

“grazie, in vent'anni è la prima volta che mi viene chiesto cosa penso dell'organizzazione in quanto donna”

Vivere con agio nell'organizzazione

CGIL nazionale

1.944

Risposte tra febbraio e marzo 2021

1. Introduzione	pag. 3
2. Aree di indagine	pag. 6
3. Partecipanti	pag. 9
4. Descrizione dei risultati	
• <i>Area dell'equilibrio vita-lavoro</i>	<i>pag. 17</i>
• <i>Area dell'agio in CGIL</i>	<i>pag. 22</i>
• <i>Area della partecipazione</i>	<i>pag. 26</i>
• <i>Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL</i>	<i>pag. 30</i>
• <i>Area della sicurezza, salute e benessere delle donne</i>	<i>pag. 38</i>
• <i>Area delle politiche organizzative</i>	<i>pag. 42</i>
• <i>Area della contrattazione</i>	<i>pag. 45</i>
• <i>Area delle norme e dei coordinamenti donne</i>	<i>pag. 48</i>
• <i>Area della percezione del futuro</i>	<i>pag. 53</i>
5. Riflessioni d'insieme sull'indagine a cura delle partecipanti	pag. 57

1. Introduzione

Perché questa indagine

Sono ***passati 25 anni dall'introduzione nello Statuto della Cgil della norma antidiscriminatoria*** che, sicuramente, ha cambiato della nostra organizzazione.

Anche se non sempre c'è stata la verifica sull'effettiva applicazione, -in genere è avvenuto in coincidenza delle scadenze congressuali- , sicuramente ***la presenza delle compagne nei livelli di direzione è cresciuta, e gli attuali organismi dirigenti riflettono un'organizzazione di donne e uomini.***

La norma statutaria non ha, però, fatto venir meno l'esigenza e la vita dei coordinamenti delle delegate. Prima dell'ultimo congresso ***l'assemblea delle delegate della Cgil si è data un nome: Belle Ciao***, e ha lanciato la piattaforma "vogliamo tutto".

Tanta parte dell'attività delle donne, compresa l'ultima assemblea nazionale delle delegate, si è concentrata sulla ***contrattazione***.

Abbiamo messo al centro la ***contrattazione di genere***, ma non ci sfugge che è ***ancora poco praticata*** e troppo spesso entri nella riflessione e nelle proposte solo quando a intervenire e/o contrattare sono compagne, delegate, funzionarie, segretarie.

Perché questa indagine

Ci apprestiamo a festeggiare 25 anni di norma antidiscriminatoria, ma **sappiamo che c'è tanta strada ancora da fare**, anche nella nostra organizzazione.

Che è **la ragione per cui abbiamo voluto promuovere questo questionario**, che non ha lo scopo della mera verifica quantitativa, ma l'obiettivo di **conoscere e comprendere se le compagne**, in ogni differente ruolo della Cgil, in ogni responsabilità e incarico da quelle generali a quelle tecniche, **vivano con agio nell'organizzazione**.

Vivere con agio nell'organizzazione rientra nel più ampio concetto di **benessere organizzativo**, con particolare riferimento alla dimensione **dell'equità organizzativa**, qui esplorata adottando una **prospettiva di genere**.

La **consultazione è rivolta a tutte le compagne**: dagli apparati agli organismi dirigenti, ed amplia quella già attuata in alcuni territori o categorie. Questo ci permetterà di verificare, seppur empiricamente, quali variazioni sono intervenute nel frattempo.

Il questionario, articolato in **11 sezioni e 63 domande e con spazi di commento**, viene inviato singolarmente a tutte le destinatarie, si compila on line, è rigorosamente anonimo e ha richiesto appena qualche minuto per rispondere.

2. Aree di indagine

Aree di indagine e temi trattati

Area dell'equilibrio vita-lavoro

- Ore settimanali di lavoro
- Ore settimanali di lavoro di cura
- Livello condivisione del lavoro di cura
- Tempo libero settimanale
- Livello soddisfazione bilanciamento vita-lavoro
- Attività del tempo libero

Area dell'agio in CGIL

- Uso di espressioni sessiste
- Sentirsi messe da parte
- Opportunità di partecipazione
- Riconoscimento meriti
- Interventi presi in considerazione

Area della partecipazione

- Adeguatezza orari riunioni
- Agio nel raggiungere luoghi di lavoro
- Possibilità passare notti fuori casa
- Collaborazione compagn* colleg*^{*}
- Possibilità gestione orari di lavoro
- Declinazione ruoli al femminile

Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL

- Percezione quantità donne dirigenti
- Agio nell'avere donne dirigenti
- Desiderio di ricoprire incarico dirigenziale
- Le donne sanno dirigere?
- Condizioni che limitano accesso delle donne a ruoli dirigenziali

Area della sicurezza, salute e benessere delle donne

- Presenza di molestie o violenze di genere in CGIL
- Autostima delle donne
- Benessere e partecipazione delle donne
- Intervento organizzazione in caso di molestie o linguaggi sessisti

Area delle politiche organizzative

- Partecipazione a convegni e attività formative
- Pari opportunità
- Riconoscimento meriti
- Riconoscimento capacità negoziali
- Presenza forme segregazione di genere
- Presenza fenomeno mansplaining

Area della contrattazione

- La contrattazione inclusiva
- La contrattazione di genere
- Gli uomini e la contrattazione di genere

Area delle norme e dei coordinamenti donne

- Conoscenza, condivisione e applicazione della norma antidiscriminatoria

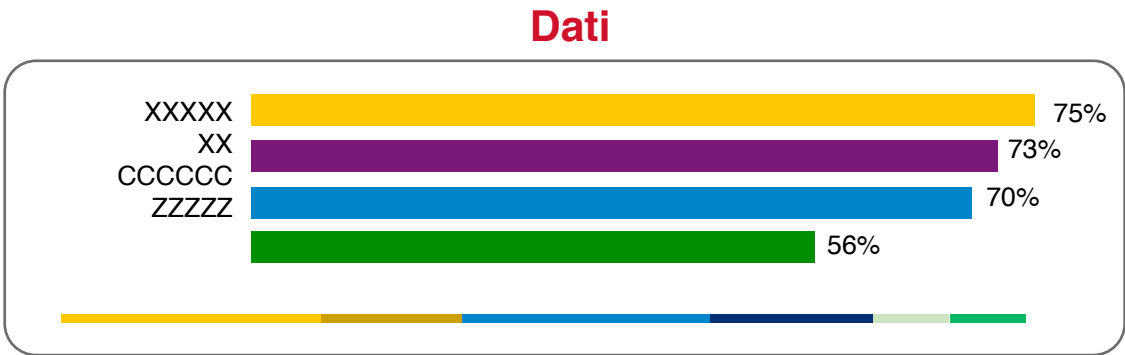
Area della percezione del futuro

- Partecipazione tra 5 anni
- Equità di genere tra 5 anni
- Priorità da affrontare

Articolazione delle aree di indagine

I risultati di ciascuna area di indagine sono articolati in tre livelli:

dati che emergono dall'indagine, per ciascuna domanda del questionario



osservazioni trasversali di tipo comparativo, che evidenziano principali risultati tenendo conto di variabili socio-strutturali



Osservazioni trasversali comparative

Più di 4 donne su 10 dichiarano di XXXXX o di YYYYYY

Più di 6 donne su 10 dichiarano di ZZZZZZ solo a volte

proposte e riflessioni che emergono dalle domande lasciate aperte alle quali le compagne hanno risposto liberamente



Proposte e riflessioni che emergono dalle risposte lasciate aperte

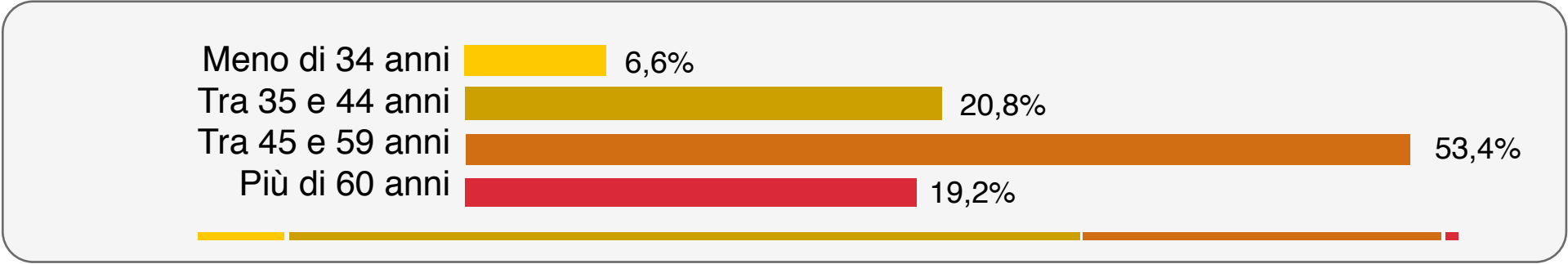
E' tempo di WWWWW

- Vi sono poi le risposte delle compagne che **hanno**:
"tra il dire e il fare"
- Molte di loro indicano la necessità di KKKKKK ed insistono sulla necessità di un HHHHHHH.

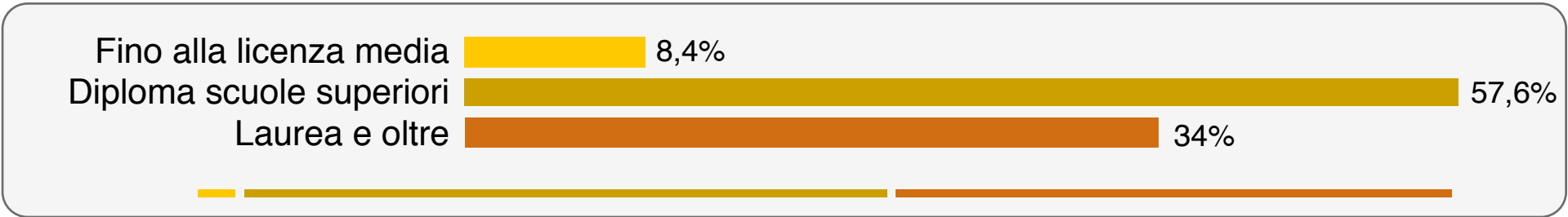
3. Partecipanti

Aspetti socio-anagrafici delle partecipanti all'indagine

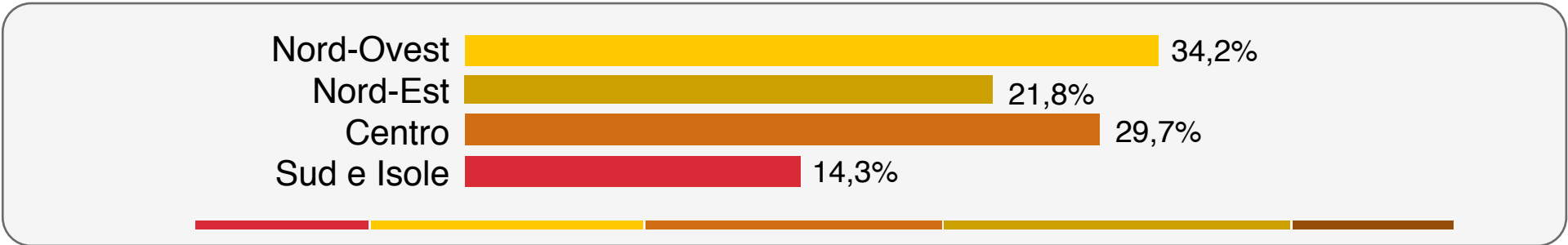
Distribuzione per età



Titoli di studio

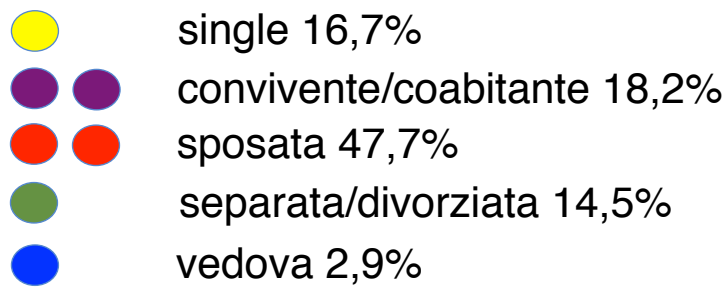


Distribuzione per area geografica di riferimento

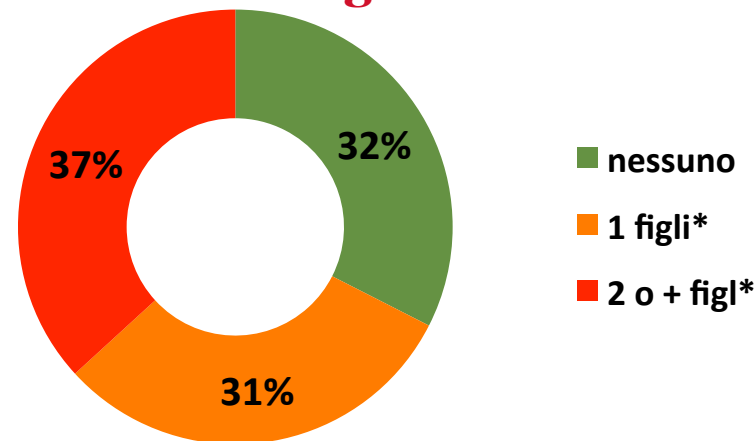


Aspetti socio-anagrafici delle partecipanti all'indagine

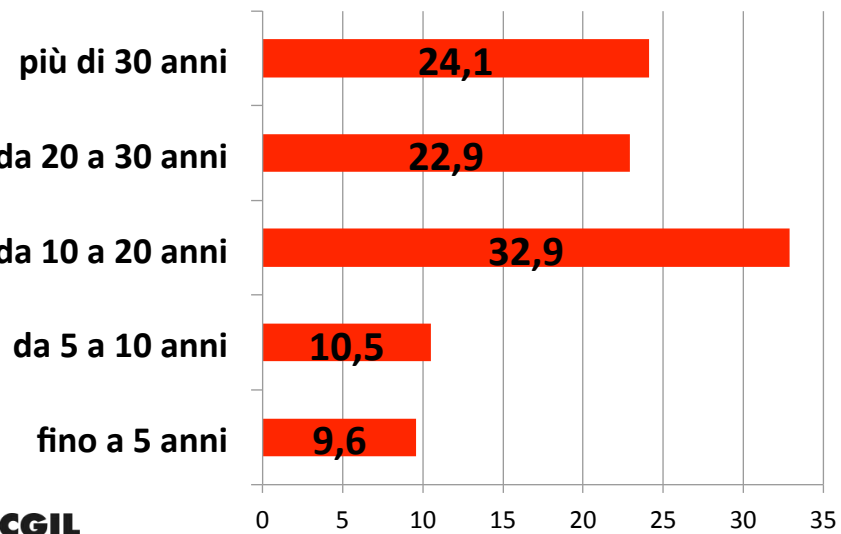
Stato civile



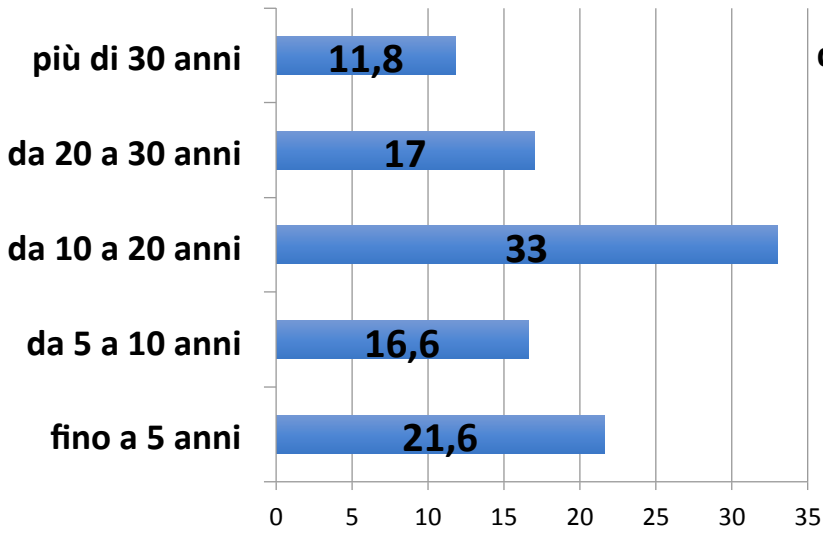
Numero di figli



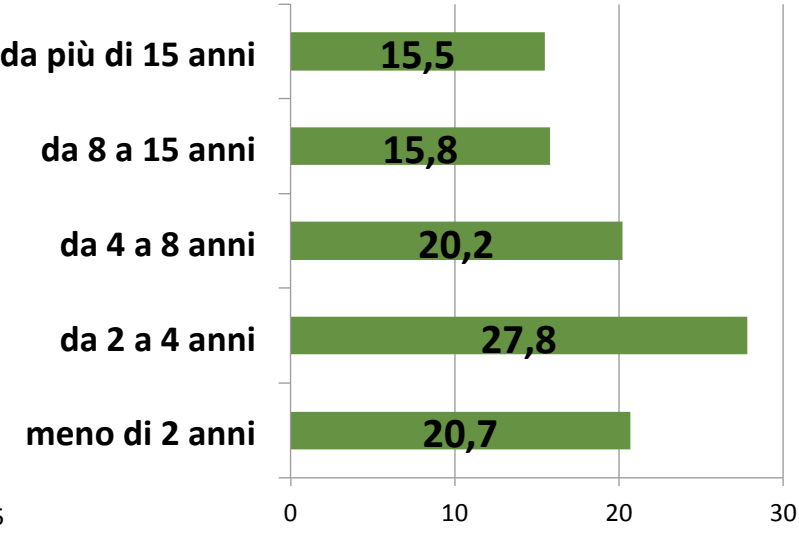
Anzianità di iscrizione alla CGIL



Anzianità di lavoro in CGIL



Anzianità di ruolo in CGIL



Aspetti socio-anagrafici delle partecipanti all'indagine

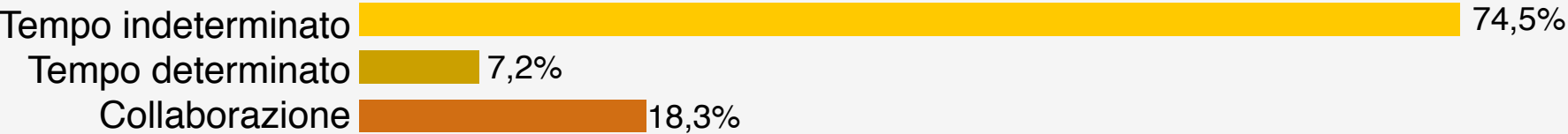
Dove operi in CGIL

57,9% Categoria
16,3% Confederazione
25,8% Tutele individuali o Enti

Livello

79,3% Territoriale
15% Regionale
5,7% Nazionale

Tipo di contratto



Sei in produzione

30,3% Sì
69,7% No



Settore

73% Privato
27% Pubblico

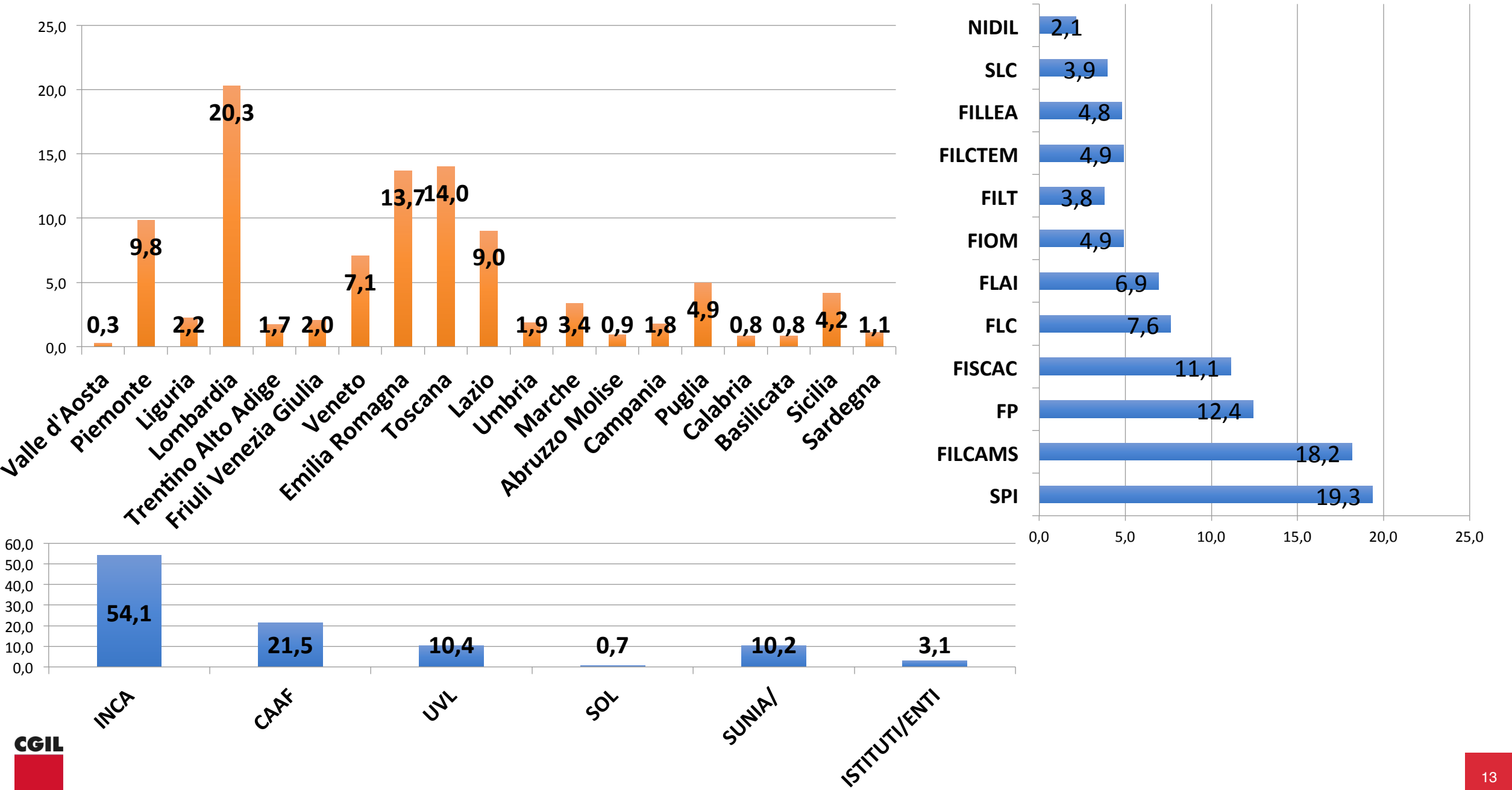
Sei RSU/RLS/RLST

34,2% Sì
65,8% No

Sei pensionata

14,5% Sì
85,4% No

Provenienza geografica, di categoria e servizi/enti delle partecipanti all'indagine



Dati socio-anagrafici delle partecipanti: osservazioni

**Specificità
dell'universo delle
rispondenti rispetto
alla popolazione
femminile italiana
nel complesso**



- Omogenea distribuzione per età delle rispondenti, rispetto alla popolazione femminile italiana nel complesso
- Omogenea distribuzione dei titoli di studio rispetto alla popolazione italiana femminile nel complesso, che presenta, tendenzialmente, titoli di studio più alti rispetto alla popolazione maschile
- Sovrarappresentazione delle aree geografiche del Nord e in parte del Centro, rispetto a Sud e Isole
- Sovrarappresentazione delle donne senza figli (78% fino a 34 anni, 37% nelle classi 35-44, 28% nella classe 45-49), effetto della struttura per età delle rispondenti, ma anche delle scelte di procreazione, considerato che l'età media al primo figlio è oggi pari a 31,3 anni
- Buona la presenza di donne single, separate, vedove
- Le anzianità di lavoro in CGIL rispecchiano la struttura per età delle rispondenti, a seguire le anzianità di iscrizione alla CGIL
- Buona la distribuzione delle anzianità di incarico
- Elevata partecipazione delle Categorie e poi dei servizi
- Elevata partecipazione del livello Territoriale
- Buona presenza di compagne in produzione, RSU/RLS/RSLT
- Buona presenza di pensionate

Approfondimento: deleghe attribuite alle funzionarie e alle componenti di segreteria

L'analisi più compiuta è svolta sulle componenti delle segreterie confederali (non pensionate) in quanto le deleghe risultano più paragonabili

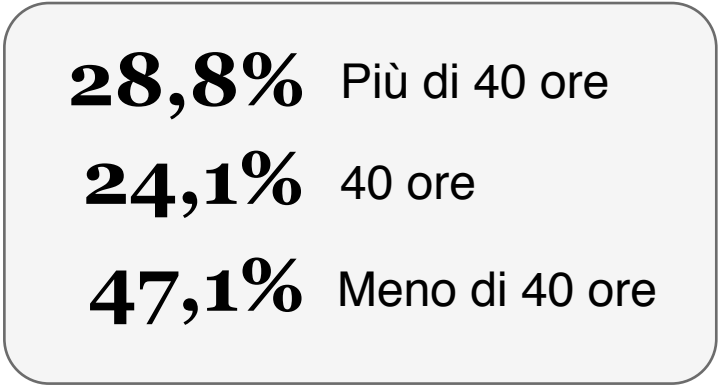
Si riscontrano elementi di segregazione orizzontale

- Una novità rispetto alle consuetudini degli incarichi, è la **responsabilità organizzativa**, sia come **responsabilità specifica** ma anche come **responsabilità intrecciata con politiche di genere, formazione, salute e sicurezza**
- Molto **rare le deleghe sulle politiche industriali, il mercato del lavoro, la contrattazione**
- Molte compagne indicano la **delega alle politiche di genere**, in alcuni casi indicando **solo quella**
- Nella maggior parte dei **casi la delega alle politiche di genere si associa con migranti, politiche sociali, politiche della disabilità, formazione, socio-assistenziale, cultura, povertà**
- Meno frequente l'associazione con la **responsabilità dell'ambiente, della contrattazione sociale, della sicurezza, della legalità, delle politiche fiscali e previdenziali**

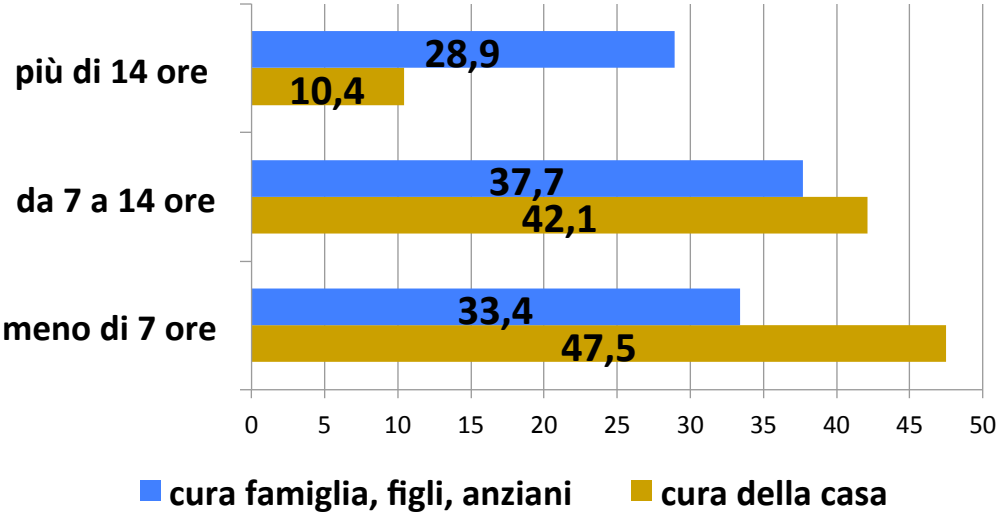
4. Descrizione dei risultati

Area dell'equilibrio vita-lavoro

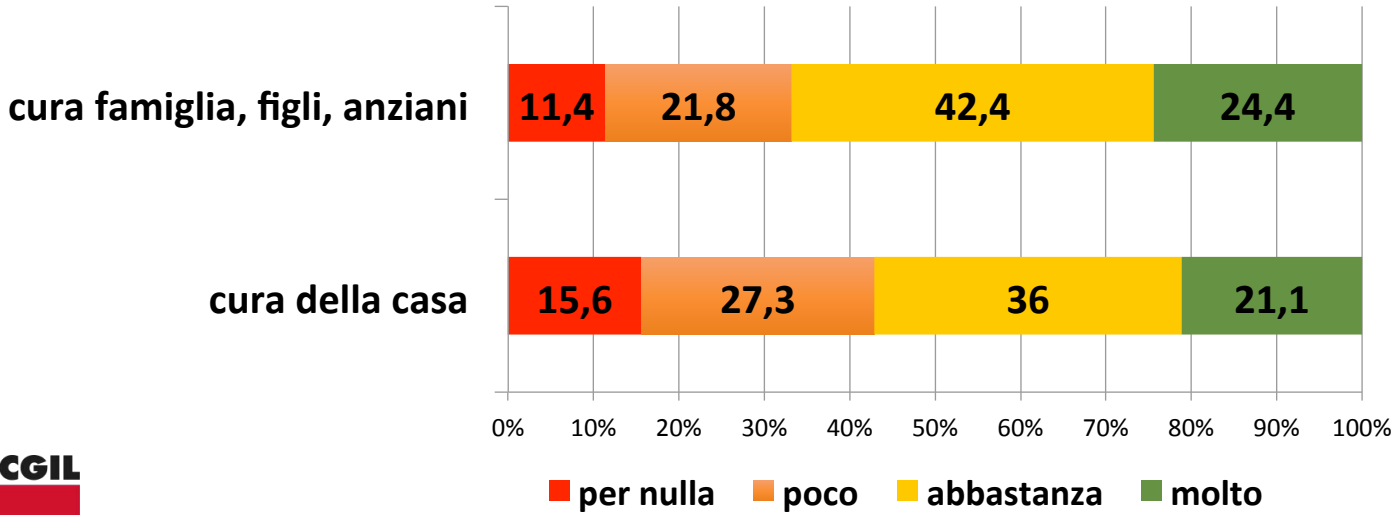
Quante ore di lavoro svolgi a settimana



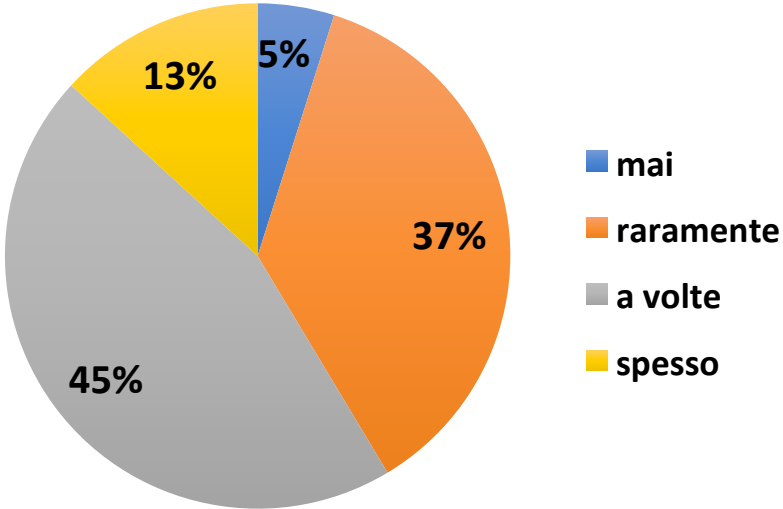
Ore settimanali dedicate alla cura



Livello di condivisione del lavoro di cura

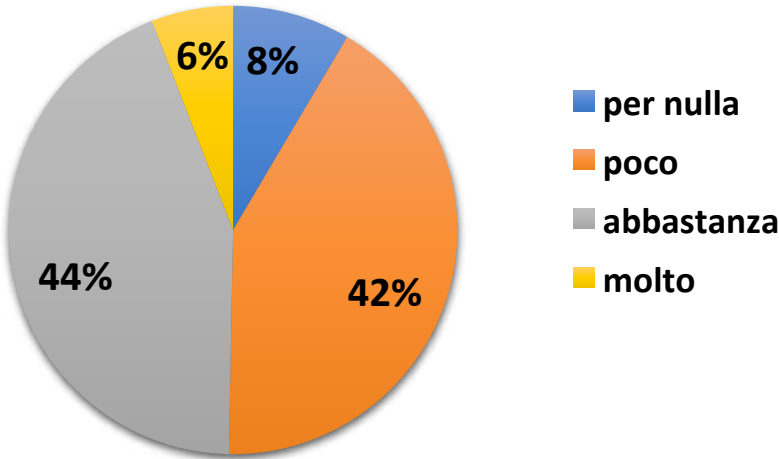


Tempo libero nell'arco di una settimana

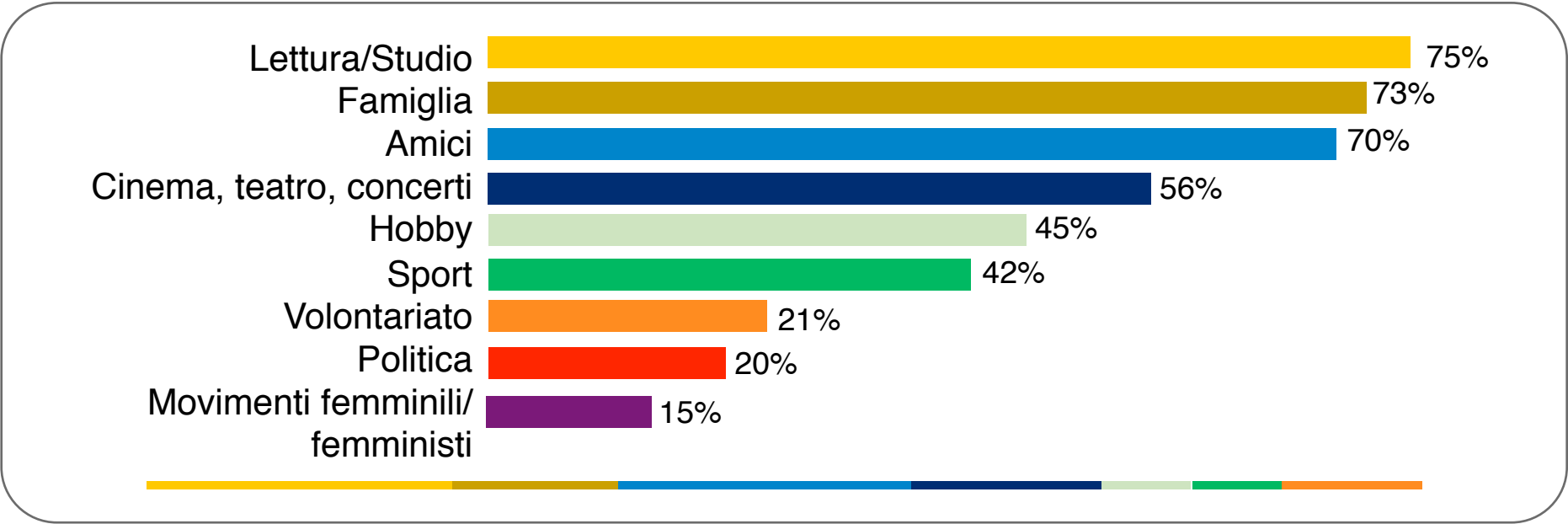


Area dell'equilibrio vita-lavoro

Livello di soddisfazione bilanciamento vita-lavoro



Attività del tempo libero



Area dell'equilibrio vita-lavoro: osservazioni

Ore di lavoro

Un terzo svolge più di 40 ore di lavoro a settimana

A svolgere meno di 40 ore di lavoro a settimana sono le donne part-time più giovani con figli e le collaboratrici pensionate

Oltre un terzo svolge più di 14 ore di lavoro di cura a settimana

Condivisione

Più di 3 donne su 10 dichiarano che la cura della famiglia è poco o per nulla condivisa

Più di 4 donne su 10 dichiarano che la cura della casa è per niente o poco condivisa

Tempo libero

Più di 4 donne su 10 dichiarano di non avere mai tempo libero o di averne raramente

Più di 4 donne su 10 dichiarano di averne solo a volte

Livello di soddisfazione bilanciamento vita - lavoro

La metà delle donne si dichiara poco o per nulla soddisfatta del bilanciamento vita-lavoro



- 75-95% delle donne che dichiara di non avere mai tempo libero o di averne raramente. Tempo libero e bilanciamento vita-lavoro sono aspetti collegati tra loro e, a loro volta, con la condivisione dei carichi di cura
- Livello di soddisfazione deriva non tanto da condizioni organizzative volte a favorire una migliore gestione degli orari di lavoro e una maggiore partecipazione alla vita organizzative, ma dalle possibilità individuali di trovare soluzioni nel privato o tra pari
- 58% delle donne che dichiara che la cura della casa è poco o per nulla condivisa
- 56% delle donne che dichiara che la cura della famiglia è poco o per nulla condivisa
- 60% per le donne 35-44 anni
- 60% per le donne che lavorano nelle Tutele individuali/Enti
- 57-58% per le donne con anzianità di iscrizione e/o lavoro maggiore di 10 anni
- 55% per le donne con titoli di studio più alti
- 55% per le donne del Sud-Isole

Cosa ti consentirebbe un miglior bilanciamento vita-lavoro (1334 risposte)

Orario, organizzazione dell'orario e organizzazione del lavoro

- per la maggior parte la soluzione è **tra orario, organizzazione dell'orario e organizzazione del lavoro**
- la prevalenza assoluta indica come soluzione la **riduzione dell'orario di lavoro** (proposte prevalenti sono 6 ore di lavoro, ma uno o due pomeriggi liberi)
- molte indicano una **maggiore e migliore programmazione del lavoro**, meno tempi persi nelle riunioni che non iniziano, esigenza di programmarle meglio
- ricorre il tema, in tutto il questionario, che la **qualità non va misurata sul tempo** che si rimane in ufficio ma sul lavoro svolto
- c'è una generale **denuncia di carenza di personale e di retribuzioni** da adeguare.
- la **flessibilità che viene proposta** si articola tra: **del tempi libero** come sopra indicato, o nella riduzione della pausa pranzo (molte la indicano a due ore se non oltre) rivendicando **un orario continuato** che potrebbe equivalere a terminare il lavoro in coincidenza con gli orari di scuola

Servizi, welfare

- molte desiderano **tempo per sé**, tempo libero che non sia solo lavoro o lavoro di cura, poter dedicarsi ad altro
- molte dichiarano di **non averne abbastanza** per far quadrare il rapporto tra lavoro e famiglia
- **il tema dei carichi** di lavoro oltre il lavoro, per la cura della casa e dei famigliari, ricorre
- le proposte indicate riguardano: **servizi-welfare**; maggiore **condivisione**, migliore **organizzazione e distribuzione del lavoro**

Condivisione dei carichi di lavoro di cura

- forte la **richiesta di condivisione**, per un versante con una richiesta di **collaborazione tra colleghi*** o di richiesta di maggior flessibilità, ma prevalente è la richiesta di **condivisione in famiglia**, politiche per la **paternità**
- c'è una parte che dichiara di **avere un equilibrio**, in parte sono pensionate, ma non tutte le pensionate sono in equilibrio troppa richiesta sui nipoti, o troppa attività richiesta
- non sono poche quelle che indicano la soluzione **con l'andare in pensione**

Cosa ti consentirebbe un miglior bilanciamento vita-lavoro (1334 risposte)

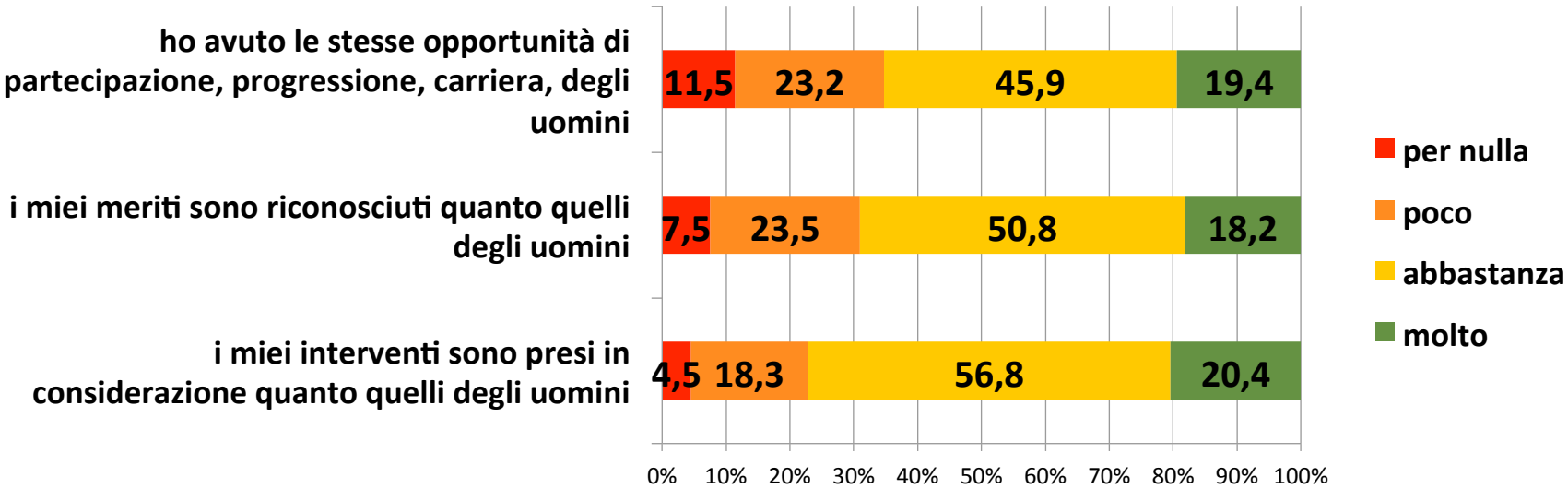
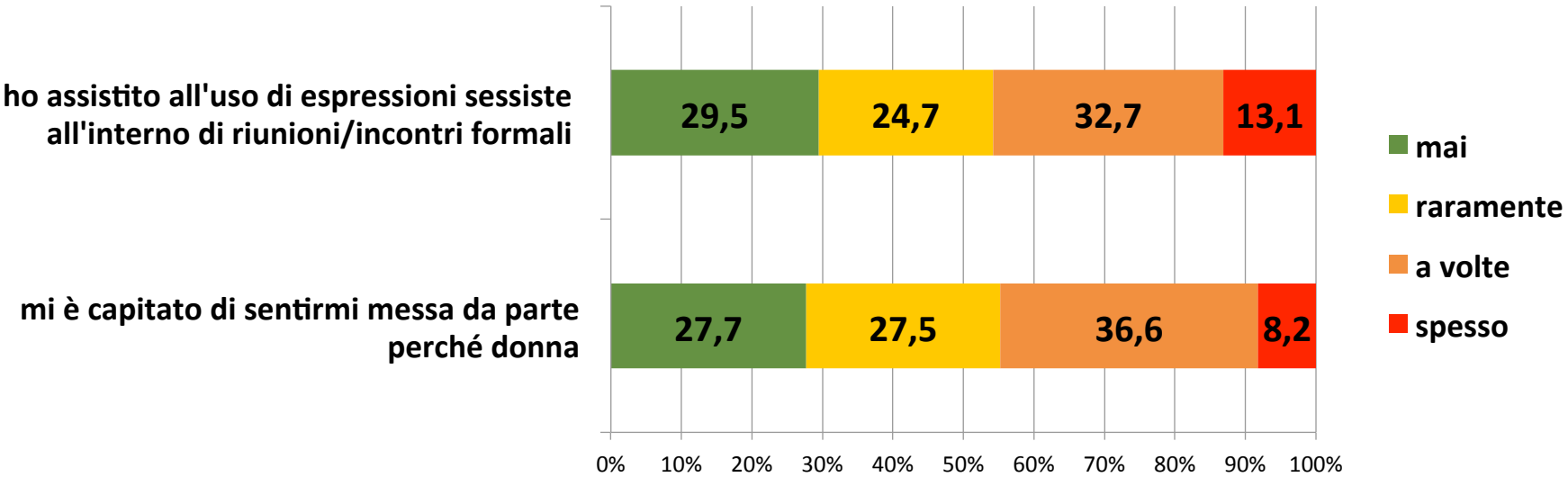
Disconnessione e tempo per sé

- Il tema del **bilanciamento dei tempi** tra ambiti della vita e del lavoro genera riflessioni ampie che chiamano in causa immediatamente temi **organizzativi, servizi, modalità e tempo di lavoro**, forme di **collaborazione/condivisione** orizzontale, anticipando aspetti legati al **benessere** e **all'agio** nell'organizzazione
- la riflessione sui tempi ha anche il senso di trasmettere il bisogno di **meno pressione sul lavoro, meno stress, meno ansia**
- è interessante l'emergere di riflessioni sul **come si vive il lavoro** che viene definito totalizzante e molte individuano la necessità di lasciare il cellulare al lavoro, oltre alla **disconnessione** da smart working, anche dal telefono, la possibilità/necessità di **staccare davvero**, del mettere in discussione la reperibilità costante
- temi letti sia come regole da avere, ma soprattutto come **regole da darsi**: dire di no, imporsi dei tempi, porre dei limiti, capacità di distacco

Oltre le trappole: "part-time" e/o "smart-working"

- avendo svolto il questionario in periodo di pandemia, lo **smart working** (variamente denominato) **irrompe nelle proposte**, mantenerlo e strutturarlo è una richiesta molto forte: alcuni giorni alla settimana, alternato, con diritto di disconnessione. viene rivendicato anche il superamento del pregiudizio che non si lavori durante lo smart working
- con lo smart working viene indicata la possibilità di **maggior autonomia** nel raggiungere obiettivi ed una maggiore programmazione
- ancora un peso non irrilevante lo riveste il **tempo di viaggio** casa lavoro che molte indicano come problema
- un ragionamento a sé merita il **part time**, molto **invocato** come possibilità, ma altrettanto **escluso** dalle stesse per **ragioni economiche**, e c'è chi dice che per le stesse ragioni vorrebbe tornare a tempo pieno. il ragionamento è in questo casi strettamente legato alla **cura** dei figli o di anziani

Area dell'agio: io in CGIL



Area dell'agio: io in CGIL, osservazioni

Uso di espressioni sessiste

Più di 4 donne su 10 ha assistito all'uso di espressioni sessiste durante incontri formali

- 61% a livello Nazionale
- 54% a livello Confederale
- 57% titoli di studio più elevati
- 53% con anzianità di ruolo 4-8 anni (50% 2-4 anni)
- 52% con più di 20 anni iscrizione CGIL (50% più di 20 anni lavoro)
- 51% con più di 45 anni età

Messa da parte perché donna

Più di 4 donne su 10 si sono sentite messe da parte perché donne

- 60% a livello Nazionale
- 55% separate o divorziate
- 50% a livello Confederale
- 49% con anzianità di ruolo 15-30 anni (48% 2-4 anni)

Opportunità di partecipazione/carriera

Più di un terzo delle donne dichiara di non avere avuto le stesse opportunità di partecipazione e/ carriera

- 48% con più di 30 anni di lavoro in CGIL
- 47% con anzianità di ruolo 15-30 anni
- 46% con più di 35 anni
- 45% separate/divorziate
- 40% nel Sud e Isole
- 40% a livello Confederale

Riconoscimento meriti

Più di 3 donne su 10 dichiarano che di non vedere riconosciuti i propri meriti

- 44% donne separate/divorziate
- 40% titoli di studio più elevati
- 38% con più figli
- 37% a livello Confederale
- 35% con almeno 10 anni di iscrizione e lavoro in CGIL

Valorizzazione interventi

Un quarto delle donne dichiara che i propri interventi sono presi poco o per niente in considerazione rispetto a quelli degli uomini

- 36% con più figli
- 33% separate e/o divorziate
- 30% con titoli di studio più elevati

Priorità per avere maggior agio nell'organizzazione (873 risposte)

Cambiamento del modello organizzativo del lavoro

- Tempo, orari, organizzazione del lavoro, flessibilità, lavoro in remoto, tempi e orari delle riunioni: c'è una messa in **discussione del modello organizzativo di lavoro**.
- Le **ipotesi** più frequenti sono: riunioni **puntuali**, con **tempi** ragionevoli, predeterminati, alla **mattina** e soprattutto non a sera. Ricorso alle nuove **tecnologie**, videoconferenza.
- Sull'organizzazione del lavoro pesa molto il **rapporto utenza/back-office per i servizi**, la denuncia del mancato coinvolgimento nella vita politica dell'organizzazione determinata anche dall'organizzazione del lavoro priva di flessibilità.
- Il **tempo come dimensione di bilanciamento, riconoscimento**, e soprattutto la disponibilità del tempo che non può essere un vantaggio a danno della qualità e del riconoscimento delle competenze, del merito, non può essere ragione di rifiuto di flessibilità.

"Mi è capitato, o per pregiudizi o per "gentilezza" dei colleghi/ capi, di essermi sentita messa da parte o considerata strutturalmente meno operativa a causa della mia maternità prima e del mio essere madre"

"Smettere di considerare il tempo di lavoro (tempo a disposizione della CGIL) come la caratteristica principale di valutazione delle compagne/i"

"Ripensare ad una organizzazione del lavoro meno totalizzante. La passione per il lavoro in CGIL non giustifica la rinuncia alla vita "fuori" dalla Cgil"

"Possibilità e maggior flessibilità anche per apparati tecnici di poter partecipare a manifestazioni, presidi, dibattiti messi in campo da CGIL. Sarebbe molto importante per sentirsi pienamente parte integrante della Camera del Lavoro"

"Sarebbe utile un cambiamento culturale, che facesse acquisire consapevolezza che essere madre non genera limiti ma anzi potenzia le capacità di organizzazione della donna"

"Credo che dovremo liberarci dall'idea che la fedeltà all'organizzazione si misura dal tempo che si passa in ufficio"

Priorità per avere maggior agio nell'organizzazione (873 risposte)

Benessere come pratica di cambiamento organizzativo

- La domanda sull'agio nell'organizzazione fa emergere **un quadro di non benessere**
- Ricorrono richieste di **rispetto, ascolto, minor paternalismo, minor frequenza dell'uso di insinuazioni, di linguaggio sessista** o disturbante
- Richiesta di maggior **presenza di donne**, nei ruoli apicali ma non solo; 50% di presenza andando **oltre la norma antidiscriminatoria**
- Maggior **coinvolgimento**, maggiore **dimensione collettiva dell'organizzazione, meno gerarchia**, lavoro di **équipe**
- Forte domanda di **maggior relazione** che porta anche a proporre **formazione sulle modalità relazionali**
- Richiesta di **riconoscimento, valorizzazione e rispetto** delle **differenze**
- Incentivare cultura organizzativa e pratiche di **contrattazione di genere**
- **Formazione** trasversale, anche degli **uomini** (a partire dai livelli apicali) che viene definita anche **"educazione" dei quadri**

"riuscire a far comprendere e rendere tutti consapevoli che alcuni linguaggi e comportamenti possono disturbare e ferire"

"riflessione e responsabilizzazione maschile sul sessismo"

"un lavoro sulla comunicazione ed il lessico sessista innanzitutto"

"vorrei meno pettegolezzi e più attenzione alle persone"

"far uscire dall'organizzazione gli uomini che disprezzano le compagne"

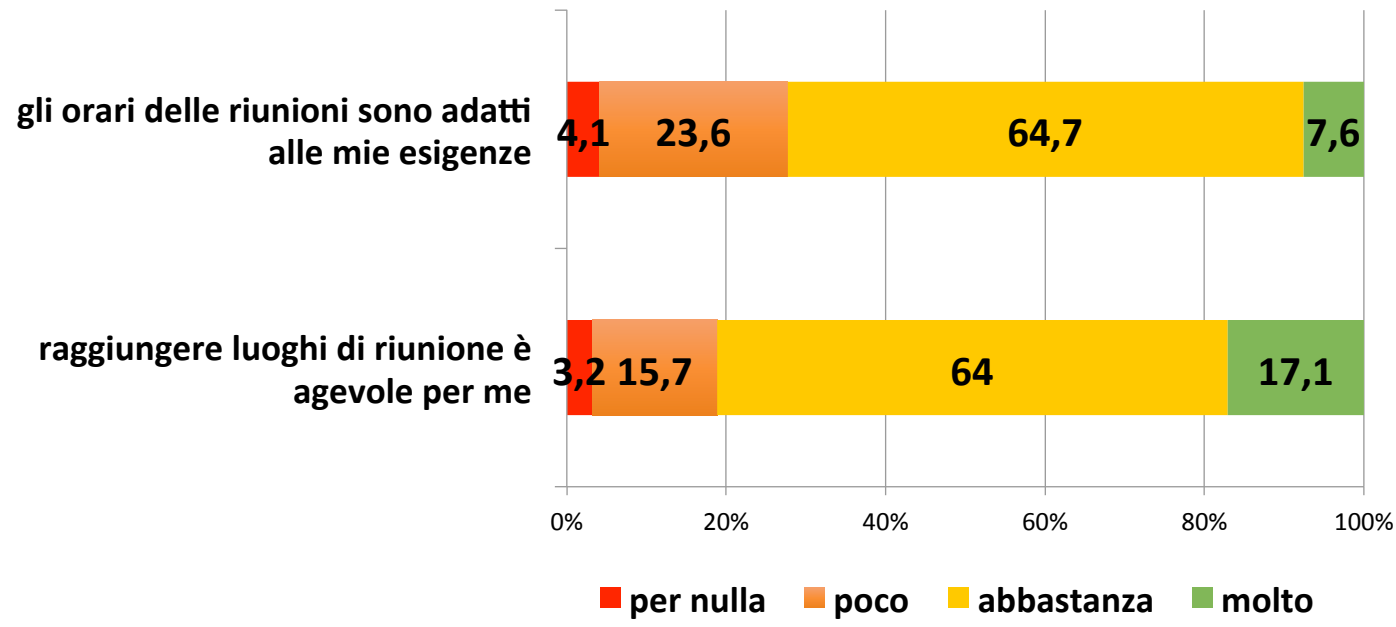
"ritrovi di gruppi di colleghe donne per discutere delle problematiche interne e trovare i mezzi /modi per affrontare anche a livello psicologico i momenti in cui ci si sente poco ascoltate"

"mettere in pratica ciò che ci piace predicare nei luoghi di lavoro"

"organizzazione del lavoro meno influenzata da meccanismi informali e dalla dimensione informale. c'è una rete di relazioni che è prevalentemente maschile"

"più donne nei posti di responsabilità e nella contrattazione: dare un punteggio alle varie aree dell'organizzazione, che sia visibile all'esterno, sul rispetto della parità di genere"

Area della partecipazione in CGIL



Passare una notte fuori casa per riunioni mi crea problemi

33%

Per nulla

33,7%

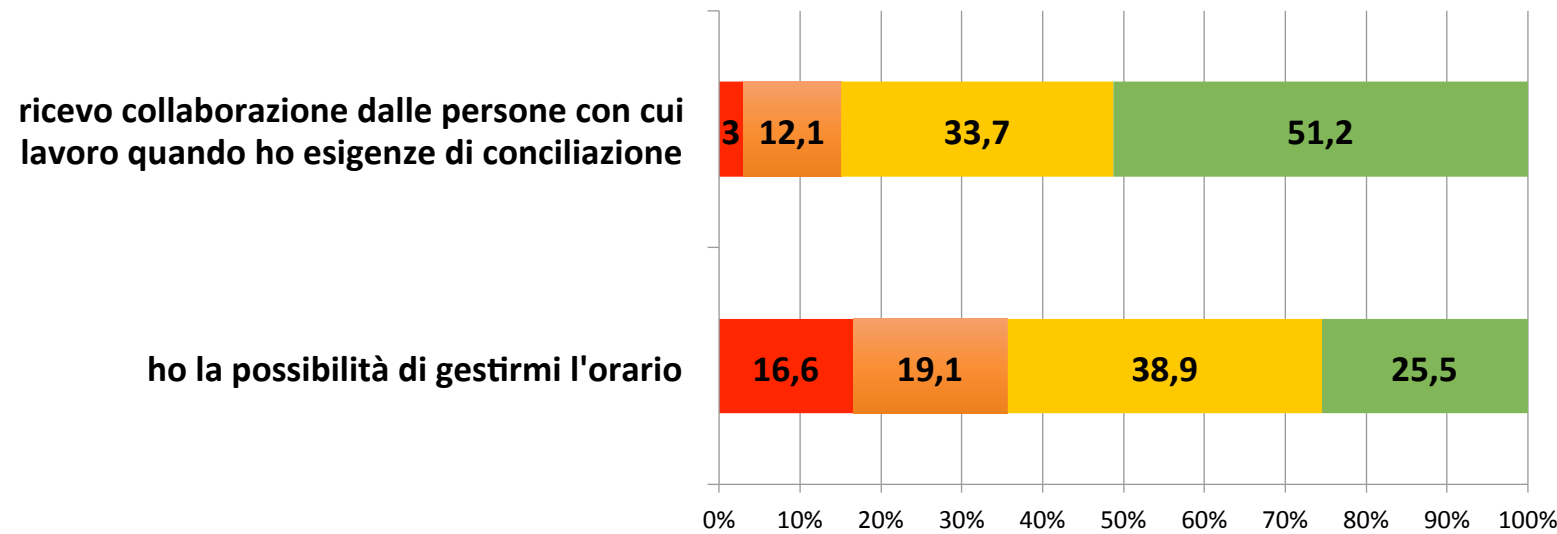
Poco

21,3%

Abbastanza

12%

Molto

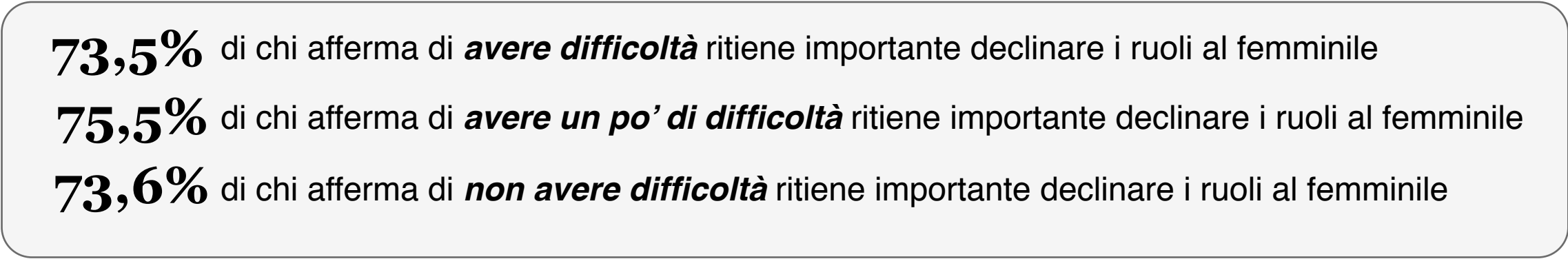
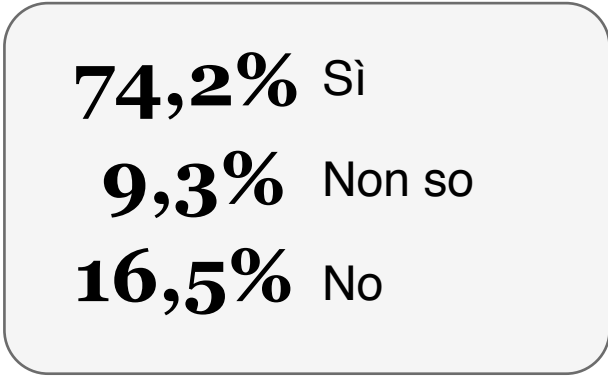


Area della partecipazione in CGIL

Trovi difficoltà a
declinare il tuo
ruolo al
femminile



E' importante
declinare i ruoli
sindacali al
femminile



Area della partecipazione in CGIL: osservazioni

Possibilità di gestire l'orario di lavoro

Più di un terzo delle donne non può gestirsi l'orario di lavoro

- 51% Tutele individuali e Enti
- 48% in produzione
- 45% ha più figli
- 41% ha al massimo 44 anni
- 38% titoli di studio elevati
- 38% a livello Territoriale

Collaborazione da parte dei colleghi

Più di 8 donne su 10 riceve collaborazione da colleghi* per esigenze di conciliazione

- Più di 90% chi ha più figli
- Più di 80% nelle Tutele ed Enti

La maggiore rigidità di orari nei servizi inibisce la partecipazione delle donne alla vita dell'organizzazione, al netto della collaborazione ricevuta dalle colleghe per esigenze di conciliazione

Problemi nel trascorrere notti fuori casa

Per un terzo delle donne trascorrere una notte fuori casa crea problemi

- 40% con più figli
- 40% in produzione
- 38% a livello territoriale

Adeguatezza orari riunioni

Per quasi 3 donne su 10 gli orari delle riunioni non sono adatti alle proprie esigenze

- 45% con più figli
- 35% con titoli di studio elevati
- 33% a livello Regionale
- 33% al Sud e Isole

Le donne per le quali gli orari sono adeguati ricevono, nella maggioranza dei casi, collaborazione da parte delle colleghe nella gestione orari

Facilità raggiungere luoghi lavoro

Per 2 donne su 10 raggiungere i luoghi di lavoro è poco o per niente agevole

- 30% con più figli
- 27% a livello Regionale
- 26% al Sud e Isole

Declinazione ruoli al femminile

**Quasi un quarto delle donne trova difficoltà a declinare il proprio ruolo al femminile
Un quarto delle donne ritiene non importante farlo o non sa**

- Meno importante per i titoli di studio più bassi
- Meno importante per le Tutele individuali ed Enti
- Meno importante per il livello Territoriale

Suggerimenti per una maggiore partecipazione (585 risposte)

Ripensare modalità e tempi dell'elaborazione, della partecipazione e del lavoro

- nodo critico evidenziato sono le **riunioni**, considerate **lunghe**, non puntuali, in orari complicati o impossibili, non programmate per tempo, **inconcludenti**
- la **partecipazione delle donne alla vita organizzativa** deriva nella maggioranza dei casi dalla **solidarietà orizzontale informale** tra compagne e non da condizioni oggettive, formali, determinate dall'organizzazione
- da questi giudizi (che sono anche di merito, disparità di voce e di ascolto) derivano **proposte** su **orari**, riunioni **ibride**, quanto prima **convocarle**, come **organizzarle**, utilizzo **video conferenze**
- esigenza di individuare **oggetti di lavoro concreti**
- emerge l'esigenza di **calendarizzare** giorni e orari, stabilire tempi di intervento, **ridurre tempi** sia nel prendere decisioni che nella durata delle riunioni
- si sottolineano in particolare alcuni aspetti:
 - manca **monitoraggio, valutazione dei risultati** (si percepisce non un senso di partecipazione ma di inutilità per molte riunioni)
 - **non coinvolgono**, non danno senso di condivisione delle decisioni, senza coinvolgimento difficile portare a maggior **partecipazione**

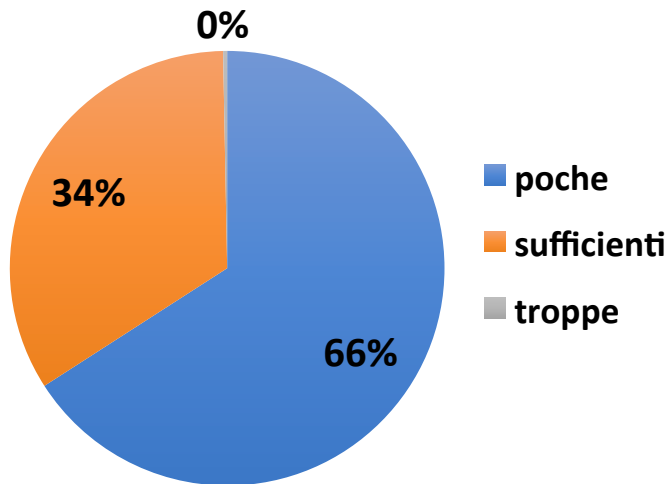
"meno protagonismi più collegialità"

Diversificare i luoghi della partecipazione

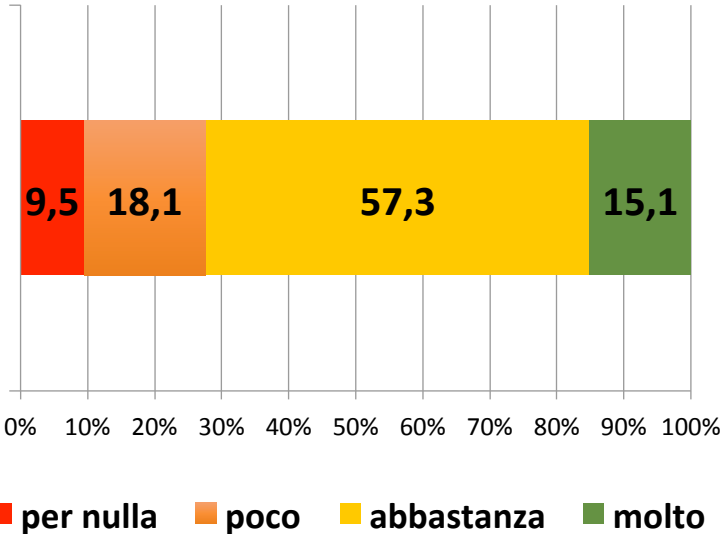
- parte delle risposte è dedicata **all'esterno**, e si articolano tra **maggior presenza delle delegate e dei delegati** con riunioni pensate per coinvolgere, più **coordinamenti, rete delle donne, assemblee permanenti delle donne**
"scambiare esperienze con i delegati in tavoli dedicati. per avere idee e stimoli e fare il punto della situazione su argomenti specifici"
- bisogno di **maggior visibilità delle donne**, molto presente la richiesta di **più donne nell'organizzazione**, più donne nei **ruoli apicali**
- ricorre l'esigenza di impostare monitoraggio e verifica costanti per **contrastare e sanzionare comportamenti sessisti**
- grande spazio è dedicato alla **formazione**, come luogo della **partecipazione, dell'elaborazione** ma anche formazione per **empowerment**, e viene evidenziata necessità di **formazione agli uomini**, la proposta che sia obbligatoria sugli stereotipi, che ci sia formazione sulla **comunicazione** più **efficace e rispettosa della diversità**

Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL

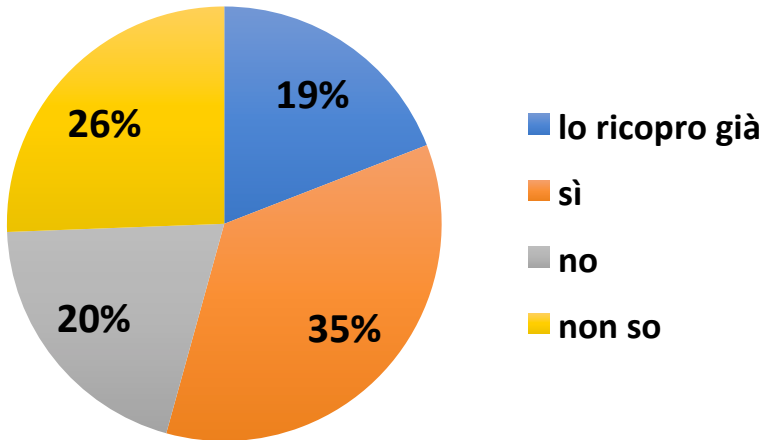
Le donne che in CGIL ricoprono incarichi di direzione sono



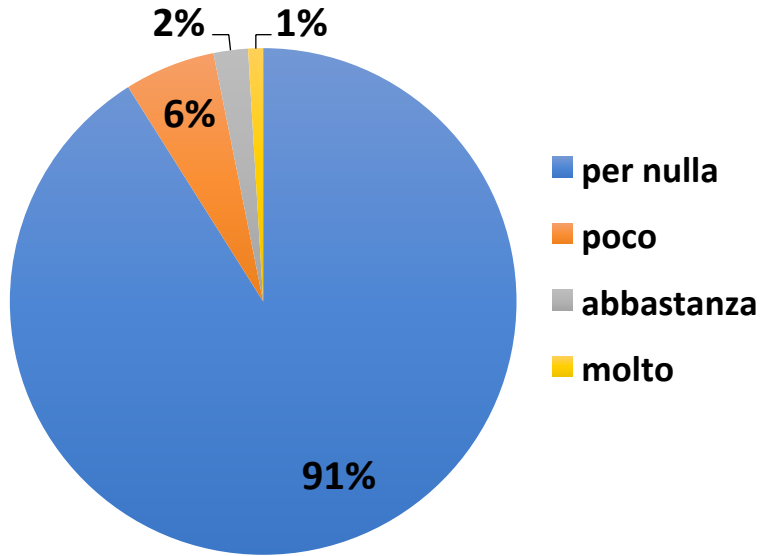
avere una donna dirigente fa sentire più a proprio agio



Ricopriresti un ruolo di direzione



Le donne non sanno dirigere



Ricopriresti un ruolo dirigenziale? Le ragioni del no (371 risposte)

Difficile bilanciamento lavoro di cura e lavoro sindacale

- La risposta più frequente indica una **difficoltà a tenere in relazione cura della famiglia** (in tutte le sue accezioni) e il **tempo di lavoro**
- La CGIL dunque non si discosta da quanto accade nel Paese, questa difficoltà è in alcuni casi rafforzata dal **non avere poi più tempo per sé**, per mantenere altri interessi.
- La **dimensione totalizzante del lavoro in CGIL** torna anche in altre risposte libere
- Prevalle la percezione che **un ruolo di direzione condizioni totalmente la vita**, escludendo altri interessi, esigenze

Basta così

- Vi sono poi le risposte delle compagne che **hanno già avuto un'esperienza di direzione**, l'espressione più frequente è:
"avere già dato"
- Molte di loro indicano la necessità di **fare spazio alle più giovani** ed insistono sulla necessità di un cambio generazionale.

Lontano dalle proprie aspettative

- Non è nelle proprie aspettative perché **non si vuole perdere il rapporto diretto con i lavoratori e con le lavoratrici**, al quale viene attribuito il **valore** della propria attività.
- Le compagne **dell'apparato tecnico e dei servizi** invece annotano che per loro **il problema della scelta non si pone**, confermando così una separatezza che le esclude, indipendentemente dal loro desiderio, dai ruoli "politici"

Ricopriresti un ruolo dirigenziale? Le ragioni del no (371 risposte)

Modalità dominanti di esercizio del ruolo

- Molte esprimono una propria valutazione del **senso del limite**, non usuale nell'organizzazione quando si parla di incarichi, indicando una lettura delle **caratteristiche dei ruoli** di direzione, riaprendo così sia un ragionamento sulle **caratteristiche di esercizio del potere**, sia sugli **elementi di carattere e postura** che non ritengono di possedere.
- Non sono affermazioni acritiche, anzi, propongono tutti gli **elementi di "mancanza"**:
 - come si misura la **preparazione**
 - la **formazione**
 - il permanere degli **stereotipi**
 - la denuncia dell'assenza di una **politica di empowerment** delle compagne

Il disagio di essere donne dirigenti

- Circa un terzo delle risposte invece vanno lette con la chiave del **disagio nell'organizzazione**, sia in riferimento ad **esperienze** precedenti, sia al **clima** del contesto in cui si milita.

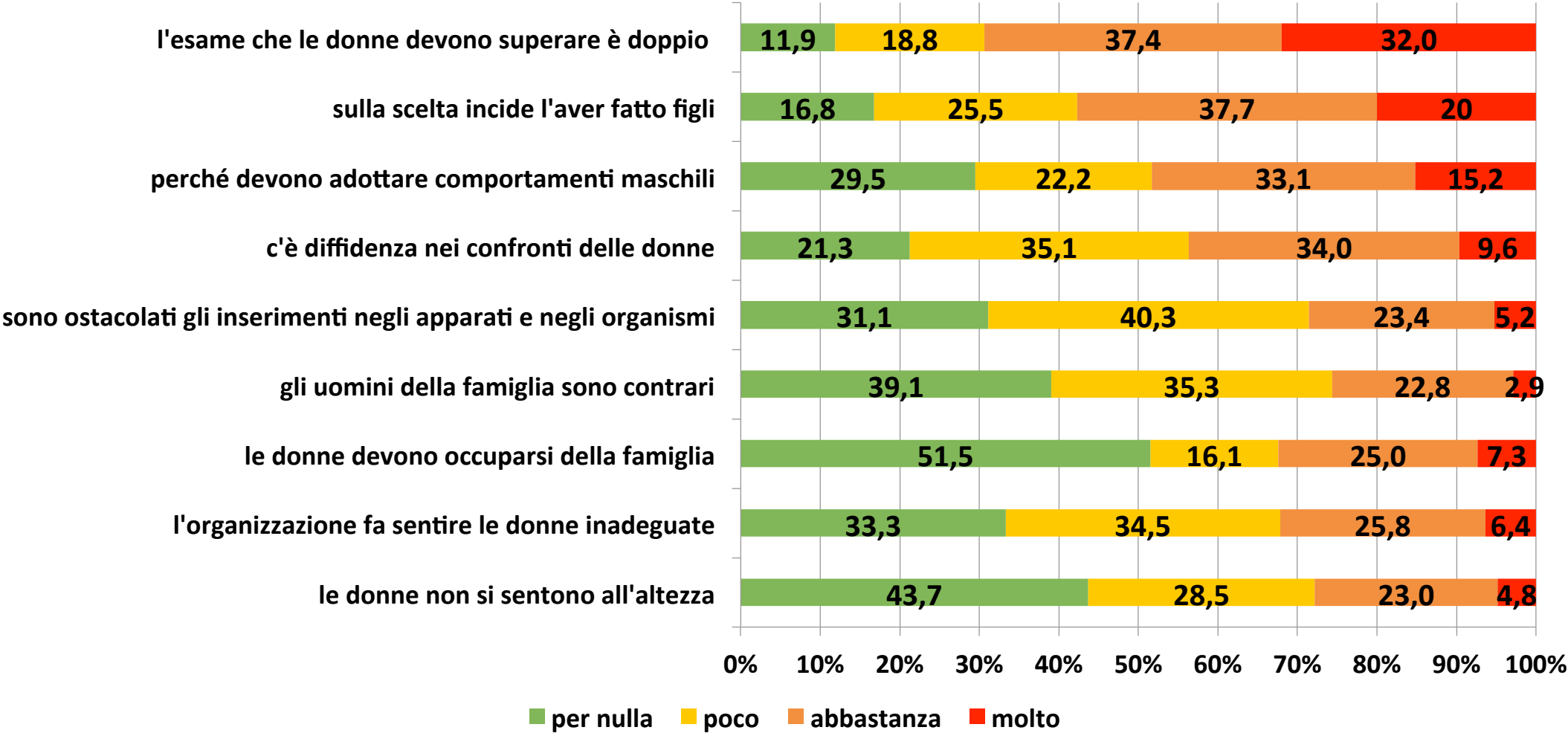
"non volere entrare nel tritacarne"

- Gli **elementi del disagio** riguardano:
 - la **strumentalizzazione degli impegni di cura**
 - la convinzione di **non essere tutelate** dall'organizzazione
 - la necessità di dover **agire copiando il modello maschile**
 - per l'organizzazione **l'emotività è un fattore negativo**
 - la fatica di un **prevalere degli schieramenti**
 - la **sfiducia nelle modalità di decisione**, con un una chiosa finale:

"alle donne si danno incarichi di direzione quando le cose vanno male."

Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL

*Le donne non ricoprono incarichi dirigenziali perché...
(grado di accordo con le affermazioni)*



Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL: osservazioni

Donne con incarichi dirigenziali sono

Per più di 6 donne su 10 le donne dirigenti sono poche

- 78% per il Confederale
- 74% per il livello Regionale
- 76% per le iscritte da >30 anni
- 73% per chi ha più figli

Agio nell'avere una donna dirigente

Per più di 7 donne su 10 avere una donna dirigente fa sentire più a proprio agio

- 78% titoli di studio medio-bassi
- 76% a livello Nazionale
- 75% con meno di 8 anni di ruolo
- 75% con più figli

Intenzione di assumere ruolo dirigenziale

Più di un terzo delle donne ricoprirebbe un incarico dirigenziale

- 43% con <2 anni di ruolo
- 43% a livello Nazionale
- 43% titoli di studio elevati
- 42% < 10 anni di iscrizione CGIL
- 42% separate/divorziate single
- 40% senza figli
- 40% 25-44 anni

Le donne non sanno dirigere

Più di 9 donne su 10 non sono d'accordo sul fatto che le donne non sappiano dirigere

- Trasversale a tutte le categorie di analisi

Le donne devono superare esame doppio

Quasi 7 donne su 10 ritengono che l'esame che le donne devono superare sia doppio

- 80% a livello Nazionale e Regionale
- 77% anzianità di ruolo 4-8 anni o più di 30 anni
- 75% titoli di studio elevati
- 75% Nord
- 75% senza figli o con più figli

Incide l'aver fatto figli

Quasi 6 donne su 10 ritengono che sulla possibilità di assumere un incarico dirigenziale incida l'aver fatto figli

- 65% a livello Nazionale
- 65% per chi ha più figli
- 65% titoli di studio elevati
- 63% Nord
- 63% conviventi/separate

Area dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali in CGIL: osservazioni

Devono adottare comportamenti maschili

Per quasi 5 donne su 10 le dono sono costrette ad adottare comportamenti maschili

- 60% titoli di studio elevati
- 58% a livello Nazionale e Regionale
- 55% separate o single
- 53% Confederale

Diffidenza nei confronti delle donne

Per più di 4 donne su 10 c'è diffidenza nei confronti delle donne

- 75% con più figli
- 55% single
- 50% Categorie
- 50% a livello Regionale
- 48% anzianità di ruolo 4-8 anni

Sono ostacolati gli inserimenti delle donne

Per circa 3 donne su 10 sono ostacolati gli inserimenti delle donne negli apparati

- 38% a livello Nazionale
- 35% titolo di studio elevati
- 35% > 30 anni iscrizione CGIL
- 33% anzianità di ruolo 4-8 anni

Il "peso" della famiglia

Per circa un quarto delle donne gli uomini della famiglia sono contrari

Per circa un terzo le donne devono occuparsi della famiglia

- 40% età 35-44 anni
- 35% separate/divorziate
- 35% un figlio
- 34% meno di 2 anni ruolo attuale

Organizzazione fa sentire donne inadeguate

Per circa un terzo delle donne l'organizzazione fa sentire le donne inadeguate

- 45% più figli
- 43% titoli di studio elevati
- 42% Confederale
- 42% a livello Regionale

Le donne non si sentono all'altezza

Quasi 3 donne ogni 10 ritengono che le donne non si sentano all'altezza

- 45% per le >60 anni
- 43% a livello Regionale
- 40% Confederale e/o Categoria
- 40% titoli di studio elevati
- 35% anzianità di ruolo 4-8 anni

Proposte per una maggiore presenza di donne dirigenti (633 risposte)

Cambiare modelli organizzativi

Tempo, orari, organizzazione del lavoro

- **organizzazione del lavoro** è vissuta come un ostacolo al bilanciamento vita lavoro
- **orari delle riunioni, lunghezza**, vissuta come rituale ed inutile
- promozione nei **ruoli dirigenti** condizionata dal **non avere vincoli sul tempo**
- **la disponibilità illimitata di tempo è una classica discriminazione** delle donne nel mercato del lavoro e nelle politiche aziendali, che emerge anche nella stessa CGIL
- **assenza di politiche organizzative** che affrontino il tema **condivisione** ed assenza di **servizi**
- **incongruenza tra** quel che diciamo per la **contrattazione e la pratica interna** all'organizzazione che ignora quelle stesse indicazioni
- **la condivisione dei ruoli**, che proponiamo in tutte le nostre dichiarazioni e piattaforme, **non viene praticata** dai dirigenti della nostra organizzazione

“smettere di considerare la quantità di tempo a disposizione delle compagne/compagni come la qualità principale delle scelte”

Fare più formazione

Molto alta la richiesta di formazione che si articola in due filoni

- **il primo filone** riguarda la **formazione di genere** dedicata alla **leadership, empowerment, mainstreaming, autostima**
- **il secondo filone**, altrettanto rivendicato, riguarda la **formazione ai compagni sul genere**, la **contrattazione**, il **cambiamento di cultura**

“formare gli uomini perché capiscano che un modello dirigenziale diverso dal proprio può essere altrettanto valido (se non di più)”

“...Credo ci sia un profondo problema culturale, parliamo bene ma razzoliamo molto male: la formazione sui temi di genere è fondamentale ma se viene dai compagni vissuta come ottemperare a un obbligo e non condivisa non cambierà molto”

“lavorare attraverso la formazione, sul ruolo esercitato /ruolo percepito, genere e comunicazione, con aule miste; ...”

“creare le condizioni perché gli uomini ragionino sulla loro condizione”

Proposte per una maggiore presenza di donne dirigenti (633 risposte)

Modelli di leadership

Maggiore valorizzazione di una leadership femminile

- Valorizzazione **stile di leadership femminile** considerato: più **cooperativo, collaborativo**, con spirito di **empowerment** di **gruppo**, più **orizzontale** e **coinvolgente**, in logica di **team** e **non solitaria, non esercitata** da un capo che richiede **fedeltà**
- Questa rivendicazione ha anche un altro sguardo, meno numeroso, che indica la necessità **di “non essere scelte dal capo”**, di **non farsi la guerra tra donne**, di **non assumere un modello maschile di direzione**
- **Ripensare la discussione sui gruppi dirigenti.** Il non essere scelte dagli uomini è un tema molto ricorrente ed indica **come viene vissuta la discussione sui gruppi dirigenti:** condizionata dal “capo” che propone e da uomini che decidono tra di loro.

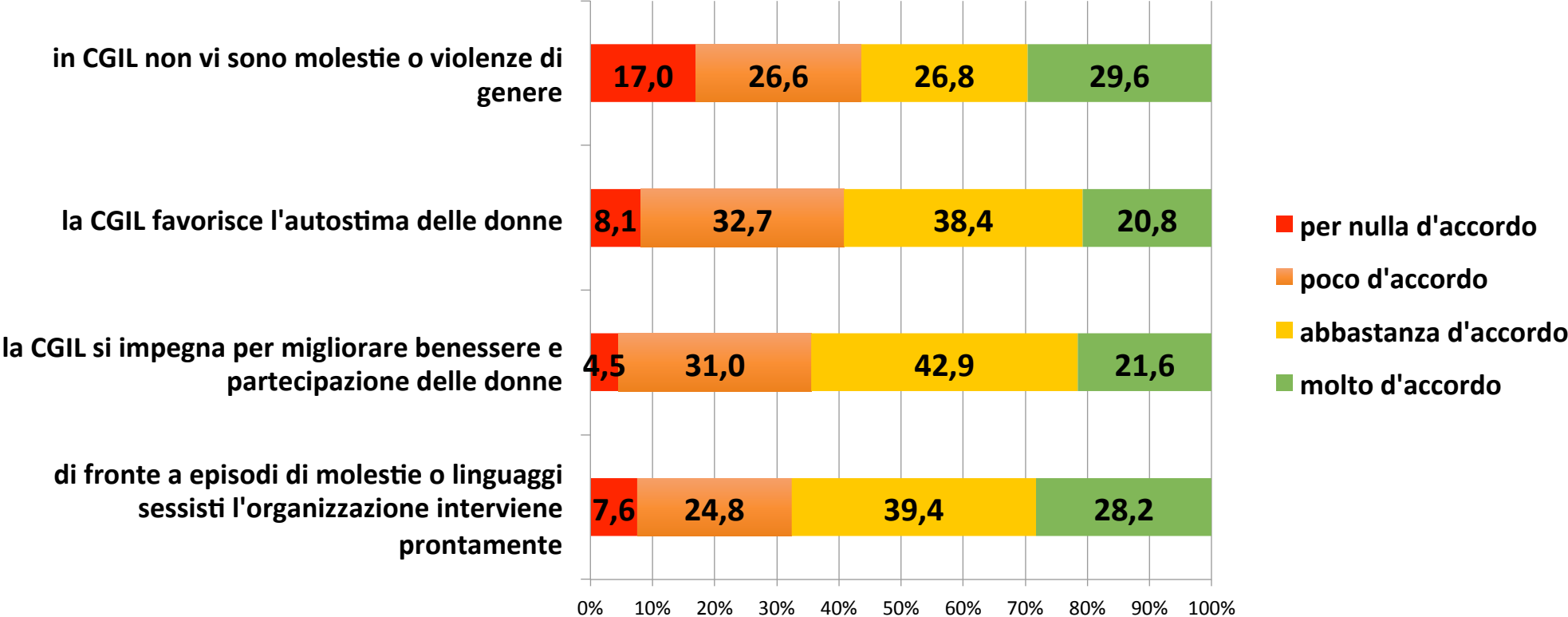
Parità al 50% negli organismi

Modifiche organizzative e politica dei quadri

- **riconoscimento in tutti gli organismi della parità 50%**, non solo organismi in tutti gli incarichi politici
- norme di **decadenza certa dove non si rispetta la norma**
- **alternanza** (rotazione) uomo donna nei ruoli apicali alla scadenza dei mandati
- viene sottolineato che troppo spesso **donne vengono sostituite da uomini nei territori e nelle regioni** e non viceversa
- in queste risposte come in altri capitoli viene reso evidente come si consideri necessario **andare oltre l'attuale norma, renderne certa l'esigibilità**, sia per puntuale verifica sia per annullamento delle scelte non congrue
- **considerare la parità di rappresentanza come parte di un processo di ripensamento complessivo della politica dei quadri**

Area della sicurezza, salute e benessere delle donne in CGIL

Grado di accordo con le seguenti affermazioni:



Area della sicurezza, salute e benessere delle donne in CGIL: osservazioni

La percezione delle molestie di genere

Più di 4 donne su 10 ritengono che non sia possibile affermare che in CGIL non vi siano violenze o molestie di genere

- 60% al crescere dell'anzianità di lavoro in CGIL
- Fino a 59% donne separate o vedove
- 55% a livello Regionale
- 50% Confederale
- 52% Pensionate
- 50% Sud e Isole

L'organizzazione e l'autostima delle donne

Per circa 4 donne su 10 la CGIL non favorisce l'autostima delle donne

- 61% al crescere dell'anzianità di lavoro in CGIL
- 54% a livello Regionale
- 54% Confederale
- 50% donne separate e/o vedove
- 52% Pensionate
- 47% titoli di studio elevati
- 45% Sud e Isole
- 57% delle donne che affermano che vi sono molestie o violenze di genere in CGIL

L'organizzazione e il benessere e la partecipazione delle donne

Per più di un terzo delle donne l'organizzazione non si impegna per favorire un maggior benessere o una più ampia partecipazione delle donne

- 57% al crescere dell'anzianità di lavoro in CGIL
- 50% A livello Confederare
- 47% Pensionate
- 45% donne separate / divorziate
- 43% titoli di studio elevati
- 40% Sud e Isole
- 53% delle donne che affermano che vi sono molestie o violenze di genere in CGIL

Intervento dell'organizzazione di fronte a episodi di molestie o linguaggi sessisti

Circa un terzo delle donne ritiene che l'organizzazione non intervenga prontamente di fronte a episodi di molestie o linguaggi sessisti

- 48% a livello Nazionale
- 40% Confederale
- 40% al crescere dell'anzianità di lavoro in CGIL
- 40% donne separate/ divorziate o single
- 38% anzianità di ruolo 4-8 anni
- 57% delle donne che affermano che vi sono molestie o violenze di genere in CGIL

Priorità per un maggior benessere nell'organizzazione (487 risposte)

Premiare modalità organizzative inclusive in grado di valorizzare le differenze e sanzionare comportamenti inidonei

- emerge forte la necessità **costruire spazi, regole, discorsi organizzativi che siano per tutt***, dove non ci sia una modalità dominante e altre modalità "accessorie" di stare nei discorsi e nell'organizzazione
- viene indicato da molte il **permanere di linguaggi e comportamenti sessisti nell'organizzazione** segno evidente di una difficoltà di dare cittadinanza all'altro, alla differenza, nell'organizzazione, se non in forma di "oggetto" e non come l'altro della relazione paritaria
- molte indicano la **necessità di vigilare, monitorare dinamiche, comportamenti** e contesti organizzativi, affinché vi sia una **certezza della sanzione** di fronte al verificarsi di molestie e violenze di genere
- viene segnalata l'esigenza di porre **maggior attenzione ad episodi di violenza verbale e/o sopraffazione** e la creazione di contesti affinché di questo si possa **parlare, sanzionare** se necessario, senza temere ritorsioni
- favorire **l'emersione di contesti di malessere**, uscendo dal sistema di censura
- ripensare anche gli **spazi fisici di lavoro** al fine di rendere immediatamente evidenti comportamenti anomali

Promuovere una cultura delle differenze

- accanto all'esigenza di un sistema di regole e sanzioni, affinché il **linguaggio sessista non sia accettato** dall'organizzazione in termini di "semplici battute" o comportamenti goliardici, emerge la necessità di **promuovere una cultura delle differenze**
- non mancano i riferimenti al **linguaggio sessista**, alla non cultura delle differenze, da parte degli uomini
- emergono proposte di **formare gli uomini**, molto ricorrente la definizione di formazione obbligatoria, o con obbligo di presenza, sul **linguaggio**, sul rispetto e riconoscimento della differenza, il **contrasto agli stereotipi**
- ricorre il richiamo a **politiche di prevenzione** e non solo di intervento in situazioni di emergenza

Priorità per un maggior benessere nell'organizzazione (487 risposte)

Riconoscere e valorizzare stili di leadership differenti

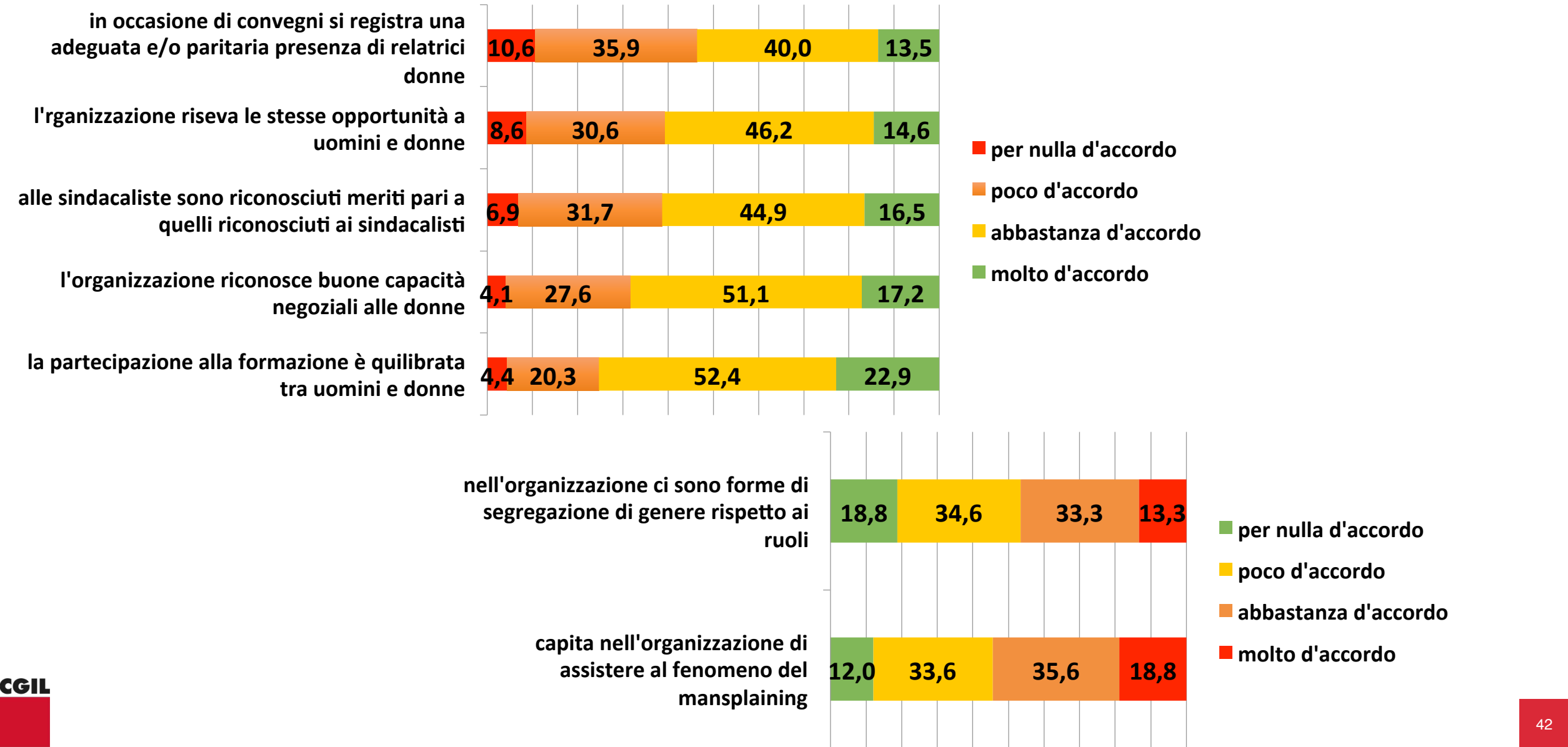
- i **modelli organizzativi e di valutazione sono non paritari** e scoraggiano la partecipazione
- il riferirsi alla difficoltà in ruoli apicali femminili **a non assimilare e omologarsi al modello maschile**, è presente e torna anche in queste risposte.
- le parole più frequenti restano **rispetto, riconoscimento, accoglienza, ascolto, doppia fatica** per le donne
- si risponde con la necessità di **fare rete**, di maggiori **coordinamenti**, del **dar valore ai luoghi separati di elaborazione**, la **maggior solidarietà** necessaria, accompagnata alla rivendicazione di maggior **formazione** per **autostima**, per la **consapevolezza, leadership, empowerment**, sul linguaggio fino al “galateo” delle parole
- si mette in rilievo, la necessità di “**essere prese sul serio**”, del sentirsi “poco apprezzate”, “inadeguate”
- si evidenzia la necessità di **aumentare il senso di appartenenza/fiducia nell'organizzazione; riconoscere il successo/insuccesso sul lavoro; ridurre le situazioni competitive**, tipicamente maschili; misurare e **approfondire i passaggi di livello**

Credere alle parole delle donne

- **credere alle parole delle donne sembra molto difficile**, pertanto le maggiori proposte vengono dedicate al poter **denunciare e percorsi protetti** e dedicati a questo fine
- è ancor più grave che voi sia la convinzione di una **complicità diffusa**, che denunciare sia un rischio, e che non vi sono i luoghi o i riferimenti dove poterlo fare
- emerge anche l'esigenza di **formare figure interne** in grado di cogliere i disagi delle compagne
- emergono le reazioni del **sentirsi in colpa**, classici delle situazioni di disagio e di molestia o violenza, il timore di aver provocato atteggiamenti e comportamenti scorretti
- meno presente ma da non sottovalutare il segnale che ci si sente **meno accolte e valorizzate se si ha famiglia**
- nei servizi le **molestie possono essere attuate da utenti** e che spesso le compagne sono sole

Area delle politiche organizzative

Grado di accordo con le seguenti affermazioni:



Area delle politiche organizzative: osservazioni

Percezione della parità di opportunità in CGIL

Circa 4 donne su 10 ritengono che l'organizzazione non riservi le stesse opportunità a donne e uomini

- 54% a livello Regionale
- 52% al crescere dell'anzianità di iscrizione in CGIL e dell'età
- 51% al crescere dell'anzianità di lavoro in CGIL
- 50% Confederale
- 48% donne separate/vedove/single
- 44% Sud e Isole

Percezione della parità di riconoscimento dei meriti in CGIL

Quasi 4 donne su 10 ritiene che non vi sia parità di riconoscimento dei meriti tra uomini e donne da parte dell'organizzazione

- 51% a livello Regionale
- 50% al crescere dell'anzianità di iscrizione e di lavoro in CGIL
- 49% Confederale
- 49% al crescere di titoli di studio
- 45% donne separate/vedove/single
- 43% Sud e Isole

Organizzazione riconosce capacità negoziali delle sindacaliste

Circa un terzo delle donne sostiene che l'organizzazione non riconosca buone capacità negoziali alle sindacaliste

- 45% a livello Regionale
- 44% al crescere dei titoli di studio
- 40% al crescere dell'anzianità di iscrizione in CGIL
- 39% Confederale

Il fenomeno del mansplaining in CGIL

Per più della metà delle donne capita nell'organizzazione di assistere al fenomeno del mansplaining

- 68% a livello Regionale
- 63% Confederale
- 63% al crescere dei titoli di studio
- 63% donne separate/vedove/single
- 61% al crescere dell'anzianità di iscrizione e lavoro in CGIL
- 60% anzianità di ruolo 8-4 anni

Percezione di forme di segregazione di genere rispetto ai ruoli

Per quasi la metà delle donne nell'organizzazione si verificano forme di segregazione di genere rispetto ai ruoli

- 60% ai livelli Nazionale e Regionale
- 60% Confederale
- 60% al crescere dei titoli di studio
- 60% al crescere dell'anzianità di iscrizione e di lavoro in CGIL
- 53% donne separate/vedove single
- 50% donne senza figli
- 50% pensionate
- 50% Nord

Parità/adequatezza presenza di relatrici in seminari/convegni

Per quasi la metà delle donne nell'organizzazione non si registra un'adequata o paritaria presenza di donne in seminari/convegni

- 58% a livello Nazionale e Regionale
- 57% al crescere dei titoli di studio
- 57% al crescere dell'anzianità di iscrizione e lavoro in CGIL
- 53% Confederale
- 55% donne separate/vedove/single e senza figli

Suggerimenti per una maggiore parità (376 risposte)

Rispetto e riconoscimento: trappole organizzative

- emergono con più evidenza le **trappole dell'organizzazione** a alla parità di genere:
 - mansplaining**, no women, no panel sono temi ribaditi
 - una lettura esplicita di **minor partecipazione** a congressi, convegni, seminari, eventi pubblici: la parola **pubblica viene negata**, e/o si verifica una tendenza a spiegare alle donne cosa devono/dovrebbero fare
 - i **meriti di una donna** sono considerati discutibili e sottovalutati mentre i meriti di un uomo sono spesso messi in luce e incentivati
 - molte compagne si sentono prese **meno in considerazione meno ascoltate** e a volte si sono sentite fuori luogo
 - il tema delle **pari opportunità sembra restare solo sulla carta**, prevale una cultura maschilista e patriarcale, uomini che scelgono solo uomini
 - manca di coerenza e continuità, **l'assenza di reale una politica dei quadri**
 - preoccupa** la diffusa considerazione che la parità possa esserci solo per le donne senza figli, **l'idea che la famiglia sia considerata un handicap**, che non vi siano possibilità e strumenti per bilanciare lavoro e famiglia, ed è **vissuta come effettiva discriminazione**

“Le donne sono indispensabili per la tenuta complessiva dell'organizzazione, ma la logica di attribuzione di compiti e responsabili riflette ancora retaggi e meccanismi di natura patriarcale”

“in quanto donna spesso si richiede un atteggiamento low profile, sottomesso, accondiscendente, sorridente”

“sono sempre molto colpita durante le iniziative, seminari, riunioni vedere gli schieramenti in Presidenza: il vuoto femminile è sempre molto evidente. Non è ancora entrato "l'equilibrio" nella mentalità dell'organizzazione”

“Noi donne combattiamo ogni giorno al lavoro pagando un prezzo altissimo .. e se hai delle cariche sindacali nei luoghi di lavoro paghi un prezzo doppio e devi necessariamente diventare un "uomo" nei modi fare ..senza calcolare battute pesanti sul fatto che sei sola o che dedichi la tua vita al lavoro e al sindacato”

“L'applicazione (se così può dirsi) di pratiche nel rispetto delle pari opportunità, anche nella nostra organizzazione, dipende moltissimo da chi organizza/dirige/coordina”

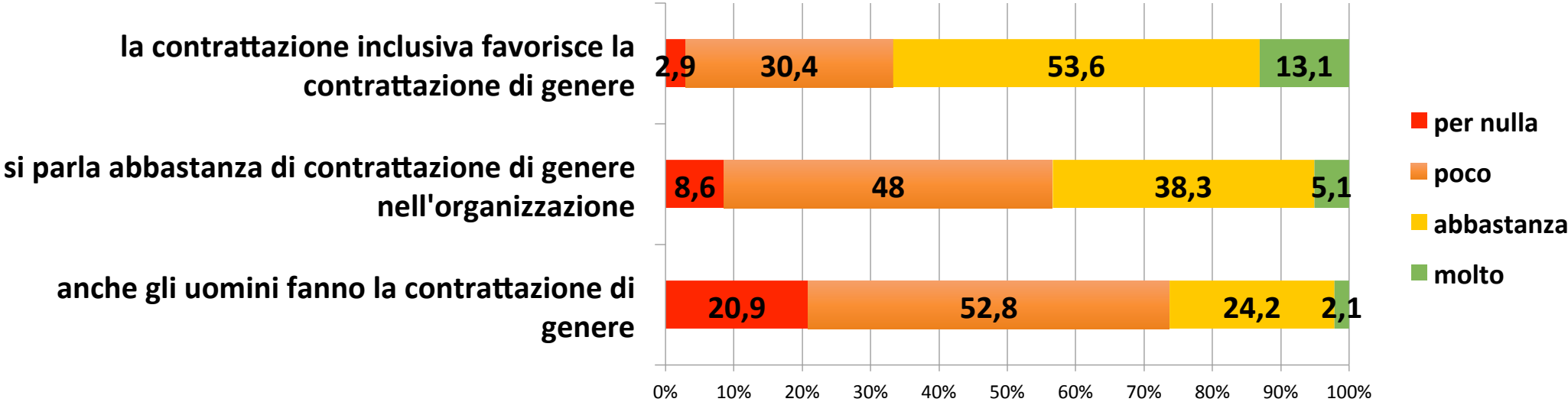
“Sulla formazione credo che ci sia una maggior partecipazione delle donne perché tanti compagni ritengono di non averne bisogno e che non sia una priorità”

“Finché rimarrà netta la distinzione tra servizi e parte sindacale rimarrà anche il pregiudizio su quali ruoli possa ricoprire una donna rispetto ad un uomo”

“Abbiamo bisogno di una reale prospettiva di valorizzazione professionale per tutte le donne CGIL, siano esse in funzioni apicali o meno. Non vogliamo essere relegate ai margini, qualunque sia il nostro lavoro”

Area della contrattazione

Grado di accordo con le seguenti affermazioni:



Area della contrattazione: osservazioni

La contrattazione di genere in CGIL

Quasi 6 donne su 10 ritengono che che non si parli abbastanza di contrattazione di genere in CGIL

- 70% a livello Regionale e Nazionale
- 68% al crescere dell'anzianità di iscrizione e lavoro in CGIL
- 68% al crescere dei titoli di studio
- 65% Confederale
- 63% donne senza figli o con 1 figlio

La contrattazione inclusiva favorisce la contrattazione di genere

Quasi 7 donne su 10 ritengono che la contrattazione inclusiva favorisca la contrattazione di genere

Atteggiamento più critico:

- 37% al livello Regionale e Confederale
- 35% al crescere dell'anzianità di iscrizione e di lavoro in CGIL
- 35% al crescere dei titoli di studio
- 35% nell'area del Nord

Gli uomini non fanno contrattazione di genere

Più di 7 donne su 10 sostengono che gli uomini non fanno contrattazione di genere

- 85% a livello Regionale e Nazionale
- 81% al crescere dell'anzianità di iscrizione e di lavoro in CGIL
- 80% Confederale
- 80% al crescere dei titoli di studio

Priorità per la contrattazione di genere (407 risposte)

Metodi, strategie e temi per la contrattazione inclusiva di genere

- emerge una correlazione tra contrattazione inclusiva e di genere, con una prevalenza della prima sulla seconda: una maggiore la contrattazione inclusiva questa favorisce la contrattazione di genere, cosa che gli uomini (che tendenzialmente hanno deleghe sulla contrattazione), non fanno. La cultura della contrattazione di genere, nell'organizzazione, passa attraverso il tema dell'inclusività
- numerose si sono soffermate sul **metodo**, indicando un ventaglio di proposte: tra **parità ai tavoli**, più **presenza di donne, quote nella delegazione trattante**
- emerge **sfiducia nella capacità degli uomini di affrontare la contrattazione di genere**, moltissime indicano la necessità di **formazione**, anche obbligatoria (viene ricordato che se non la si pratica in CGIL è difficile che la si proponga ai tavoli contrattuali)
- la richiesta è **contrattazione di genere nei CCNL**, più che nel secondo livello
- il contrasto alla **precarietà e occupazione**
- viene indicata l'esigenza di rivendicare **bilanci di genere nelle aziende**
- **non solo contrattazione nei luoghi di lavoro**, ma nuovo **welfare**, dagli asili, alla medicina di genere, ai servizi assistenza nel territorio
- sui **contenuti** della contrattazione:
 - predominano i temi **dell'orario, della flessibilità, dei permessi, della riduzione d'orario, del part time e part time involontario**, ma anche della **formazione** e dei **permessi di studio**;
 - va positivamente affermandosi l'idea della **condivisione** e quindi della **paternità obbligatoria**, la disponibilità a **incentivi** perché i **congedi siano presi dai padri**, la esplicitazione che parte (metà) dei congedi siano presi dai padri; torna, ed è un segno dei tempi, il tema **tutela della maternità**
 - altro grande aggregato è **pay gap, percorsi professionali e percorsi di carriera**, indicando esplicitamente che i **premi non vanno legati alla presenza** perché penalizza le donne, che va utilizzato il **rapporto biennale** determinato dal codice p.o.
 - meno numerosi ma precisamente indicati i **temi della violenza e delle molestie**

Area delle norme e coordinamenti delegate

	SÌ	NO	NON SO
<i>Conosci la norma antidiscriminatoria</i>	84%	16%	--
<i>Condividi la norma antidiscriminatoria</i>	97%	3%	--
<i>E' applicata nella struttura in cui lavori</i>	67%	8%	25%

	SÌ	NO	NON SO	
<i>Conosci il coordinamento delle delegate</i>	66%	34%	--	
<i>Nella tua struttura c'è</i>	49%	20%	31%	
	Sempre	A volte	Vorrei	Mai
<i>Partecipi al coordinamento</i>	24%	23%	16%	36%

Area delle norme e coordinamenti delegate: osservazioni

**Conoscenza,
applicazione e
condivisione della
norma
antidiscriminatoria**

**Pressoché la totalità delle donne
condivide la norma
antidiscriminatoria**

- La condivisione della norma antidiscriminatoria è massima a livello Nazionale, Confederale e di Categoria
- Cresce al crescere dei titoli di studio
- Cresce all'aumentare dell'anzianità di iscrizione e di lavoro in CGIL
- Una quota di rispondenti non conosce la norma antidiscriminatoria, e quasi un quarto non sa se nella propria struttura è applicata o meno.

**Conoscenza,
esistenza e
partecipazione al
coordinamento delle
delegate**

**Due terzi delle donne conosce il
coordinamento delle delegate
Un quarto delle donne partecipa
sempre**

- Il coordinamento è presente nella metà delle strutture in cui lavorano le donne che hanno risposto all'indagine
- A conoscere l'esistenza del coordinamento sono soprattutto donne con maggiori anzianità di lavoro in CGIL
- La conoscenza è maggiore a livello Regionale e Nazionale, Confederale e di Categoria. Minore per le Tutele individuali ed Enti, minore a livello Territoriale
- Circa un terzo delle rispondenti non sa se nella propria struttura è presente il coordinamento
- La partecipazione varia al variare dell'anzianità di lavoro e iscrizione in CGIL, del tipo di ruolo e struttura, tempo a disposizione, informazione/comunicazione da parte delle strutture, motivazione

Riflessioni sulla norma antidiscriminatoria. Ragioni del dissenso (65 risposte)

Sarebbe meglio non ce ne fosse bisogno

- Una **parte delle risposte** potremmo racchiuderle in questa:
"svilente che si debba fare una norma e non ci sia effettiva parità"
- in molte dicono che il loro desiderio è di un mondo e di **un'organizzazione dove non ci sia bisogno**
- sarebbe **meglio non averne bisogno**, è una sconfitta che ci sia
- dovrebbe essere un **principio automatico**
- molte di queste risposte concludono con il riconoscere il **bisogno e la necessaria vigilanza**
- emerge un **fabbisogno formativo specifico sulla norma antidiscriminatoria**

Non basta

Un **secondo gruppo** non la condivide perché:

"non basta"

- viene **sottolineata l'insufficienza della norma**
- emerge la necessità di **democrazia paritaria**, almeno il 50%
"che sia dove si decide"
- viene posta l'esigenza di **modifiche organizzative**
"insufficiente se non è accompagnata da modifiche strutturali ed organizzative"
- Viene richiesta maggiore **presenza nei ruoli apicali e nei gruppi dirigenti**
"....c'è la norma ma nei ruoli apicali e di comando assistiamo ad una schiacciante maggioranza di uomini a capo dell'organizzazione a tutti i livelli (categorie comprese)"
"bisognerebbe, per renderla efficace, che nel caso le iscritte siano meno del 50% del totale, il numero di donne negli organismi dirigenti sia comunque superiore alla percentuale di iscritte. In settori molto maschili questo sarebbe applicabile senza se e senza ma"

Riflessioni sul coordinamento delle delegate. Ragioni della non partecipazione (371 risposte)

Non ne faccio parte, non vengo coinvolta, non vengo invitata

- l'impossibilità a partecipare, in particolare, delle compagne dell'**apparato tecnico, Inca e vertenze, ma anche delle delegate in produzione:**

"essendo operatrice di patronato dal punto di vista della partecipazione sono trattata da dipendente di serie B...o meglio solo operativa e non politica"

"non esiste coordinamento per l'apparato tecnico"

"non c'è uguaglianza tra apparato tecnico e politico, nel coordinamento tutte dovremmo essere uguali"

Non ho tempo, si sovrappone ad altri impegni

- Il **non avere tempo** riflette **la problematica doppio lavoro, tempo che manca**, si arricchisce della dimensione **stanchezza**:

"il lavoro mi porta via troppo tempo e non riesco a fare altro, sono sempre troppo stanca, talmente tanto da non riuscire, spesso, ad avere una vita fuori dal lavoro"

- maggiori **difficoltà di chi ha figli** rispetto a chi non ne ha
- per **apparati tecnici e servizi il tempo è una dimensione sovrapposta**:

"non posso lasciare il lavoro, non è in orari compatibili con l'organizzazione del nostro lavoro"

Non so se esiste, non conosco, che luogo è?

- molte dicono di **non conoscere, non sapere se esiste**. In particolare nelle categorie territoriali, tra le delegate e nei servizi
- alcune criticano il fatto di **essere un luogo solo per alcune**, in cui si riuniscono **solo le funzionarie e le segretarie**
- altre sottolineano **una ritualità senza impatto organizzativo**, specie quando si riunisce solo per finire 8 marzo e 25 novembre (eppure dovrebbe essere 8 marzo tutto l'anno) con una esplicita critica di **luogo organizzativo, predeterminato da decisioni non assunte nel coordinamento**, quindi non luogo di elaborazione:

"è un luogo dove non si prendono posizioni politiche ma semplicemente si organizzano attività in occasione delle ricorrenze. Ho provato a parlare di problemi interno all'organizzazione, mi è stato risposto che erano problemi personali e non politici..."

- **non è un luogo misto**, due specificazioni: meglio intervenire di più negli organismi, meglio più quote

Riflessioni sui luoghi-tempi dell'organizzazione (244 risposte)

L'importanza di luoghi-tempi delle donne nell'organizzazione

- il **tempo che manca**, in rapporto agli impegni e alle riunioni, che caratterizza l'insieme delle risposte al questionario, trova qui un'ulteriore accezione di **tempo non trovato dall'organizzazione**, che rinvia, fa prevalere altre priorità, invoca l'emergenza o più esplicitamente considera i tempi-luoghi delle donne meno importanti, in secondo piano
- emerge l'esigenza di conoscere e di essere messe nelle condizioni di poter partecipare ai luoghi-tempi delle donne nell'organizzazione
- emerge la convinzione, espressa da molte, che **l'organizzazione non riconosca i luoghi delle donne**
- **necessità di luoghi delle donne**, richiesta di estensione, tutte le categorie, tutti i territori, anche negli enti, con partecipazione delle delegate, che abbiano una **definizione statutaria**, una **formalizzazione**. Il riferimento a regole muove dall'evidenziazione della potenzialità, che non può affidarsi solo alla buona volontà
- **luoghi-tempi** sono definiti **indispensabili**, nella loro **autonomia** di luoghi di **elaborazione**, luoghi **liberi**, (non solo 8 marzo e 25 novembre) e che devono essere più **incisivi**, che abbiano maggiore **effetto sull'insieme dell'organizzazione**
- tra le proposte quella di **utilizzare un'ora di assemblea all'anno per assemblee di sole donne** (nei luoghi di lavoro) e di **applicare la norma antidiscriminatoria anche alle RSU**
- vi sono anche in questo caso alcune che propongono siano **luoghi misti**
- commenti positivi vengono dalle compagne dello **SPI che rivendicano loro protagonismo e la loro norma statutaria**

"E' un luogo di avvio di idee e opinioni molto importante e di crescita...ci si sente più libere"

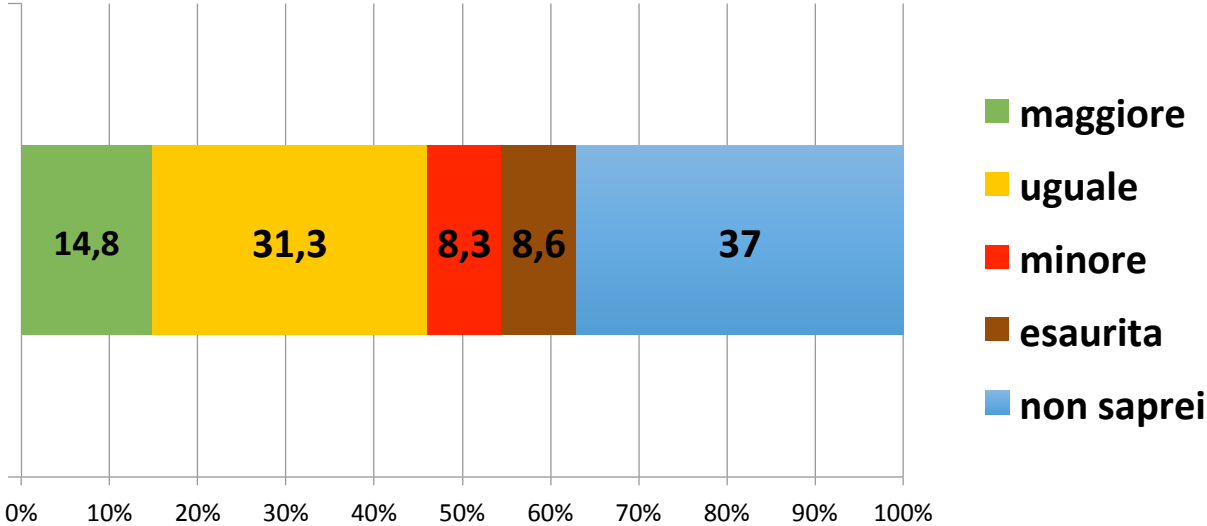
"più coordinamenti donne e più luoghi liberi dalla violenza di genere, più si crea libertà, diritti e si abbattono le discriminazioni"

"La partecipazione dovrebbe essere prioritaria rispetto agli altri impegni concomitanti che se possibile vanno fatti spostare o comunque prioritariamente concordato con il coord. Donne"

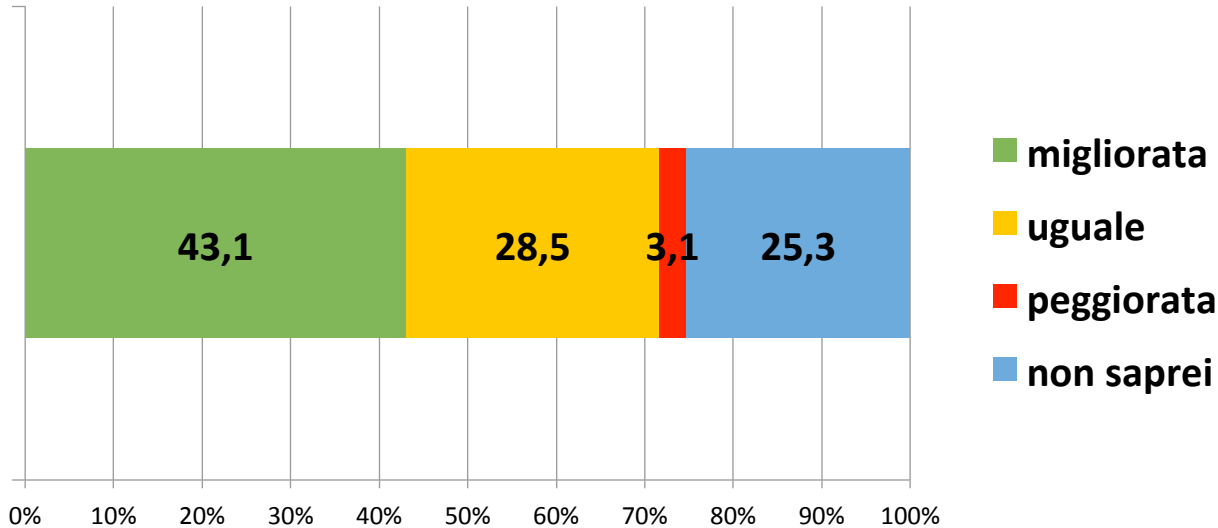
"E' importante un luogo di elaborazione, sia confederale che categoriale sulle tematiche di genere, aiuta tutte a raggiungere una maggiore consapevolezza, una maggiore autostima, una crescita ed un confronto"

Area della visione del futuro

Tra 5 anni la tua partecipazione in CGIL sarà



Tra 5 anni l'equità di genere in CGIL sarà



Area della visione del futuro: osservazioni

Previsione della propria partecipazione in CGIL tra 5 anni

Circa 4 donne su 10 non sa come sarà la propria partecipazione in CGIL tra 5 anni

Per 3 donne su 10 la propria partecipazione in CGIL tra 5 anni sarà uguale

Per quasi 2 donne su 10 la propria partecipazione in CGIL tra 5 anni sarà minore o esaurita

- La previsione della propria partecipazione in CGIL tra 5 anni è maggiore solo per il 15% delle donne che ha risposto all'indagine.
- Questa previsione varia a seconda di aspetti socio-anagrafici, strutturali, motivazionali, organizzativi
- Le incertezze maggiori si registrano a livello Confederale e Nazionale, nelle aree geografiche del Sud-Isole e Centro, al crescere dei titoli di studio e dell'anzianità di lavoro in CGIL
- Previsione di maggiore partecipazione per le più giovani, a livello Territoriale
- Minore partecipazione al crescere dei dati anagrafici e anzianità di lavoro, al crescere dei lavori di cura e delle dimensioni della famiglia
- Difficoltà e disillusione delle donne single, separate, vedove
- Pessimismo maggiore tra le donne che già ricoprono incarichi dirigenziali, emerge stanchezza e disinvestimento

Previsione dell'andamento dell'equità di genere in CGIL tra 5 anni

Per 4 donne su 10 l'equità di genere in CGIL tra 5 anni sarà migliorata

Per 3 donne su 10 l'equità di genere in CGIL tra 5 anni sarà uguale

Un quarto delle donne non sa come sarà l'equità di genere in CGIL tra 5 anni

- L'ottimismo è maggiore tra le più giovani, tra i titoli di studio più elevati, nelle anzianità di ruolo minori, nell'ambito delle Categorie
- L'incertezza è maggiore tra le età intermedie, anzianità di lavoro e di ruolo in CGIL intermedia, composizione familiare non elevata
- Il pessimismo è maggiore nell'ambito Confederale e Nazionale, tra le anzianità elevate di ruolo e di lavoro in CGIL, per le composizioni familiari più complesse oppure per le donne single/separate/vedove
- Il pessimismo è maggiore tra le donne che già ricoprono incarichi dirigenziali, emerge disillusione rispetto al cambiamento nell'organizzazione

Area della visione del futuro: osservazioni

Partecipazione ed equità tra 5 anni in CGIL e dimensioni organizzative

Sulla previsione circa la propria partecipazione in CGIL tra 5 anni e l'equità di genere incidono profondamente, tra le dimensioni rilevate, quelle organizzative

Previsione di partecipazione ed equità sono correlate tra loro: una visione ottimistica dell'una si riflette sull'altra

Previsione di partecipazione ed equità di genere si associano negativamente a:

- Un basso livello di soddisfazione del bilanciamento vita-lavoro
- Scarso riconoscimento dei meriti da parte dell'organizzazione
- Disuguaglianza di genere delle opportunità offerte dall'organizzazione
- Impossibilità o difficoltà di gestione dell'orario di lavoro
- Scarso riconoscimento delle capacità negoziali delle donne
- Segregazione di genere rispetto ai ruoli
- Percezione di essere messa da parte perché donna
- Condizioni organizzative che fanno sentire le donne inadeguate e/o che ostacolano inserimenti delle donne negli apparati
- Percezione di dover superare un esame doppio da parte delle donne e di diffidenza
- Organizzazione non interviene prontamente in casi di molestie e/o uso di linguaggi sessisti
- Organizzazione non favorisce benessere e partecipazione delle donne
- Organizzazione non favorisce l'autostima delle donne

Area della visione del futuro: priorità

Vorrei che la CGIL e il coordinamento delle delegate di occupassero di più:



5. Riflessioni d'insieme sull'indagine

Riflessioni generali sul questionario e sui temi affrontati (318 risposte)

“Vorrei solo ringraziarvi. Si tratta di una utile indagine che ci potrà dire molto sulla stato di salute di genere della nostra organizzazione”

“E' un'idea positiva per far emergere la dimensione del disagio e delle proposte utili per superarlo”

“Spero che le risposte raccolte possano fotografare lo stato di salute dell'Organizzazione e migliorare la nostra condizione . Serve una nostra maggiore presenza nei ruoli apicali che passi attraverso il riconoscimento delle conoscenze, delle competenze e del lavoro svolto negli anni. Bisogna ricostruire una cultura del movimento ed essere tra di noi ancora più unite per sbarrare la strada a chi tende a predominare e a mortificare le intelligenze di noi donne. Buon Lavoro !!!”

“Più che di genere le discriminazioni sono etniche, di questo non si parla in CGIL”

“Spero che non sia l'ennesimo tentativo a vuoto e che quanto emerge non resti come sempre su carta, ma possa essere utilizzato per una concreta riflessione e possibilmente per avviare un reale cambiamento”

“Va tutto bene nelle domande, ma vorrei che i risultati venissero fatti conoscere a tutta l'organizzazione, per poterla cambiare nel rapporto uomo/donna come gruppi dirigenti e portala all'altezza di tempi migliori”

“Bella iniziativa. Vorrei conoscere i risultati. Vorrei vedere le azioni conseguenti l'analisi dei risultati”

“L'iniziativa è utile sia per sollecitare le compagne, tutte, ad interrogarsi su di noi sia per avere un quadro d'insieme delle nostre impressioni e, spero, per incidere di più nell'organizzazione verso l'auspicato cambiamento”

“Da ripetere tra uno/due anni e confrontare i risultati”

“Al termine dell'elaborazione dei dati del questionario, non lasciarlo lettera morta ma presentare nelle sedi competenti del nostro Sindacato delle proposte concrete di rinnovamento e maggiore inclusione delle donne, superando stereotipi e diffidenze”

“spero che questo questionario sia di aiuto per migliorare ancora di più la presenza femminile nell'organizzazione. Complimenti per questa iniziativa che permette di esprimere le proprie opinioni”

“E' necessario un approccio complessivo e la costruzione di una rete di donne che coinvolga anche lavoratrici precarie e atipiche, che più delle altre sono soggette a ricatti, violenze e sfruttamento”

“Farei un questionario a gli uomini per comprendere la loro percezione sulle donne in CGIL”

“Vi ringrazio intanto. Lo proporrei agli uomini con l'incipit "secondo te cosa rispondono le compagne con cui collabori ogni giorno alle seguenti domande.." perché il problema vero è che i compagni non si accorgono di assumere comportamenti sessisti ahinoi!”

“lo somministrerei anche agli uomini dell'organizzazione e raffronterei le risultanze”