



Le Donne nella nostra Azienda: una indagine conoscitiva.

**A cura di Sabina D'Alessandro
-Psicologa-**

Il Comitato per le Pari Opportunità della AS6

Il 5 luglio 2006 è stato costituito presso la AS6 di Lamezia Terme il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) che ha la finalità di rimuovere ogni forma di ostacolo alla realizzazione dell'uguaglianza tra i sessi e di promuovere azioni positive dirette a perseguire e a garantire le pari opportunità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Il Comitato è formato da 20 donne, in parte incaricate dalla Direzione Aziendale e in parte nominate dalle organizzazioni sindacali di categoria, che si incontrano per discutere e programmare iniziative a favore delle donne, partendo dalle richieste, dalle esigenze e dai bisogni che emergono nei diversi contesti lavorativi.

Sin dal primo incontro tra le componenti del Comitato è emersa la necessità di approfondire la conoscenza della realtà delle donne lavoratrici della AS6, per poter individuare e proporre le azioni positive più adatte alla soluzione dei problemi esistenti.

Il primo passo per poter iniziare a realizzare iniziative a favore delle donne, è stato quello di inviare a tutte le lavoratrici un questionario conoscitivo anonimo, attraverso il quale è stato possibile rilevare i primi dati e trarre i primi preziosi suggerimenti sui quali costruire le azioni future del Comitato.

Ci è sembrato importante rendere noti e valorizzare i risultati della prima indagine conoscitiva, per poter discutere e condividere insieme le criticità e le potenzialità dell'essere donna lavoratrice in questa Azienda.

Il Comitato per le Pari Opportunità

Presidente del Comitato: Dottoressa Rosa Tavella (0968/208672-3)

Vice Presidente: Dottoressa Marina La Rocca

Segretaria: Signora Paolina Mercuri

www.as6lamezia.it

(Sito internet aziendale - sezione dedicata al Comitato per le Pari Opportunità)

Le Donne nella nostra Azienda: una indagine conoscitiva

La ricerca conoscitiva ha coinvolto complessivamente 657 donne lavoratrici della AS6 di Lamezia Terme¹, alle quali è stato inviato un questionario anonimo direttamente al proprio domicilio, da riconsegnare compilato entro la scadenza indicata nelle istruzioni allegate.

Il questionario, articolato in 58 domande (item a risposta multipla, item a risposta aperta, item per scale di valori) e appositamente creato per la presente indagine, è stato finalizzato all'obiettivo di conoscere la realtà delle donne che lavorano nell'Azienda e di individuare la presenza di ostacoli per la realizzazione dell'uguaglianza tra i sessi sul posto di lavoro, prestando particolare attenzione all'approfondimento e all'analisi delle seguenti aree:

1. Livello di soddisfazione lavorativa;
2. Tutela della salute sul luogo di lavoro;
3. Autovalutazione del rapporto e delle relazioni con il/la superiore, con i/le colleghi/e e con gli utenti;
4. Essere/essere stata oggetto di molestie sessuali e/o di violenze psicologiche sul luogo di lavoro;
5. Percezione e/o presenza di discriminazioni di genere;
6. Desiderio di crescita professionale e fattori rilevanti per l'avanzamento di carriera;
7. Gestione del tempo extra-lavorativo e tempo dedicato allo studio e alla formazione;
8. Livello di informazione sulla presenza del Comitato per le Pari Opportunità nell'Azienda;
9. Proposte per migliorare la condizione di lavoratrice e suggerimenti per le azioni future del Comitato per le Pari Opportunità

L'elaborazione delle risposte è stata effettuata mediante l'inserimento informatico dei dati attinenti alle aree da approfondire e alla successiva analisi, realizzata in valori percentuali.

¹ Nel campione totale non sono state incluse le donne lavoratrici che hanno con la AS6 rapporti contrattuali di collaborazione occasionale (Co.co.co; Co. Pro.), di consulenza e che, provenendo da altri Enti, pubblici o privati svolgono il proprio incarico presso i servizi dell'Azienda.

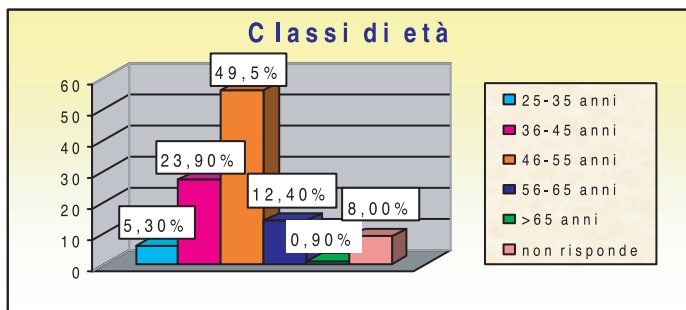
Del numero iniziale di questionari inviati, ne sono stati restituiti 113, pari al 17,2% del campione totale, formato da 657 soggetti.

Pur non potendo considerare i dati emersi statisticamente significativi e generalizzabili all'intera popolazione delle donne lavoratrici della AS6, l'analisi delle informazioni ricavate, fornisce una importante possibilità di indirizzare l'interesse futuro del Comitato per le Pari Opportunità verso un insieme di questioni e problematiche sicuramente presenti e riguardanti il contesto di riferimento.

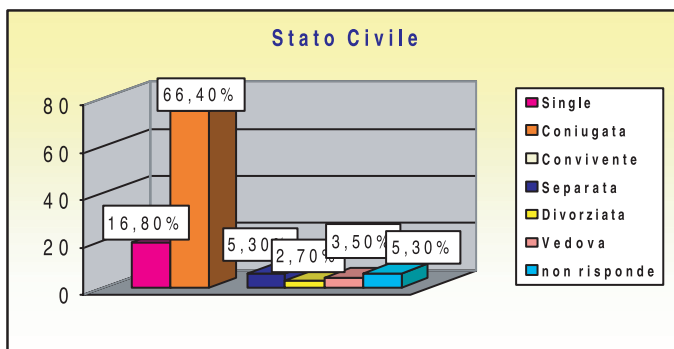
I dati anagrafici del campione di riferimento

Hanno partecipato all'indagine complessivamente 113 donne pari al 17,2% del campione totale, di età compresa tra i 25 e i 65 anni.

Il campione è stato suddiviso in 5 fasce di età: la prima fascia di età comprende 6 soggetti (5,3%) tra i 25 e i 35 anni; la seconda fascia di età comprende 27 soggetti (23,9%) tra i 36 e i 45 anni; la terza fascia di età comprende 56 soggetti (49,5%) tra i 46 e i 55 anni; la quarta fascia di età comprende 14 soggetti (12,4%) tra i 56 e i 65 anni; infine la quinta fascia di età comprende 1 solo soggetto (0,9%) con un'età pari o superiore ai 65 anni. Nove soggetti del campione (8,0%) non forniscono indicazioni in merito all'età. L'età media del campione di riferimento è di 48,2 anni.

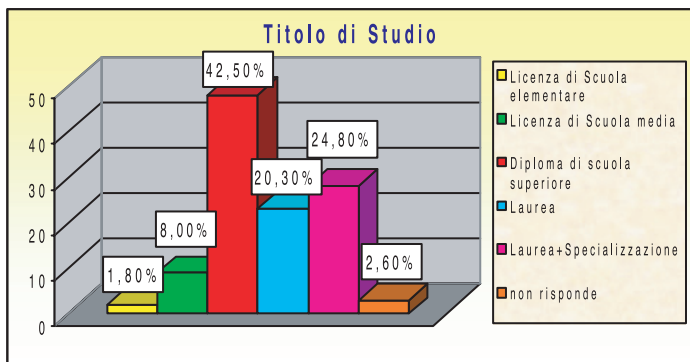


Per quanto riguarda lo stato civile, 75 donne sono coniugate (66,4%); 19 sono single (16,8%); 6 sono separate (5,3%); 4 sono vedove (3,5%); 3 sono divorziate (2,7%) e 6 (5,3%) non forniscono risposta in merito a questa domanda.



Inoltre, 81 donne dichiarano di avere figli (71,7 %); 21 donne non hanno figli (18,6%); mentre la restante parte (9,7%) non fornisce alcuna risposta alla domanda.

Relativamente al livello di scolarizzazione, 48 donne hanno conseguito un diploma di scuola media superiore (42,5%); 28 hanno conseguito laurea e specializzazione (24,8%); 23 possiedono una laurea (20,3%); 9 hanno conseguito la licenza di scuola media superiore (8,0%); 2 hanno conseguito la licenza di scuola elementare (1,8%); infine 3 donne non rispondono alla domanda (2,6%).



Per quanto riguarda la professione, dall'analisi delle risposte emerge che 35 donne (31,0%) svolgono una professione di tipo Paramedico (infermiera professionale, capo sala, ecc.); 31 donne (27,4%) svolgono una professione medica (dirigente medico di I e II livello); 26 donne (23,0%) svolgono un ruolo amministrativo (assistente amministrativo, coadiutore amministrativo, ecc.); 7 donne (6,2%) ricoprono un ruolo tecnico (assistente sociale, tecnico di laboratorio, logopedista, OSS, OTA, ecc.); infine 14 donne (12,4%) non indicano la professione svolta e la qualifica ricoperta.

Infine, 103 donne dichiarano di avere un contratto a tempo pieno e indeterminato (91,1%); 6 donne dichiarano di avere un contratto *part-time* a tempo indeterminato (5,3%); 4 donne non rispondono alla domanda (3,5%).

I Risultati dell'indagine conoscitiva per aree di interesse

1. Il livello di soddisfazione lavorativa

Andando ad analizzare la prima area di interesse relativa al livello di soddisfazione lavorativa delle donne dell'Azienda, è emerso che nonostante il 61,2% delle donne intervistate abbia dichiarato l'esistenza di una corrispondenza tra la qualifica professionale e le mansioni realmente svolte, il 69,2% ritiene che la retribuzione non sia pienamente adeguata alle responsabilità assegnate.

Rispetto invece all'aggettivo che qualifica meglio il proprio lavoro, le donne hanno fornito le seguenti risposte:

AGGETTIVO CHE MEGLIO QUALIFICA IL LAVORO	
Utile	15,2%
Interessante	14,3%
Gratificante	12,7%
Stressante	11,1%
Faticoso	10,8%
Ripetitivo	8,8%
Stimolante	8,4%
Piacevole	6,8%
Difficile	5,9%
Frustrante	3,2%
Noioso	1,2%
Inefficace	0,4%
Inutile	0,4%
Altro	0,8%

Gli aggettivi maggiormente ricorrenti per le quattro categorie di lavoratrici (ruolo sanitario - ruolo paramedico - ruolo amministrativo - ruolo tecnico) sono stati:

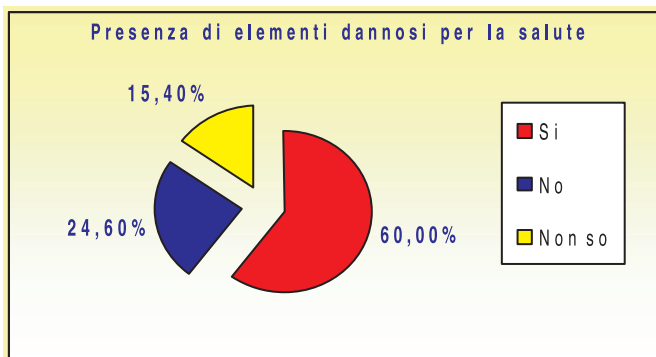
1. "**gratificante e faticoso**" per le donne che ricoprono un ruolo sanitario;
2. "**stressante e utile**" per le donne che ricoprono un ruolo paramedico;
3. "**ripetitivo e utile**" per le donne che ricoprono un ruolo amministrativo;

4. "interessante e faticoso" per le donne che ricoprono un ruolo tecnico.

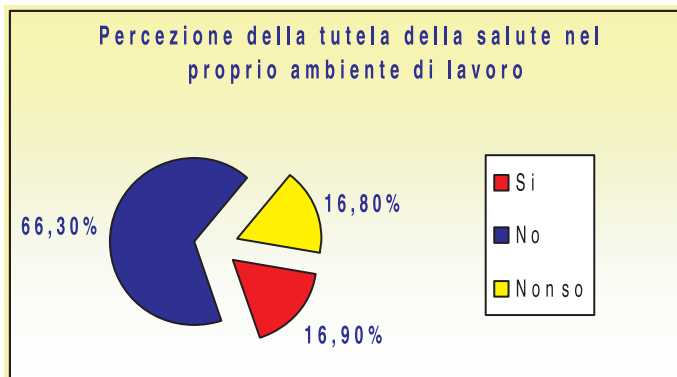
2. Tutela della salute sul luogo di lavoro

La seconda area di interesse, relativa alla tutela delle salute sul luogo di lavoro, ha messo in evidenza che più della metà delle donne lavoratrici del campione, non si sente adeguatamente garantita in merito agli aspetti legati alla salvaguardia delle salute sul luogo di lavoro.

In particolare, è emerso che il 60% delle donne esaminate ritiene che sul luogo di lavoro esistano elementi dannosi per la propria salute come evidenzia il grafico sottostante:



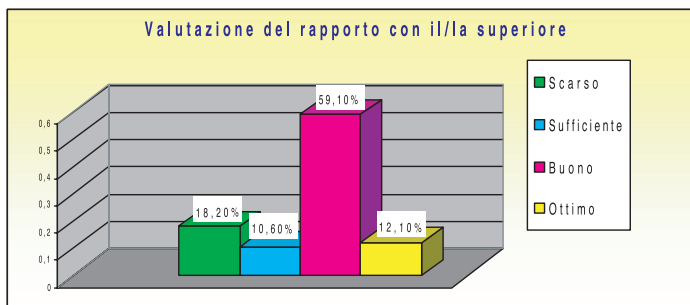
Inoltre il 66,3% ritiene che la salute, e la salute delle donne in particolare, non sia sufficientemente tutelata da adeguate misure di protezione nel proprio ambiente lavorativo.



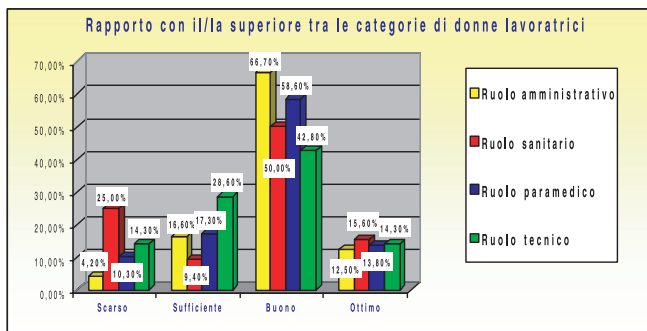
3. Autovalutazione del rapporto e delle relazioni con il/la superiore, con i/le colleghi/e e con gli utenti

La terza area oggetto dell'indagine conoscitiva, ha preso in considerazione gli aspetti legati al rapporto con il/la superiore, con i/le colleghi/e di lavoro e con gli utenti che accedono ai vari servizi.

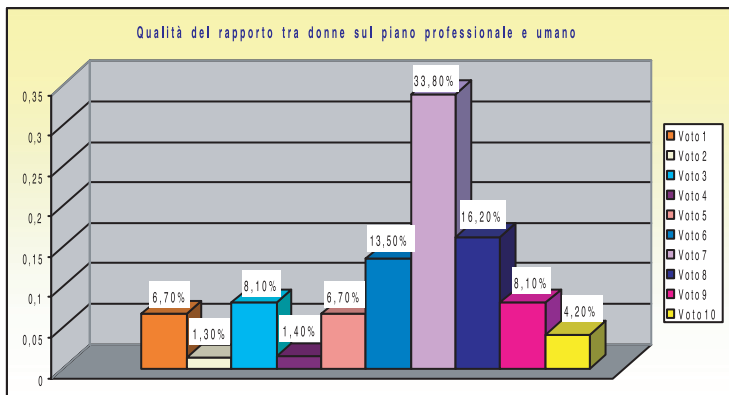
In particolare, per quanto riguarda il rapporto delle donne lavoratrici con il/la superiore, il 59,1% di esse valuta "BUONO" il rapporto con il/la superiore; il 18,2% lo valuta "SCARSO"; il 12,1% lo valuta "OTTIMO" e infine il 10,6% dà una valutazione "SUFFICIENTE" del rapporto con il/la superiore.



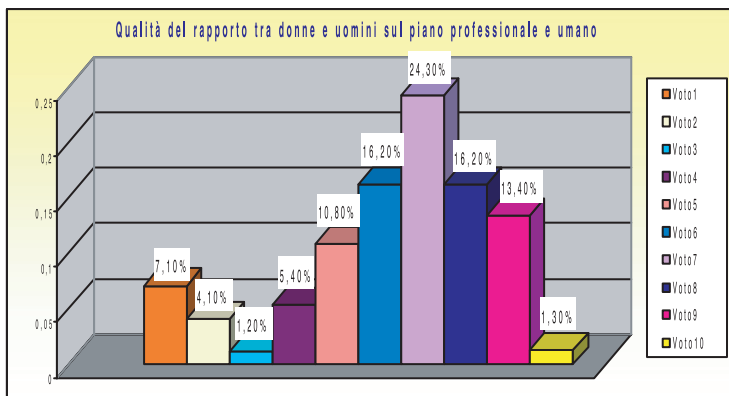
Facendo un approfondimento ulteriore dei dati ottenuti relativi a questo aspetto, è emerso che le lavoratrici dell'Azienda appartenenti ai diversi ruoli (amministrativo, sanitario, paramedico, tecnico) riferiscono di avere un rapporto "BUONO" con il proprio superiore, ma anche che una donna su quattro che riveste un ruolo sanitario, ha un rapporto "SCARSO" con il/la superiore.



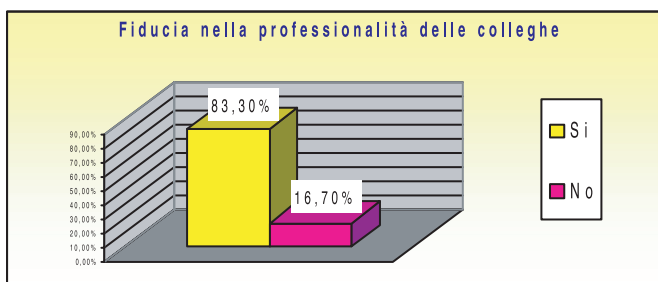
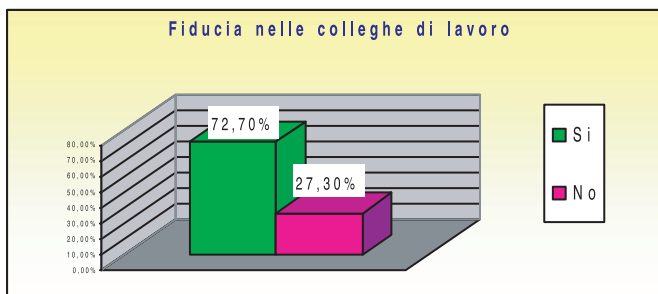
Relativamente al rapporto tra colleghe di lavoro, dai risultati emersi è possibile dedurre che viene attribuita una buona valutazione al rapporto professionale e umano e, nella maggior parte dei casi, le donne attribuiscono a questo specifico aspetto un voto di 7, come si evince dal seguente grafico:



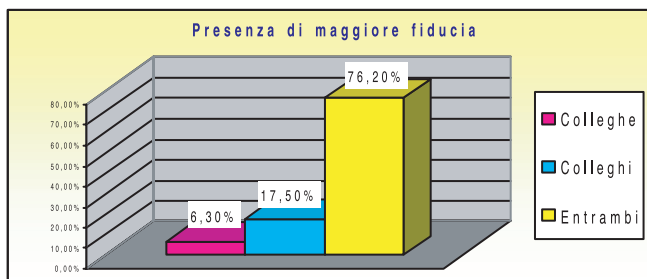
Lo stesso si può dire in relazione al rapporto delle donne con i colleghi, con i quali la maggior parte delle lavoratrici, dichiara di avere un buon rapporto sia sul piano professionale che umano.



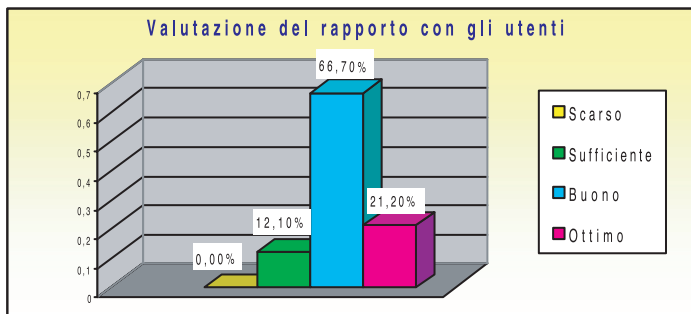
Si attesta attorno ad un valore significativo anche il grado di fiducia che le donne hanno nei confronti sia dei colleghi che delle colleghe: alle domande "Ha fiducia nelle sue colleghe di lavoro?" e "Ha fiducia nella professionalità delle sue colleghe?" danno una risposta affermativa rispettivamente il 72,7% e l'83,3% delle intervistate, come emerge dai seguenti grafici:



Inoltre, dall'analisi delle risposte acquisite, la maggior parte delle donne (76,2%) afferma di riporre la stessa fiducia sia nei colleghi di sesso maschile che nelle colleghe donne:



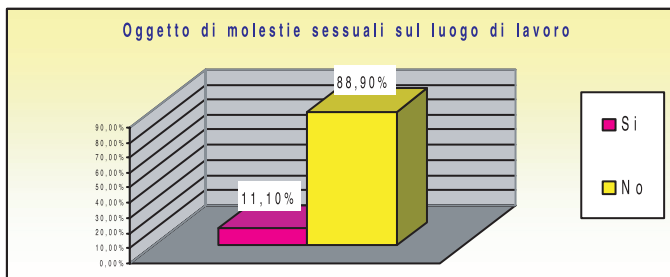
Approfondendo l'aspetto relativo al rapporto delle lavoratrici con gli utenti, è emerso che il 66,7% delle donne ha un rapporto "BUONO" con gli utenti con cui si relaziona; il 21,2% ha un rapporto "OTTIMO"; mentre il 12,1% ha un rapporto "SUFFICIENTE". Nessuna lavoratrice dichiara di avere un rapporto "SCARSO" con la sua utenza.



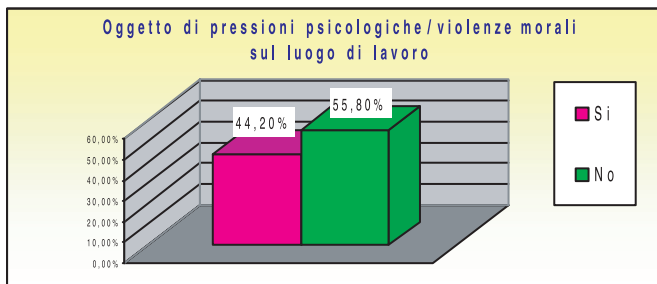
4. Essere/essere stata oggetto di molestie sessuali e/o di violenze psicologiche sul luogo di lavoro.

La quarta area oggetto di interesse del questionario conoscitivo, ha preso in considerazione la delicata tematica delle molestie sessuali e delle violenze morali agite sul luogo di lavoro.

La maggior parte delle lavoratrici afferma di non essere mai stata oggetto di molestie sessuali (88,9%). Tuttavia esiste tra le dipendenti, una percentuale (11,1%) che dichiara di aver subito molestie sul luogo di lavoro da parte di dirigenti (66,7%), di colleghi di lavoro (22,2%) e di utenti (11,1%).



Relativamente ai dati riguardanti le violenze morali e le pressioni psicologiche subite dalle dipendenti sul luogo di lavoro, è emerso un elemento particolarmente significativo: quasi la metà delle donne che ha compilato il questionario (44,2%), riferisce di essere stata oggetto di vessazioni psicologiche e morali da parte di colleghi/e e superiori.

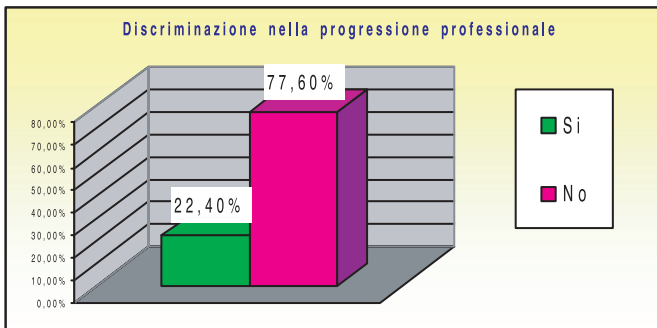


Dall'analisi delle risposte emerge infatti che la maggior parte delle violenze morali e psicologiche vengono perpetrate da colleghi e superiori sotto forma di azioni volte a svilire il valore del proprio lavoro e a denigrare e umiliare la dignità personale.

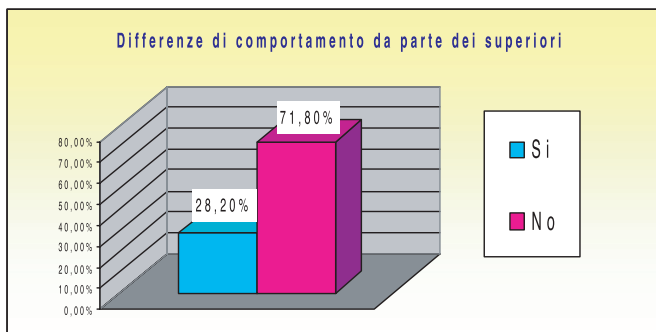
5. Percezione e/o presenza di discriminazioni di genere

La quinta area dell'indagine conoscitiva ha esaminato gli aspetti legati alla presenza di discriminazioni di genere.

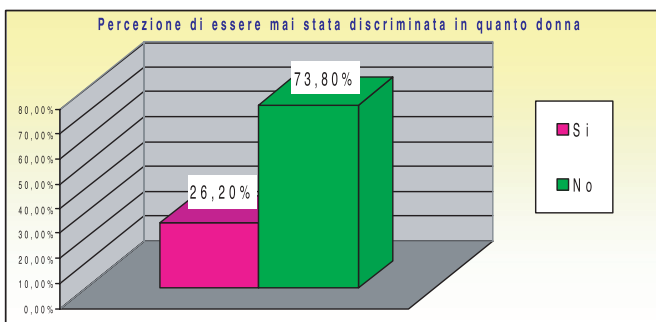
In particolare, dall'approfondimento dei dati, è emerso che la maggior parte delle lavoratrici (77,6%) non si sente penalizzata nella progressione professionale e/o nell'organizzazione del lavoro in quanto donna:



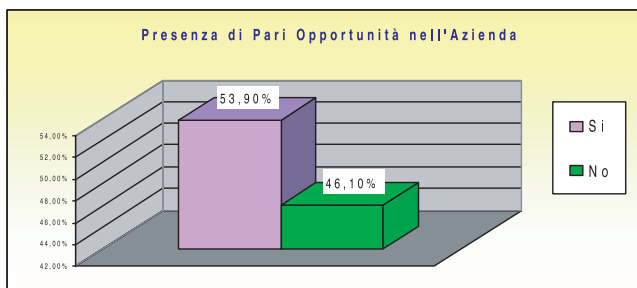
né ha notato delle differenze di comportamento da parte dei suoi superiori nel corso della carriera lavorativa (71,8%) come è illustrato nel grafico successivo:



Inoltre il 73,8% delle lavoratrici indica di non essersi mai sentita discriminata in quanto donna.



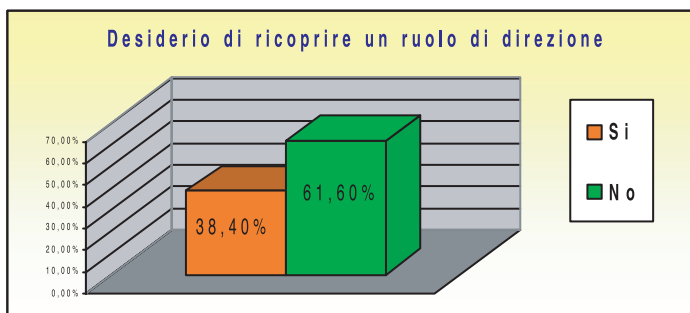
Tuttavia quando si chiede loro se nell'Azienda nella quale lavorano sono presenti pari opportunità tra i sessi, le donne rispondono affermativamente nel 53,9% dei casi e negativamente nel 46,1%.



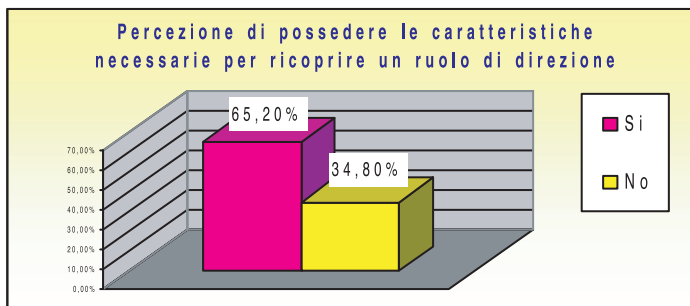
Quest'ultimo dato, apparentemente in contraddizione con i tre valori precedentemente commentati che fanno riferimento a vissuti esclusivamente soggettivi, presumibilmente rispecchia la tendenza delle donne a percepire l'Azienda come un luogo in cui è tuttora necessario *dover dimostrare* di possedere tutta una serie di capacità e di competenze, per poter accedere a posizioni ancora oggi culturalmente legate alla condizione maschile.

6. Desiderio di crescita professionale e fattori rilevanti per l'avanzamento di carriera

L'approfondimento relativo alla sesta area ha messo in luce che un numero significativo di donne che ha risposto all'indagine non desidera ricoprire un ruolo di direzione (61,6%),



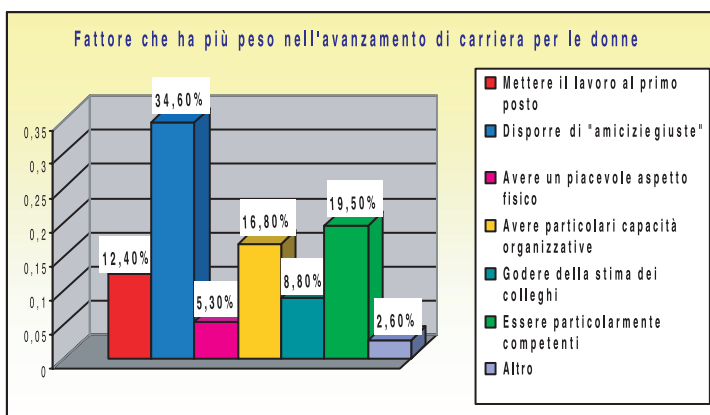
anche se la maggior parte delle lavoratrici ha la percezione di possederne le caratteristiche necessarie (65,2%), come emerge dal grafico successivo:



Quindi, la scarsa motivazione a ricoprire posizioni di direzione delle donne esaminate, non dipende tanto da una bassa stima di sé, ma dalla consapevolezza legata alla difficoltà di riuscire a conciliare gli incarichi lavorativi con gli impegni e le esigenze familiari.

Per quanto riguarda i fattori che le lavoratrici percepiscono come maggiormente rilevanti per l'avanzamento di carriera e la progressione professionale, dai dati emerge che le donne mettono al primo posto "disporre di amicizie giuste" (34,6%); seguito da "essere particolarmente competenti" (19,5%) e "avere particolari capacità organizzative" (16,8%).

Le ulteriori risposte sono illustrate nel grafico che segue:

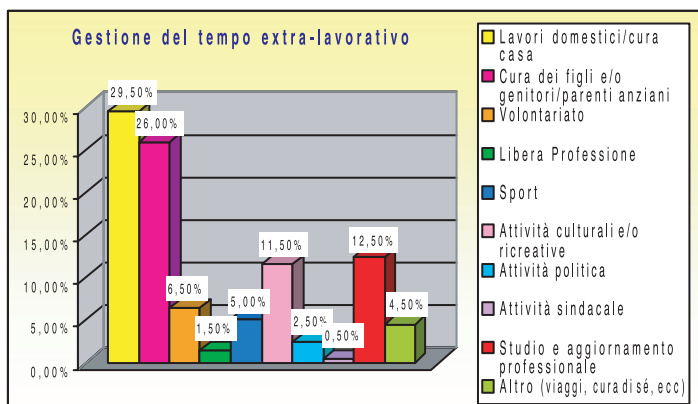


7. Gestione del tempo extra-lavorativo e tempo dedicato allo studio e/o alla formazione

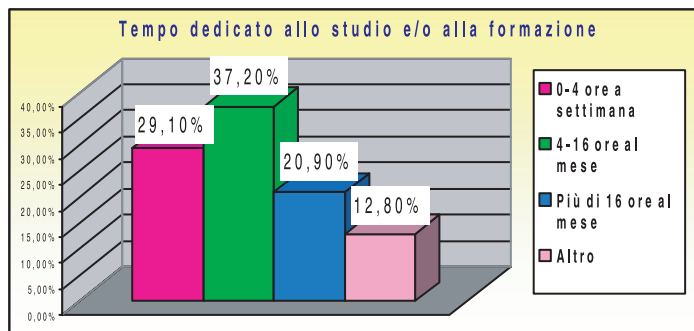
La settima area dell'indagine conoscitiva si è posta l'obiettivo di approfondire gli aspetti legati alla gestione del tempo che le donne trascorrono fuori dall'Azienda e al tempo che esse dedicano allo studio, alla formazione e all'aggiornamento professionale.

In merito al primo punto, è emerso che le donne lavoratrici utilizzano il tempo extra-lavorativo per dedicarsi prevalentemente ai lavori domestici (29,5%) e alla cura dei figli e/o di genitori o parenti anziani (26%).

Pochissimo spazio è dedicato alla libera professione (1,5%) e solo una piccola percentuale di donne pratica un'attività sportiva nel tempo libero (5%).



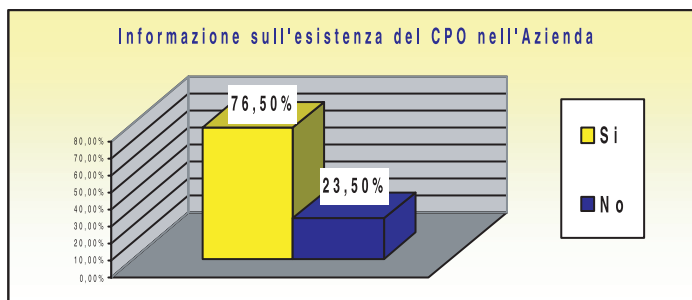
Il tempo dedicato allo studio e all'aggiornamento professionale è invece così distribuito: il 37,2% delle donne che ha compilato il questionario dedica 0-4 ore a settimana allo studio e/o alla formazione; il 29,1% si dedica ad attività di studio/formazione per 4-16 ore al mese; il 20,9% si dedica ad attività di studio/formazione per più di 16 ore al mese; il 12,8% non precisa il tempo occupato in questo tipo di attività.



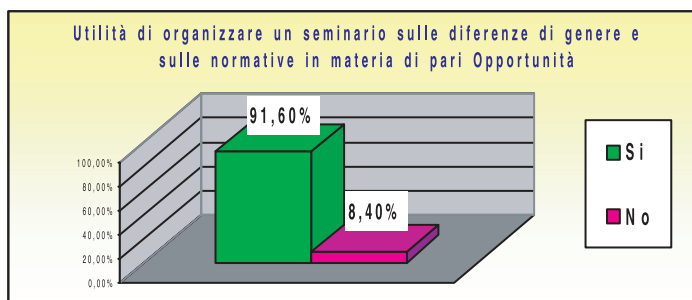
8. Livello di informazione sulla presenza del Comitato per le Pari Opportunità nell'Azienda

L'ottava area dell'indagine conoscitiva ha rilevato il livello di informazione delle donne sull'esistenza del Comitato per le Pari Opportunità (CPO) all'interno dell'Azienda.

Un numero elevato di lavoratrici che ha risposto al questionario dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza del CPO (76.5%).



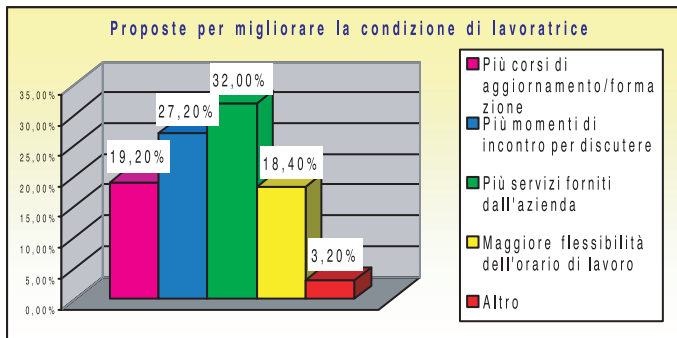
Infine, è importante sottolineare che quasi la totalità di donne coinvolte nell'indagine (91,6%) ha espresso un parere favorevole sull'utilità di organizzare un seminario sulle differenze di genere e sulle normative in materia di Pari Opportunità.



9. Proposte per migliorare la condizione di lavoratrice e suggerimenti per le azioni future del Comitato per le Pari Opportunità

Quest'ultima area ha preso in esame le proposte fornite dalle donne per migliorare la condizione di lavoratrice all'interno dell'Azienda.

In particolare alle lavoratrici piacerebbe che all'interno della AS n°6 fossero presenti più servizi (mensa, asilo, biblioteca, palestra) (32%); che si organizzassero più momenti di incontro per discutere dei propri diritti lavorativi (27,2%); che si organizzassero più corsi di aggiornamento e di formazione (27,2%) e che fosse presente una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (18,4%).



Tali richieste, insieme a molte altre, sono state sottolineate dai suggerimenti che le donne hanno fornito rispondendo alle domande aperte alla fine del questionario.

Nei suggerimenti finali emergono infatti una serie di richieste che le donne esplicitano affinché il diritto delle Pari Opportunità sia realmente applicato nell'Azienda.

Le proposte raccolte e raggruppate per contenuto, sono state le seguenti:

1. Affrontare problematiche e temi vicini alle donne che lavorano nell'Azienda (mensa, asilo, biblioteca, flessibilità dell'orario di lavoro, spaccio aziendale) (39,4%);
2. Tutela e protezione delle donne sul luogo di lavoro (18,2%);
3. Assistenza psicologica e legale (13,5%);
4. Miglioramento del clima lavorativo (10,4%);

5. Affrontare il tema della violenza sessuale e morale, dell'alcolismo nelle donne, Legge 194/78 (10,2%);
6. Chiarire meglio il concetto di "Pari Opportunità" (8,3%).

Inoltre le lavoratrici hanno fornito preziosi suggerimenti anche in merito alle iniziative che potranno essere sviluppate e organizzate dal Comitato per le Pari Opportunità nel prossimo futuro.

Questi sono stati i suggerimenti maggiormente ricorrenti:

1. Miglioramento delle condizioni lavorative e maggiore sostegno per le donne nell'Azienda (mensa, asilo, biblioteca, corsi di aggiornamento) (43%);
2. Discutere di violenze e molestie sul luogo di lavoro (22%);
3. Istituzione di uno sportello dedicato alle esigenze delle donne (assistenza legale, psicologica) (16%);
4. Affrontare le problematiche esistenti nei vari contesti lavorativi per migliorarne il clima (12%);
5. Discutere dei diritti delle donne e di Pari Opportunità (7%).

Ricapitolando...

I risultati di questa prima indagine conoscitiva hanno permesso di mettere in luce una serie di tematiche a partire dalle quali il Comitato per le Pari Opportunità prenderà le mosse per impostare il lavoro futuro.

Anche se i dati ottenuti non possono essere generalizzati all'intera popolazione di donne che lavorano nell'Azienda, tuttavia l'analisi delle risposte ha permesso di evidenziare la cornice di riferimento all'interno della quale quotidianamente le lavoratrici operano e di far emergere un profilo, sebbene ancora impreciso, degli argomenti e delle problematiche che per le donne sarebbe importante affrontare, per migliorare e valorizzare la propria condizione di *donna lavoratrice*.

Volendo tracciare una descrizione generale delle donne del campione di riferimento (113 soggetti), emerge che queste lavoratrici hanno un'età compresa tra i 46 e i 55 anni, sono coniugate con figli e hanno un livello di istruzione medio-alto.

La tipologia di contratto stipulato con l'Azienda è in maggioranza a tempo pieno e indeterminato e nonostante svolgano un lavoro coerente con la propria qualifica e con il proprio titolo di studio, non si sentono pienamente soddisfatte della retribuzione percepita.

Per queste donne il lavoro è "*utile, interessante e gratificante*", ma anche "stressante e faticoso", per la necessità di dover conciliare i tempi lavorativi con le esigenze familiari e personali.

Più della metà delle donne lavoratrici del campione, non si sente adeguatamente tutelata in merito agli aspetti legati alla salvaguardia delle salute e ritiene che sul proprio luogo di lavoro siano presenti elementi dannosi per il proprio benessere fisico.

I rapporti personali e professionali con il/la superiore, con i/le colleghi/e e con gli utenti, in generale sono abbastanza buoni, e gran parte del campione riferisce di fidarsi della professionalità sia delle colleghe che dei colleghi con cui lavora.

Una particolare riflessione meritano gli aspetti legati alle molestie sessuali e alle violenze morali agite verso le donne sul luogo di lavoro: se da una parte non si è rilevata una percentuale significativa di donne che riporta di aver subito molestie sessuali, lo stesso non si può dire in riferimento alle vessazioni psicologiche.

Quasi la metà del campione di donne infatti, riferisce di essere stata oggetto di violenze morali e psicologiche da parte di colleghi/e e di superiori. La natura di tali violenze si manifesta prevalentemente sotto forma di azioni volte a svilire il valore del proprio lavoro e a denigrare e umiliare la dignità personale.

Passando all'analisi relativa alle discriminazioni di genere, una percentuale elevata di lavoratrici indica di non essersi mai sentita discriminata in quanto donna, né relativamente alla progressione professionale, né per quanto riguarda le differenze di comportamento da parte di superiori.

Tuttavia quasi la metà del campione di riferimento appare meno risoluto quando è chiamato ad esprimere il proprio parere sulla presenza di pari opportunità all'interno della AS6.

Questa divergenza di punti di vista presumibilmente nasce da un vissuto soggettivo che rispecchia la tendenza delle donne a percepire l'Azienda come un luogo in cui è ancora oggi necessario *dover palesare* le proprie capacità e le proprie competenze, per poter accedere a posizioni culturalmente ancorate alla condizione maschile.

Infatti, se da un lato la maggior parte delle donne esaminate non aspira a ricoprire posizioni di direzione, soprattutto a causa delle difficoltà di riuscire a conciliare gli impegni legati all'avanzamento di la carriera con le esigenze familiari, dall'altra ritiene di possederne le caratteristiche e le potenzialità necessarie.

Anche se più di un terzo del campione indica tra i fattori che hanno più peso nell'avanzamento di carriera la possibilità di *"disporre di amicizie giuste"*, il resto ritiene che per avere una carriera di successo è importante non solo *"essere particolarmente competenti"* ma anche *"avere particolari capacità organizzative"*.

Il tempo extra-lavorativo delle donne è infatti dedicato quasi esclusivamente ad attività domestiche (cura dei figli, della casa, di familiari anziani) e in minor misura alla formazione e all'aggiornamento professionale.

Dai dati emersi, sembra rimanere davvero poco spazio per praticare un'attività sportiva, per viaggiare o per esercitare la libera professione.

Le proposte e i suggerimenti delle donne per migliorare la propria condizione di lavoratrice riguardano prevalentemente la creazione di più servizi all'interno dell'Azienda (mensa asilo, nido, biblioteca, palestra); l'opportunità di realizzare maggiori spazi dedicati alla formazione e all'aggiornamento accessibili alle diverse categorie professionali; e infine la possibilità di organizzare più momenti di incontro per conoscere i propri diritti e discutere di argomenti vicini alle donne (tutela della salute/dei propri diritti, violenza sessuale/morale, miglioramento del clima lavorativo).

Infatti una percentuale molto elevata di lavoratrici, ritiene utile e valida l'idea del Comitato di organizzare un seminario sulle differenze di genere e sulle normative in materia di Pari Opportunità.

Concludendo, l'insieme dei dati raccolti e delle notizie rilevate, sarà il punto di partenza per costruire una maggiore consapevolezza dei bisogni, delle esigenze e delle opportunità che potranno realizzarsi grazie alla collaborazione e alla partecipazione condivisa di tutte le donne di questa Azienda.

Il presente opuscolo relativamente al commento dei risultati e all'analisi dei dati è stato realizzato e curato da Sabina D'Alessandro (e-mail: sabinadal@libero.it).

QUESTIONARIO CONOSCITIVO LAVORATRICI ASL N°6

Data di oggi.....

Età.....

Stato civile:

Single Coniugata Convivente Separata Divorziata Vedova

Figli: Si No

Livello di scolarizzazione :

Licenza di scuola elementare Licenza di scuola media Diploma di scuola superiore
 Laurea Laurea + Specializzazione

Professione.....

Qualifica.....

Unità Operativa*.....

* Se ritiene che la specificazione dell'U.O. possa determinare l'identificazione della sua persona, può non indicarla.

Data di assunzione e/o anno di inizio del rapporto di lavoro.....

Tipologia del contratto di lavoro:

Tempo indeterminato a) tempo pieno b) tempo parziale
 Tempo determinato a) tempo pieno b) tempo parziale
 Collaborazione a progetto
 Collaborazione occasionale
 Altro.....

Orario di lavoro:

8-14 su 6 giorni
 Turni con notturni e festivi
 Altro.....

Ritiene che la sua retribuzione sia adeguata alle responsabilità a lei assegnate?

Si No

Ritiene che ci sia corrispondenza tra la sua qualifica professionale e le mansioni realmente svolte?

Si No

Il lavoro che svolge è coerente con il Suo titolo di studio?

Si No Solo in parte

Qual è l'aggettivo che meglio qualifica il Suo lavoro?

Noioso Gratificante Stimolante Inefficace Ripetitivo Interessante
 Faticoso Piacevole Stressante Inutile Difficile Frustrante
 Utile Altro.....

Qual è, secondo Lei, il fattore che ha più peso nell'avanzamento di carriera per le donne?

Mettere il lavoro al primo posto Disporre di "amicizie giuste"
 Avere un piacevole aspetto fisico Avere particolari capacità organizzative
 Godere della stima dei colleghi di lavoro Essere particolarmente competenti
 Altro.....

Qual è, secondo Lei, il fattore che ha più peso nell'avanzamento di carriera per gli uomini?

Mettere il lavoro al primo posto Disporre di "amicizie giuste"
 Avere un piacevole aspetto fisico Avere particolari capacità organizzative
 Godere della stima dei colleghi di lavoro Essere particolarmente competenti
 Altro.....

Secondo Lei, qual è il motivo principale per cui il numero delle donne nei posti di direzione è inferiore a quello degli uomini?

- Le donne non sono interessate alla carriera Le donne hanno troppe responsabilità al di fuori del lavoro
 Le donne sono discriminate in quanto donne Le donne non hanno capacità dirigenziali
 Le donne non sono adeguatamente preparate Gli uomini sono per natura più adatti a dirigere
 Gli uomini tendono a tenere il potere per sé
 Le donne hanno avuto accesso da poco alle posizioni professionali che prevedono una carriera dirigenziale
 Altro.....

Avendone la possibilità, smetterebbe di lavorare?

- Sì No Non so

Se sì, a cosa si dedicherebbe?

.....
.....
.....

Nel Suo ambiente di lavoro sono presenti elementi dannosi per la salute?

- Sì No Non so

Ritiene che la salute, e la salute delle donne, nel Suo ambiente di lavoro, sia tutelata da adeguate misure di protezione?

- Sì No Non so

Ha mai dovuto interrompere per un lungo periodo (sei mesi o più) il suo lavoro per motivi personali?

- Sì No

Se sì, per quale motivo?

- Malattia Maternità Problemi di famiglia
 Altro.....

Il suo lavoro ne ha risentito?

- Sì No

Se sì, perché?

- Ho avuto difficoltà a reinserirmi Ho avuto un avanzamento di carriera più lento
 Altro.....

Ha rapporti di amicizia, al di fuori del lavoro, con colleghi/e?

- Sì No

Se ha figli minori di 3 anni, può facilmente fare ricorso al congedo parentale? Sì No

Dove colloca il figlio nel tempo di lavoro?

- Asilo pubblico Asilo privato Baby sitter
 Familiari (nonni, zii, ecc.) Coniuge
 Altro.....

Se ha figli e/o familiari disabili, utilizza i benefici della Legge 104?

- Sì No

Quante persone lavorano complessivamente nella sua Unità Operativa?

n°.....

Quante sono le DONNE?.....

Quanti sono gli UOMINI?.....

Su una scala da 1 a 10 e tenendo conto della sua esperienza personale, assegni un voto alla qualità del rapporto tra donne sul piano professionale e umano:

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Su una scala da 1 a 10 e tenendo conto della sua esperienza personale, assegna un voto alla qualità del rapporto tra donne e uomini sul piano professionale e umano:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Come valuta il suo rapporto con gli/le utenti?

scarso sufficiente buono ottimo

Come valuta il suo rapporto con il/la suo/sua superiore?

scarso sufficiente buono ottimo

Si sente penalizzata nella progressione professionale e/o nell'organizzazione del lavoro in quanto donna?

Sì No

Frequenta corsi di aggiornamento/formazione all'interno della ASL?

Sì No

Frequenta corsi di aggiornamento/formazione fuori dalla ASL?

Sì No

Quanto tempo dedica allo studio e/o alla formazione nell'arco di un anno?

0-4 ore a settimana 4-16 ore al mese più di 200 ore all'anno

Altro.....

Nel corso della sua carriera lavorativa, ha notato delle differenze di comportamento da parte dei suoi superiori in quanto donna?

Sì No

Se sì, che tipo di differenze ha avuto modo di rilevare?

.....
.....
.....

E? mai stata oggetto di molestie sessuali sul luogo di lavoro? Sì No

Se sì, tali molestie sono state agite da:

Dirigenti Colleghi Utenti

Altro.....

Ha mai subito pressioni psicologiche e/o violenze morali da parte di colleghi e/o superiori sul posto di lavoro?

Sì No

Se sì, che tipo di pressioni subisce/ha subito?

.....
.....
.....

Fuori dall'orario di lavoro a cosa dedica il suo tempo?

(Barrare al massimo 4 caselle)

Lavori domestici e cura della casa Cura dei figli e/o di genitori o parenti anziani

Volontariato Libera professione

Sport Attività culturali e/o ricreative

Attività politica Attività sindacale

Studio e aggiornamento professionale Altro.....

Cosa le piacerebbe proporre per poter migliorare la sua condizione di lavoratrice?

(E' possibile barrare più risposte)

Più corsi di aggiornamento/formazione professionale

Più momenti di incontro per conoscere e discutere i propri diritti sanciti dal contratto di lavoro

Più servizi forniti dall'Azienda (mensa, asilo nido, biblioteca, palestra)

Maggiore flessibilità dell'orario di lavoro

Altro.....

Le piacerebbe ricoprire un ruolo di direzione? Sì No

Se sì, pensa di possederne la caratteristiche necessarie? Sì No

Se no, perché?.....
.....
.....

Pensa di essere mai stata discriminata in quanto donna? Sì No

Ha fiducia nelle sue colleghe di lavoro? Sì No

Ha fiducia nella professionalità delle sue colleghe? Sì No

Si fida di più:

delle colleghe dei colleghi di entrambi

Secondo lei, c'è differenza nel modo di lavorare tra uomini e donne?

Sì No

Pensa che le donne lavorino più degli uomini?

Sì No

Perché?.....
.....
.....

In base alla sua esperienza, secondo lei gli utenti si fidano delle donne in Sanità? Sì No

Se no, perché?.....
.....

Secondo Lei, nell'Azienda ci sono pari opportunità tra i sessi?

Sì No Non so

Pensa che sia utile favorire l'attuazione di tale parità?

Sì No

E' a conoscenza che nell'Azienda esiste un Comitato per le Pari Opportunità, previsto dal Contratto di Lavoro?

Sì No

Ritiene sia utile ed opportuno organizzare un Seminario sulle differenze di genere e sulle normative in materia di Pari Opportunità?

Sì No

Può fornirci qualche suggerimento sulle problematiche da affrontare perché il diritto delle Pari Opportunità sia realmente applicato?

.....
.....
.....

Di che cosa vorrebbe che si occupasse il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) nel prossimo futuro?

.....
.....
.....

GRAZIE PER LA SUA PREZIOSA COLLABORAZIONE.

