



FONDAZIONE
LIBELLULA



**RISULTATI SURVEY L.E.I. 2024
SULLE DISCRIMINAZIONI
E LA VIOLENZA SULLE DONNE
NEL MONDO DEL LAVORO**



03

CHI SIAMO

10

SURVEY

17

2 / AI POSTI DI COMANDO

23

4 / STAI AL TUO POSTO - LA
CONDIZIONE DELLE DONNE AL VERTICE

29

CONCLUSIONI

04

INTRODUZIONE

14

1 / LA SICUREZZA DELLE DONNE
SUL POSTO DI LAVORO

20

3 / IL LAVORO SI PRENDE CURA
DI CHI FA ANCHE IL LAVORO DI CURA?

27

5 / CONTROCORRENTE

CHI SIAMO

Fondazione Libellula nasce con lo scopo di agire su un piano culturale per **prevenire la violenza sulle donne e la discriminazione di genere** anche attraverso i posti di lavoro.

Le aziende che fanno parte del **Network Libellula** si impegnano a contrastare il fenomeno coinvolgendo le proprie persone in progettualità dedicate

- alla decostruzione degli stereotipi;
- alla promozione dell'empowerment;
- alla cura del linguaggio;
- allo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e inclusivo;
- alla creazione di luoghi di lavoro sicuri.

Abbiamo la convinzione di poter **contribuire alla formazione di una cultura fondata sul rispetto** attraverso la responsabilizzazione collettiva della violenza di genere.

Per questo i nostri progetti coinvolgono le scuole, gli ospedali, le comunità, le bambine e i bambini sin dalla prima infanzia così come le persone adulte. Ma per comprendere quanto è importante prendersi carico di un fenomeno come la violenza di genere, serve portare l'attenzione sul tema e far comprendere che **non è mai un caso**.

È il sistema. È la cultura in cui viviamo a essere permeata di stereotipi e pregiudizi di genere.

La Survey L.E.I.

L'eBook che stai per leggere illustra un quadro fatto di dati preoccupanti, di fronte ai quali però non dobbiamo scoraggiarci. Usiamoli piuttosto per capire dove è necessario intervenire e come possiamo farlo.

Il problema non si risolve da solo.

Il problema non puoi risolverlo da solo/a.

Lo si risolve insieme, puntando sull'educazione.

Nel 2022 abbiamo deciso di effettuare una fotografia sullo stato dell'equità di genere nel mondo professionale. L'abbiamo chiamata "Survey L.E.I. (Lavoro, Equità, Inclusionione)" e ha raccolto le testimonianze di oltre 4.300 lavoratrici.

Abbiamo pensato che, se quella che vogliamo è una fotografia attinente alla realtà, allora questa andrebbe scattata periodicamente, migliorando costantemente le domande in un'ottica intersezionale. Nasce così la Survey L.E.I. 2024, con nuove domande somministrate tra il 14 dicembre 2023 e il 31 gennaio 2024. Le risposte ricevute sono anonime e i dati sono stati analizzati in forma aggregata.

Cosa è cambiato? Cosa abbiamo appreso in più dalla prima Survey?

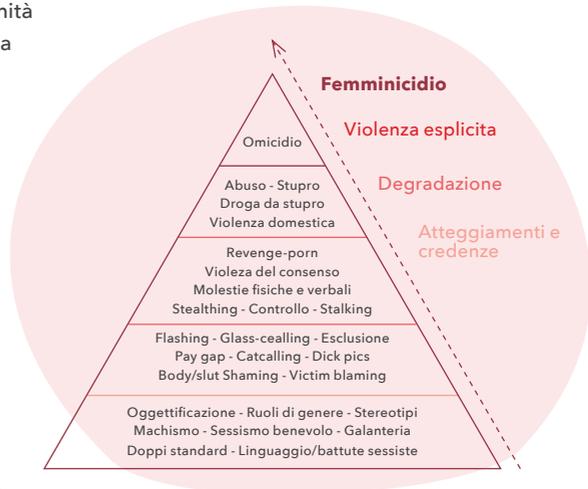
Scopriamolo.

INTRODUZIONE

A cura di Laura Galuppo e Luca Milani.

Dipartimento e Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità invita a considerare la violenza come una sorta di "piramide" (WHO, 2014) il cui vertice può essere rappresentato dalle morti e dagli esiti acuti, più facilmente visibili e documentabili dalle statistiche ufficiali. Tuttavia, sotto l'apice della piramide si estendono i livelli meno facilmente visibili e documentabili ufficialmente, quelli rappresentati dalle sopravvissute e dai sopravvissuti della violenza e che riguardano una fetta molto più ampia della popolazione. Ancora meno facili da documentare sono le storie delle vittime della violenza che la subiscono "nell'ombra", che non vengono intercettate dalle statistiche e che in realtà rappresentano la base della piramide, molto più ampia di quanto si sospetti. Se ci riferiamo alla violenza di genere, è evidente come questa tocchi tutte e tre le fasce della "piramide", e come risulti ancora più difficile da documentare a causa sia di stereotipi condivisi nella popolazione, sia della difficoltà a far emergere le situazioni di violenza per numerose ragioni - non ultimo il rischio della ben nota "**victim-blaming**", **vale a dire il far ricadere sulla vittima la responsabilità (totale o parziale) del danno subito**. La violenza di genere, secondo il ben noto report sempre dell'OMS (WHO, 2013), riguarda circa un terzo delle persone di sesso femminile, a livello globale, e riguarda tutte le fasce socio-culturali della popolazione.



Piramide della violenza di genere

La violenza di genere configura una vera e propria **violazione dei diritti umani**, oltre a rappresentare un **problema di salute pubblica** che ramifica i suoi effetti negativi a breve, medio e lungo termine sulla salute e sul benessere delle donne, delle bambine e dei bambini, e delle famiglie (WHO, 2019). La definizione di violenza di genere - e in particolare di violenza contro le donne - è riassumibile in

“qualsiasi atto di violenza fondata sul genere che comporti, o abbia probabilità di comportare, sofferenze o danni fisici, sessuali o mentali per le donne, incluse le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia che si verifichi nella sfera pubblica che in quella privata” (Risoluzione ONU 48/104, 1993).

Nel riprendere ed espandere tale definizione - soprattutto riconoscendo la natura strutturale della violenza di genere, come manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi e che ha impedito la piena emancipazione delle donne - la Convenzione di Istanbul precisa le forme di violenza di genere, negli articoli 33-40 e includendo in particolare: violenza fisica, sessuale (inclusi stupro e molestie), psicologica o economica; atti persecutori (stalking); matrimonio forzato; mutilazioni genitali femminili; aborto forzato e sterilizzazione forzata.

Se consideriamo le forme di violenza di genere che possono emergere più frequentemente nei luoghi di lavoro, osserviamo come queste possano essere di carattere ancora più ambiguo e sfuggente, rappresentando una quota di “sommerso” rilevante e che difficilmente emerge, come detto a causa di stereotipi che molto spesso permeano i luoghi di lavoro con livelli anche elevati di tossicità per le donne. A partire **dalla violenza economica**, che non riguarda solo i rapporti entro la famiglia o le relazioni intime ma che può estendersi anche sul luogo di lavoro. La violenza economica è convenzionalmente definita come l’impedire alla donna di poter disporre di denaro - sia nel contesto familiare sia individuale, sia che la donna sia lavoratrice sia che non abbia un impiego, determinandone la dipendenza nei confronti dell’abusante. Oltre a questo, forme più sfumate di violenza economica possono riguardare l’impedimento all’accesso ad attività lavorative e/o a opportunità educative e formative per migliorare le proprie competenze. Nel novero della discriminazione di genere rientrano infine sia il tema delle inique possibilità di accesso al mercato del lavoro a causa delle attività di cura e *caregiving* familiari - tradizionalmente non distribuite equamente tra i sessi - sia il ben noto problema del **gender pay gap, cioè del divario retributivo tra uomini e donne**.

Il *gender pay gap* può dipendere da molti fattori: oltre a quelli citati, annoveriamo la **“segregazione lavorativa”, cioè la presenza di lavori tradizionalmente femminili** (professioni educative o di cura), **meno retribuiti rispetto ad altri** (es. occupazioni nell’ambito STEM); la prevalenza di occupazioni non-standard (part-time, occasionali, a tempo determinato) tra le donne rispetto agli uomini (ISTAT, 2022), che generano minore guadagno; ma anche la normalizzazione e perfino l’interiorizzazione di stereotipi di genere, che rendono le donne meno inclini a chiedere aumenti, ad essere riconosciute come valevoli di promozioni, ad essere coinvolte in progetti e attività più profittevoli e meglio retribuite, pur entro la medesima organizzazione di lavoro in cui sono impiegate.

L'Italia, rispetto all'Europa, presenta in questo senso dati allarmanti, assestandosi da oltre 10 anni stabilmente all'ultimo posto in termini di parità di genere, proprio in relazione al tema della segregazione lavorativa, della partecipazione ai processi decisionali, ed in generale della qualità del lavoro e della conciliazione (Gender Inequality Index Report, 2023).

Riprendendo il discorso fatto in apertura, è evidente come anche queste forme più sfumate di discriminazione nei confronti delle donne, riguardanti principalmente la sfera professionale, il clima di lavoro e la retribuzione, rientrano nella "piramide della violenza" richiamata dall'OMS, situandosi alla base - dunque riguardando molte più persone rispetto a quanto intercettato dalle statistiche ufficiali e rimanendo spesso nell'area "grigia" del non detto e del non scritto, quando addirittura nell'area "nera" del non visto - spesso da parte delle lavoratrici stesse.

Al riguardo, i dati ISTAT (2018) - riferiti al biennio 2016-2017 - tratteggiano uno scenario ancora fosco, dato che 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni, nel corso della loro vita lavorativa, hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro, o da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione.

Spesso queste donne sono state vittime di ricatti sessuali: 1 milione 173mila donne (7,5%) sono state infatti sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera. Questi ricatti hanno riguardato in misura più incisiva le donne laureate (8,5%) e le donne dai 35 ai 44 anni e dai 45 ai 54 anni (rispettivamente 8,6% e 8,9%).

Nella totalità dei casi l'autore del ricatto è un uomo e nell'11,3% dei casi la vittima subisce più ricatti dalla stessa persona, ma la frequenza dei ricatti aumenta sensibilmente confrontando quelli perpetrati in fase di assunzione (11,9%) e quelli in fase di avanzamenti di carriera (25,5%). Anche la frequenza temporale dei ricatti è consistente: il 32,4% viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana, mentre il 17,4% si verifica all'incirca una volta a settimana. I dati, infine, mostrano una preoccupante tendenza alla cronicità nelle violenze dato che il 61,8% è iniziato da più di 10 anni, il 30,3% tra i 5 e i 10 anni, il 5,8% negli ultimi 3-4 anni e il 2,1% due anni prima della rilevazione.

Ancora più preoccupante il rischio che tali violenze passino sotto silenzio: nell'80,9% dei casi la vittima non ne parla con nessuno sul posto di lavoro; solo il 15,8% ha raccontato la sua esperienza e ne ha parlato soprattutto con i colleghi (8,2%), molto meno con il datore di lavoro (4,1%), con i dirigenti o l'amministrazione del posto di lavoro (3,3%) o con i sindacati (1,0%). Quasi nessuna ha fatto denuncia alle Forze dell'Ordine. A corollario, la motivazione principale addotta per la non denuncia del fatto è che esso viene ancora percepito come non grave (27,4% dei casi).

Molte di queste evidenze vengono confermate, se non ulteriormente esacerbate, dal presente rapporto, che offre un quadro dettagliato e duro circa le forme di discriminazione, di molestia e violenza di genere perpetrata nei più diversi contesti lavorativi e delle sue drammatiche conseguenze. I dati raccontano bene di come violenza e molestia siano percepite come tali, ma spesso rimangono non denunciate. Mettono bene a fuoco anche quanto però la discriminazione di genere sia sottile e, interiorizzata e normalizzata, sfoci in micro-aggressioni quotidiane, impatti sulla consapevolezza, sulle relazioni e sul linguaggio, e finanche sui comportamenti delle donne, che limitano la propria espressione di sé pur di non dover incorrere in situazioni pregiudizievoli.

Il lavoro non è dunque un'esperienza sicura. E tanto più si lavora, si fa carriera, tanto più si mostra talento, assertività, creatività, tanto più vengono ricoperte posizioni e ruoli cruciali, tanto più discriminazione, violenza e molestie di genere appaiono. Studi recenti mostrano come il lavoro non sia solo uno tra i tanti luoghi della discriminazione e violenza: rappresenta piuttosto uno dei contesti *elettivi* per questo genere di esperienza¹. Non un luogo occasionale; non un'esperienza in cui ci si imbatte per accidente. Il lavoro è il contesto della convivenza quotidiana; dove ci si incontra e ci si relaziona più profondamente e a lungo nel tempo, e che più di altri contribuisce alla costruzione della propria identità e del proprio benessere. È uno dei luoghi elettivi dove i propri desideri, la propria stima di sé, la propria "normalità" sono messe a nudo e, pare, anche più violentemente messe a repentaglio.

I fattori che concorrono a generare questa piaga sono innumerevoli e, a propria volta, spesso strutturali: culture "eteronormative" e "patriarcali" che alimentano stereotipi, anche inconsapevoli; una endemica iniqua distribuzione di potere nella società e nel mercato del lavoro, ma anche, e più specificamente, ambienti organizzativi caratterizzati da insicurezza, precariato e malessere. Diversi studi² hanno in effetti ampiamente sottolineato che in contesti lavorativi dove sia alta la presenza di rischi psicosociali si alimenti un circolo vizioso, che vede nella conflittualità e nella violenza di genere un esito frequente, con conseguente ulteriore riduzione della dignità e della salute lavorativa.

¹ Secondo quanto riportato di recente dal rapporto del Parlamento Europeo (European Parliament, REPORT on sexual harassment in the EU and MeToo evaluation, 4/5/2023), il 50% delle vittime di violenza e molestia, le ha sperimentate proprio sul luogo di lavoro.

² Si veda ad es.: LaGuardia, M., Oelke, N.D. (2021). The impacts of organizational culture and neoliberal ideology on the continued existence of incivility and bullying in healthcare institutions: A discussion paper, *International Journal of Nursing Sciences*, 8(3), <https://doi.org/10.1177/1350507620920532>; Köbler, F. J., Wesche, J. S., & Hoppe, A. (2023). In a no-win situation: The employment-health dilemma. *Applied Psychology*, 72(1), 64-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12393>

Quest'ultimo aspetto pare oggi degno di attenzione e di un più convinto lavoro di prevenzione. Violenza e molestie di genere rappresentano una violazione dei diritti umani, e in quanto tali richiedono di essere perseguiti. Tuttavia, la loro origine spesso risiede in condizioni culturali e psico-sociali che ne rappresentano un troppo sottovalutato ed inconsapevole terreno di coltura. Considerare lo stress lavorativo come condizione di riuscita professionale; accettare la prospettiva del "workaholismo" e dell'adesione incondizionata a contesti iper-competitivi e performativi; alimentare culture organizzative che privilegino la riuscita del singolo rispetto alla solidarietà e al supporto tra pari... sono solo alcune delle condizioni che più sottilmente alimentano **ambienti di lavoro tossici**. In questi ambienti, **la violenza di genere e la sua normalizzazione oggi prosperano drammaticamente**. È qui infatti che accade che, pur in presenza di buone politiche di conciliazione, di fatto poche donne e pochissimi uomini ne usufruiscano. **È qui che donne in posizione di potere e manageriali siano percepite come "figure eccezionali"**, come le "prime a...", o vivano ancora il disagio di essere vissute come "troppo aggressive e audaci" o "poco empatiche", se confrontate con lo stereotipo. Qui, ancora, accade **il cortocircuito secondo il quale denunciare comportamenti violenti o molesti rappresenti una perdita di tempo o un rischio reputazionale**. È in questi contesti, infine, **che la violenza di genere viene ridimensionata ad un fatto privato**, viene vista e trattata come una responsabilità individuale, come un caso circoscritto alla vittima e al suo/suoi aggressori, e non come un tema di salute e sicurezza collettive.

La Convenzione n. 190 dell'ILO (International Labour Organization, 2019) ha ribadito che la salute non solo fisica ma anche mentale nei luoghi di lavoro rappresenta un diritto irrinunciabile, e non un lusso. Non siamo lontani, almeno in linea di principio, dalla **possibilità di riconoscere che il benessere psicologico, la sicurezza lavorativa, la lotta alla violenza e alla discriminazione nei confronti di qualunque forma di differenza, rappresentino espressioni di un'unica causa: lavorare per la creazione di luoghi di lavoro dignitosi**, fondamento di identità adulte integrate e sane, di relazioni generative, di società inclusive. È una causa che richiede tuttavia ancora molto sforzo per radicarsi nelle narrazioni e scambi quotidiani, nelle relazioni e nell'esperienza vissuta delle persone al lavoro. È richiesto lo sforzo di tutti, dalle istituzioni, alle parti sociali, dalle organizzazioni di lavoro, alla comunità scientifica, all'opinione pubblica. Il presente report è un'occasione preziosa, che va proprio in questa direzione. E che, pur mostrandosi per tutta la sua durezza e disarmante chiarezza, offre anche uno spazio vitale di lavoro comune. Perché dal principio si costruisca prassi; dal dato empirico si produca cultura; dalla denuncia, nuova consapevolezza collettiva.

Riferimenti bibliografici

European Parliament (2023). *Report on sexual harassment in the EU and MeToo evaluation*, 4/5/2023. Disponibile online: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0178_EN.html

EIGE (2023). *Gender Equality Index*. Disponibile online: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

ILO (2019). C190 - *Violence and Harassment Convention*. Disponibile online: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

ISTAT (2022). Rapporto Annuale - Cap. 4 *Le diverse forme della disuguaglianza*. Disponibile online: https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2022/Capitolo_4.pdf

ISTAT (2018). *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*. Disponibile online: <https://www.istat.it/it/archivio/209107>

Köbler, F. J., Wesche, J. S., & Hoppe, A. (2023). In a no-win situation: The employment-health dilemma. *Applied Psychology*, 72(1), 64-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12393>;

LaGuardia, M., Oelke, N.D. (2021). The impacts of organizational culture and neoliberal ideology on the continued existence of incivility and bullying in healthcare institutions: A discussion paper, *International Journal of Nursing Sciences*, 8(3), <https://doi.org/10.1177/1350507620920532>;

Risoluzione ONU 48/104: Declaration on the Elimination of Violence against Women. Forty-eighth session of the General Assembly, 20 December 1993, New York (NY), United Nations.

World Health Organization (2013), *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*, Geneva, World Health Organization.

World Health Organization (2014), *Global status report on violence prevention 2014*, Geneva, World Health Organization.

World Health Organization (2019), *Respect women: preventing violence against women*, Geneva, World Health Organization.



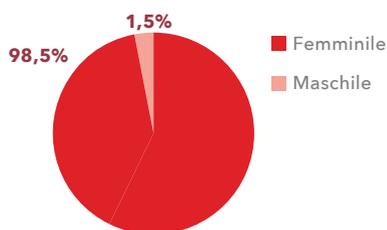
SURVEY



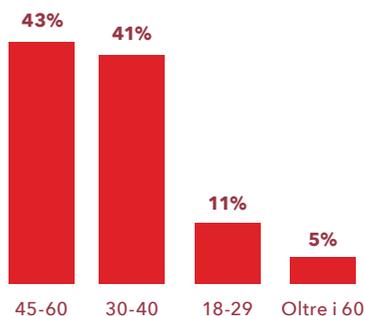
Chi ha risposto

11.201 DONNE MAGGIORENNI

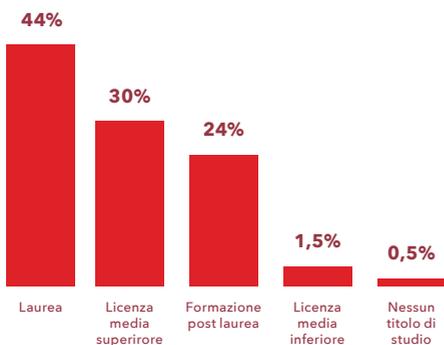
GENERE ASSEGNATO ALLA NASCITA



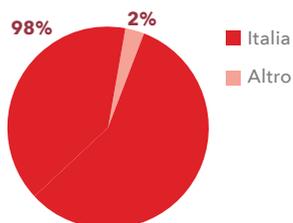
ETÀ



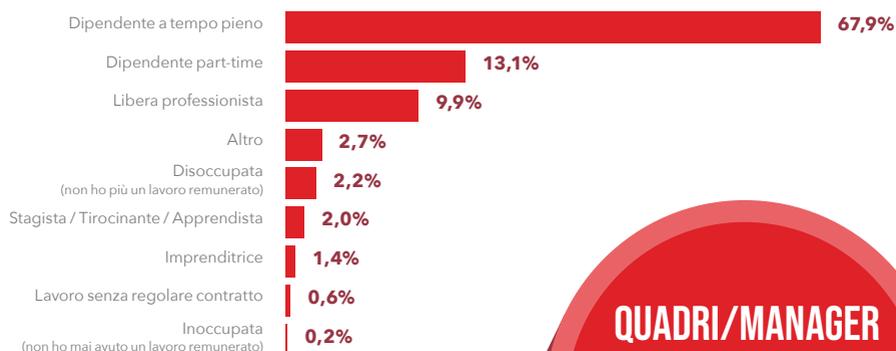
QUAL È IL TUO TITOLO DI STUDIO?



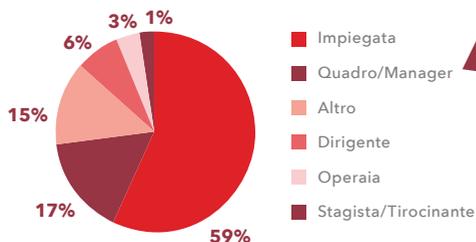
QUAL È IL TUO PAESE DI PROVENIENZA?



QUAL È LA TUA CONDIZIONE LAVORATIVA?



RUOLO IN AZIENDA

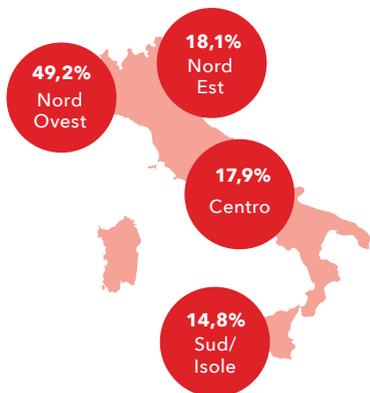


**QUADRI/MANAGER
E DIRIGENTI
CORRISPONDONO
CIRCA AL 22% DEL
CAMPIONE**

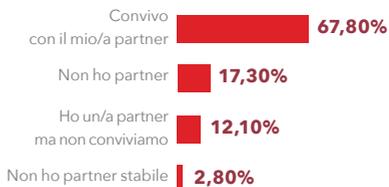
SETTORE LAVORATIVO?



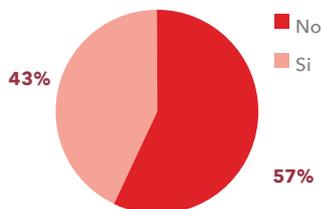
AREA GEOGRAFICA



QUAL È LA TUA SITUAZIONE AFFETTIVA?



TI OCCUPI DELLA CURA DEI TUOI GENITORI O DI PARENTI?



QUAL È IL TUO ORIENTAMENTO AFFETTIVO/SESSUALE?



HAI FIGLI/E?	Sì		No			
	52%		48%			
SE SÌ QUANTI/E?	1	2	3	Più di 3		
	43,2%	48,7%	7,1%	1%		
ETÀ FIGLI/E	0-3	4-6	7-10	11-13	14-18	18+
	18,1%	15,1%	19%	15,5%	22,7%	38,7%



LA SICUREZZA DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO

1



Abbiamo deciso di chiamare l'eBook "**Ti tocca**" non solo per porre attenzione su questo dato preoccupante, ma anche perché, ora che lo sai, "ti tocca" prenderne la responsabilità.

Anche se non sei tu la persona che ha commesso questa forma di violenza, anche se non sei tu la persona che l'ha subita, cosa potresti fare per evitare che capiti sul tuo posto di lavoro? Cosa faresti nel caso fossi testimone o ti venisse riportato un episodio di contatto fisico indesiderato?

NOTA

Nella Survey L.E.I. 2022 abbiamo fatto la stessa domanda: il dato era al 22%, quindi si registra un aumento significativo dell'81%.

Investire nello sviluppo di una cultura del consenso è un ottimo investimento per il futuro di un'azienda.

Il consenso funziona come un contratto: è valido solo se esplicitato e concordato da entrambe le parti.

Purtroppo questo non sembra ancora chiaro nel mondo del lavoro, dove le molestie verbali e fisiche sono un rischio che una lavoratrice deve calcolare.

Quasi 7 donne su 10 hanno ricevuto complimenti e allusioni



Hanno ricevuto complimenti, allusioni, osservazioni sul proprio corpo che le hanno messe a disagio



Il 77% delle manager e il 75% delle dirigenti ha sentito "spesso" o "a volte" commenti sul corpo che le hanno messe a disagio. La fascia d'età più colpita è quella tra i 30 e i 44 anni.

Quasi 7 donne su 10 sono state oggetto o hanno sentito battute sessiste



Sono state oggetto o hanno sentito battute sessiste o volgari verso altre donne sul posto di lavoro



È soprattutto chi non ha un partner stabile o chi lavora in aziende sotto i/le 49 dipendenti ad aver sperimentato direttamente o indirettamente questa situazione.

43%

Le donne che hanno subito avances esplicite indesiderate.

27%

Le donne che hanno subito richieste o comportamenti di natura sessuale non graditi o non sollecitati.

Abbiamo bisogno di porre maggior attenzione al significato del mutuo consenso e incentivare un processo di sensibilizzazione che possa portare a un cambiamento, soprattutto a livello culturale.



AI POSTI DI COMANDO

2

- **Il 90%** vede gli uomini in posizione di leadership in netta maggioranza.

Nota: nella Survey L.E.I. 2022 abbiamo fatto la stessa domanda: il dato era al 71%.

Tra i settori, quelli dove più frequentemente la leadership è maschile sembrano essere i Sistemi Informativi - IT, Ricerca & Sviluppo e le Telecomunicazioni.

- **L'82%** vede gli uomini crescere professionalmente più velocemente.

- **Quasi il 60%** ha una retribuzione inferiore al collega uomo a parità di ruolo, responsabilità e anzianità di servizio.

Il Gender Pay Gap non riguarda solo la vita lavorativa: come ha indicato l'INPS, uno stipendio più basso si traduce anche in una pensione più bassa.

- **Il 65%** è considerata aggressiva se dimostra ambizione e/o assertività.



Si sente dire che...

- **Più di 6 su 10** sentono circolare l'idea che una donna che fa carriera ha usato la leva della seduzione per ottenere i suoi obiettivi. La percentuale aumenta all'aumentare dell'età di chi risponde al sondaggio.
- **Più di 1 su 2** sente dire che le donne non hanno competenze da leader.
- **Quasi 1 su 2** sente che in generale sono meno competenti degli uomini. I settori dove capita più spesso sono quelli della Comunicazione/Marketing, il settore Legale, la Sanità e il Turismo/Ristorazione.
- **6 su 10** non vengono chiamate col titolo professionale ma signora/signorina/ragazza. Chi non ha figli/e e chi lavora in aziende sotto i/le 49 dipendenti sperimenta più frequentemente questa situazione, insieme alle imprenditrici e alle libere professioniste.

- **Più di 1 su 2** viene interrotta frequentemente o meno ascoltata del collega uomo durante una riunione o un confronto.

Questa pratica è così diffusa che le hanno dato un nome: **MANTERRUPTING** (da "man", uomo, "interrupting", interrompere).

La modifica dell'abbigliamento

Per paura di incorrere in commenti o attenzioni indesiderate sul proprio corpo.

QUASI 1 DONNA SU 2 MODIFICA IL PROPRIO ABBIGLIAMENTO

Tale comportamento è più frequente tra le più giovani, chi non ha figli/e, chi non ha un/a partner stabile (o ce l'ha ma non convive) e tra chi dichiara di essere pansessuale o bisessuale.

Per sentirsi più sicura di sé stessa.

IL 64% CAMBIA IL PROPRIO ABBIGLIAMENTO

Non è dato sapere quanto questa modifica sia influenzata dagli atteggiamenti di depotenziamento menzionati prima.



La ricerca del power dress

Cosa si intende con "power dress"?

Inserito dalla Treccani come neologismo nel 2023, è "il modo di abbigliarsi conforme a uno stile formale, di solito caratterizzato da costosi vestiti confezionati su misura, scelto per sottolineare l'importanza del proprio ruolo e del proprio potere nel mondo degli affari e della politica (...).

Per far carriera (...) via le fogge troppo femminili: volants, pizzi, trine e trasparenze di chiffon (...)"



Il power dressing è nato negli anni '70 e '80 per far sentire le donne più a loro agio in ambienti lavorativi prettamente maschili, tramite tailleur (che replicavano gli abiti da uomo) e tacchi alti, per esempio.

È così entrato nella nostra cultura che sarebbe impossibile capire se una donna lo sceglie per se stessa o per un'imposizione sociale interiorizzata.

Un segnale però potrebbe essere la risposta alla domanda: **perché indossi quelle scarpe anche se ti fanno male i piedi?**



IL LAVORO SI PRENDE CURA DI CHI FA ANCHE IL LAVORO DI CURA?

3



Quasi 7 su 10 vedono rallentato il proprio percorso di crescita (o quello di altre donne) a causa della maternità o di altri ruoli di cura.

Il 75% delle madri si sentono "spesso" o "a volte" rallentate nel percorso di crescita, con una percentuale maggiore se minore è l'età dei/delle figli/e (e maggiore il numero dei/delle figli/e).

Quasi 7 su 10 sentono allusioni e commenti rispetto alle conseguenze negative della maternità per un'azienda.

Tali allusioni sono state sperimentate più frequentemente da chi ha figli/e, soprattutto se sotto i 3 anni.

Lazio e Veneto sono le regioni dove il fenomeno è più diffuso, mentre Sanità e Legale sono i capofila tra i settori.

Non sorprende quindi che più della metà del campione senta di non poter parlare liberamente delle proprie responsabilità familiari e di cura quando impattano sul lavoro.

Prima abbiamo visto come quasi il 60% delle donne dichiara di avere una retribuzione inferiore rispetto al collega uomo a parità di ruolo, responsabilità e anzianità di servizio.

Questo numero cresce vertiginosamente per le **madri con figli/e al di sotto dei 3 anni: l'84% di loro è toccata dal gender pay gap.**

Oltre al gender pay gap: la CHILD PENALTY

Una mamma lavoratrice non guadagna solo meno del suo collega uomo, ma anche meno rispetto a quanto guadagnerebbe se non avesse figli/e*.

Questo fenomeno, denominato Child Penalty, riguarda solo le donne: infatti diventare padre per un uomo non comporta una diminuzione del reddito.

*Fonte: www.savethechildren.it/blog-notizie/child-penalty-lo-svantaggio-delle-mamme-nel-lavoro

SE HAI FIGLI/E, CHI SI OCCUPA (O SI È OCCUPATO QUANDO RICHIESTO) DELLA LORO GESTIONE E CURA?



Ancora sembra lontana la genitorialità condivisa: la gestione del/la figlio/a è perlopiù in carico alla donna.

Come le madri, anche il 76% delle caregiver si sente rallentata.

La fascia d'età che presenta percentuali maggiori di risposte positive è quella tra i 30 e i 44 anni.

Cosa si intende con "caregiver"?

Una parola che non si deve dare troppo per scontato, come invece si dà per scontato che debba essere una donna a ricoprire questo ruolo.

Indica chi si prende cura di una persona in situazione di vulnerabilità, a causa di una malattia, una disabilità o per anzianità.

Questo ruolo spesso non viene riconosciuto come si dovrebbe, né a livello economico, né a livello sociale. Per la maggior parte sono donne e lo stereotipo vuole che per loro sia più "naturale", soprattutto se la persona vulnerabile in questione è un/a familiare.

Secondo l'Istat, nel 2018 in Italia vi erano più di 12 milioni di caregiver, ma sappiamo che c'è un sommerso incalcolabile.



STAI AL TUO POSTO – LA CONDIZIONE DELLE DONNE AL VERTICE

4

Avere un ruolo apicale per una donna non significa essere immune da episodi di discriminazione, molestia e violenza. Anzi.

Ricordi il dato da cui è partito l'eBook, quel 40% di donne che hanno subito contatti fisici indesiderati?

Per le dirigenti aumenta al **47%**.

Per le imprenditrici, al **54%**.

E non è l'unico dato in cui riscontriamo un aumento rispetto alla media.

Esperienza	Media del campione	Media per dirigenti, manager e/o imprenditrici
È stata oggetto o ha sentito battute sessiste o volgari verso altre donne.	Circa 70%	79% dirigenti 76% manager
Ha ricevuto avances esplicite indesiderate	43%	64% imprenditrici 58% libere professioniste 54% dirigenti
Ha ricevuto richieste di natura sessuale non gradite o non sollecitate	27%	45% imprenditrici 35% dirigenti 31% manager
Riceve spesso o a volte inviti o richieste ambigue	14%	51% imprenditrici
Ha ricevuto email o immagini con contenuti espliciti e/o osceni non richiesti	9%	18% imprenditrici
Ha subito spesso o a volte ricatti sessuali	7%	16% imprenditrici
Ritiene di avere una retribuzione inferiore rispetto a un collega di pari responsabilità e anzianità	Quasi 60%	75% manager

Gli effetti collaterali dell'essere dirigenti, manager o imprenditrici.

88% delle dirigenti e delle manager vede gli uomini crescere più velocemente delle donne, contro il 73% di operaie e stagiste.

78% delle dirigenti e il 77% delle manager ritengono di essere considerate aggressive, contro il 65% della media.



70% delle imprenditrici vengono interrotte quando parlano in riunione. Sono le lavoratrici che incappano più spesso nel manterrupting.

64% delle imprenditrici sente di non poter parlare liberamente delle proprie responsabilità familiari e di cura quando impattano fuori dall'orario di lavoro, come la partecipazione a un evento serale.

49% delle dirigenti sente spesso o a volte declinare il proprio ruolo al maschile contro le proprie richieste
 Che sia questa la dimostrazione che la maggior resistenza ai femminili professionali è quando si tratta di posizioni apicali?

Come mai i dati aumentano per imprenditrici, dirigenti e manager?

Due ipotesi.

Forse da una Survey ti aspetti certezze, ma la realtà è sempre un po' più complessa e difficilmente prevede una risposta univoca. Ci sono almeno due possibilità sul perché i dati per le donne che hanno ruoli di potere sono peggiori della media. Un'ipotesi è che siano maggiormente consapevoli. L'altra è che, occupando posizioni che storicamente erano appannaggio degli uomini, vengano "rimesse al loro posto di donna" tramite comportamenti che le depotenziano, le sminuiscono o le oggettificano.

IMPRENDITRICI SOPRA LA MEDIA

16%

Imprenditrici che hanno subito ricatti sessuali.

Media totale 7%

18%

Imprenditrici che hanno ricevuto email o immagini con contenuti espliciti e/o osceni non richiesti.

Media totale 9%

51%

Imprenditrici che ricevono spesso o a volte inviti o richieste ambigue.

Media totale 14%



CONTROCORRENTE

5

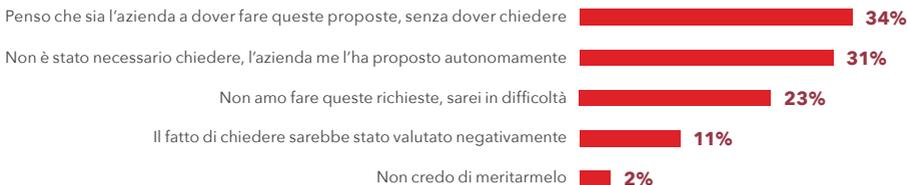
Rispetto ad altre ricerche più specifiche sulla questione, il 92% del nostro campione dichiara di occuparsi in autonomia della gestione delle proprie finanze e ben l'89% possiede un conto corrente a sé intestato.

Tutto bello, ma c'è ancora da lavorare sull'empowerment e sulla consapevolezza, perché

**QUASI 1 DONNA SU 2
NON HA MAI CHIESTO
UN AUMENTO DI STIPENDIO.**



QUALI SONO LE MOTIVAZIONI?



1 lavoratrice su 3 ritiene che sia l'azienda a dover fare queste proposte

- Questa risposta ricorre con maggior frequenza nelle fasce di età più adulte (tra i 45 e i 60 anni raccoglie il 43% delle risposte, contro il 26% tra i 18 e i 29 anni) e tra chi ha la licenza media inferiore/superiore (con il 40%, mentre scende al 24% tra chi ha una formazione post laurea).
- Anche la dimensione dell'azienda sembra avere un ruolo: nelle aziende sotto i/le 49 dipendenti solo il 22% indica che dovrebbe essere l'azienda a proporre l'aumento, contro il 44% nelle aziende oltre 5mila dipendenti.

CONCLUSIONI

Secondo l'Istat, sono almeno un milione e 404 mila le donne che in un triennio hanno subito molestie sul luogo di lavoro¹. Sottolineiamo: almeno. È verosimile che il numero sia sottostimato.

La questione del consenso è alla base di tutti i processi per stupro, dove spesso si arriva alla situazione paradossale in cui è la vittima a dover dimostrare la propria innocenza (ovvero, il proprio dissenso).

Nell'attesa che si diffonda sempre più la cultura del consenso, ecco cosa puoi fare.

Se vuoi prevenire o evitare che nella tua realtà lavorativa capitino episodi di discriminazioni, molestie o violenza:

- Chiedi che vengano attuati progetti di sensibilizzazione e formazione per tutto il personale su come riconoscere gli stereotipi e le discriminazioni che abbiamo interiorizzato e su come queste possano tramutarsi in micro-aggressioni più o meno consapevoli.
- Informati su quali sono gli strumenti a disposizione in azienda: esiste una policy anti-molestie? È stata condivisa? (Probabilmente no, se ti stai facendo questa domanda). C'è uno sportello o una Consigliera di Fiducia da poter contattare in caso di dubbio o segnalazione?
- Fai sentire il tuo sostegno a una neo-mamma che ritorna al lavoro dopo il congedo di maternità, fai lo stesso con un neo-papà. Proponi un'attività per supportare la genitorialità condivisa.
- Viviti come parte attiva del cambiamento. In alcune aziende, come quelle del Network Libellula, è possibile ricevere una formazione specifica su queste tematiche per diventare ambasciator.

Vuoi saperne di più? Contattaci.

Se sei una donna e ti riconosci in una delle esperienze riportate:

Scrivi allo Sportello L.E.I., il primo sportello nazionale che fornisce gratuitamente ascolto e orientamento alle donne su episodi di discriminazioni o molestia sul luogo di lavoro.

È composto da

- **Servizio di accoglienza e ascolto:** personale qualificato ti aiuterà a valutare il tuo caso;
- **Sostegno psicologico:** potrai richiedere un primo incontro gratuito con uno/a psicologo/a. Se quest'ultimo/a lo riterrà necessario, verrà proposto un percorso di sostegno psicologico.
- **Consulenza legale:** un percorso gratuito con un/a avvocato/a per indicarti le migliori strategie utilizzabili per tutelarsi legalmente.

1 <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>



FONDAZIONE
LIBELLULA

SPORTELLO L.E.I.

(LAVORO, EQUITÀ, INCLUSIONE)

Il primo **sportello nazionale**
dedicato alle **lavoratrici** in cerca di ascolto e orientamento
per casi di **discriminazione, molestie o violenze**.



Se hai bisogno di parlarne,
rivolgiti a **sportello.lei@fondazioneilbellula.com**



FONDAZIONE
LIBELLULA

CONTATTI

scrivici@fondazione.libellula.com

fondazione.libellula.com

