

Dalle pari opportunità alla partecipazione protagonista



*"Progetto finanziato dal
Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali"*



Indice

- Obiettivi della ricerca
- Caratteristiche socio demografiche del campione
- I risultati della ricerca
 - Percezione della discriminazione di genere
 - Esperienze di discriminazione di genere
 - Le proposte degli intervistati

Obiettivi della ricerca

- **Macro Obiettivo**

Rafforzare la partecipazione delle donne nelle tessuto istituzionale, socioeconomico e associativo in tutti i momenti decisionali, e il rapporto tra donne e politica, donne e lavoro, donne e ruoli decisionali al fine di rafforzare la democrazia e dello stesso Sistema Paese.

- **OBIETTIVI SPECIFICI**

Analisi della percezione della discriminazione di genere, con particolare attenzione alle discriminanti socio-economiche e alle specifiche caratteristiche lavorative; raccolta delle segnalazioni dei cittadini di situazioni discriminatorie nei confronti delle donne al fine approfondire sia gli elementi di disagio che le possibili soluzioni.

Caratteristiche socio demografiche

- Il campione è composto da 177 intervistati, 145 donne (81.9%) e 35 uomini (18%).
- Il 54.2% ha 41 anni o meno e il 69% meno di 51 .
- Il 44,1% dichiara di vivere in nord Italia, il 35,6% in centro e solo il 15,3% nel Meridione; il 5,1% risiede all'estero.
- Il 74% ha conseguito una laurea o un livello di istruzione superiore, il 21,5% ha ottenuto un diploma di maturità, e il 4,5% ha interrotto gli studi alla licenza elementare o alla scuola secondaria di primo livello.
- la popolazione maschile ha un tasso di occupazione più elevato rispetto a quella femminile, con un divario di circa 10 percentuali (rispettivamente 79,3% e 69,9%).

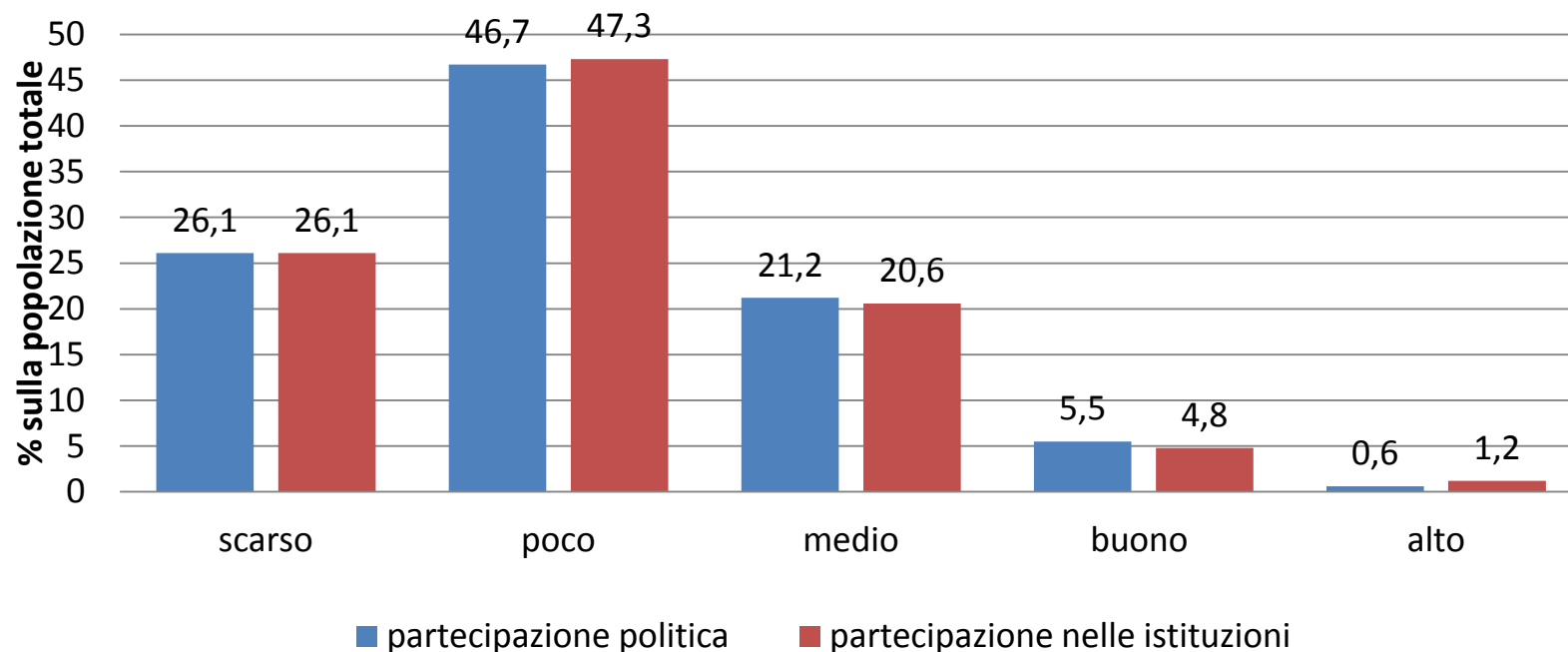
La percezione della discriminazione di genere

- La popolazione analizzata dimostra di avere una forte percezione della discriminazione di genere per quanto riguarda i ruoli dirigenziali nel nostro paese.
- La totalità degli uomini intervistati e il 98,5% delle donne ritiene che siano gli uomini a occupare i ruoli di rilevanza all'interno di enti, aziende e associazioni.
- Il dato non cambia se si analizzano i dati in base all'età dei rispondenti, o in base alla macro area di origine, o in base al livello di istruzione. L'unanimità degli intervistati riconosce la discriminazione di genere nei ruoli di comando.

La percezione della discriminazione di genere

- La sfera politica istituzionale

Quanto crede sia sufficientemente rappresentata la donna e resa partecipe sia a livello politico e che nelle istituzioni?



La percezione della discriminazione di genere

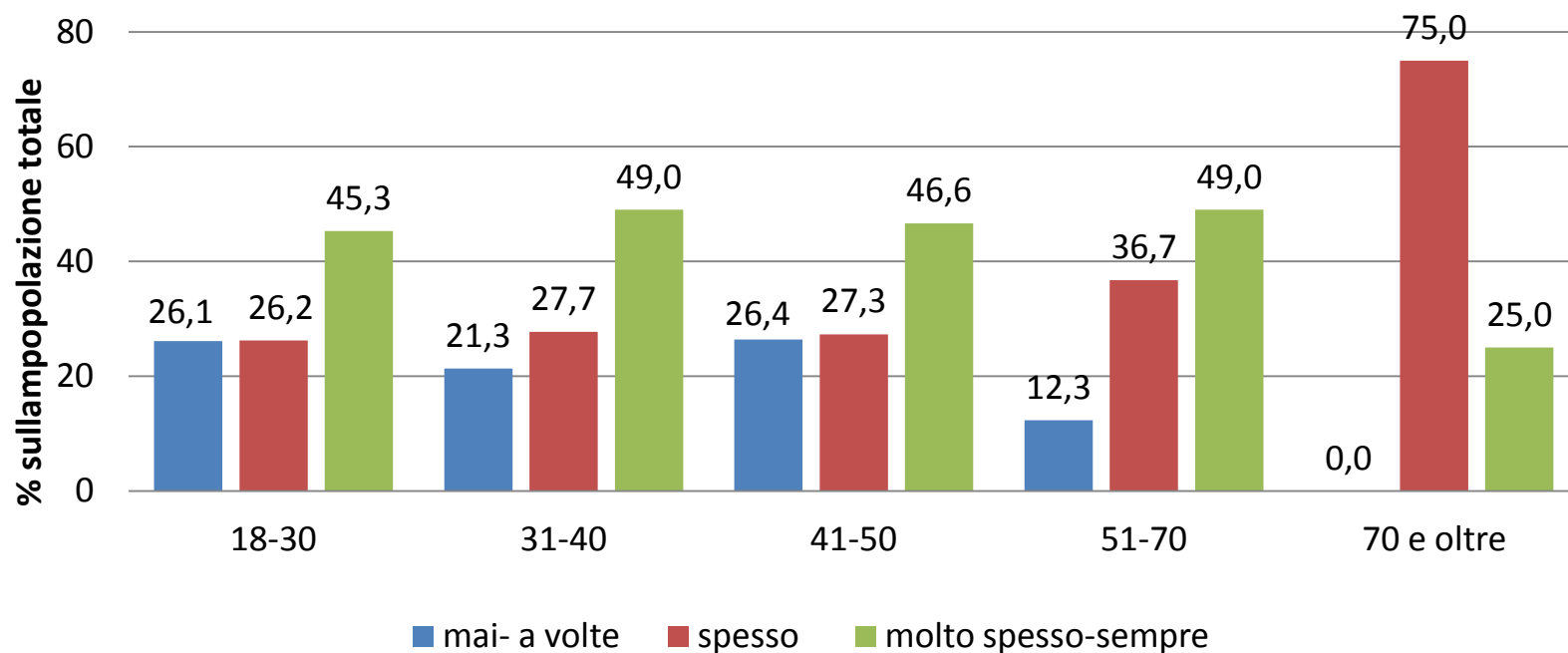
Percezione della discriminazione di genere nella sfera politico istituzionale per fascia di età

	sfera politica				sfera istituzionale			
	scarsa	poca	medio	buono	scarsa	poca	medio	buono
18-30	19	47,6	28,6	4,8	23,8	45,2	28,6	2,4
31-40	21,3	51,1	17	8,5	25,5	42,6	21,3	10,6
41-50	27,3	40,9	31,8	0	22,7	45,5	27,3	0
51-70	32,7	44,9	16,3	6,1	24,5	57,1	12,2	4,1
oltre i 70	60	40	0	0	80	20	0	0

La percezione della discriminazione di genere

- *Ambito lavorativo, economico e sociale*

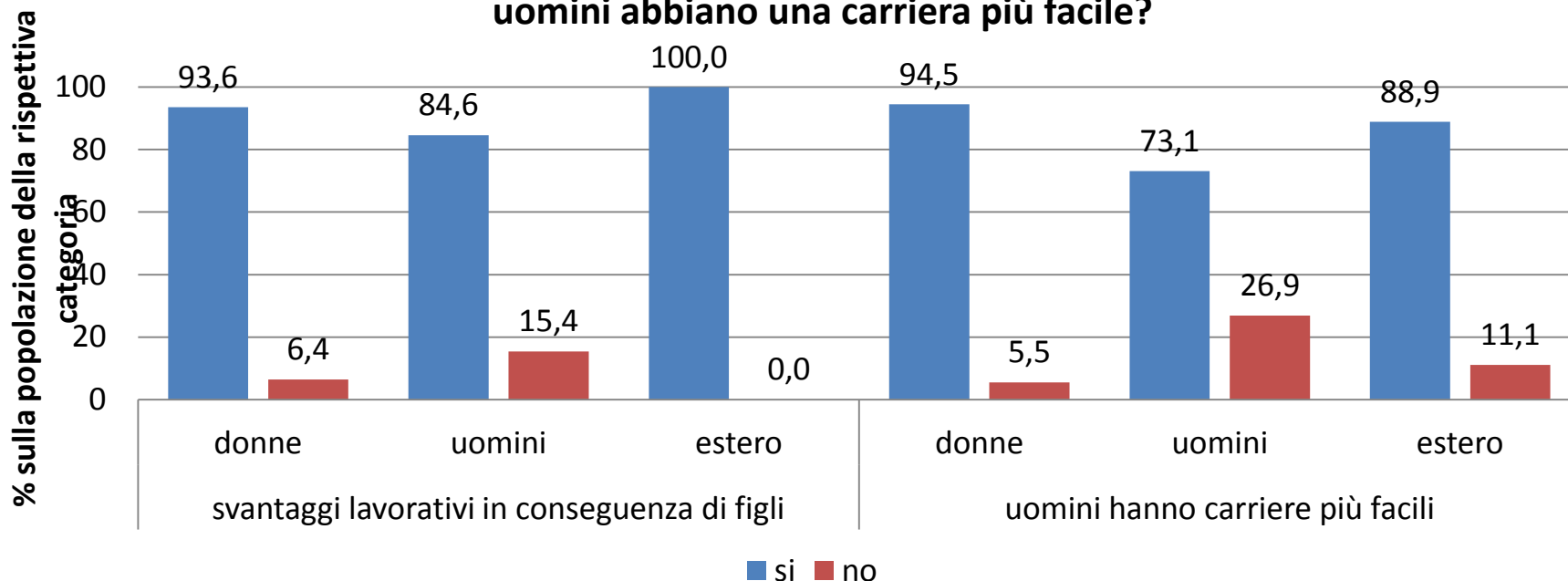
Percezione della discriminazione di genere nell'ambito lavorativo/economico e sociale per fasce di età



La percezione della discriminazione di genere

- Ambito lavorativo, economico e sociale

Pensa che avere figli per la donna porti svantaggi nel lavoro?/Pensa che gli uomini abbiano una carriera più facile?



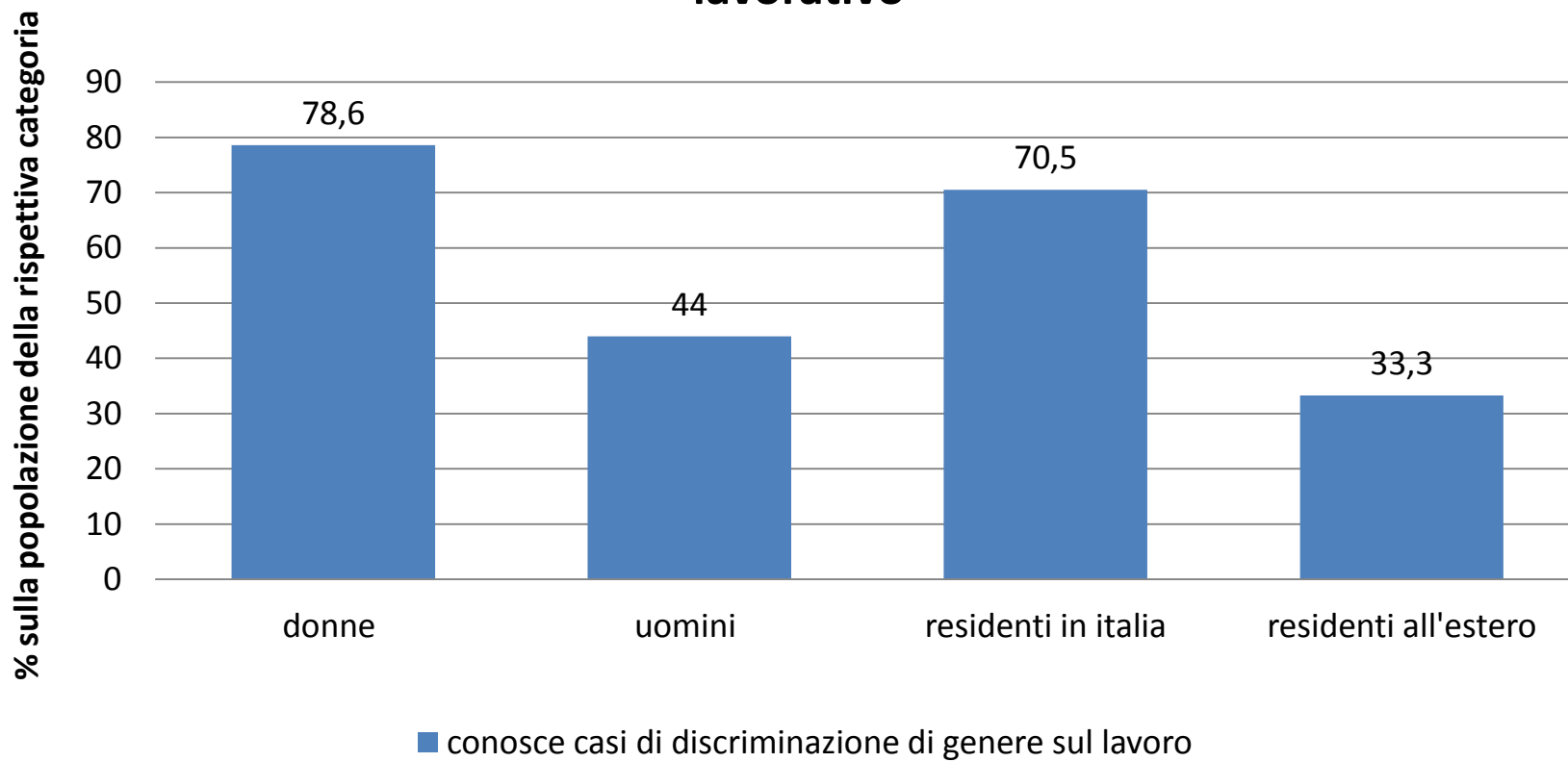
Esperienza della discriminazione di genere

Tabella 6. Conoscenza o non conoscenza di leggi e agevolazioni per variabili socio-demografiche

		genere		macro area geografica			Livello di istruzione		occupati		residenti all'estero
		M	F	Nord	Centro	Sud	II°grado	laurea o superiore	si	no	
agevolazioni	si	50	51,5	48,5	52,5	53,4	57,5	47,7	51,3	59,5	55,6
	no	50	48,5	51,5	47,5	46,6	42,5	52,3	48,7	41,5	44,4
leggi	si	51	54	52	55,5	47,5	54,5	52	53	58	66,7
	no	49	46	48	44,5	52,5	45,5	48	47	42	33,3

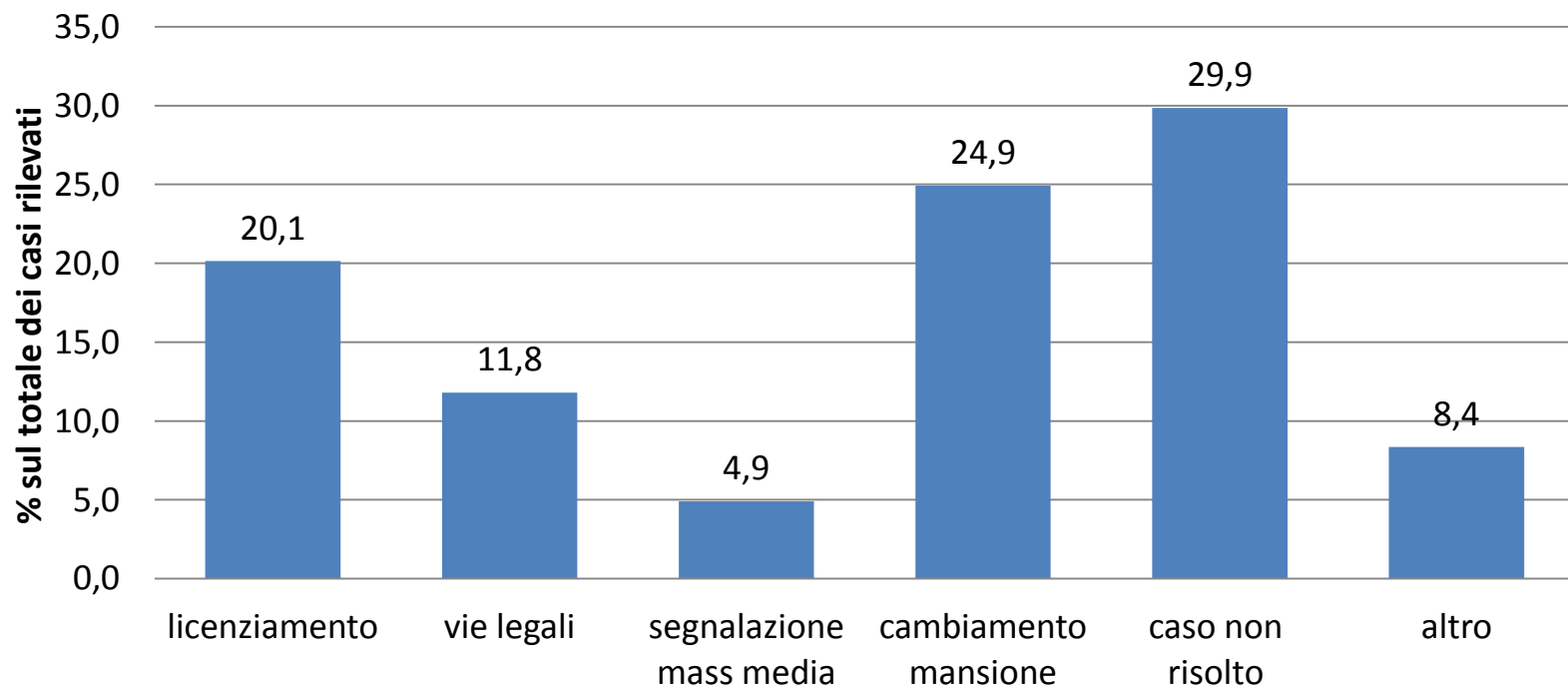
Esperienza della discriminazione di genere

Esperienza di casi di discriminazione di genere in ambito lavorativo



Esperienza della discriminazione di genere

Possibili modalità di risoluzione dei casi di discriminazione in ambito lavorativo



Le proposte degli intervistati

- Tutela della maternità e tempi di vita

“cambiare radicalmente tempi e modalità di lavorare, più flessibilità. Stare fisicamente più ore in ufficio non significa lavorare meglio né lavorare di più. Dare servizi per le donne anche in azienda. Insomma, anche il mondo del lavoro deve essere flessibile e adattabile alle esigenze delle lavoratrici (con o senza figli), no riunioni dopo le quattro del pomeriggio! Dovrebbero dare la possibilità di lavorare anche fuori l'ufficio senza distinzione di orari, figli vicini al nido se molto piccoli. Questo tanto per cominciare e poi dare strumenti legali molto più mirati e forti per far valere i diritti di base”

Le proposte degli intervistati

- Cambiamenti di natura istituzionale

“le istituzioni nazionali e regionali italiane che si occupano di pari opportunità e di tutela dei diritti delle donne sono frammentate, poco coordinate tra loro, senza una chiara divisione delle competenze e dei poteri decisionali, nonché sprovviste di fondi adeguati per contrastare ed eliminare le discriminazioni basate sul genere”

- Cambiare la cultura di genere

“cambiare la visione che la società ha della donna. Non pensare che la donna abbia un unico destino, quello di essere madre, e che tutta la sua vita, il suo lavoro gira intorno a questo. Eppure nella società una donna che fa carriera perché lo vuole per se stessa è ancora criticata e stigmatizzata. Bisogna cambiare la mentalità maschilista non solo degli uomini, ma di tutti. Perché le prime nemiche delle donne sono le donne stesse”.