggi medi, indici 0-10, min-max)

	Orario	Conciliazione	Riconoscimento da parte dei colleghi/e	Riconoscimento da parte del mio funzionario o segretario	Riconoscimento da parte dei lavoratori	Riconoscimento da parte di istituzioni controparti	Condizioni di lavoro	Retribuzione	Carico di lavoro	Autonomia	Formazione	Relazioni umane	Coerenza con interessi passioni
Delegato M	5,8	5,6	5,3	6,4	5,7	4,4	5,6	3,1	4,8	5,6	4,7	6,7	6,2
Delegata F	6,1	5,8	5,5	6,7	5,8	4,5	5,9	3,3	4,8	5,6	4,8	6,9	6,4
Delegati MF	6,0	5,7	5,4	6,6	5,7	4,4	5,7	3,2	4,8	5,6	4,8	6,8	6,3
Funzionario M	5,9	4,6	6,2	6,1	7,1	5,9	5,9	4,6	4,9	7,4	5,4	7,2	6,7
Funzionaria F	5,6	4,5	5,6	5,9	7,3	5,6	6,1	4,9	5,3	7,0	5,2	6,8	6,8
Funzionari MF	5,7	4,6	5,9	6,0	7,2	5,7	6,0	4,8	5,1	7,2	5,3	7,0	6,7
Segretario M	5,9	5,1	6,3	6,6	7,1	6,2	6,4	5,1	5,1	7,8	5,6	7,5	7,3
Segretaria F	5,1	4,3	6,0	6,7	6,9	6,2	5,8	4,9	4,6	6,9	5,3	7,1	7,2
Segretari MF	5,6	4,7	6,2	6,7	7,1	6,2	6,1	5,0	4,9	7,4	5,5	7,3	7,3
Totale	5,8	5,2	5,7	6,5	6,4	5,2	5,9	4,0	4,9	6,4	5,1	7,0	6,6

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). **I punteggi non particolarmente elevati registrati in precedenza per le singole aree si riflettono nell'indice sintetico, che nel complesso raggiunge un valore pari a 5,8. In un confronto, sono i segretari/componenti di segreteria maschi a registrare un punteggio più elevato.**

Fig. 32 - Indice di soddisfazione sul lavoro (punteggi medi, indici 0-10, min-max, poco-molto)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

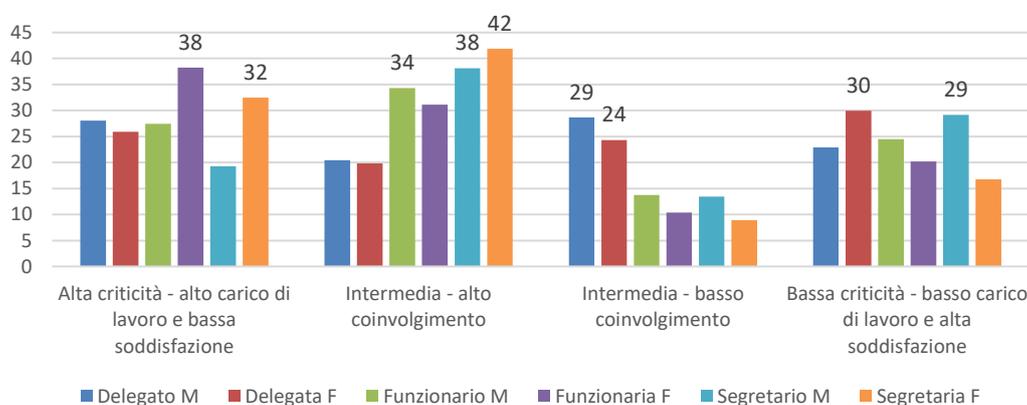
Per ottenere qualche indicazione aggiuntiva rispetto al grado di criticità vissuta, sono stati coniugati tra loro l'indice di carico di lavoro e l'indice di soddisfazione complessiva per ottenere **diverse fasce di criticità**:

1. **Alta criticità:** questo gruppo, composto da 482 persone pari al 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.
2. **Criticità intermedia (alto coinvolgimento)** – Tra le persone con un livello di criticità intermedia è possibile identificare due gruppi, con caratteristiche distinte. Un primo gruppo ha una criticità intermedia causata da un carico di lavoro elevato che però è controbilanciato da un'elevata soddisfazione per il proprio lavoro. In questo gruppo ricadono 479 persone pari al 27% dei rispondenti.
3. **Criticità intermedia (basso coinvolgimento)** – Questo terzo gruppo ha sempre un livello di criticità intermedia tuttavia generata non tanto da un carico di lavoro eccessivo, al contrario dalle persone di questo gruppo l'impegno lavorativo sindacale è considerato adeguato, piuttosto da un basso grado di soddisfazione per il proprio lavoro. A questo gruppo fanno parte 341 persone pari al 20% dei rispondenti.
4. **Bassa criticità** - Il quarto gruppo, composto da 428 persone pari al 25% dei rispondenti e invece inquadrabile con un livello di criticità basso poiché il carico di lavoro è giudicato adeguato ma al contempo la soddisfazione che si trae dal proprio lavoro è elevata.

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.

Il grafico successivo mostra le quote percentuali dei rispondenti per ruolo e genere divisi per i quattro gruppi individuati. In primo luogo, focalizziamo l'attenzione sul gruppo di sindacalisti ad alta criticità lavorativa, comprendere le caratteristiche di queste persone è molto importante, al fine di poter adottare interventi di natura organizzativa che possano migliorare la qualità del lavoro di queste persone. Il grafico successivo mette in luce chiaramente che è tra le funzionarie donne e tra le segretarie donne che si riscontrano le più elevate percentuali di persone con alta criticità lavorativa (rispettivamente 38% e 32%, contro una media del 28%).

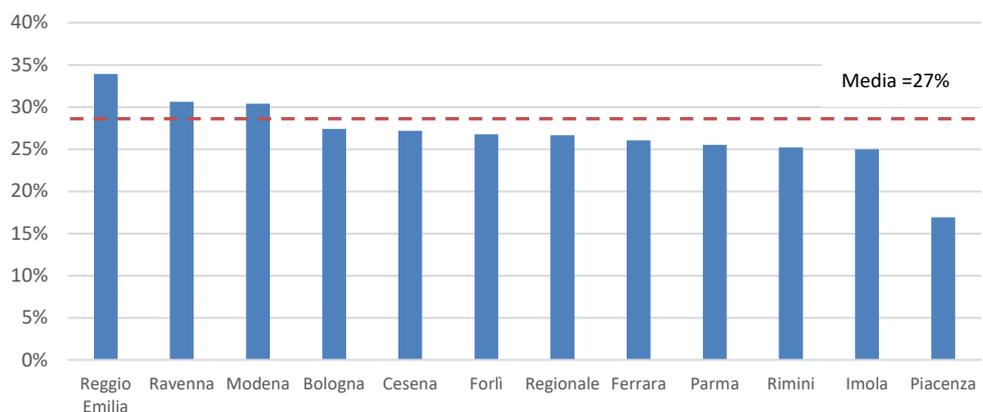
Fig. 33 - Quote percentuali delle persone per livello di criticità riscontrato nel lavoro sindacale (quote %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Dal punto di vista territoriale, quote più elevate di persone che presentano elevata criticità sono riscontrabili a Reggio Emilia (34% la media del 28%), Ravenna (31%) e Modena (30%) (Fig. 34), mentre guardando all'età quote più elevate di sindacalisti con elevato grado di criticità si riscontrano tra le persone più giovani (fasce di età 25- 34 e 34-44 anni). Per quanto riguarda la situazione familiare non ci sono rilevanti differenze in relazione allo stato civile, mentre un dato che può sorprendere è legato al fatto che riportano un maggiore livello di criticità i sindacalisti che non hanno figli. Questo potrebbe essere spiegato che l'assenza di impegni legati alla cura di figli amplia la disponibilità di tempo che viene dedicato al lavoro e con essa potenzialmente il carico di lavoro.

Fig. 34 – Presenza di persone con alta criticità lavorativa per territorio sindacale (quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Il livello di criticità intermedio ad alto coinvolgimento è generato da un alto carico di lavoro che però è compensato da un elevato livello di soddisfazione che se ne trae. Tra le persone con queste caratteristiche è tra i segretari che si riscontrano le quote più elevate, in particolare tra le segretarie donne: se sul totale dei rispondenti il 27% ricade in questo gruppo, tra le segretarie è ben il 42% e tra i segretari il 38%. Elevata è anche la quota dei funzionari uomini che è identificabile in questo secondo gruppo.

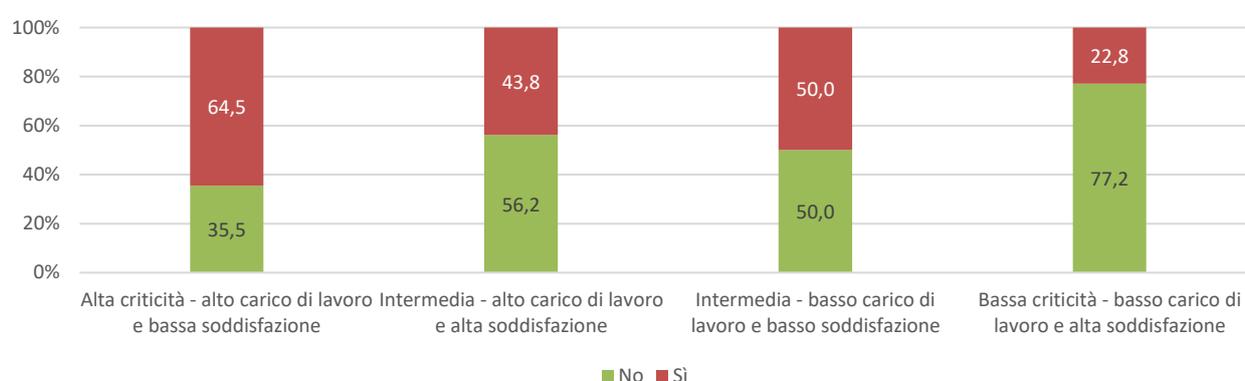
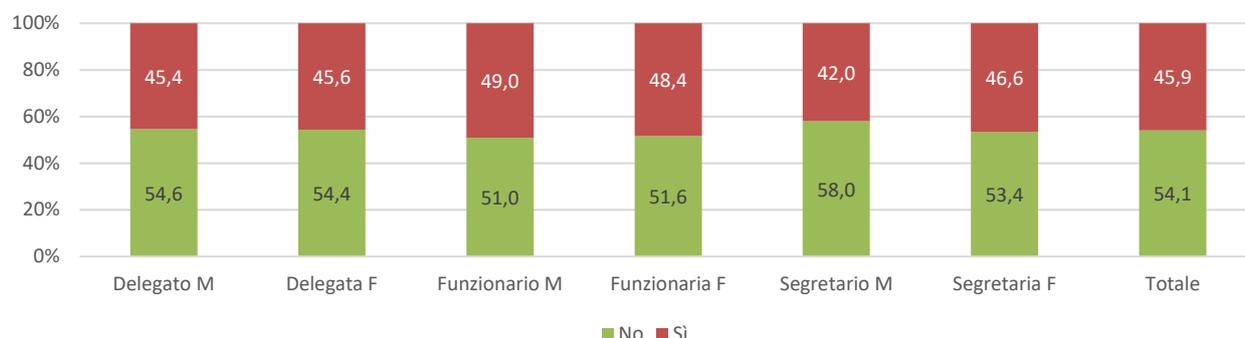
Il terzo livello di criticità è dato invece da un carico di lavoro considerato adeguato ma da una bassa soddisfazione. Questo gruppo è quindi completamente diverso dai precedenti perché in questo caso è l'insoddisfazione a prevalere e generare criticità, non il carico di lavoro. In questo gruppo quindi non ci sorprende trovare pochi funzionari e segretari, che abbiamo visto contraddistinguersi per alti carichi di lavoro, ma troviamo maggiormente i delegati. Su una media del totale dei rispondenti pari al 20% è soprattutto tra i delegati maschi che si riscontrano persone con queste caratteristiche (29%) e in seconda battuta tra le delegate donne (24%). Questo dato crediamo non sia da trascurare perché si mostra che circa un delegato su tre di fatto trae poca soddisfazione dal proprio lavoro sindacale.

Il quarto gruppo può essere identificato come quello che nel complesso si trova meglio nel proprio lavoro sindacale: il carico di lavoro è considerato adeguato e si trae alta soddisfazione dalla propria attività. In media un quarto dei rispondenti ricade in questo gruppo ed è soprattutto tra le delegate donne e i segretari uomini, due figure completamente diverse e quindi per ragioni probabilmente diverse, che si rilevano le quote più elevate della media.

Le criticità vissute si rilevano anche 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 (45,9%), 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 (64,5%) hanno pensato

di lasciare l'organizzazione, suggerendo dunque un importante grado di malessere, percentuale che decresce progressivamente per i soggetti a criticità intermedia (56,2%; 50%) e a bassa criticità (22,8%).

Fig. 35 - 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 Emilia-Romagna 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. È particolarmente importante comprendere sia i primi che i secondi e valutare se questi siano differenti per uomini e donne, fasce d'età e condizioni familiari. 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

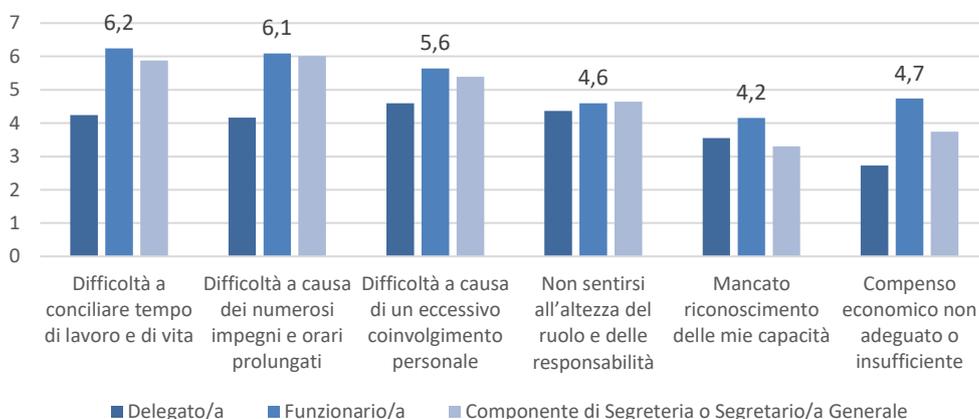
La figura seguente illustra i risultati relativi ai principali ostacoli che delegati/e, funzionari/e e segretari/e hanno incontrato nel percorso finora realizzato in CGIL.

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 (punteggio medio 5,1 su una scala da 0 a 10). L'eccessivo coinvolgimento personale, il non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità, il mancato riconoscimento delle capacità e il compenso economico non adeguato hanno riscontrato una rilevanza minore riportando in media un punteggio inferiore al 5.

Tuttavia, si evidenzia un maggiore "affaticamento" da parte dei funzionari, se paragonati ai delegati e ai componenti di segreteria. Questi infatti riportano in quasi tutte le risposte punteggi decisamente più elevati agli altri ruoli. Il maggiore distacco dei funzionari dai punteggi medi dei delegati e dei segretari lo si evidenzia in relazione alla componente economica, che può essere in parte legata a motivi oggettivi ma anche relativi al maggiore impegno che questo gruppo di sindacalisti avverte su di sé.

Da segnalare anche come i delegati si avvicinino alle valutazioni dei funzionari e dei componenti di segreteria solo rispetto ad alcuni elementi. In particolare, i delegati, a differenza degli altri due gruppi, non segnalano significative difficoltà di conciliazione o di gestione degli impegni, piuttosto condividono il non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità e il mancato riconoscimento, **a testimoniare le difficoltà del ruolo del delegato e probabilmente anche la necessità di un maggiore supporto nei suoi confronti da parte della struttura.**

Fig. 36 - Nel tuo percorso già fatto in CGIL quali tra i seguenti ostacoli hai incontrato?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

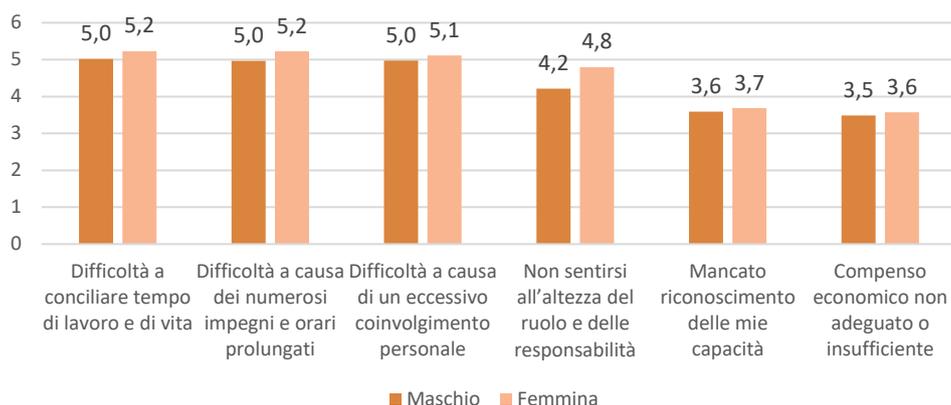


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

La figura successiva ci mostra le risposte alla stessa domanda analizzata in un'ottica di genere. Il primo elemento che emerge è la contenuta differenza tra uomini e donne nelle valutazioni date ai diversi ostacoli incontrati. In generale 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. Questo risultato può essere determinato da ragioni diverse, legate possibilmente ad un maggiore senso di insicurezza spesso alimentato dal contesto nel quale le donne si trovano a lavorare. **Nel complesso pare essere più il ruolo ricoperto nell'organizzazione che il genere a spiegare meglio le differenti valutazioni sulle difficoltà riscontrate.**

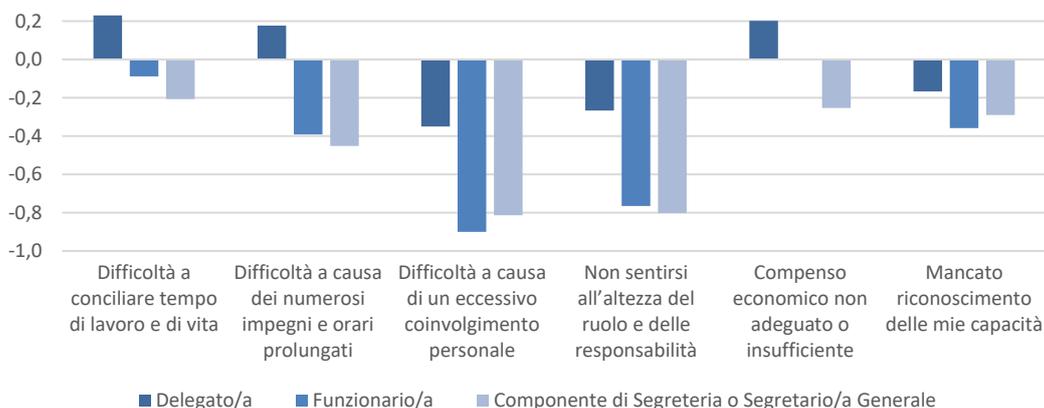
Volgendo lo sguardo al futuro (Fig. 38), non sorprende rilevare che le difficoltà che ci si attende sono nel complesso minori di quelle sperimentate nel passato. Questo è dovuto probabilmente a due elementi: una parte dei funzionari e dei segretari, che sono in CGIL già da diversi anni, ritengono di 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. Sono di fatto solo i delegati che si attendono di poter incontrare nel futuro maggiori ostacoli di quelli sperimentati sinora.

Fig. 37 - 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.

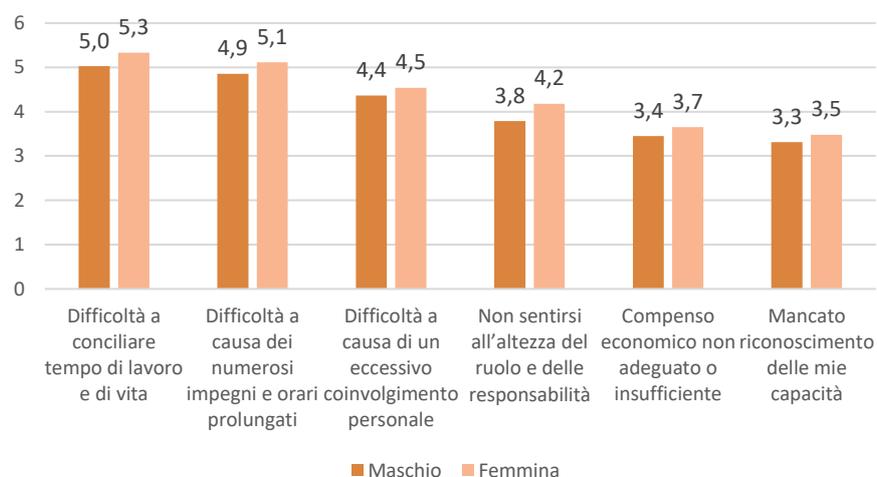
Fig. 38 - Nel percorso che ti aspetti di fare in futuro CGIL quali tra i seguenti ostacoli ti aspetti di incontrare?
(differenza punteggi medi sul futuro-punteggi medi sul passato)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Anche per quanto riguarda gli ostacoli previsti per il futuro (Fig. 39), la variabile di genere da sola non appare molto esplicativa: certamente le donne riportano punteggi più elevati ma le differenze rispetto agli uomini sono limitate. È necessario quindi tenere presente più elementi contemporaneamente al fine di caratterizzare meglio le differenze tra i rispondenti.

Fig. 39 - 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. Tra i delegati che hanno un impegno sindacale minore rispetto a quello in azienda, ovvero la quasi totalità (90%) dei delegati rispondenti, il 57% vorrebbe conservare immutato il proprio impegno dal punto di vista del tempo, mentre il 30% vorrebbe aumentarlo. Anche tra i delegati che hanno un impegno sindacale più consistente, uguale o superiore a quello in azienda, prevale la quota di quelli che vorrebbero mantenerlo invariato.

Tab. 3 Solo per i/le delegati/e - Rispetto al tuo attuale impegno sindacale, vorresti ridurlo, mantenerlo uguale e aumentarlo?

		Rispetto al tuo impegno sindacale, vorresti:						Totale	% di riga
		Ridurlo	% di riga	Mantenerlo uguale	% di riga	Aumentarlo	% di riga		
Nel corso dell'ultimo anno, le ore dedicate al lavoro sindacale sono state:	Superiori a quelle di lavoro nella mia azienda	5	9%	31	58%	17	32%	53	100%
	Uguali quelle di lavoro nella mia azienda	8	16%	31	61%	12	24%	51	100%
	Inferiori a quelle di lavoro nella mia azienda	107	14%	453	57%	228	29%	788	100%
Totale		120	13%	515	58%	257	29%	892	100%

Fonte: Ires Emilia-Romagna.

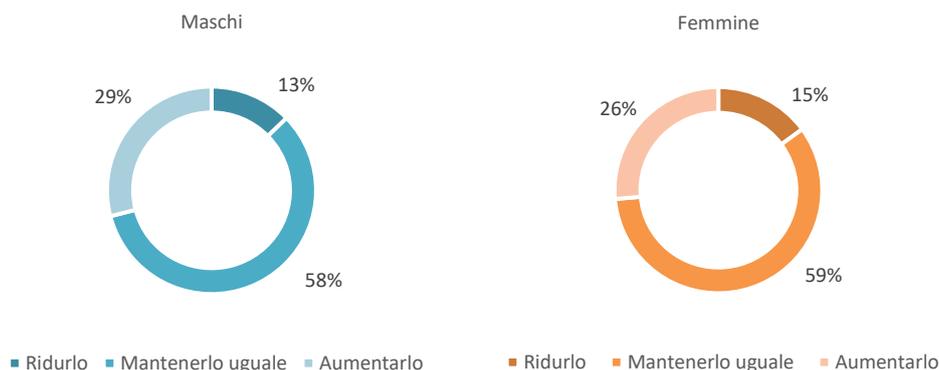
Tra le delegate e i delegati ci sono solo moderate differenze rispetto alle loro intenzioni sulla possibilità di variare l'attuale impegno sindacale. Le quote di uomini e donne che vorrebbero mantenerlo immutato sono sostanzialmente uguali, mentre si riscontra una percentuale più elevata di donne che vorrebbero ridurlo (15% rispetto al 13% degli uomini) e di conseguenza una percentuale più bassa di donne, rispetto agli uomini (rispettivamente 26% e 29%), che si dichiarano interessate ad aumentarlo.

Ma quali sono le motivazioni che spingono delegati e delegate verso un incremento del proprio impegno sindacale? La risposta è individuabile alla Figura 41.

Dominano indubbiamente gli aspetti valoriali, in particolare la condivisione dei valori della Cgil e la volontà di impegnarsi per la loro difesa e diffusione, unita alla possibilità di incontrare ed aiutare molte persone e di poter, anche attraverso la formazione, crescere nel lavoro e come individuo. In linea con questi aspetti il lavoro del sindacalista viene considerato appagante, diversamente motivazioni di natura materiale o organizzativa non sono rilevanti nel determinare la volontà di aumentare il proprio impegno sindacale. In

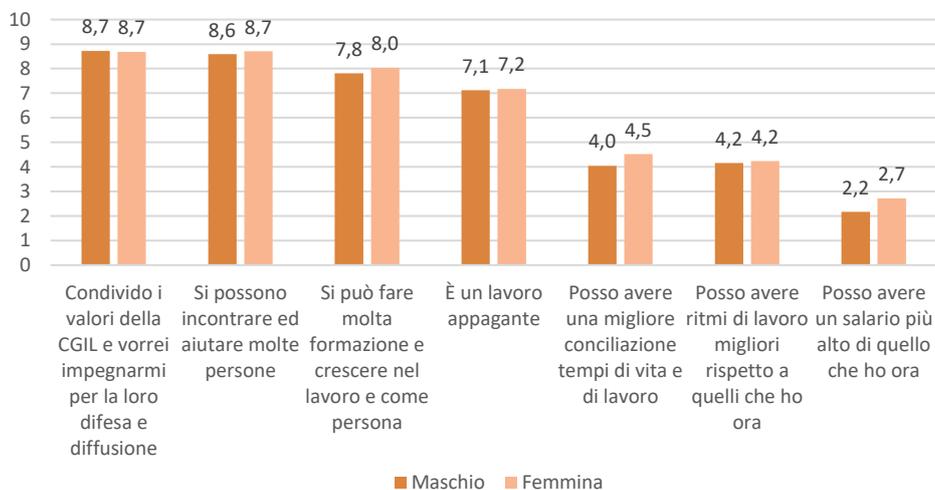
generale infatti non si ritiene che aumentandolo si possa avere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro o ritmi di lavoro migliori, né tantomeno un salario più elevato. Anche rispetto a queste opinioni le differenze di genere sono molto contenute: si nota solo una valutazione maggiore da parte delle donne sulla possibilità di vedere un miglioramento nella conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e anche un'evoluzione positiva sul fronte economico. Questa, seppur modesta, differenza tra delegate e delegati potrebbe essere spiegata dalle condizioni generali di lavoro delle donne, che spesso sia dal punto di vista della conciliazione che da quello salariale sono mediamente più fragili.

Fig. 40 - Solo per i/le delegati/e - Rispetto al tuo attuale impegno sindacale, vorresti ridurlo, mantenerlo uguale e aumentarlo?
(composizione percentuale)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 41 - Se volessi aumentarlo, quali sono i motivi principali?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

L'ultima domanda alla quale cerchiamo di dare risposta nella presente sezione è se le persone ad alta criticità lavorativa, individuate in precedenza come quelle che riportano contemporaneamente un alto carico e bassa soddisfazione, hanno affrontato maggiori ostacoli nel percorso fatto sinora in CGIL e che aspettative hanno sul futuro.

I due grafici che seguono, che distinguono le valutazioni date ai singoli ostacoli sperimentati nel passato e previsti per il futuro per il gruppo ad elevata criticità lavorativa e per tutti gli altri rispondenti, **mettono in luce chiaramente che i sindacalisti ad alta criticità lavorativa riportano punteggi più elevati su quasi tutti le tipologie di ostacoli tanto per quanto riguarda il passato che per il futuro.** I sindacalisti più affaticati e

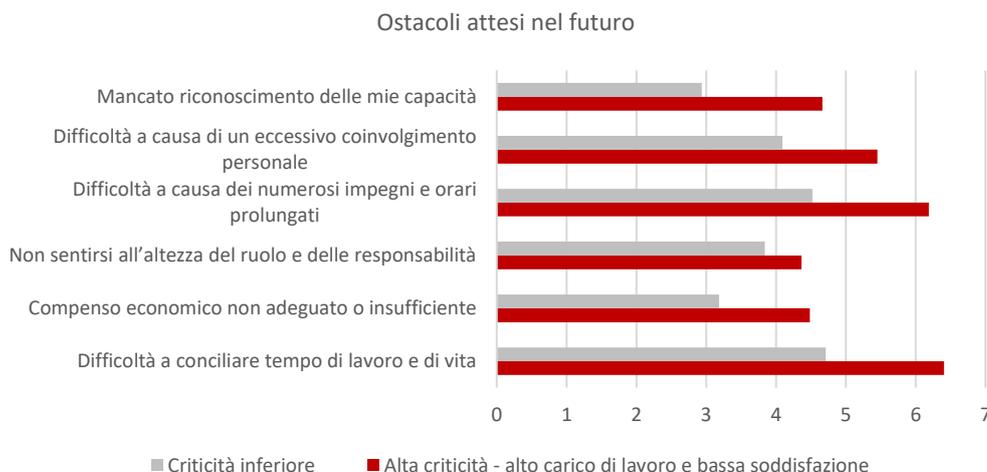
insoddisfatti hanno, rispetto agli altri, affrontato maggiori difficoltà soprattutto nella conciliazione tra tempo di vita e lavoro, per i numerosi impegni e orari prolungati, per un eccessivo coinvolgimento personale e mancato riconoscimento delle proprie capacità e il compenso economico non adeguato o insufficiente.

Fig. 42 - Ostacoli incontrati nel passato per gruppi di criticità
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 43 - Ostacoli attesi nel futuro per gruppi di criticità
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

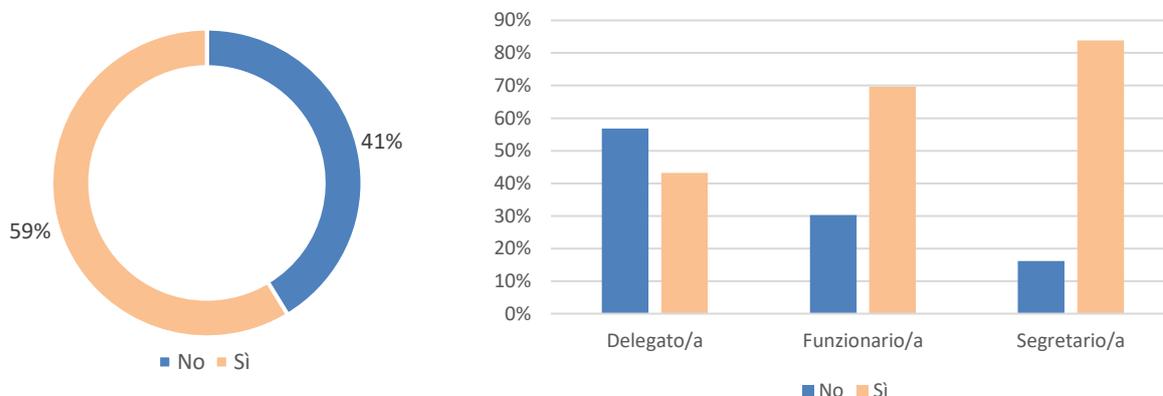
3.3.2 - I coordinamenti donne – politiche di genere

In questa sezione presentiamo i risultati relativi al livello di conoscenza, partecipazione e interesse rispetto alle attività dei coordinamenti donne – politiche di genere. Come anticipato in precedenza, questi organismi sono spazi autonomi delle donne costituiti ai diversi livelli dell'organizzazione, in alcune categorie previsti statutariamente. Nella presente ricerca ci siamo chiesti come questi luoghi vengano visti e vissuti nell'organizzazione regionale, 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: quasi il 60% di questi li conosce mentre una 4 persona su dieci non li conosce. La conoscenza di questi organismi è più diffusa, come è logico aspettarsi, tra chi è maggiormente inserito

nella struttura sindacale, come funzionari (70% li conosce) e i segretari (oltre l'80% ne è a conoscenza) mentre tra i delegati è una quota inferiore, pari a circa il 40%.

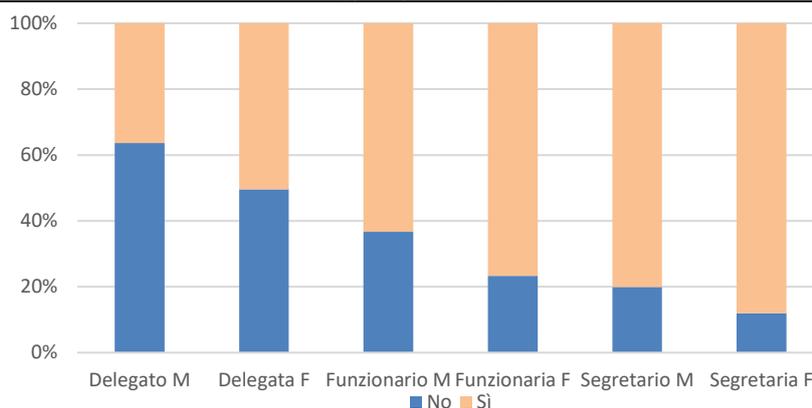
Fig. 44 - Conosci l'attività svolta dai coordinamenti donne – politiche di genere?
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

In un'ottica di genere il 65% delle donne conosce l'attività dei coordinamenti donne a fronte di un più contenuto 53% degli uomini. Anche in questo caso però è bene incrociare le dimensioni del ruolo e di genere. Come emerge dal grafico successivo, per ognuno dei tre ruoli identificati, le donne sono maggiormente a conoscenza dei coordinamenti donne rispetto agli uomini. Al crescere della responsabilità nella struttura sindacale, diminuisce la quota di uomini e donne che non è a conoscenza dell'attività dei coordinamenti, tuttavia è necessario sottolineare che **quasi il 40% dei funzionari uomini e oltre il 20% delle funzionarie donne non la conosce, così come il 20% dei segretari e poco oltre il 10% delle segretarie donne. Si tratta di quote elevate, che impongono una riflessione sulla centralità che viene rivolta alle tematiche di genere, probabilmente insufficiente se una così alta quota di sindacalisti, uomini e donne, non conosce le attività dei coordinamenti.**

Fig. 45 - Conosci l'attività svolta dai coordinamenti donne – politiche di genere?
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

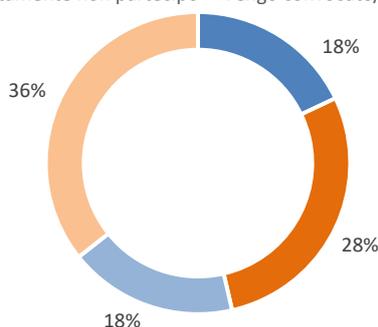
L'età dei rispondenti in questo caso è influente: come abbiamo visto la quota complessiva di chi non conosce l'attività dei coordinamenti donne è del 40%, tuttavia essa è più elevata nelle classi d'età più giovani mentre è molto più contenuta (15%) oltre i 65 anni. Questa netta differenza è probabilmente dovuta al fatto che la categoria dello Spi che accoglie certamente una quota importante dei rispondenti

ultrasessantacinquenni ha in molte delle sue leghe i coordinamenti donne che sono in molti casi attivi e ricchi in attività ed iniziative.¹⁰

A chi ha risposto di conoscere le attività dei coordinamenti donne, è stato chiesto se viene convocato e se partecipa o vorrebbe partecipare. Il grafico successivo illustra le risposte alla domanda: il 18% dei rispondenti non viene convocato e anche se lo fosse non vorrebbe partecipare, un secondo 18% viene convocato ma solitamente non partecipa, il 36% viene convocato e solitamente partecipa, e **infine un "interessante" 28% non viene convocato ma vorrebbe partecipare.**

Fig. 46 - Rispetto ai coordinamenti donne - politiche di genere:
(quote percentuali)

- Non vengo convocato/a e non vorrei partecipare
- Non vengo convocato/a ma vorrei partecipare
- Vengo convocato/a ma solitamente non partecipo
- Vengo convocato/a e solitamente partecipo

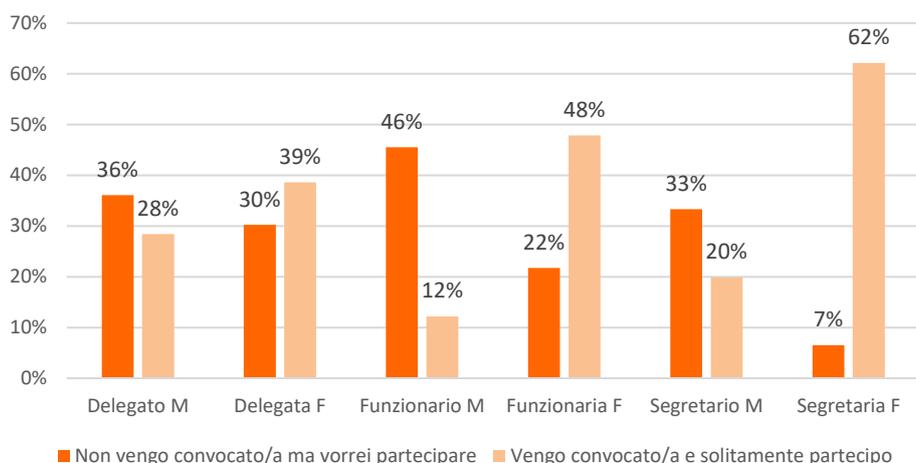


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

È fondamentale conoscere le caratteristiche dei rispondenti che partecipano se convocati, e ancor più quelli che non vengono convocati ma vorrebbero partecipare. 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 36%, ad essere convocato e a partecipare sono soprattutto le donne, in particolare se segretarie (62%) o funzionarie (48%) mentre in linea con la media il dato delle delegate. **Ancora più interessante è, a nostro avviso, la 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%).**

¹⁰ Nella ricerca "Il sindacato del futuro", Alta Scuola Spi Luciano Lama (2019), edizioni LiberEtà emerge che in Emilia-Romagna il 47% delle leghe ha un coordinamento donne.

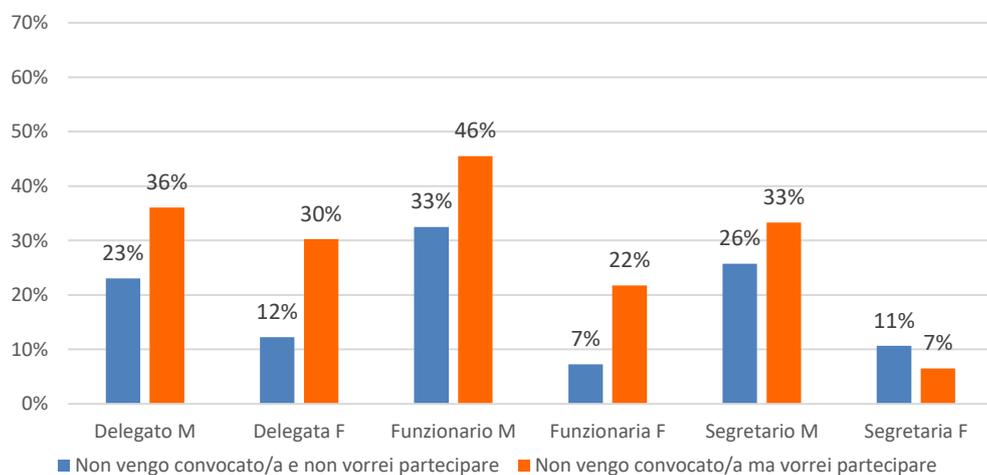
Fig. 47 - Rispetto ai coordinamenti donne - politiche di genere:
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

A ulteriore conferma dell'esistenza di spazi per ampliamento della partecipazione sui temi di genere, il grafico successivo mostra che tra le persone che non vengono convocate prevale il desiderio di esserlo, questo è particolarmente vero tra i funzionari uomini dove quasi la metà (45%) non viene convocato ma vorrebbe partecipare, ma anche per i segretari uomini (33%) e per i delegati dove oltre il 35% è in questa situazione. Infine, non trascurabili sono le quote delle donne che non vengono convocate ma vorrebbero partecipare: il 30% delle delegate, oltre il 20% delle funzionarie.

Fig. 48 - Rispetto ai coordinamenti donne - politiche di genere:
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

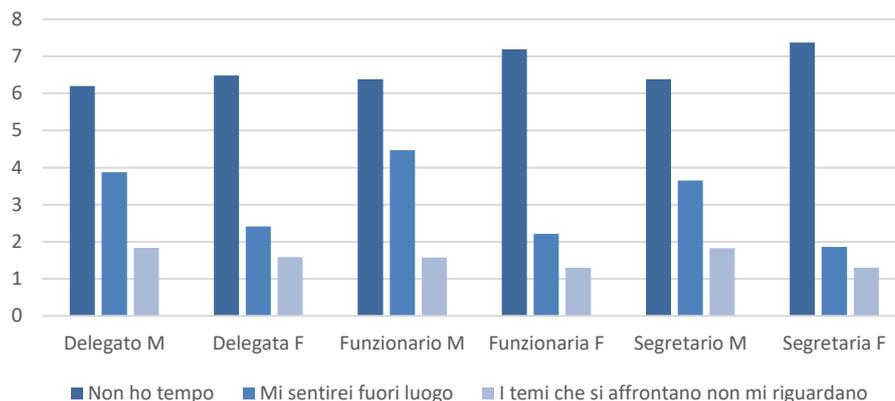
Quali sono le motivazioni che spingono verso la partecipazione ai coordinamenti donne, sia per chi già vi partecipa regolarmente sia per chi parteciperebbe se convocato? Queste sono legate soprattutto alla volontà ad impegnarsi a favore di una maggiore uguaglianza di genere ma anche quella di conoscere i bisogni di tutti per rappresentarli al meglio, anche nella contrattazione, leggermente meno importanza è stata data al desiderio di incidere sull'orientamento politico della Cgil su questi temi. I valori assegnati a queste motivazioni non cambiano significativamente a seconda delle variabili considerate (genere, ruolo, età ecc...).

Quali sono invece le motivazioni che spingono verso la non partecipazione? Ossia perché chi viene convocato non partecipa oppure non viene convocato e non vorrebbe modificare questa condizione perché

non desidera partecipare? In generale la mancanza di tempo è un fattore molto rilevante per spiegare la mancata partecipazione o desiderio di partecipazione, ma punteggi non trascurabili si registrano nell'affermazione "Mi sentirei fuori luogo", soprattutto tra i funzionari maschi, mentre è per tutti pressoché nulla la motivazione "I temi affrontati non mi riguardano".

Alla luce dell'interesse rivolto ai coordinamenti donne e ai temi di genere anche da parte di chi attualmente non viene convocato, potrebbe essere utile un ripensamento e una riorganizzazione di questi organismi.

Fig. 49 - Quanto incidono i seguenti fattori sulla non 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 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 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.

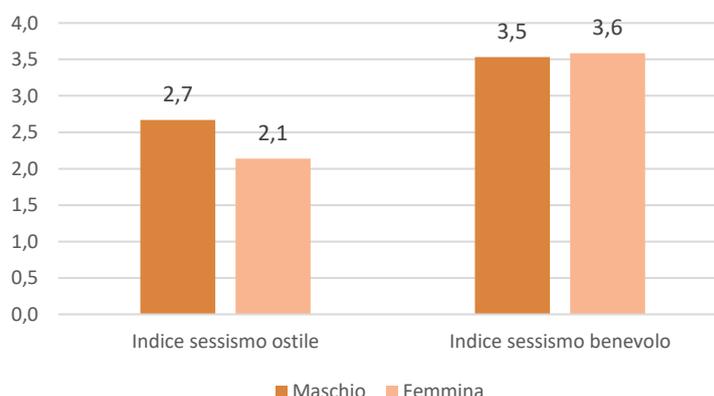
Tab. 4 – Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni? (punteggi medi, indici 0-10, min-max)

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

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 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.**

Fig. 50 – Indici di sessismo ostile e benevolo per genere (punteggi medi, indici 0-10, min-max)

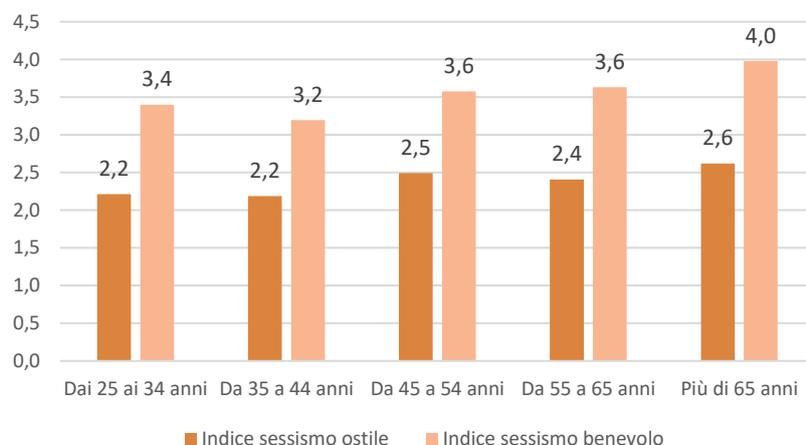


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Per quanto nel complesso i valori dei due indici siano bassi, si evidenziano comunque delle differenze non solo tra uomini e donne ma anche su altri fattori che influiscono evidentemente sul grado di sessismo. Inoltre, vedremo anche come, a conferma di quanto già messo in luce dalla letteratura su questo tema, le due forme di sessismo si muovono insieme, come due facce della stessa medaglia.

In primo luogo, il grafico successivo illustra come sia il sessismo ostile che quello benevolo tende ad essere maggiormente presente nelle classi d'età più mature: entrambi gli indici infatti crescono al crescere della fascia d'età dei rispondenti.

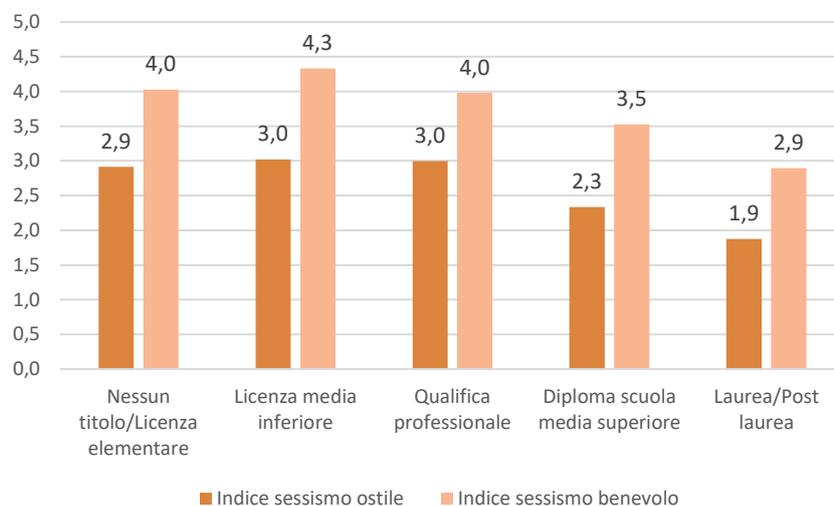
Fig. 51 - Indici di sessismo ostile e benevolo per classe d'età
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Oltre all'età, ancor più determinante è il titolo di studio: la figura successiva mostra come i due indici di sessismo tocchino il loro massimo in corrispondenza di bassi titoli di studio, mentre calano progressivamente man mano che il titolo di studio è maggiore.

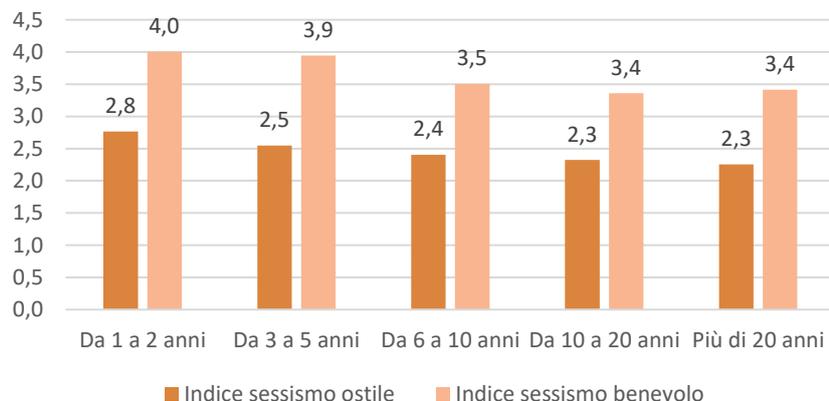
Fig. 52 - Indici di sessismo ostile e benevolo per titolo di studio
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Se il sessismo cresce in corrispondenza di classi d'età più alte e diminuisce per titoli di studio più elevati, anche **l'appartenenza alla CGIL ha un effetto positivo a favore della sua riduzione**. Le figure successive mostrano che 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.

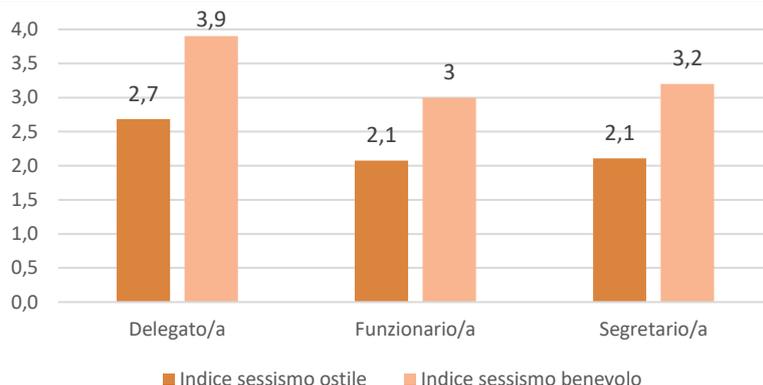
Fig. 53 – Da quanto tempo lavori in Cgil (considerando, se svolto, anche il periodo da delegato/a sindacale Cgil)?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

*Nota: è stato escluso il risultato relativo al gruppo di persone che lavorano da meno di un anno perché con un numero di rispondenti molto inferiore rispetto agli altri dunque non significativo.

Fig. 54 - Indici di sessismo ostile e benevolo per ruolo sindacale
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

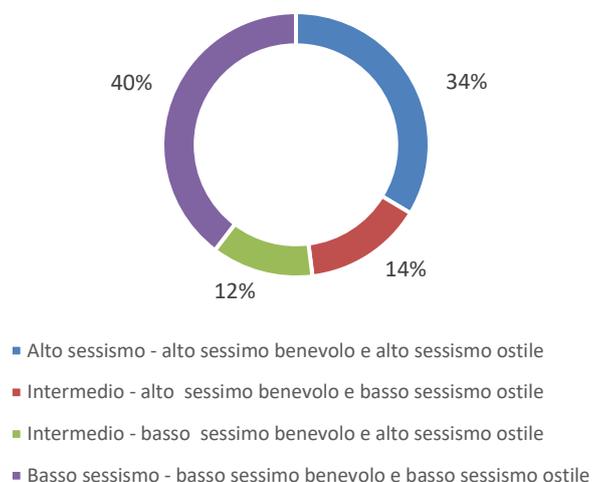


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Come abbiamo visto nel complesso i livelli medi di sessismo sono in generale piuttosto contenuti, tuttavia è possibile anche in questo caso cercare di comprendere le caratteristiche delle persone che riportano livelli di sessismo, ostile e benevolo, più alti della media. In primo luogo, esiste un gruppo consistente di persone, pari al 34% dei rispondenti che riporta livelli di sessismo più elevati della media sia nella forma ostile che benevola. Esiste poi un gruppo, pari al 40% dei rispondenti, che presenta punteggi molto bassi sia rispetto al sessismo ostile che quello benevolo. In sostanza, i rispondenti si presentano piuttosto polarizzati. Si dividono sostanzialmente in due grandi gruppi: alto e basso sessismo, i due gruppi intermedi che riportano solo il sessismo ostile o solo quello benevolo con un punteggio elevato sono di dimensioni inferiori, poco superiori al 10%.

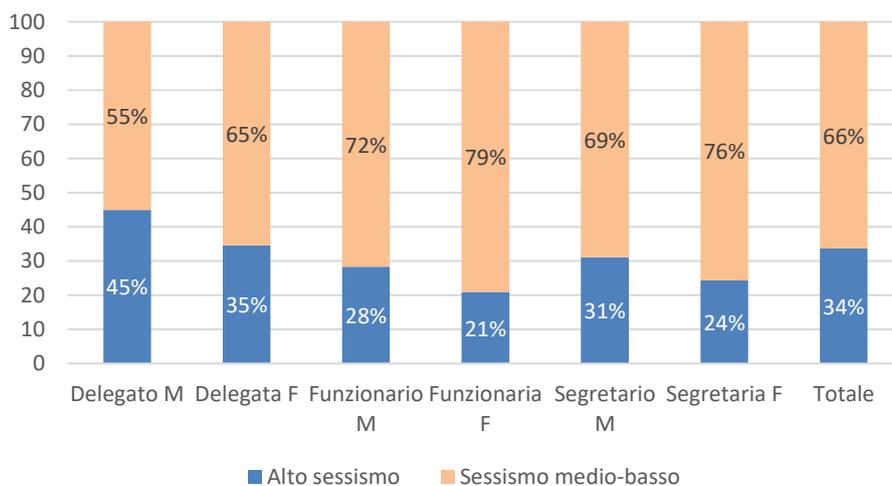
La figura 55 ci mostra come i maggiori livelli di sessismo trasversalmente ai ruoli e genere, ma tra i delegati uomini si tocca la percentuale più elevata (45%).

Fig. 55 - Gruppi ad alto e basso sessismo
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Fig. 56 - Alto sessismo per ruolo e genere
(quote percentuali)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

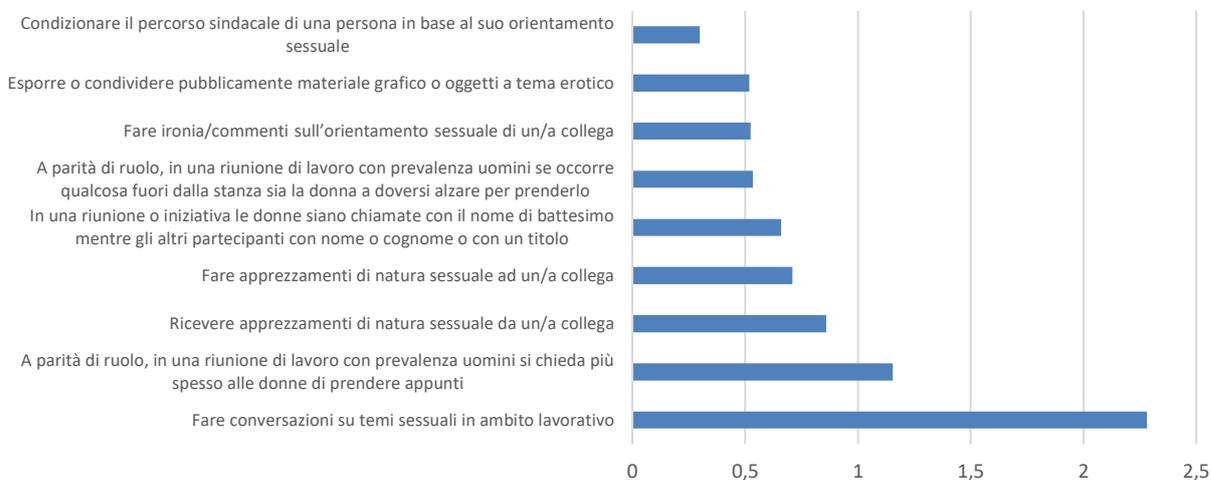
3.4.2 - Comportamenti sessisti, discriminazione e molestie

Dopo avere analizzato il grado di sessismo presente nella CGIL dell'Emilia-Romagna, 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 in CGIL 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 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).

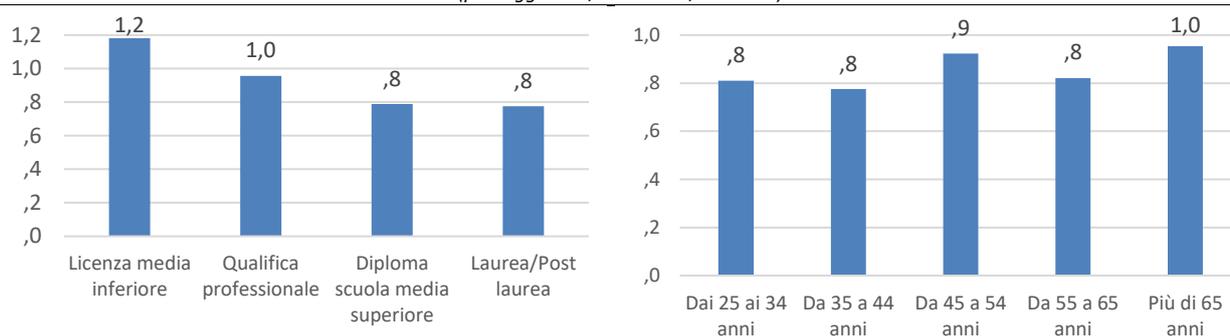
Fig. 57 - Quanto ritieni accettabili i seguenti comportamenti?
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Anche in questo caso la rosa dei comportamenti illustrata in precedenza è stata sintetizzata in un unico indice. Come mostrano i due grafici successivi l'indice di accettabilità dei comportamenti sessisti/discriminatori, per quanto si mantenga ai minimi livelli, varia a seconda del titolo di studio e della classe di età. L'indice di accettabilità decresce all'aumentare del titolo di studio e aumenta al crescere dell'età. In sostanza, il grado di sessismo analizzato nella sezione precedente e l'accettabilità dei comportamenti si muovono insieme: **così come il grado di sessismo diminuisce al crescere del titolo di studio e aumenta al crescere della fascia di età, lo stesso accade al grado di accettabilità dei comportamenti.** Tuttavia, come era logico aspettarsi, **la trasformazione di convinzioni sessiste in comportamento non è immediata, questo contribuisce a spiegare perché l'indice di accettabilità dei comportamenti è inferiore a quello di sessismo.**

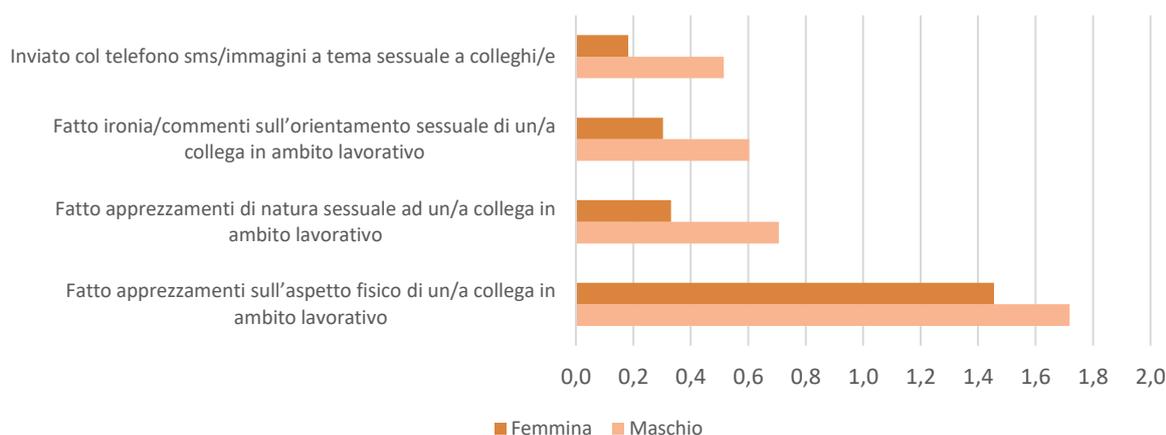
Fig. 58 - Indice di accettabilità dei comportamenti sessisti per titolo di studio e classe d'età
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



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



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

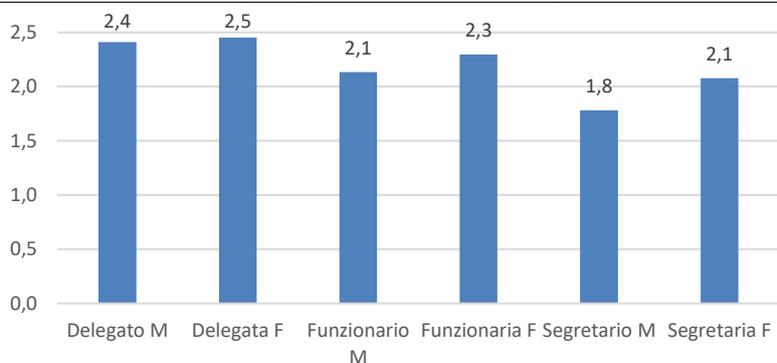
Il disagio sperimentato da alcune persone a causa del sessismo non è confinato a comportamenti che interessano l'area sessuale oppure la divisione dei ruoli. Un aspetto ulteriore nel quale si possono rilevare differenze di genere è nel riconoscimento del proprio ruolo e delle proprie capacità. Per questa 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 e in una lettura di genere le differenze sono minime (Fig. 60).

Fig. 60 - Nell'ambito del lavoro sindacale quanto spesso hai sperimentato le seguenti situazioni:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)



Fonte: Ires Emilia-Romagna.

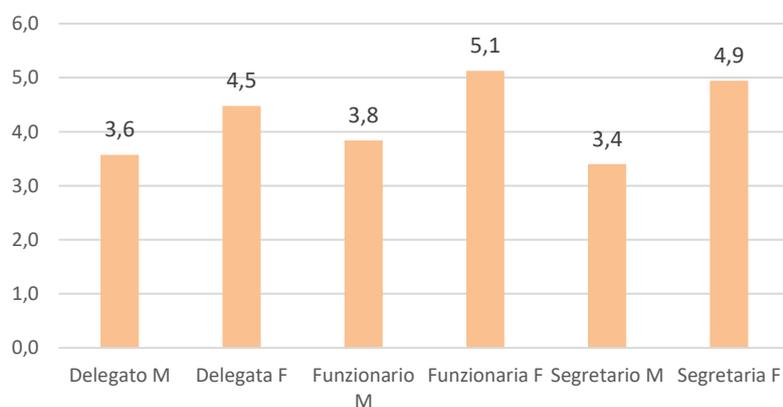
Fig. 61 - Indici di non riconoscimento del proprio ruolo per ruolo sindacale e genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



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 il grado di disagio provato davanti ad un mancato riconoscimento del proprio ruolo è pari a 4, per le funzionarie donne e le segretarie donne questo raggiunge livelli più elevati, vicino al 5.

Fig. 62 - Indici di disagio da mancato riconoscimento del proprio ruolo per ruolo sindacale e genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

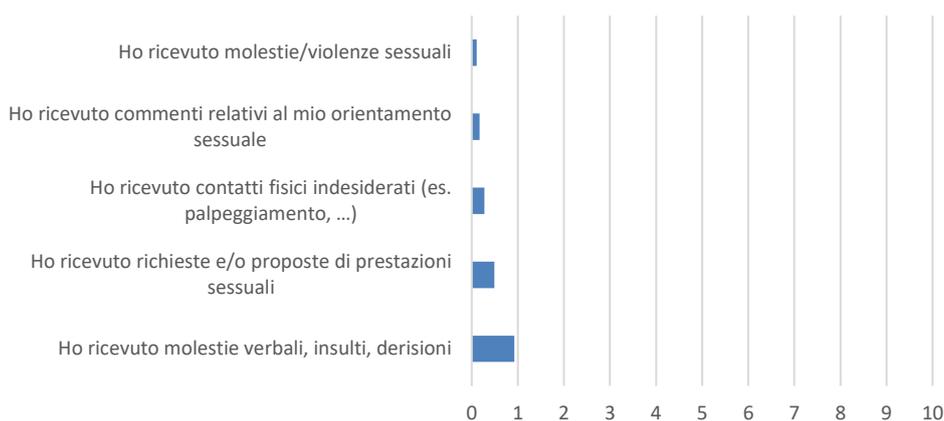


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

Nel questionario è stato anche domandato se nell'ambito del lavoro sindacale le persone avessero ricevuto un trattamento sfavorevole una volta tornati da un periodo di assenza per la cura dei familiari (ad esempio utilizzando la maternità, paternità o legge 104) oppure se avesse ricevuto un trattamento sfavorevole al ritorno da un periodo di assenza per malattia o infortunio. I casi in cui si sono verificate queste circostanze sono veramente ridottissimi, quasi inesistenti. Per questa ragione non riteniamo utile approfondire l'analisi, tuttavia è importante sottolineare che sebbene queste situazioni nel complesso si siano verificate molto raramente si nota comunque come a sperimentarle più frequentemente, sebbene su valori minimi, siano le donne rispetto agli uomini.

È stato domandato infine 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 è invece la forma della molestia verbale, insulto o derisione.

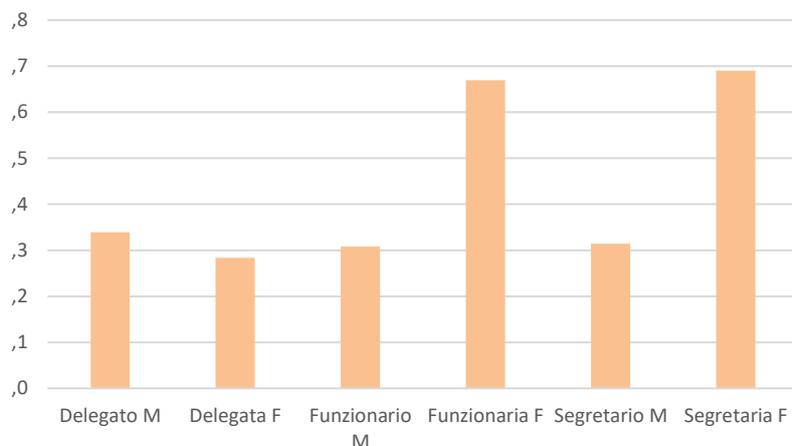
Fig. 63 - Quanto spesso nell'ambito del tuo lavoro sindacale hai sperimentato le seguenti situazioni:
(punteggi medi, indici 0-10, mai-sempre)



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 in particolare le funzionarie e le segretarie a sperimentare con una maggiore frequenza episodi di violenza, soprattutto verbali.

Fig. 64 - Indici di molestia per ruolo sindacale e genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)

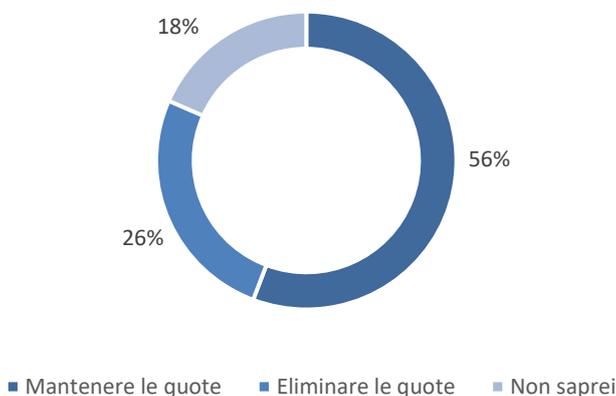


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

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 nella Cgil dell'Emilia-Romagna. 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 56% dei rispondenti ha affermato che vorrebbe mantenere le quote mentre il 26% che le vorrebbe eliminare, il 18% 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. 65 - Vorresti mantenere o eliminare le quote di rappresentanza?
(percentuali rispondenti)

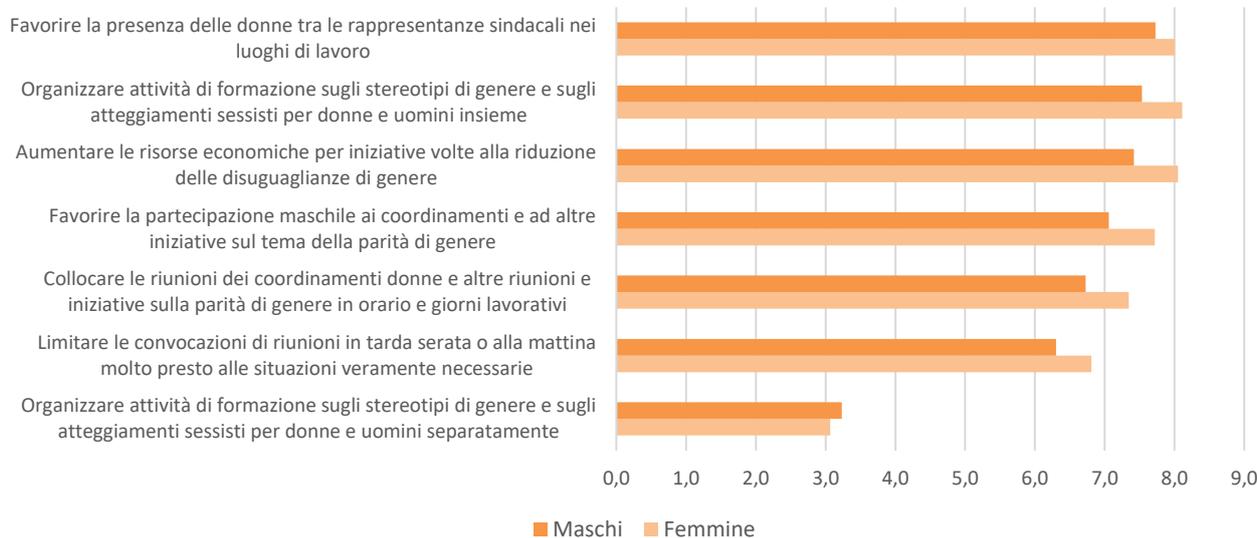


Fonte: Ires Emilia-Romagna.

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. È interessante sottolineare come le classi di età più mature o le persone con titoli di studio inferiore, ovvero le persone tra le quali si evidenziava un livello di sessismo superiore, sono anche quelle che attribuiscono meno importanza alla compartecipazione di uomini e donne alle iniziative e ai luoghi di discussione sulle tematiche di genere.

Fig. 66 - Indici di molestia per ruolo sindacale e genere
(punteggi medi, indici 0-10, min-max)



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 264 persone, con una grande varietà nelle risposte. La larga parte delle proposte e commenti può essere suddivisa in due gruppi: quelle hanno guardato maggiormente ad interventi verso l'esterno dell'organizzazione, numericamente inferiori, 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.

Più numerose son 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. Si riportano sotto alcuni esempi ritenuti maggiormente significativi.

"Ritengo sarebbe utile promuovere coordinamenti di genere e non solo coordinamenti donne, in quanto se si vuol realmente superare le disuguaglianze, vanno coinvolti entrambi i sessi." (Funzionario maschio)

"Momenti di incontro, per confrontarsi, porre dubbi, sciogliere divergenze. Gli incontri devono avere le presenze di entrambi i sessi dello stesso luogo di lavoro. Un modo che possa favorire lo scambio con pari opportunità." (Componente di segreteria femmina)

"Sarebbe ormai il tempo di cambiare il linguaggio e di consentire a donne e uomini di vivere l'organizzazione non come un tutto assoluto ma come una parte importante della propria vita senza essere obbligati a rinunciare a relazioni esterne all'organizzazione. [...] La struttura dell'organizzazione è ripetitiva e non correlata. Ogni livello propone iniziative ripetitive, non esiste una comunicazione-organizzazione trasversale e un dialogo fattivo. Viene richiesto a molti di noi di duplicarsi, occuparsi dei lavoratori – che dovrebbero essere la nostra priorità – partecipare a mille iniziative e mille riunioni. Viene richiesto a molti di noi di assumersi responsabilità anche personali importanti. Spesso le donne ma per fortuna di recente anche gli uomini, rinunciano a molti incarichi per dedicarsi anche alla propria vita personale-famigliare. Per ciò che concerne la disuguaglianza di genere, l'organizzazione dovrebbe aprirsi ad un nuovo linguaggio e a nuove modalità, donne e uomini hanno per natura modalità diverse di interpretare e affrontare le situazioni. Sarebbe necessario non lavorare su vecchi schemi ma liberare nuove energie, che riguardano donne e uomini." (Componente di segreteria femmina)

"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, giornata di ferie aggiuntiva per il giorno del compleanno e per la festa delle donne" (Funzionaria femmina)

"Serve una formazione mirata non soltanto per i funzionari e per l'apparato ma anche per tutti i delegati, sulla parità di genere e sul ruolo della donna ma anche dell'uomo nel mondo moderno, che non è più solo lavoratore, ma anche padre, figlio, marito e in quest'ottica capire come si può adattare la contrattazione a tutti i livelli ai nuovi impegni dell'uomo e della donna." (Funzionaria femmina)

“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.” (Componente di segreteria femmina)

“Servirebbero test come questo più di frequente... almeno chiunque può fermarsi a ragionare 5 minuti su quella che sta facendo e su come lo sta facendo” (Funzionario maschio)

“Sarebbe auspicabile maggiore flessibilità di orari soprattutto per i neo-genitori anche all’interno della Cgil, compreso i nostri servizi [...]. 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” (Funzionaria femmina)

CAPITOLO 4 – SINTESI E RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La ricerca Wo.men ha avuto come obiettivo iniziale quello di mappare la presenza delle donne all'interno delle strutture della CGIL dell'Emilia-Romagna, confrontandola con quanto previsto dallo Statuto ove stabilisce che "nessuno dei sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%" e, parallelamente, 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.

Attraverso un questionario online destinato a tutti i componenti, uomini e donne, delle assemblee generali confederali e di categoria della regione è stato quindi analizzato se e come le donne sperimentino in misura maggiore o diversa dagli uomini problematiche relative alla conciliazione tempo di 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.

La mappatura della presenza delle donne nelle strutture della CGIL dell'Emilia-Romagna ha messo in luce l'eterogeneità presente sia tra territori che tra categorie e ha fatto emergere spazi di miglioramento, tanto nei primi quanto nei secondi, in termini di piena applicazione della norma antidiscriminatoria dello Statuto. Al contempo il lavoro ha anche evidenziato come ci siano territori e categorie dove l'equilibrio di genere nei ruoli apicali, anche in considerazione della quota relative di donne iscritte, sia stato effettivamente raggiunto.

L'indagine 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.

Il primo elemento che emerge con evidenza è che le differenze di genere da sole non sono sufficienti a descrivere e comprendere appieno la complessità dei temi affrontati. In altre parole, analizzando i risultati ottenuti rispetto al carico di lavoro, alla soddisfazione sul lavoro, agli ostacoli incontrati, al grado di sessismo emerge come considerando la sola differenza nelle risposte tra uomini e donne questa non sia così marcata come ci si poteva attendere dalle evidenze qualitative emerse nel focus group di apertura della ricerca. Certamente una lettura trasversale dei risultati in un'ottica di genere mostra nel complesso un maggiore affaticamento delle donne rispetto agli uomini, tuttavia le differenze rispetto alle stesse valutazioni espresse dalla componente maschile sono molto contenute. È stato necessario quindi approfondire l'analisi e considerare contemporaneamente più fattori. In particolare, emerge dalla ricerca come il ruolo dei rispondenti ovvero se fossero delegati, funzionari, componenti di segreteria, incrociato al genere, avessero maggiori capacità esplicative. La lettura dei dati ha avuto quindi al centro questi due aspetti: il ruolo e il genere dei rispondenti, affiancati da altre variabili di analisi quali l'età, lo stato civile, la presenza di figli, il titolo di studio, il tempo trascorso in CGIL.

Volgendo lo sguardo alla 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 come 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, 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. Inoltre, 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.

Rispetto ad un secondo elemento che condiziona la vita lavorativa ossia la 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.

A fianco degli elementi che causano fatica nel lavoro sindacale sono stati analizzati i fattori che generano motivazione e soddisfazione. 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. A questa visione sono collegati i fattori che influiscono sul grado di soddisfazione, che risulta elevata grazie alla coerenza con i propri interessi/passioni, le buone relazioni umane e il riconoscimento da parte del proprio funzionario/segretario di riferimento mentre retribuzione è l'elemento che presenta maggiori criticità sul piano della soddisfazione. I segretari maschi sono tra i rispondenti coloro che si dichiarano maggiormente soddisfatti del proprio lavoro.

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. 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, 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. Ci siamo successivamente chiesti chi sono questi sindacalisti ad elevata criticità lavorativa. 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.

Se la ricerca fa emergere quindi uno stato di elevato affaticamento soprattutto tra i funzionari, in particolare se donne e in età compresa tra i 35 e 44 anni, anche tra i delegati rispondenti, che nel 90% dei

casi svolgono l'attività sindacale per un numero di ore inferiore a quelle dedicate al lavoro in azienda, emergono alcuni aspetti di miglioramento in relazione al loro impegno. 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. Rafforza questa evidenza il giudizio che i rispondenti hanno dato sulla formazione svolta, dove emerge come siano soprattutto i funzionari e i segretari a partecipare a momenti formativi, con una modalità anche più strutturata e frequente nel tempo. Tra i delegati sono solo il 10% dei rispondenti, ovvero quelli che dedicano al lavoro sindacale un numero di ore superiore a quello in azienda, vale a dire i "quasi-funzionari" a registrare un livello di partecipazione alla formazione analoga a quella di funzionari e segretari, per gli altri il dato è decisamente inferiore.

Volgendo lo sguardo 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 del funzionamento di questi organismi e la possibilità di raggiungere gli obiettivi che si pongono. 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. Si tratta di quote elevate, che impongono una riflessione sulla centralità che viene rivolta alle tematiche di genere, probabilmente insufficiente davanti ad una così alta quota di sindacalisti, uomini e donne, che non conosce le attività dei coordinamenti. 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.

Una parte consistente della ricerca è stata dedicata alla valutazione della presenza di sessismo nelle strutture della CGIL Emilia-Romagna, inteso come 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, analizzato nella sua forma ambivalente ossia ostile e benevola. Come approfondito nel rapporto, 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.

Nel complesso i livelli di sessismo presenti tra i rispondenti sono 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. Tuttavia, è interessante notare come sessismo ostile e benevolo siano 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. Su questi aspetti e sull'acquisizione di consapevolezza attraverso iniziative e formazione dell'esistenza di stereotipi, spesso inconsapevoli, si aprono quindi grandi spazi di miglioramento a favore di una maggiore uguaglianza di genere. Ulteriori approfondimenti ci confermano che ci sono fattori che influenzano il grado sessismo, sia nella forma ostile che quella ostile che quella benevola: questo è infatti inferiore nei rispondenti con titoli di studio più elevati e nelle fasce d'età più giovani. Inoltre, emerge chiaramente come stare a lungo in un contesto culturale che si impegna a contrastare le disuguaglianze di genere ha risvolti positivi: il grado di sessismo si riduce al crescere del numero di anni trascorsi in CGIL.

La presenza infine 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. Infine, nel questionario era stato lasciato un campo aperto per dare la possibilità ai rispondenti di fare proposte in autonomia. Nel complesso a questo campo aperto hanno risposto 264 persone, con una grande varietà nei contributi. La larga parte delle proposte e commenti hanno guardato maggiormente ad interventi relativi alle modalità di lavoro interne alla CGIL volti soprattutto a proporre 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. Le proposte 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. Dai campi aperti emerge anche lo stato di "affaticamento" che un gruppo consistente di persone vive, come è stato messo in luce in precedenza e conseguenti proposte su come migliorare la vita lavorativa in CGIL.

Nel complesso la ricerca Wo.men si è caratterizzata per una elevata partecipazione che ha mostrato un interesse diffuso per i temi affrontati, tanto tra le donne quanto tra gli uomini, e ha aperto molti spazi di riflessione sulla qualità della vita lavorativa e sulle differenze di genere nelle strutture della CGIL Emilia-Romagna. Le evidenze sono altamente eterogenee e non è stato possibile descrivere con uno sguardo rapido dall'alto il quadro che progressivamente stava emergendo. Al contrario, è stato necessario approfondire l'analisi per individuare l'esistenza di gruppi tra loro differenti sia rispetto alla valutazione del proprio lavoro sindacale che in relazione al sessismo e alle tematiche di genere.

Da una parte sono emersi alcuni stati di affaticamento che sono in relazione al ruolo e al genere del rispondente. Sono soprattutto i funzionari, in particolare se donne e tra i 35 e i 44 anni, che mostrano maggiormente i segni di tensione per un lavoro che spesso è molto impegnativo come carico di impegni e

stress e non sempre è in grado di restituire in termini di soddisfazione. Questo è legato anche al fatto che l'aspetto valoriale del proprio lavoro sindacale è molto importante, decisamente superiore a quello materiale, e di conseguenza anche le aspettative sul grado di soddisfazione sono maggiori rispetto ad altri contesti lavorativi. Anche nei confronti del ruolo del delegato, di straordinaria importanza, emerge la necessità di un maggiore impegno della struttura per fornire gli strumenti necessari per il suo ruolo, a partire dalla formazione.

Il sessismo nel complesso si è mostrato molto basso sebbene, in linea con la letteratura che studia questi temi e contrariamente ad una credenza diffusa, esso sia presente tanto negli uomini quanto nelle donne, seppure in forma leggermente diversa. Possibilità di miglioramento si aprono ideando iniziative, modalità organizzative e luoghi, includendo in questo caso anche un ripensamento dell'attuale funzionamento dei coordinamenti donne, che consentano di approfondire ed estendere la consapevolezza degli stereotipi di genere e le modalità di relazione tra uomini e donne al fine di ridurre le disuguaglianze e migliorare la qualità del lavoro sindacale sia interamente che esternamente, anche nella contrattazione.

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 <input type="radio"/>	Parm a <input type="radio"/>	Reggi o Emilia <input type="radio"/>	Moden a <input type="radio"/>	Bologn a <input type="radio"/>	Imol a <input type="radio"/>	Ferrar a <input type="radio"/>	Ravenn a <input type="radio"/>	Forl i <input type="radio"/>	Cesen a <input type="radio"/>	Rimin i <input type="radio"/>	Regional e <input type="radio"/>
---------------------------------------	------------------------------------	---	-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--

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

Flai, Fillea, Fiom, Filctem, Filt, Slc <input type="checkbox"/>	Filcams, Fp, Fisac, Flc, Nidil, Spi <input type="checkbox"/>	Confederale <input type="checkbox"/>
--	---	---

3. *Ruolo ricoperto nell'organizzazione:

Delegato/a <input type="radio"/>	Funzionario/a <input type="radio"/>	Componente di Segreteria o Segretario/a Generale <input type="radio"/>
-------------------------------------	--	---

➔ 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	<input type="radio"/>
Uguali quelle di lavoro nella mia azienda	<input type="radio"/>
Inferiori a quelle di lavoro nella mia azienda	<input type="radio"/>

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 <input type="radio"/>	Da 3 a 5 anni <input type="radio"/>	Da 6 a 10 anni <input type="radio"/>	Da 10 a 20 anni <input type="radio"/>	Più di 20 anni <input type="radio"/>
--------------------	--	--	---	--	---

DATI SOCIO-DEMOGRAFICI

5. *Sesso

Maschio <input type="radio"/>	Femmina <input type="radio"/>
-------------------------------	-------------------------------

6. Nazionalità

Italiana <input type="radio"/>	UE 28 <input type="radio"/>	Extra UE 28 <input type="radio"/>
--------------------------------	-----------------------------	-----------------------------------

7. Classe di età

Meno di 25 anni <input type="radio"/>	Dai 25 ai 34 anni <input type="radio"/>	Da 35 a 44 anni <input type="radio"/>	Da 45 a 54 anni <input type="radio"/>	Da 55 a 65 anni <input type="radio"/>	Più di 65 anni <input type="radio"/>
--	--	--	--	--	---

8. Titolo di studio

Nessun titolo/ Licenza elementare <input type="radio"/>	Licenza media inferiore <input type="radio"/>	Qualifica professionale <input type="radio"/>	Diploma scuola media superiore <input type="radio"/>	Laurea/Post laurea <input type="radio"/>
---	---	---	--	---

9. Stato civile

Celibe/nubile <input type="radio"/>	Coniugato/a Convivente <input type="radio"/>	Separato/a Divorziato/a <input type="radio"/>	Vedovo/a <input type="radio"/>
--	---	--	-----------------------------------

10. Hai figli?

No <input type="radio"/>	Sì, tra cui almeno uno minore di 16 anni <input type="radio"/>	Sì, maggiori di 16 anni <input type="radio"/>
-----------------------------	---	--

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)	<input type="radio"/>				
Gestire picchi di lavoro	<input type="radio"/>				
Lavorare sotto stress	<input type="radio"/>				
Affaticamento mentale	<input type="radio"/>				
Affaticamento fisico	<input type="radio"/>				
Pensare al lavoro anche negli orari/giorni di riposo	<input type="radio"/>				
Difficoltà a mantenere la concentrazione	<input type="radio"/>				
Essere nervoso/ansioso	<input type="radio"/>				
Lavorare nel tempo libero/di sera/nel fine settimana	<input type="radio"/>				

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 <input type="radio"/>	Sì, più di tre volte <input type="radio"/>
--------------------------------------	---	---

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	<input type="radio"/>				
La formazione era coerente con il lavoro che svolgi	<input type="radio"/>				
La formazione è stata utile per il lavoro che svolgi	<input type="radio"/>				
La formazione ha riguardato il tema degli stereotipi e/o differenze di genere	<input type="radio"/>				

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

Non so	<input type="checkbox"/>
Categorie/Camera del Lavoro Territoriale	<input type="checkbox"/>
Categorie/Cgil regionale	<input type="checkbox"/>
Categorie/Cgil nazionale	<input type="checkbox"/>
Altro in ambito Cgil (Specificare)	<input type="checkbox"/>

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	<input type="radio"/>				
Alla cura della tua persona	<input type="radio"/>				
Al tempo libero/interessi personali	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
La possibilità di cambiare orario di lavoro in caso di imprevisto personale	<input type="radio"/>				
La possibilità di cambiare gli impegni programmati in caso di imprevisto personale	<input type="radio"/>				
La durata delle tue giornate lavorative	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
Una necessità economica	<input type="radio"/>				
Un mezzo per inseguire le tue passioni/valori	<input type="radio"/>				
Un mezzo per essere indipendente economicamente	<input type="radio"/>				
Un modo per essere socialmente utile	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	<input type="radio"/>				
Riconoscimento da parte dei miei colleghi/e	<input type="radio"/>				
Riconoscimento da parte del/la mio funzionario/a o segretario/a di riferimento	<input type="radio"/>				
Riconoscimento da parte dei lavoratori/lavoratrici	<input type="radio"/>				
Riconoscimento da parte di istituzioni/controparti	<input type="radio"/>				
Condizioni di lavoro	<input type="radio"/>				
Retribuzione	<input type="radio"/>				
Carico di lavoro	<input type="radio"/>				
Autonomia	<input type="radio"/>				
Formazione	<input type="radio"/>				
Relazioni umane	<input type="radio"/>				
Coerenza con interessi/passioni	<input type="radio"/>				

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

No <input type="radio"/>	Sì <input type="radio"/>
--------------------------	--------------------------

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	<input type="radio"/>					
Compenso economico non adeguato o insufficiente	<input type="radio"/>					
Non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità	<input type="radio"/>					
Difficoltà a causa dei numerosi impegni e orari prolungati	<input type="radio"/>					
Difficoltà a causa di un eccessivo coinvolgimento personale	<input type="radio"/>					
Mancato riconoscimento delle mie capacità	<input type="radio"/>					
Altro (specificare)	<input type="radio"/>					

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	<input type="radio"/>					
Compenso economico non adeguato o insufficiente	<input type="radio"/>					
Non sentirsi all'altezza del ruolo e delle responsabilità	<input type="radio"/>					
Difficoltà a causa dei numerosi impegni e orari prolungati	<input type="radio"/>					
Difficoltà a causa di un eccessivo coinvolgimento personale	<input type="radio"/>					
Mancato riconoscimento delle mie capacità	<input type="radio"/>					
Altro (specificare)	<input type="radio"/>					

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

Ridurlo <input type="radio"/>	Mantenerlo uguale <input type="radio"/>	Aumentarlo <input type="radio"/>
----------------------------------	--	-------------------------------------

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	<input type="radio"/>				
È un lavoro appagante	<input type="radio"/>				
Si possono incontrare ed aiutare molte persone	<input type="radio"/>				
Si può fare molta formazione e crescere nel lavoro e come persona	<input type="radio"/>				
Posso avere un salario più alto di quello che ho ora	<input type="radio"/>				
Posso avere ritmi di lavoro migliori rispetto a quelli che ho ora	<input type="radio"/>				
Posso avere una migliore conciliazione tempi di vita e di lavoro	<input type="radio"/>				
Altro (specificare)	<input type="radio"/>				

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 <input type="radio"/> (vai alla 21.AA)	Sì <input type="radio"/> (vai alla 21.BB)
--	--

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

<input type="radio"/> Non vengo convocato/a e non vorrei partecipare (vai alla 21.AA)
<input type="radio"/> Non vengo convocato/a ma vorrei partecipare (vai alla 21.BB)
<input type="radio"/> Vengo convocato/a ma solitamente non partecipo (vai alla 21.AA)
<input type="radio"/> 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	<input type="radio"/>				
Mi sentirei fuori luogo	<input type="radio"/>				
Non mi interessano le tematiche	<input type="radio"/>				
I temi che si affrontano non mi riguardano	<input type="radio"/>				
Altro (specificare)	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
Voglio/vorrei impegnarmi a favore di una maggiore uguaglianza di genere	<input type="radio"/>				
Per conoscere i bisogni di tutti per rappresentarli al meglio, anche nella contrattazione	<input type="radio"/>				
Per incidere sull'orientamento politico della Cgil su questi temi	<input type="radio"/>				
Altro (specificare)	<input type="radio"/>				

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

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	<input type="radio"/>				
Ricevere apprezzamenti di natura sessuale da un/a collega	<input type="radio"/>				
Fare conversazioni su temi sessuali in ambito lavorativo	<input type="radio"/>				
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	<input type="radio"/>				
Fare apprezzamenti di natura sessuale ad un/a collega	<input type="radio"/>				
Fare ironia/commenti sull'orientamento sessuale di un/a collega	<input type="radio"/>				
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	<input type="radio"/>				
Condizionare il percorso sindacale di una persona in base al suo orientamento sessuale	<input type="radio"/>				
Esporre o condividere pubblicamente materiale grafico o oggetti a tema erotico	<input type="radio"/>				
Altro (specificare)	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
Fatto apprezzamenti di natura sessuale ad un/a collega in ambito lavorativo	<input type="radio"/>				
Fatto ironia/commenti sull'orientamento sessuale di un/a collega in ambito lavorativo	<input type="radio"/>				
Inviato col telefono sms/immagini a tema sessuale a colleghi/e	<input type="radio"/>				

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	<input type="radio"/>				
Non viene riconosciuto il mio ruolo tra i lavoratori/le lavoratrici	<input type="radio"/>				
Non viene riconosciuto il mio ruolo dal/la mio funzionario/a o segretario/a di riferimento	<input type="radio"/>				
Non viene riconosciuto il mio ruolo da parte di soggetti del mondo esterno (controparti, istituzioni...)	<input type="radio"/>				
La mia opinione non viene considerata attendibile	<input type="radio"/>				
Non mi vengono assegnate le responsabilità che vorrei o credo di meritare	<input type="radio"/>				

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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, ...)	<input type="radio"/>				
Ho ricevuto un trattamento sfavorevole al ritorno da un periodo di assenza per la cura della mia persona (es.: malattia, infortunio, ...)	<input type="radio"/>				

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>				
Ho ricevuto molestie verbali, insulti, derisioni	<input type="radio"/>				
Ho ricevuto commenti relativi al mio orientamento sessuale	<input type="radio"/>				
Ho ricevuto contatti fisici indesiderati (es. palpeggiamento, ...)	<input type="radio"/>				
Ho ricevuto molestie/violenze sessuali	<input type="radio"/>				

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 <input type="radio"/>	Eliminare le quote <input type="radio"/>	Non saprei <input type="radio"/>
---	---	-------------------------------------

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	<input type="radio"/>				
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	<input type="radio"/>				
Favorire la partecipazione maschile ai coordinamenti e ad altre iniziative sul tema della parità di genere	<input type="radio"/>				
Organizzare attività di formazione sugli stereotipi di genere e sugli atteggiamenti sessisti per donne e uomini insieme	<input type="radio"/>				
Limitare le convocazioni di riunioni in tarda serata o alla mattina molto presto alle situazioni veramente necessarie	<input type="radio"/>				
Favorire la presenza delle donne tra le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro	<input type="radio"/>				
Aumentare le risorse economiche per iniziative volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere	<input type="radio"/>				

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)
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