

"Donne e Lavoro"

Indagine realizzata da **GfK** **EURISKO**

Promossa da:



Provincia
di Milano



con il Patrocinio
della Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità



1

OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA



Provincia
di Milano



Gli obiettivi

3

In occasione dell'Anno Europeo delle Pari Opportunità, Sodalitas, Provincia di Milano, IBM Italia e Autogrill hanno promosso un'indagine con l'obiettivo di indagare il punto di vista della popolazione femminile dipendente da imprese private relativamente a:

- **il "vissuto" della propria condizione lavorativa** con particolare riguardo alle difficoltà nella conciliazione tra ruolo familiare e ruolo professionale, al persistere di differenze rispetto agli uomini e al grado di valorizzazione delle capacità femminili;
- **la percezione degli ostacoli culturali e organizzativi** che ancora frenano la crescita professionale delle donne e il loro inserimento ai vertici delle imprese;
- **gli interventi che le imprese dovrebbero realizzare** allo scopo di favorire una migliore conciliazione tra impegni professionali e impegni familiari.

La metodologia

4

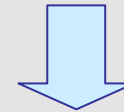
FASE QUALITATIVA



- **Dieci interviste a esperti/e** sul tema della condizione femminile e delle Pari Opportunità
- **Due focus group a Milano:** uno con donne giovani (25-30 anni), uno con donne adulte con figli (35-45 anni)
- **Un focus group a Roma** con donne adulte con figli (35-45 anni)
- **Sei interviste individuali a Milano** con donne dirigenti

Periodo di rilevazione: Luglio-Settembre 2007

FASE QUANTITATIVA



- **1000 interviste** a donne (18-64 anni) dipendenti di aziende private con almeno 10 dipendenti

CAMPIONE rappresentativo per:

- area geografica
- ampiezza centri
- numero di addetti dell'azienda
- settore merceologico dell'azienda
- livello di istruzione

TECNICA DI RILEVAZIONE: Interviste telefoniche (CATI) della durata di 35-40 minuti

PERIODO DI RILEVAZIONE: Ottobre 2007

2

L'UNIVERSO DI RIFERIMENTO E IL CAMPIONE



Provincia
di Milano



L'universo di riferimento - Sintesi

6

L'indagine è stata condotta su un **campione rappresentativo delle donne che lavorano in imprese con almeno 10 dipendenti**.

Questo universo comprende poco più di **2 milioni e novecentomila donne** che corrispondono a:

- il 10% delle donne italiane;
- il 36% delle donne che lavorano;
- il 55% delle donne che lavorano in un'impresa privata.

Gli universi della popolazione femminile

Valori assoluti

7

TOTALE DONNE ITALIANE	29.409.000(*)
DONNE ITALIANE CHE LAVORANO	8.152.000(*)
(NEL SETTORE PUBBLICO E PRIVATO COME LAVORATRICI AUTONOME O DIPENDENTI)	
DONNE ITALIANE CHE LAVORANO IN IMPRESE PRIVATE	5.294.000(**)
DONNE CHE LAVORANO IN IMPRESE PRIVATE CON ALMENO 10 ADDETTI:	2.914.739(**)

(*) *Fonte Istat: Censimento della popolazione italiana 2001*

(**) *Fonte Istat: Censimento delle industrie e dei servizi 2001*

Le imprese italiane per numero addetti

Valori assoluti

8

	ADDETTI							
	IMPRESE PRIVATE		TOTALE		UOMINI		DONNE	
	Totale	%	Totale	%	Totale	%	Totale	%
1-9 ADDETTI	3.877.834	94.95%	7.296.190	46.43%	4.916.504	47.19%	2.379.686	44.95%
10-49 ADDETTI	182.271	4.47%	3.271.929	20.82%	2.135.731	20.50%	1.136.198	21.46%
50-249 ADDETTI	20.589	0.51%	1.972.367	12.56%	1.299.673	12.47%	672.694	12.7%
250-999 ADDETTI	2.724	0.07%	1.200.748	7.64%	777.128	7.46%	423.620	8,00%
1000 ADDETTI O PIU'	548	0.01%	1.971.674	12.55%	1.289.447	12.38%	682.227	12.89%
TOTALE	4.083.966		15.712.908		10.418.483		5.294.425	

Fonte Istat: Censimento delle industrie e dei servizi 2001

Il campione – Sintesi

9

Il campione mostra significative accentuazioni in relazione ai principali parametri socio-demografici. Le donne che lavorano in imprese private sono infatti in maggioranza:

- residenti nelle regioni settentrionali (67%)
- appartenenti alle fasce di età comprese tra i 25 e i 44 anni (62%)
- con un livello di istruzione medio-superiore o universitario (65%)
- sposate o conviventi (68%)
- con figli (64%)
- impiegate (57%) e operaie (35%)
- con un contratto a tempo indeterminato (83%) e full time (70%).

Il campione: aree geografiche e ampiezza centri

Valori % - Base: totale donne, n=1000

TOTALE DONNE ITALIANE 18-64 ANNI,
Fonte: Sinottica Eurisko 2007

10

%

26

19

19

36

%

19

14

23

22

11

11

AREE GEOGRAFICHE:

Nord ovest

41

Nord est

26

Centro

22

Sud e isole

11

AMPIEZZA CENTRI:

%

Fino a 5 mila abitanti

17

Da 5 a 10 mila abitanti

13

Da 10 a 30 mila abitanti

23

Da 30 a 100 mila abitanti

21

Da 100 a 500 mila abitanti

11

Oltre 500 mila abitanti

15

Il campione: età' e titolo di studio

Valori % - Base: totale donne, n=1000

11

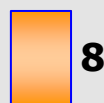
TOTALE DONNE ITALIANE 18-64 ANNI,
Fonte: Sinottica Eurisko 2007

%

12
23
25
21
19
%
10
35
56

ETA':

18-24 anni



8

25-34 anni



29

35-44 anni



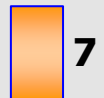
33

45-54 anni



23

55-64 anni



7

TITOLO DI STUDIO:

%

Master/Specializzazione/laurea



15

Media superiore



50

Media inferiore/elementare



35

Il campione: stato civile e presenza figli

Valori % - Base: totale donne, n=1000

12

TOTALE DONNE ITALIANE 18-64 ANNI,
Fonte: Sinottica Eurisko 2007

%

STATO CIVILE:

31
59
10

Nubile

24

Convivente/Sposata

68

Vedova/Separata/Divorziata

8

Hanno figli

64

Non hanno figli

36

1 figlio

27

2 figli

29

3 figli

5

più 3 figli

(...)

CONVIVENTI

61

50

23

22

5

...

GfK

EURISKO

Il campione: livello di impiego

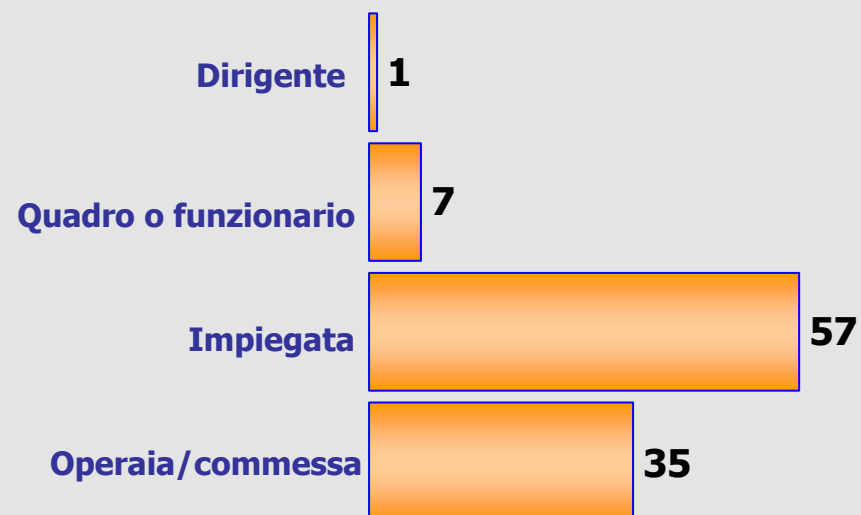
Valori % - Base: totale donne, n=1000

13

Occupazione femminile - Fonte: Sinottica Eurisko 2007

Dirigente	0,7
Quadro/funzionario	5,5
Impiegata	43,8
Operaia, commessa	29,9
Imprenditrice, Libera professionista	2,6
Commerciante, artigiana	15,5
Altro	2,0

LIVELLO DI IMPIEGO:



Il campione: tipologia di contratto

Valori % - Base: totale donne, n=1000

14

TIPO DI CONTRATTO: %

A tempo indeterminato



83

A tempo determinato



17

E' UN CONTRATTO ... : %

Full-Time



70

Part-Time



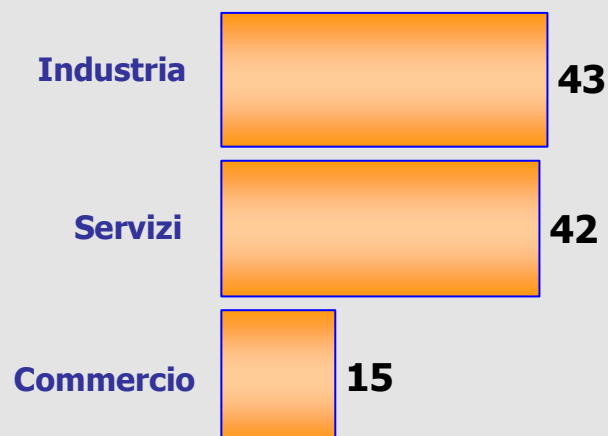
30

Il campione: macro-settore e numero addetti

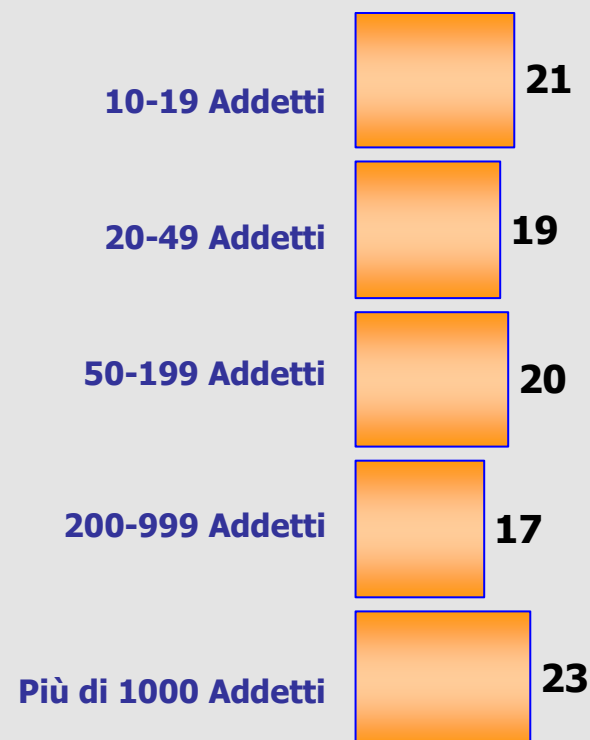
Valori % - Base: totale donne, n=1000

15

TIPOLOGIA DI INDUSTRIA:



NUMERO ADDETTI:



3

LA VITA FAMILIARE E LAVORATIVA



Provincia
di Milano



La vita familiare e lavorativa – Sintesi (1)

17

Le donne intervistate dichiarano un livello di soddisfazione elevato – con percentuali comprese tra il 75% e il 95% - per tutti gli aspetti della propria vita tranne che per reddito, tempo libero e risparmi.

La soddisfazione delle donne che lavorano in imprese private risulta superiore rispetto a quella dichiarata dalla media delle donne di pari età in particolare per la vita familiare e affettiva, il lavoro e il livello di istruzione. Mentre per amicizie, livello di reddito e risparmi la soddisfazione risulta allineata alla media.

In generale i livelli di soddisfazione risultano più elevati nelle fasce di età giovani e giovani-adulte (25-44 anni), tra chi ha un livello di istruzione più elevato, tra dirigenti e quadri. Solo per le amicizie e il tempo libero i livelli di soddisfazione risultano più elevati per le donne di status professionale intermedio (impiegate)

La vita familiare e lavorativa – Sintesi (2)

18

La maggior parte dei lavori domestici viene svolta dalle donne da sole o – per una percentuale più contenuta – avvalendosi di un aiuto (colf, baby sitter ...).

I mariti/partner svolgono un ruolo di rilievo soprattutto nell'accudire i figli e nel fare la spesa mentre risultano abbastanza marginali negli altri compiti domestici (cucinare, fare le pulizie ...) e soprattutto nella cura di familiari malati o anziani. Agli uomini viene comunque riconosciuto da mogli e compagne di "far la loro parte" in casa volentieri e senza troppo lamentarsene.

Nella ripartizione dei propri tempi di vita le donne dichiarano una soddisfazione elevata per il tempo che dedicano al lavoro e ai figli mentre viene giudicato meno soddisfacente (insufficiente) il tempo riservato al proprio marito/partner e – soprattutto – quello dedicato a se stesse per il quale è solo un terzo delle donne (!) a dichiararsi soddisfatta.

Il problema dello squilibrio nella ripartizione dei propri tempi di vita risulta attenuato per le donne che non hanno ancora assunto impegni familiari e per quelle che hanno scelto come soluzione il part time.

La vita familiare e lavorativa – Sintesi (3)

19

La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro risulta - in maggiore o minor misura - un problema per ben tre donne su quattro. Il problema è particolarmente serio per il 40% delle donne, una percentuale che sale al 45% tra le donne che hanno figli e al 51% tra dirigenti e quadri.

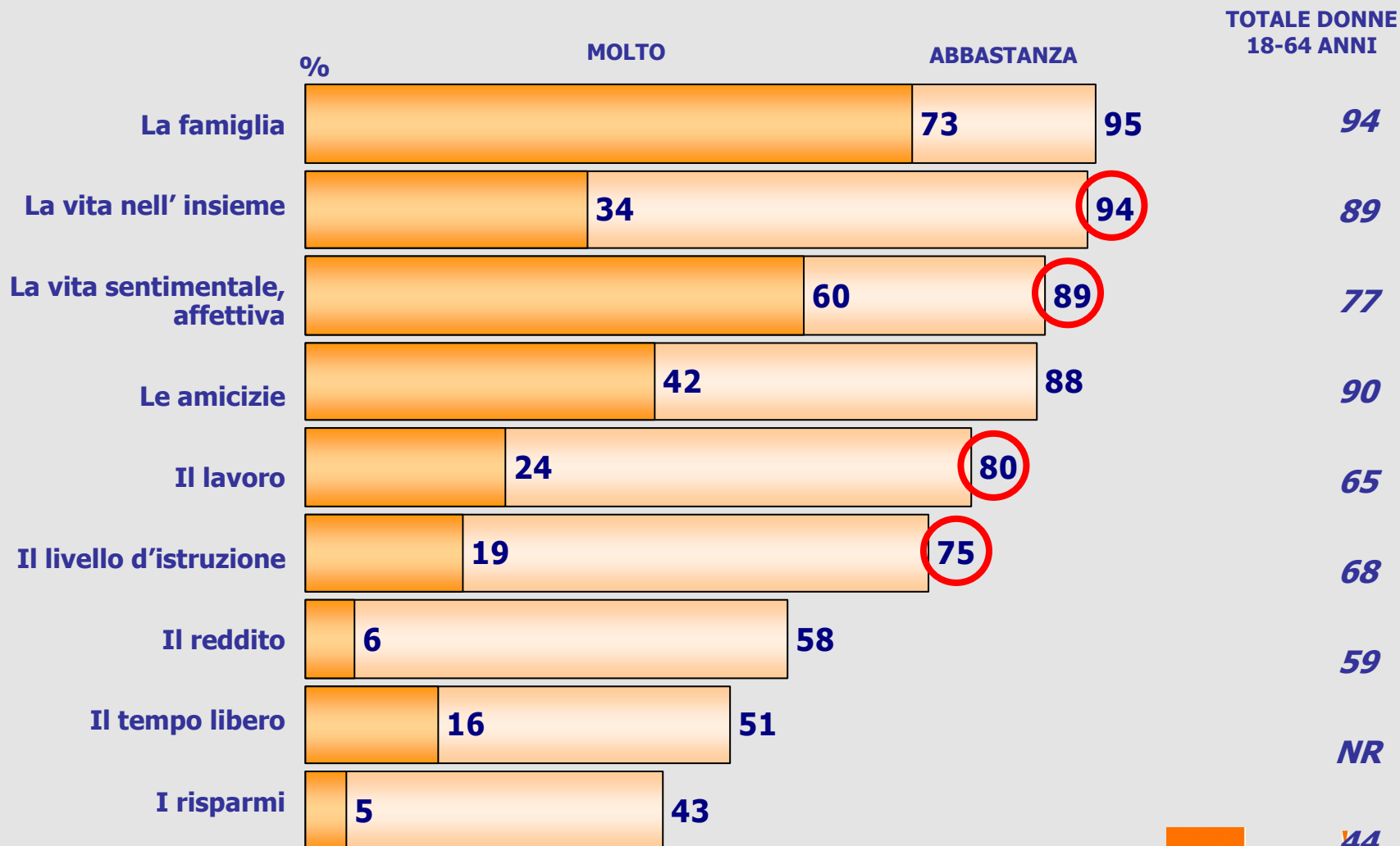
Solo per una ristretta minoranza (13%) l'impegno lavorativo è all'origine di problemi nel rapporto con il proprio marito/partner. Mentre decisamente più elevata (40%) è la percentuale delle donne che vivono il lavoro come fonte di problemi nel rapporto con i figli. Un disagio che trova ulteriore accentuazione tra le donne che sono rimaste sole (separate/divorziate o vedove).

La soddisfazione per alcuni aspetti della propria vita

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Le leggerò alcuni aspetti della vita. Per ognuno dovrebbe dirmi quanto lei si ritiene soddisfatta"

20



Le attività svolte per la famiglia e la casa

Valori % - Base: totale donne, n=1000

Per ciascuna delle attività mi dica chi se ne occupa, con una certa regolarità nella sua in famiglia "

21

	ACCUDIRE I FIGLI	ACCUDIRE O ASSISTERE I FAMILIARI MALATI DISABILI/ANZIANI	CUCINARE	FARE LE FACCENDE DOMESTICHE	FARE LA SPESA
	1000=100	1000=100	1000=100	1000=100	1000=100
Intervistata da sola	32	28	65	62	57
Intervistata con aiuti	23	12	17	25	27
Mio marito/partner	21	12	16	17	29
Genitori/suoceri	4	11	18	16	14
Non si applica	43	49	-	-	-

"In particolare Lei ha l'impressione che suo marito/partner quando si occupa della famiglia e della casa ... ? "

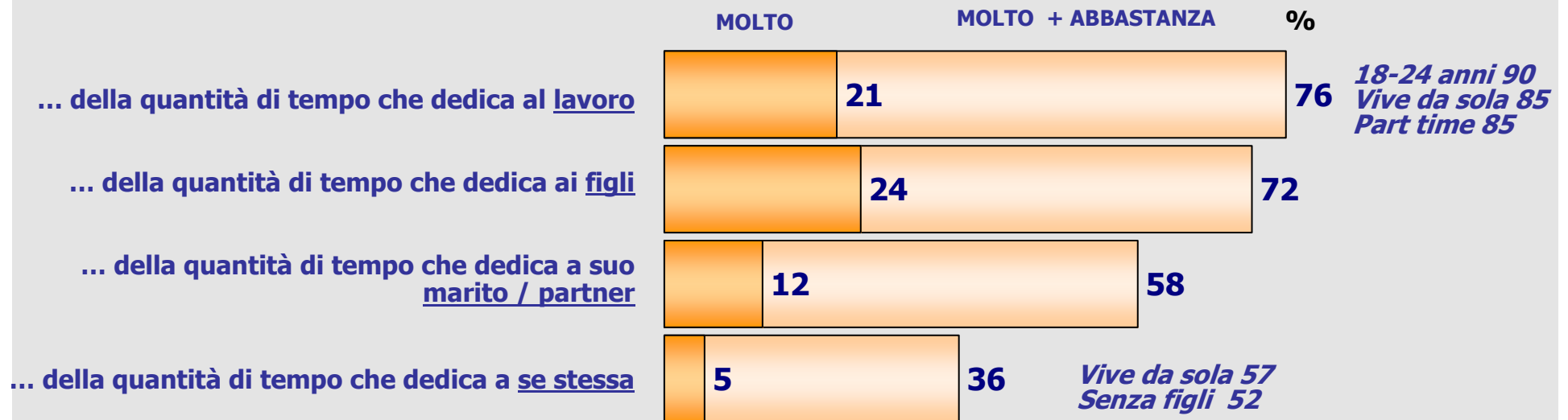
<i>Base: chi ha marito/partner che svolge almeno un'attività domestica</i>	N. 475 = 100
... lo fa volentieri/spontaneamente	71
... se potesse ne farebbe a meno, ma non si lamenta troppo	24
... si lamenta in continuazione e spesso me lo rinfaccia	3
Non indica	2

La soddisfazione per l'uso del proprio tempo

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Tutto considerato Lei quanto è soddisfatta ... "

22

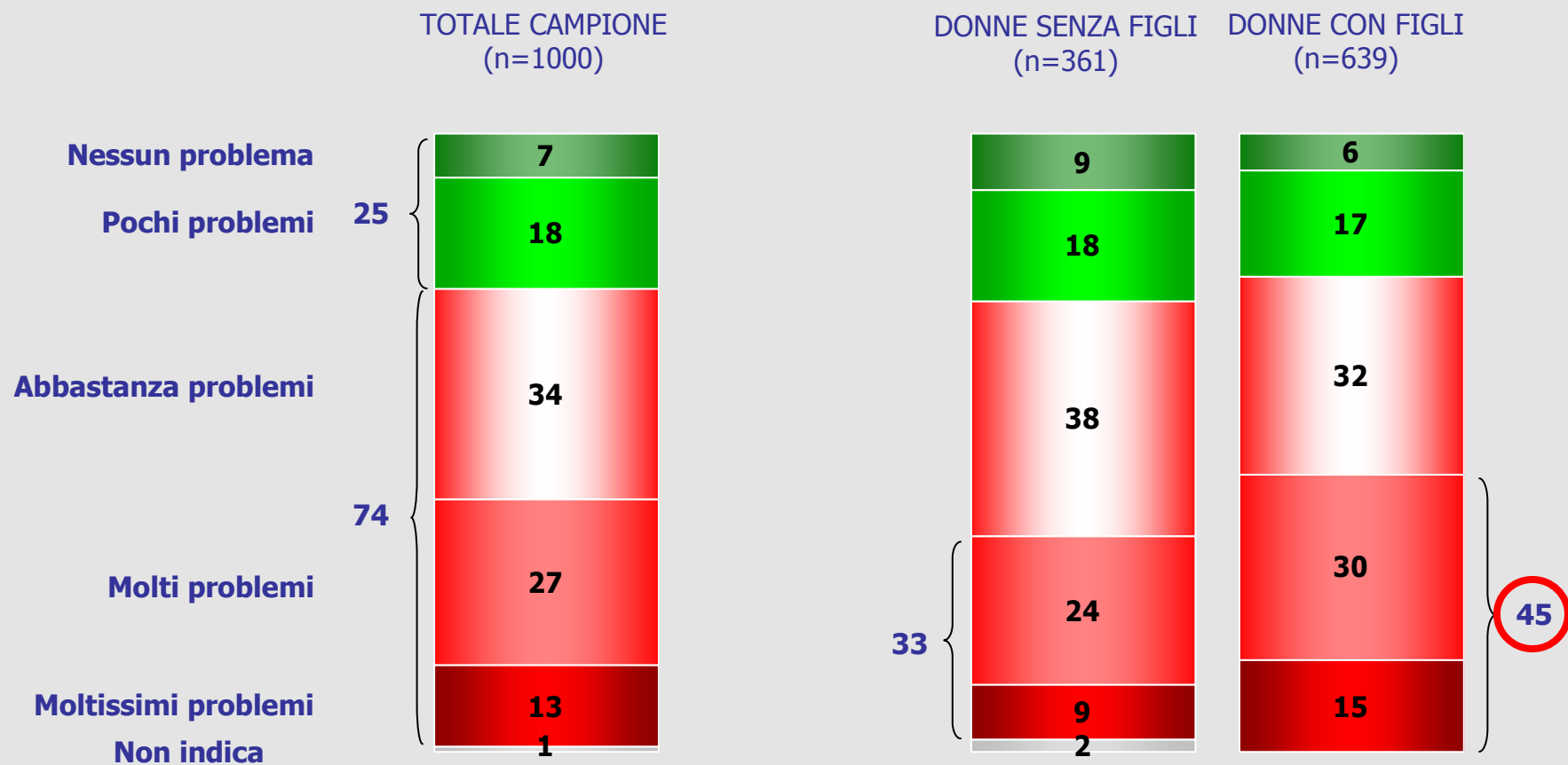


La conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale / familiare

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"In che misura rappresenta per Lei oggi un problema conciliare i tempi del lavoro con i tempi della sua vita personale/familiare?"

23

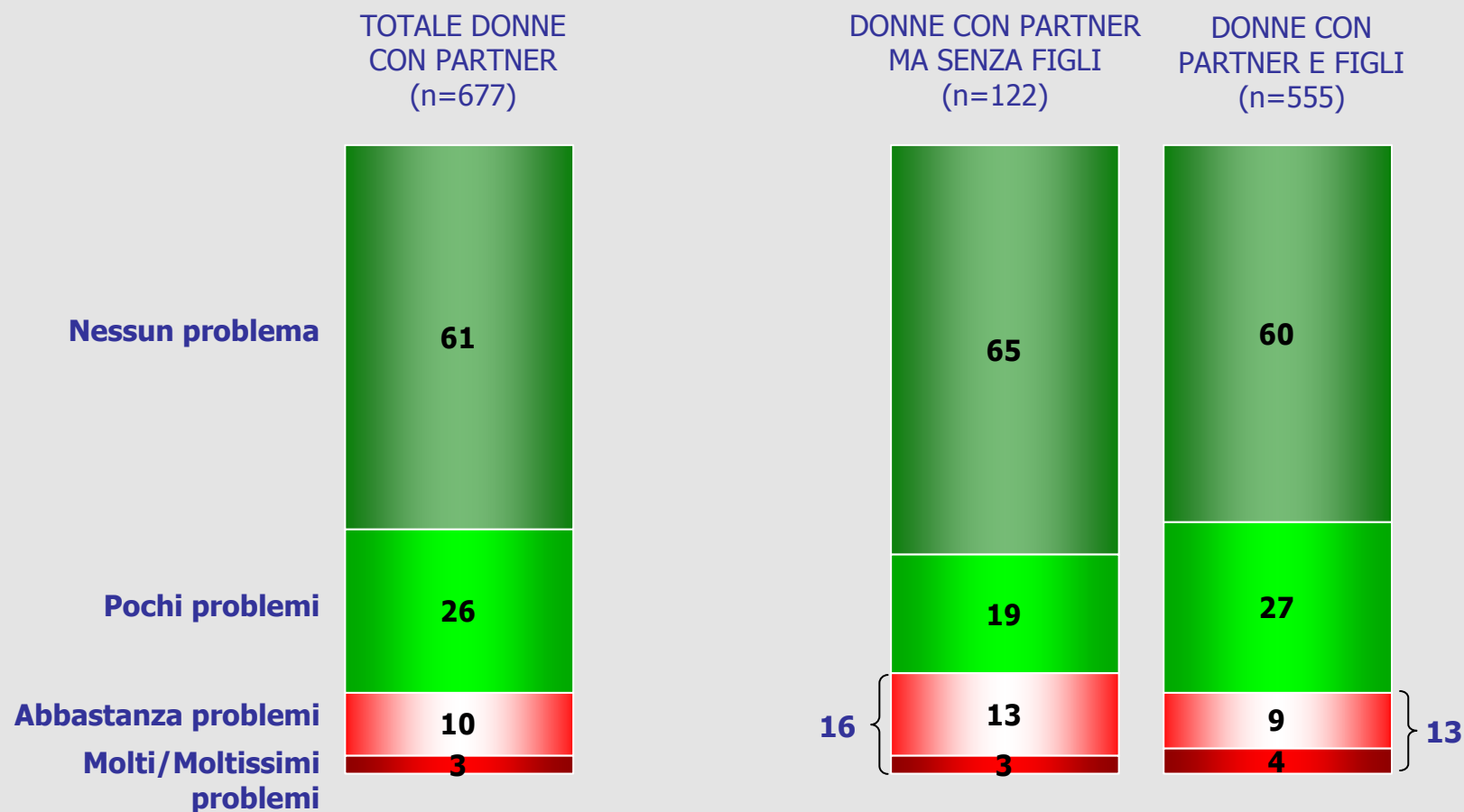


La conciliazione tra lavoro e rapporto con il partner

Valori % - Base: donne, sposate o conviventi, n=677

" In che misura il fatto di lavorare Le ha creato problemi con il suo coniuge/partner? "

24

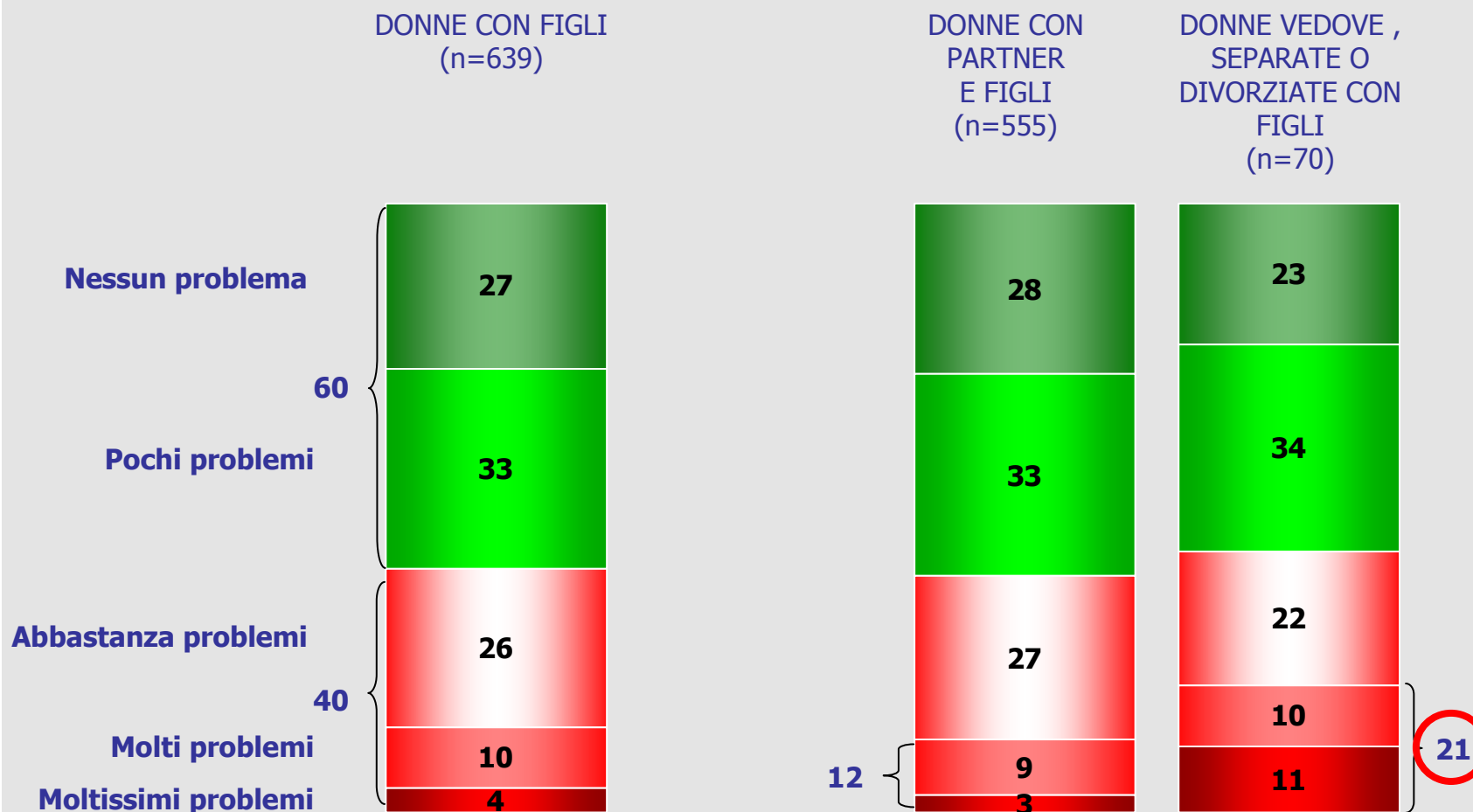


La conciliazione tra lavoro e rapporto con i figli

Valori % - Base: donne, con figli, che lavorano n=639

"E in che misura il fatto di lavorare Le ha creato dei problemi con i Suoi figli? "

25



4

IL RAPPORTO CON IL LAVORO



Provincia
di Milano



Il rapporto con il lavoro – Sintesi (1)

27

Il lavoro è molto importante per la maggioranza delle donne (54%). Solo una ristrettissima minoranza (6%) gli attribuisce un'importanza "marginale".

L'importanza del lavoro risulta accentuata:

- tra le donne nubili (68%) e senza figli (61%)
- tra chi risiede nelle regioni meridionali (67%)
- tra chi risiede nei grandi centri (64%)
- tra le donne più giovani (64%)
- tra dirigenti e quadri (61%)
- tra chi lavora full time (58%)

Alla forte valorizzazione del lavoro concorrono motivi diversi: l'aspirazione all'autonomia economica (le donne più giovani), la necessità di far quadrare il bilancio familiare (le donne delle regioni meridionali) e il bisogno di auto-realizzazione (le donne di livello professionale più elevato).

Il rapporto con il lavoro – Sintesi (2)

28

Nei confronti del lavoro femminile prevalgono opinioni di segno positivo che:

- lo valorizzano come strumento di indipendenza per la donna e come fattore di parità/comprendimento all'interno della coppia
- riconoscono la possibilità di una soddisfacente conciliazione tra impegno lavorativo e ruolo di madre.

Ma sono condivise da percentuali elevate di donne anche le opinioni che:

- segnalano i rischi di una ricaduta negativa del lavoro femminile "a tempo pieno" sulla vita familiare
- considerano il lavoro femminile solo un mezzo per contribuire al bilancio familiare
- riconoscono una possibilità di realizzazione anche nel ruolo di casalinga.

Queste opinioni "critiche" trovano accentuazione tra le donne con un livello di istruzione e un ruolo professionale meno elevati e nella fascia di età che vive con maggiore tensione il conflitto tra lavoro e vita familiare.

Il rapporto con il lavoro – Sintesi (3)

29

La qualità delle relazioni con i colleghi, l'autonomia, la stabilità e i contenuti del proprio lavoro sono gli aspetti giudicati più soddisfacenti (oltre l'80% di soddisfatte). Più contenuta è la percentuale di donne (60-70%) che si dichiara soddisfatta per i ritmi di lavoro, la flessibilità e il trattamento economico.

Tre infine le aree – tra loro correlate – che risultano insoddisfacenti per la maggioranza: le opportunità di carriera e di crescita professionale e i programmi di formazione che della crescita sono evidentemente uno strumento primario.

Per tutti gli aspetti considerati esiste una relazione positiva tra soddisfazione e livello professionale con l'eccezione dei ritmi di lavoro per i quali le donne dirigenti e quadro si dichiarano meno soddisfatte delle impiegate.

La maggioranza (55%) delle donne ritiene di avere avuto uno sviluppo di carriera adeguato alle proprie capacità ma forti sono le differenze in relazione al livello professionale, all'area geografica e alla tipologia di contratto. Più soddisfatte le donne residenti nelle regioni settentrionali, le dirigenti e chi lavora full time.

L'importanza attribuita al proprio lavoro

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Quanto è importante, per Lei, il suo lavoro?"



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Dirigente / quadro 61

Impiegata 52

Operaia, commessa 54

TIPO DI CONTRATTO

Full time 58

Part time 44

SITUAZIONE FAMILIARE

Con figli 50

Senza figli 61

ETA'

18-24 anni 64

25-34 anni 55

35-44 anni 52

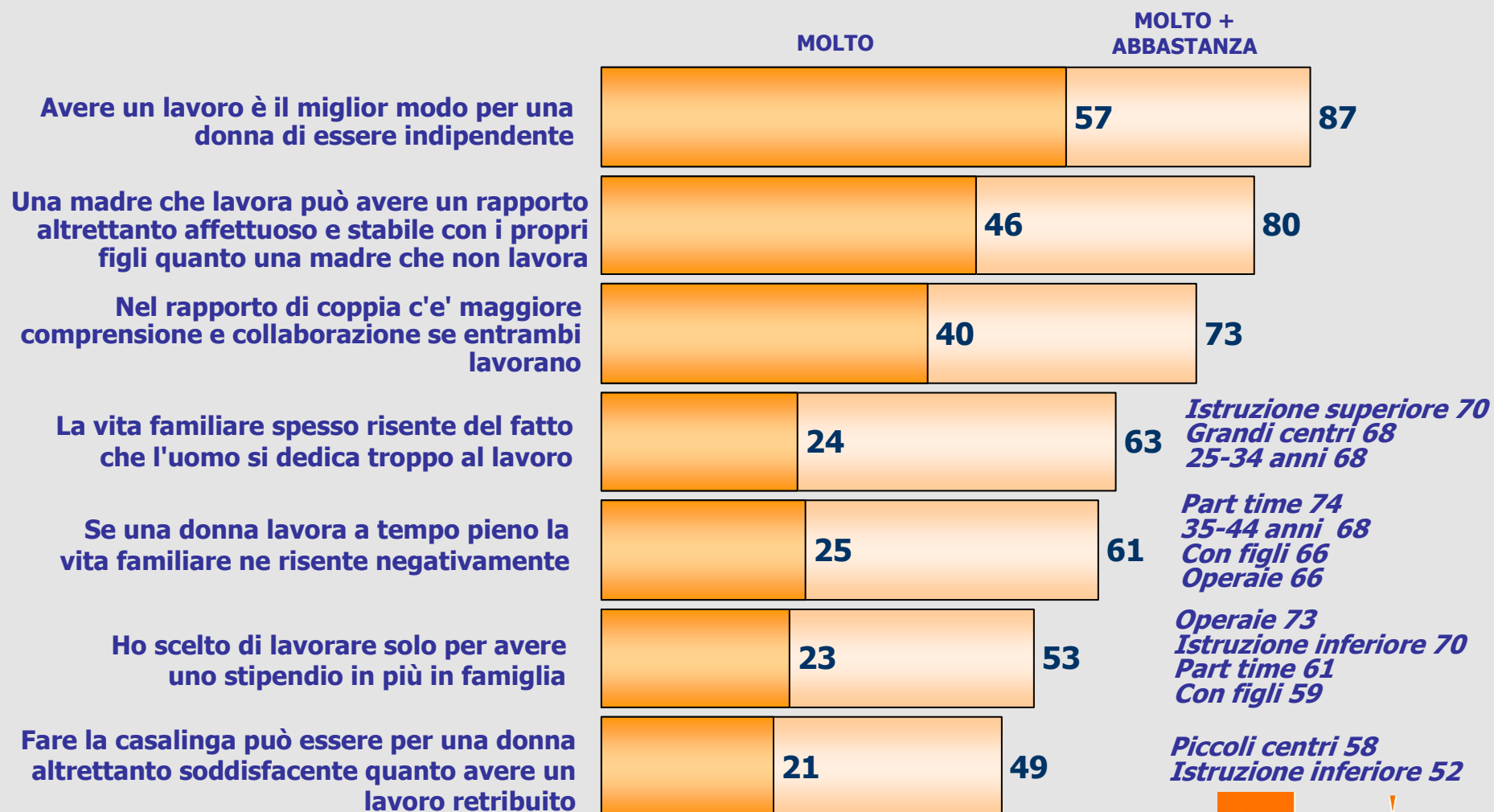
45-54 anni 49

Opinioni sul lavoro femminile

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Ora Le leggerò alcune opinioni. Per ciascuna vorrei sapere quanto lei è personalmente d'accordo"

31

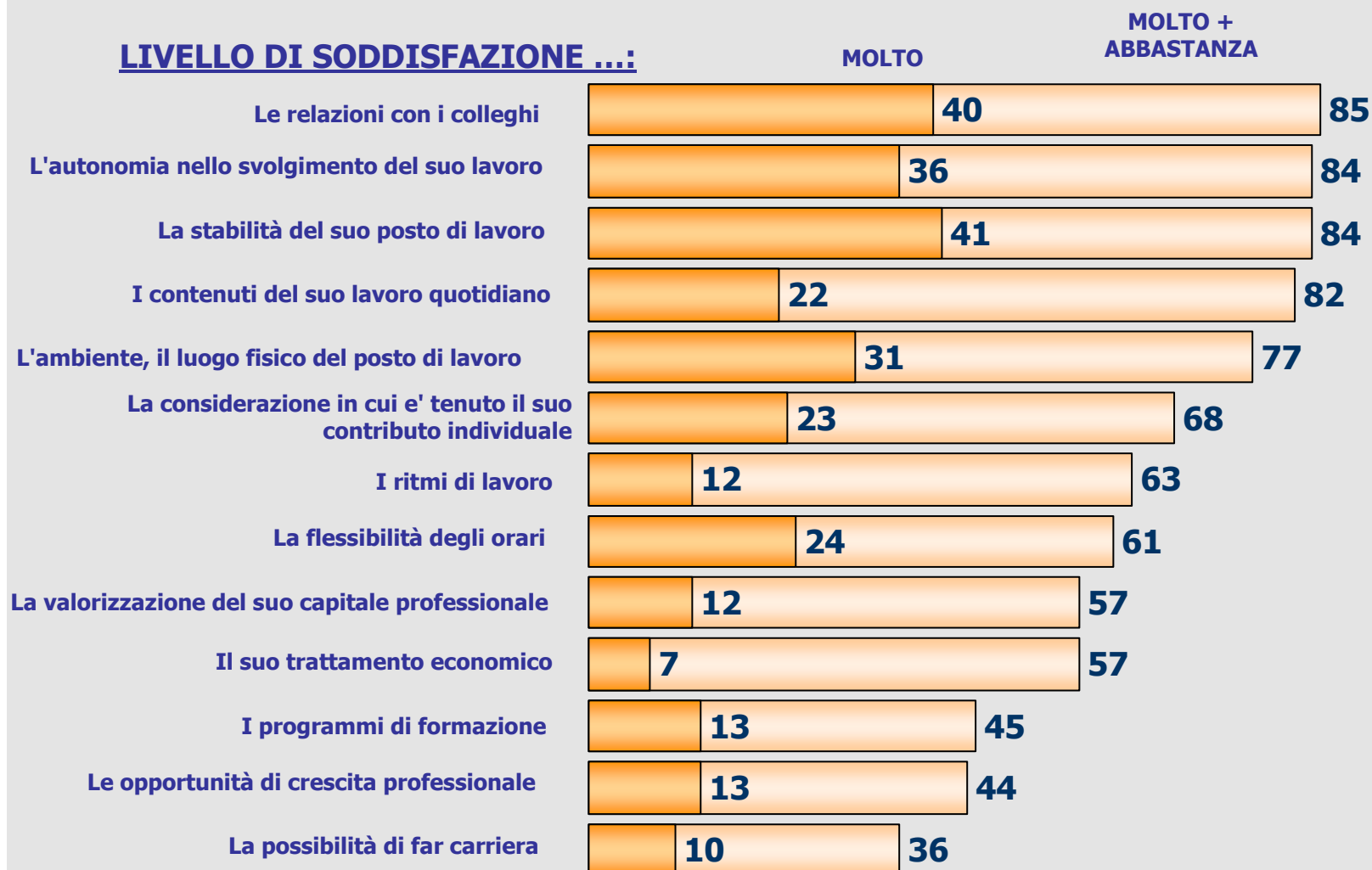


La soddisfazione per il proprio lavoro

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Parliamo ora del lavoro nella sua azienda. Per ogni aspetto dovrebbe dirmi quanto si ritiene soddisfatta "

32

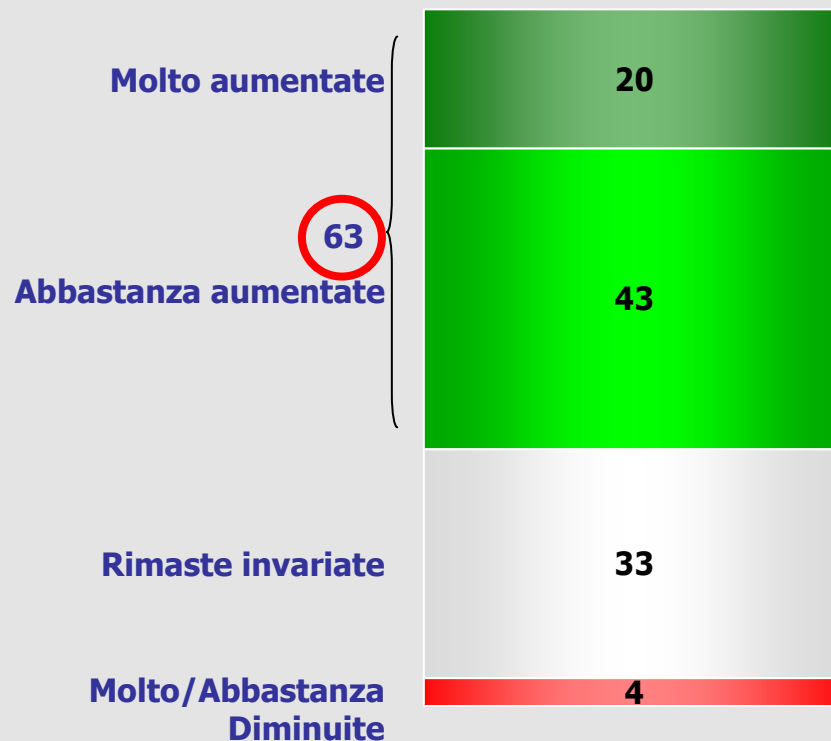


Le responsabilità in azienda

Valori % - Base: donne che lavorano presso la stessa azienda da almeno 2 anni, n=842

"Nell'azienda per cui lavora le sue responsabilità nel corso del tempo sono ...? "

33



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Dirigente / quadro	82
Impiegata	67
Operaia, commessa	52

TIPO DI CONTRATTO

Full time	68
Part time	50

SITUAZIONE FAMILIARE

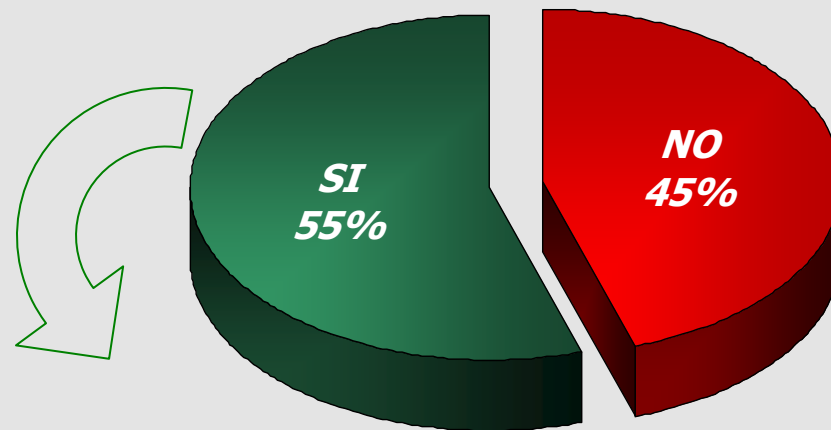
Con figli	60
Senza figli	69

Capacità personali e sviluppo di carriera

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Lei ritiene di avere avuto uno sviluppo di carriera adeguato alle sue capacità/competenze ? "

34



LIVELLO PROFESSIONALE

Dirigente / quadro	69
Impiegata	55
Operaia, commessa	51

TIPO DI CONTRATTO

Full time	59
Part time	45

SITUAZIONE FAMILIARE

Con figli	53
Senza figli	57

AREA GEOGRAFICA

Nord Ovest	55
Nord Est	60
Centro	51
Sud e Isole	48

DIMENSIONI AZIENDA

10-49	63
50-199	53
200-999	48
1000 o più	47

5

CONGEDI PER MATERNITA'



Provincia
di Milano



I congedi per maternità – Sintesi

36

Tre quarti delle donne hanno nella loro vita professionale preso almeno un congedo per maternità.

Questa percentuale risulta più elevata nelle regioni settentrionali rispetto a quelle meridionali e tra le donne dirigente/quadro e impiegate rispetto alle operaie.

Il reinserimento in azienda dopo il congedo ha comportato problemi per una consistente minoranza (27%) in particolare per le donne con maggiori responsabilità.

Decisamente più elevata (55%) è la percentuale che definisce problematica la gestione dei figli dopo la ripresa del lavoro e in questo caso il problema ha riguardato soprattutto le donne di livello professionale più basso che meno possono avvalersi di aiuti in ambito domestico.

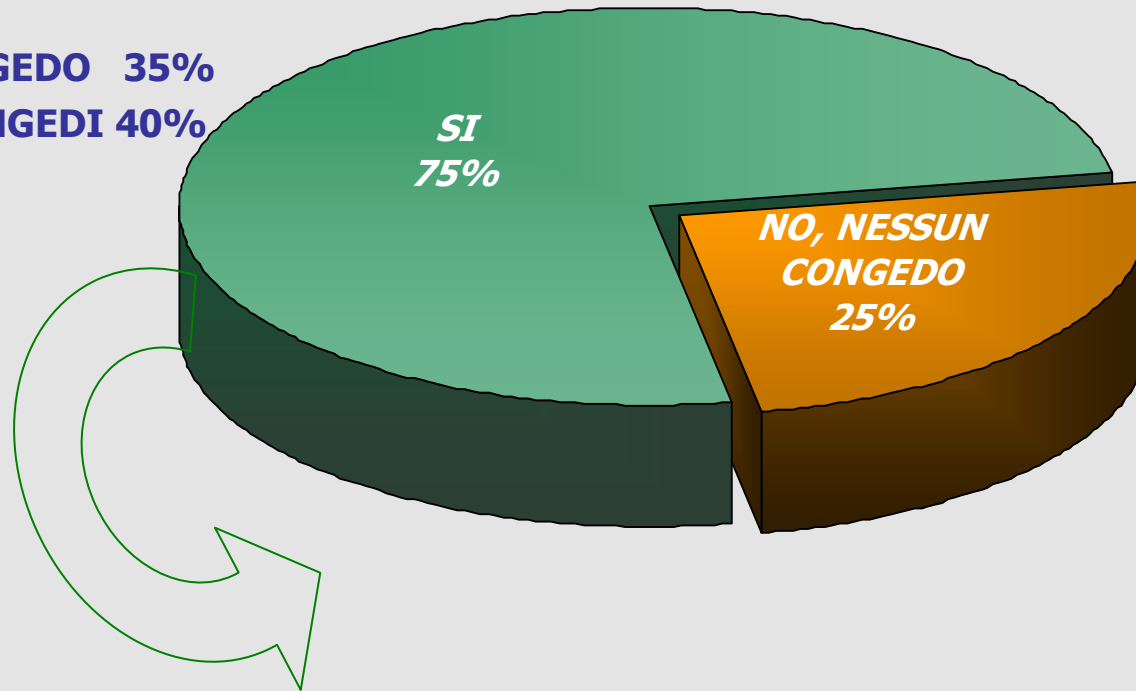
I congedi per maternità'

Valori % - Base: donne che hanno figli, n=639

"Da quando Lei lavora ha preso uno o più congedi di maternità?"

37

UN CONGEDO 35%
PIU' CONGEDI 40%



INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Dirigente / quadro	87
Impiegata	81
Operaia, commessa	64

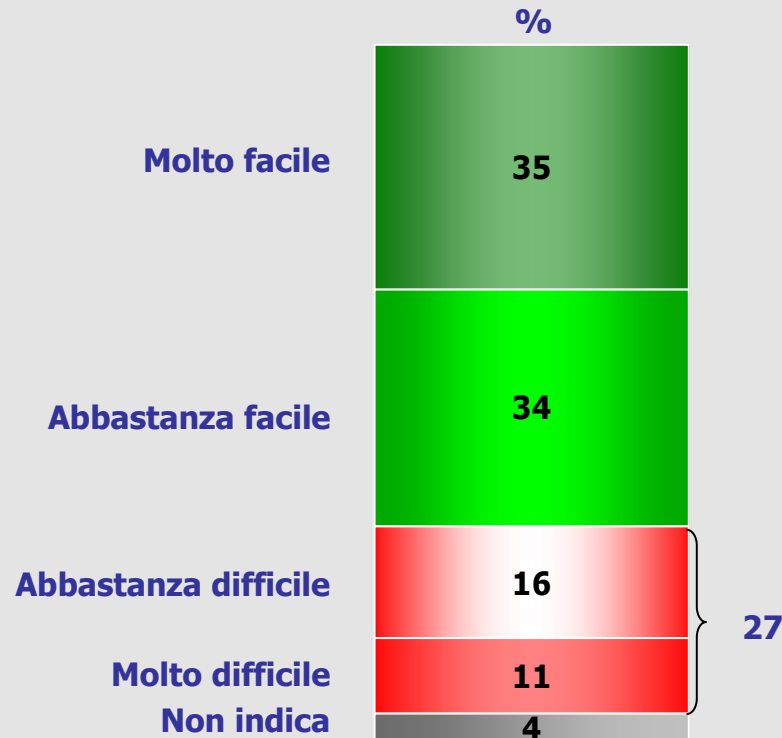
AREA GEOGRAFICA

Nord Ovest	76
Nord Est	79
Centro	73
Sud e Isole	61

Il reinserimento dopo il congedo

Valori % - Base: donne che hanno preso uno o più congedi per maternità, n=478

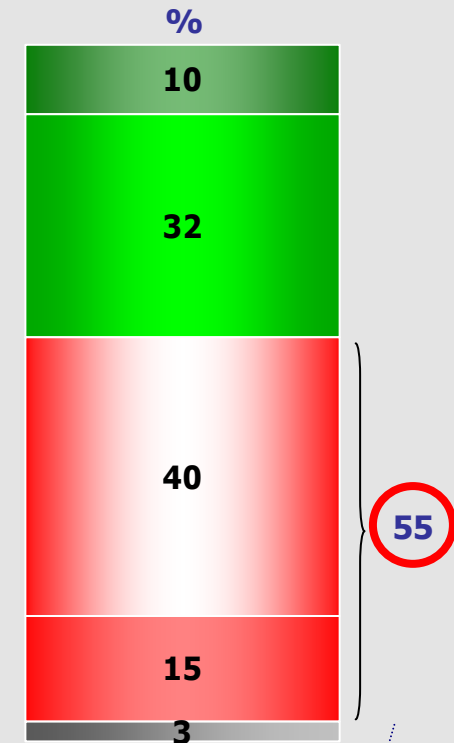
"Dal punto di vista lavorativo, quanto è stato per Lei facile /difficile il REINSERIMENTO IN AZIENDA dopo il congedo per maternità "



Dirigente / quadro **32**
 Impiegata 28
 Operaia, commessa 24

"E quanto è stata per Lei facile/difficile la GESTIONE DEI FIGLI dopo il reinserimento in azienda? "

38



Dirigente / quadro 45
 Impiegata 53
 Operaia, commessa **60**

6

LAVORO PART-TIME



Provincia
di Milano



Il part time – Sintesi

40

Il 30% delle donne ha attualmente un contratto part time. Si tratta in particolare di donne nella fascia di età centrale (35-44 anni) con figli. Per la maggioranza (68%) di loro il part time non ha comportato problemi.

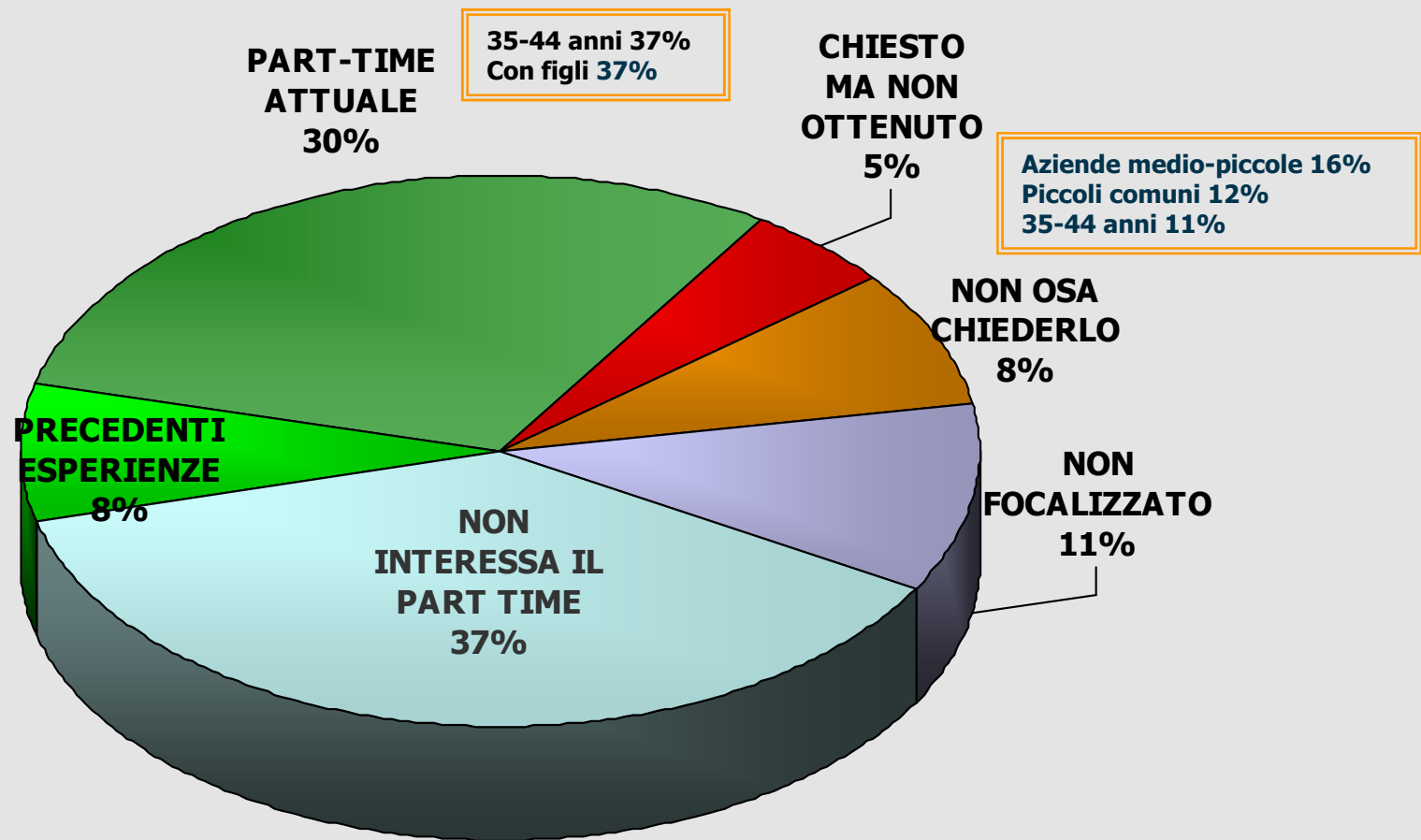
Significativa la percentuale di donne che avrebbe voluto un rapporto part time ma che non lo hanno ottenuto o che lo vorrebbe ma non osa chiederlo per timore di "penalizzazioni" da parte dell'azienda.

Si tratta in particolare di donne della stessa fascia di età (35-44 anni), che lavorano in aziende di piccole dimensioni, che risiedono in piccoli comuni.

Il lavoro part-time: esperienze e propensioni

Valori % - Base: totale donne, n=1000

41

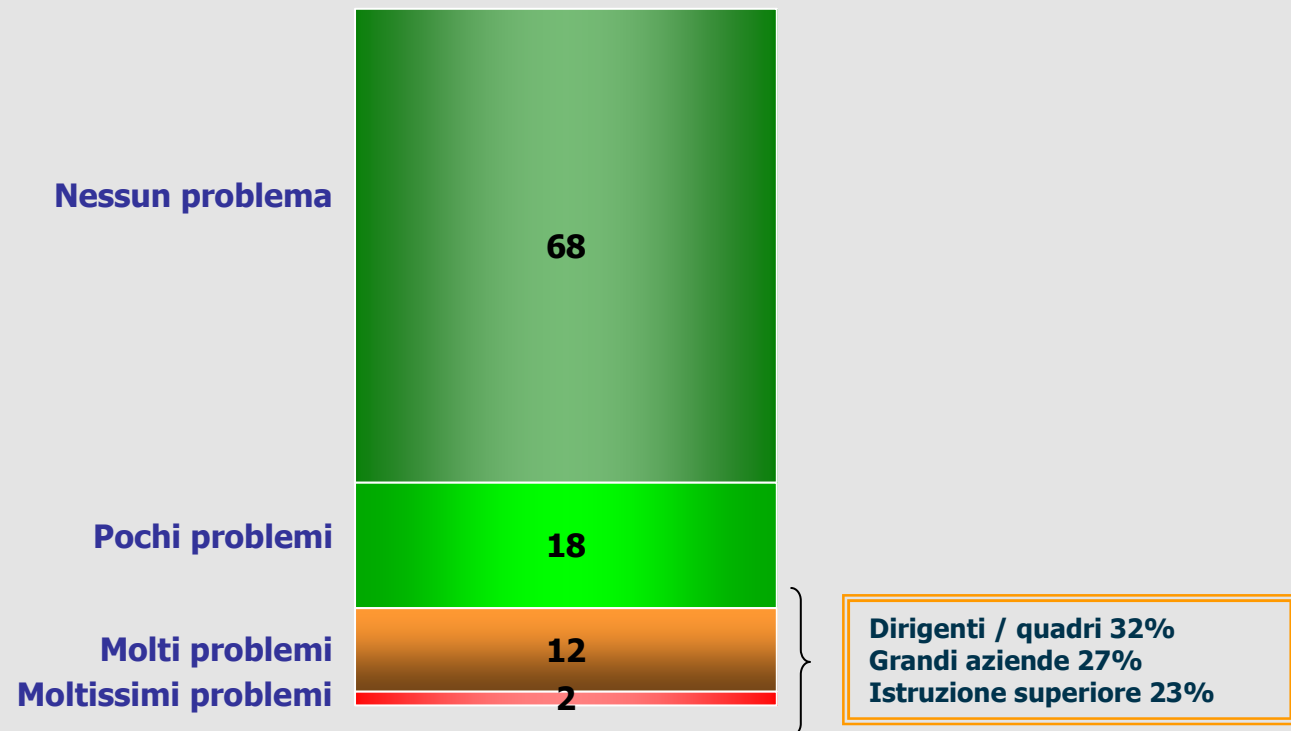


Il lavoro part-time: livello di soddisfazione

Valori % - Base: donne che lavorano o hanno lavorato part time, n=382

42

"Lavorando part-time Lei ha incontrato problemi o difficoltà?"





LAVORO SVOLTO DA CASA



Provincia
di Milano



Il lavoro da casa – Sintesi

44

Solo il 5% delle donne sta facendo attualmente un'esperienza di "telelavoro", che ha scelto per stare vicino alla propria famiglia/figli.

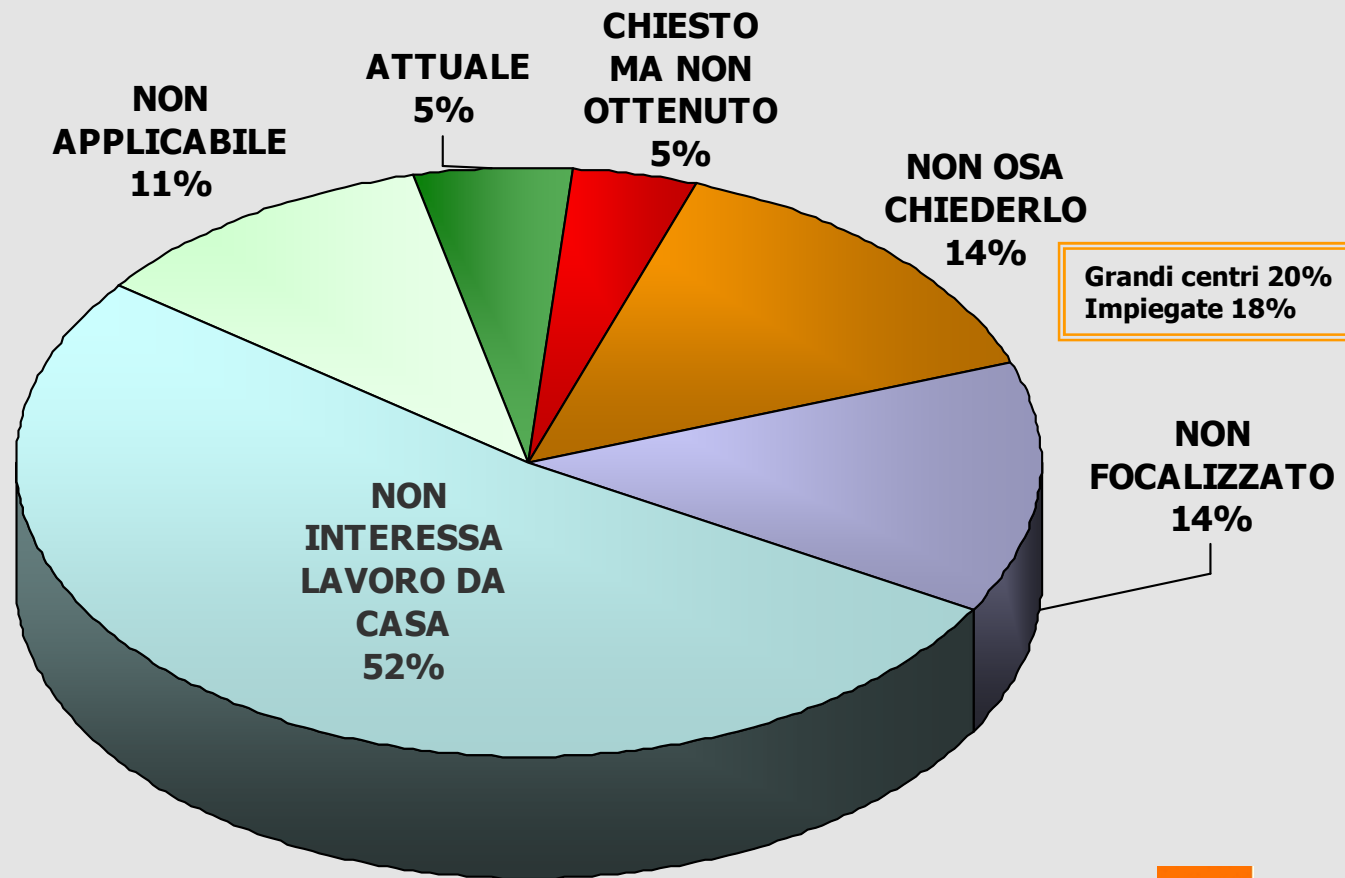
Una percentuale analoga dichiara di averne fatto richiesta senza ottenerlo e una percentuale tripla (14%) di desiderarlo ma di non avere il coraggio di richiederlo.

Si tratta in particolare di impiegate che risiedono in grandi centri dove più lunghi sono i tempi di spostamento casa-lavoro.

Lavoro da casa: esperienze e propensioni

Valori % Base: totale donne, n=1000

45

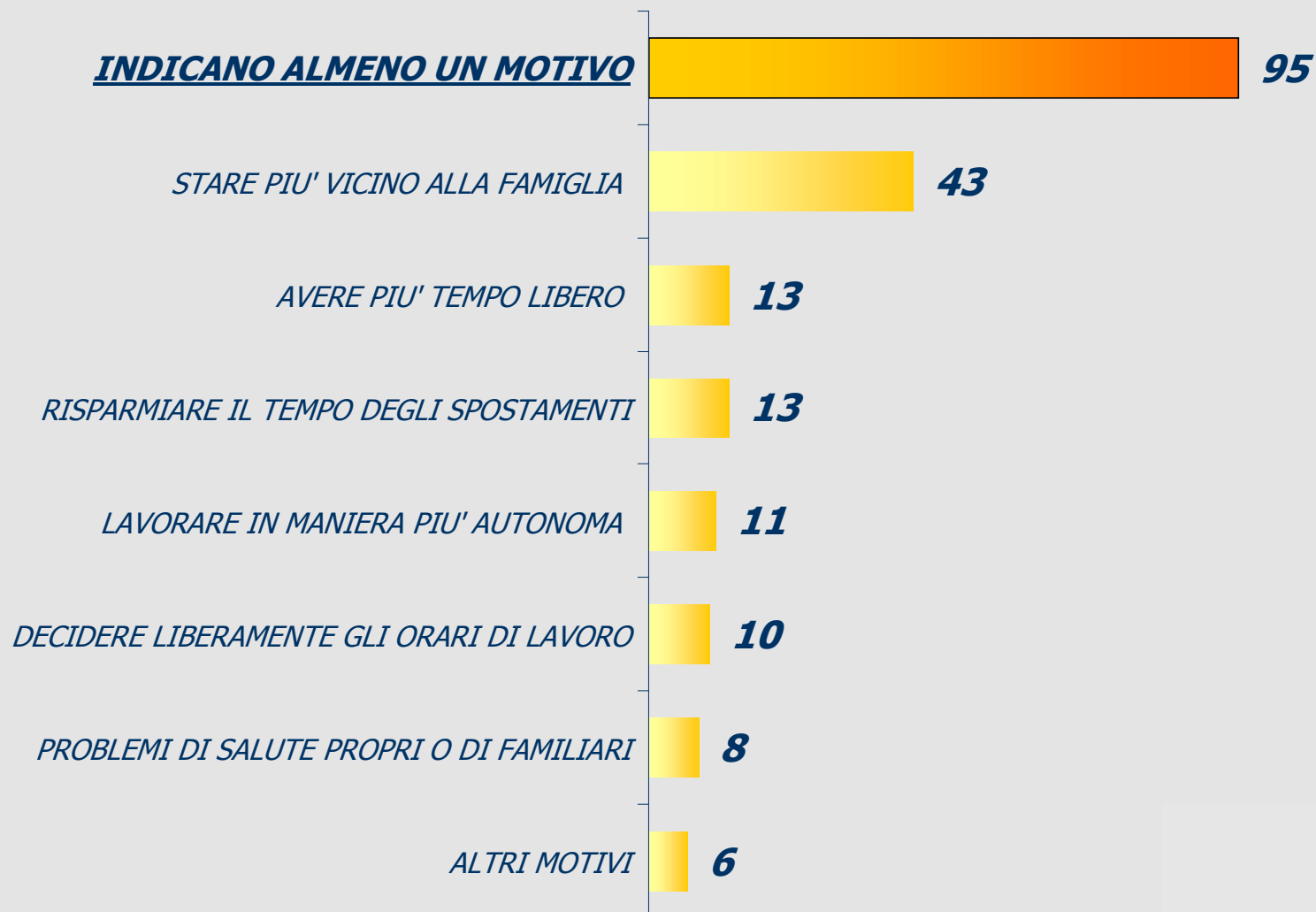


I motivi per cui si è scelto di lavorare da casa

Valori % Base: donne che attualmente lavorano da casa, n=47

"Per quali motivi ha scelto di lavorare da casa?"

46



8

PREGIUDIZI, DIFFERENZE, DISCRIMINAZIONI



Provincia
di Milano



Pregiudizi, differenze, discriminazioni – Sintesi

48

Circa un terzo del campione ritiene che nella propria azienda siano presenti pregiudizi nei confronti delle donne che aspirano a fare carriera e di quelle che hanno figli. Meno condivisi risultano i pregiudizi nei confronti degli uomini che vogliono assumersi impegni familiari e delle donne che lavorano in generale.

E' decisamente critico il giudizio sul permanere di differenze legate al genere in particolare relativamente alle opportunità di carriera (38%) e all'assegnazione dei compiti (31%). Più contenuta – ma comunque significativa - la percezione di differenze nelle retribuzioni e al momento dell'assunzione.

Circa un quinto delle donne segnala episodi di vera e propria discriminazione o di mobbing legati in particolare al part time e al rientro dalla maternità.

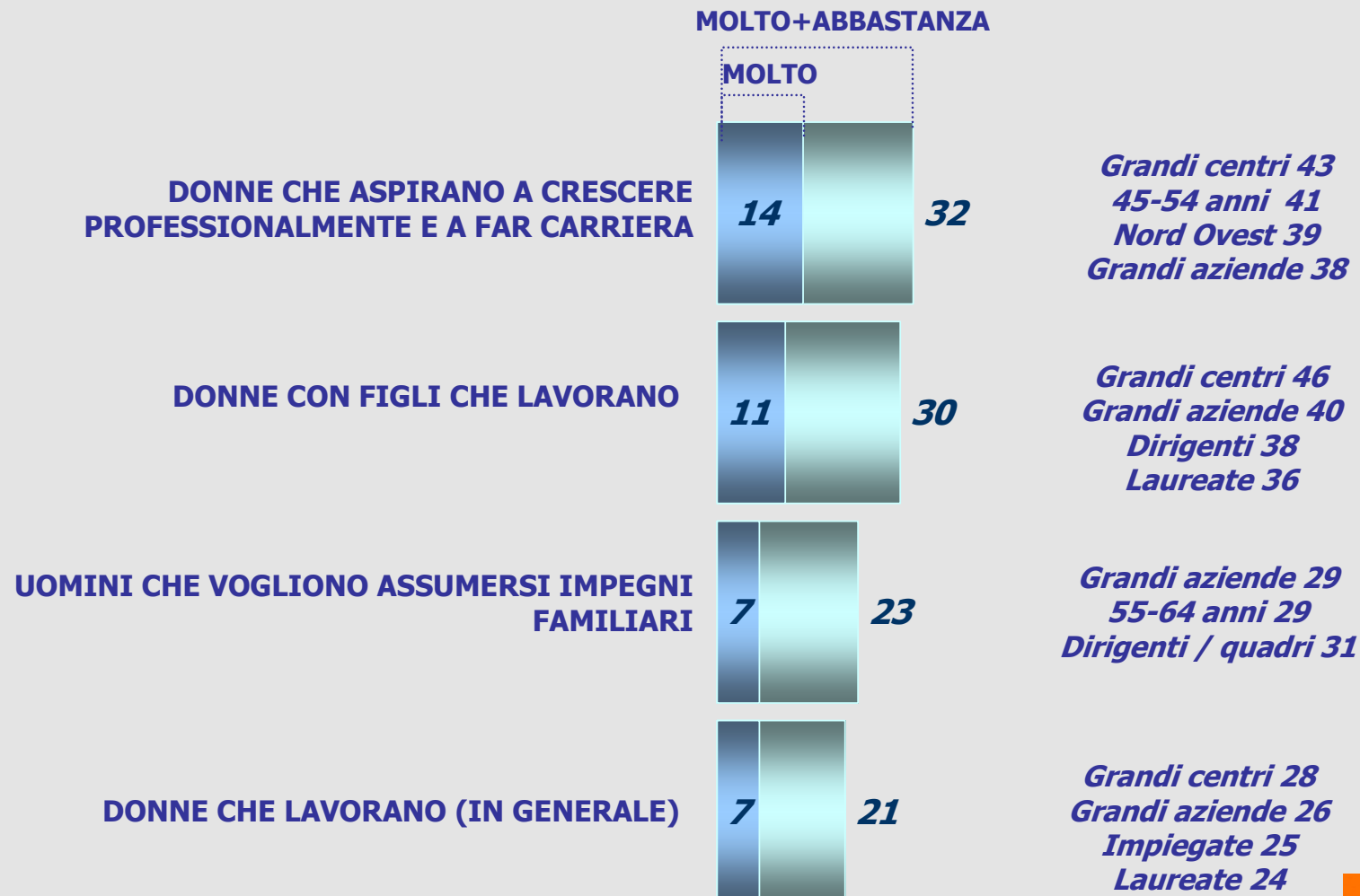
Le valutazioni risultano più critiche nei grandi centri, nelle grandi aziende e da parte delle donne con un più elevato livello di istruzione e di ruolo professionale.

Pregiudizi nei confronti dei dipendenti

Valori % Base: totale donne, n=1000

49

"In che misura lei direbbe che nella sua azienda ci sono dei pregiudizi nei confronti di..."

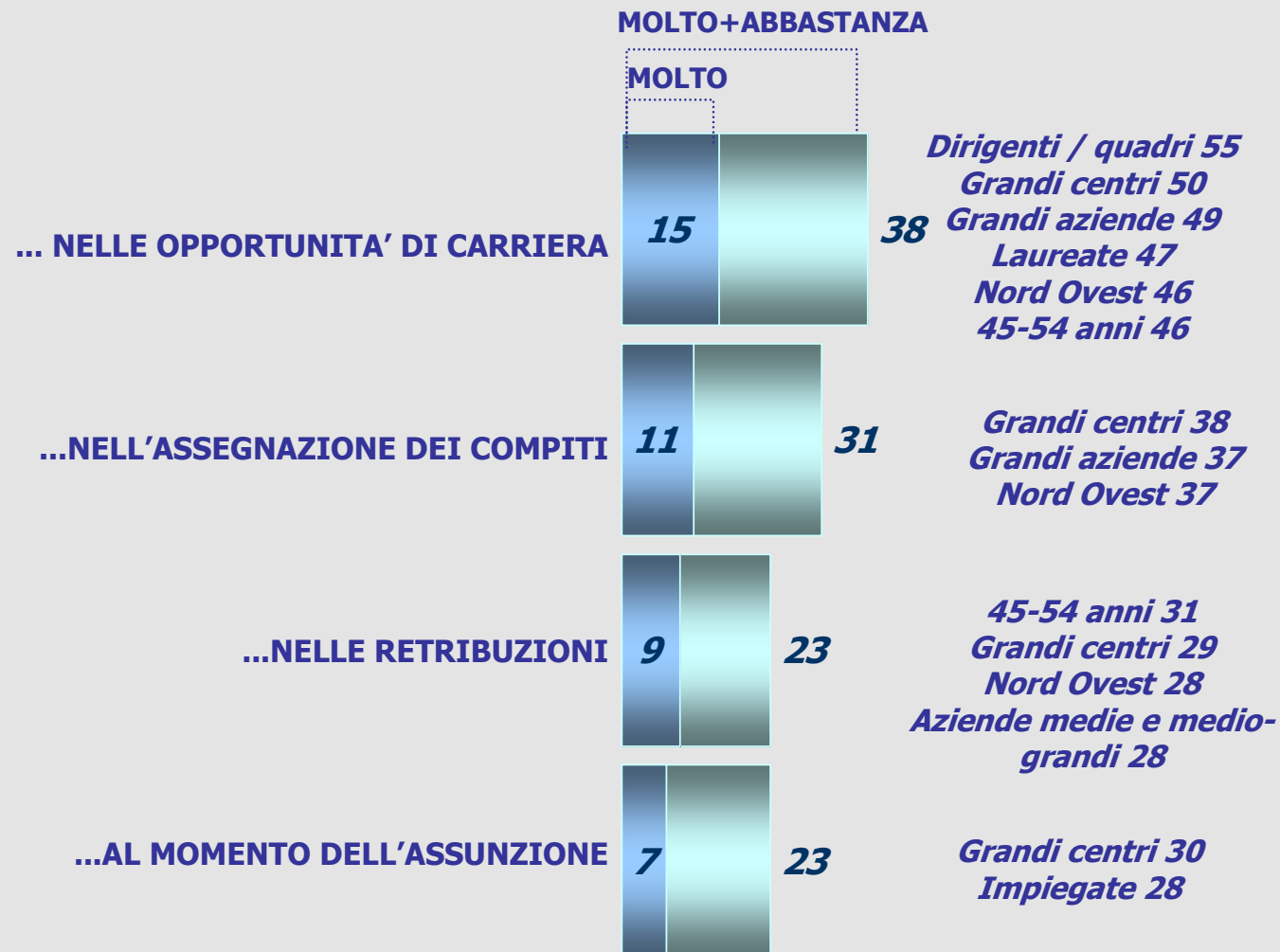


Differenze tra donne e uomini in azienda

Valori % Base: totale donne, n=1000

"In che misura secondo Lei nella Sua azienda vengono fatte differenze tra uomini e donne ...?"

50

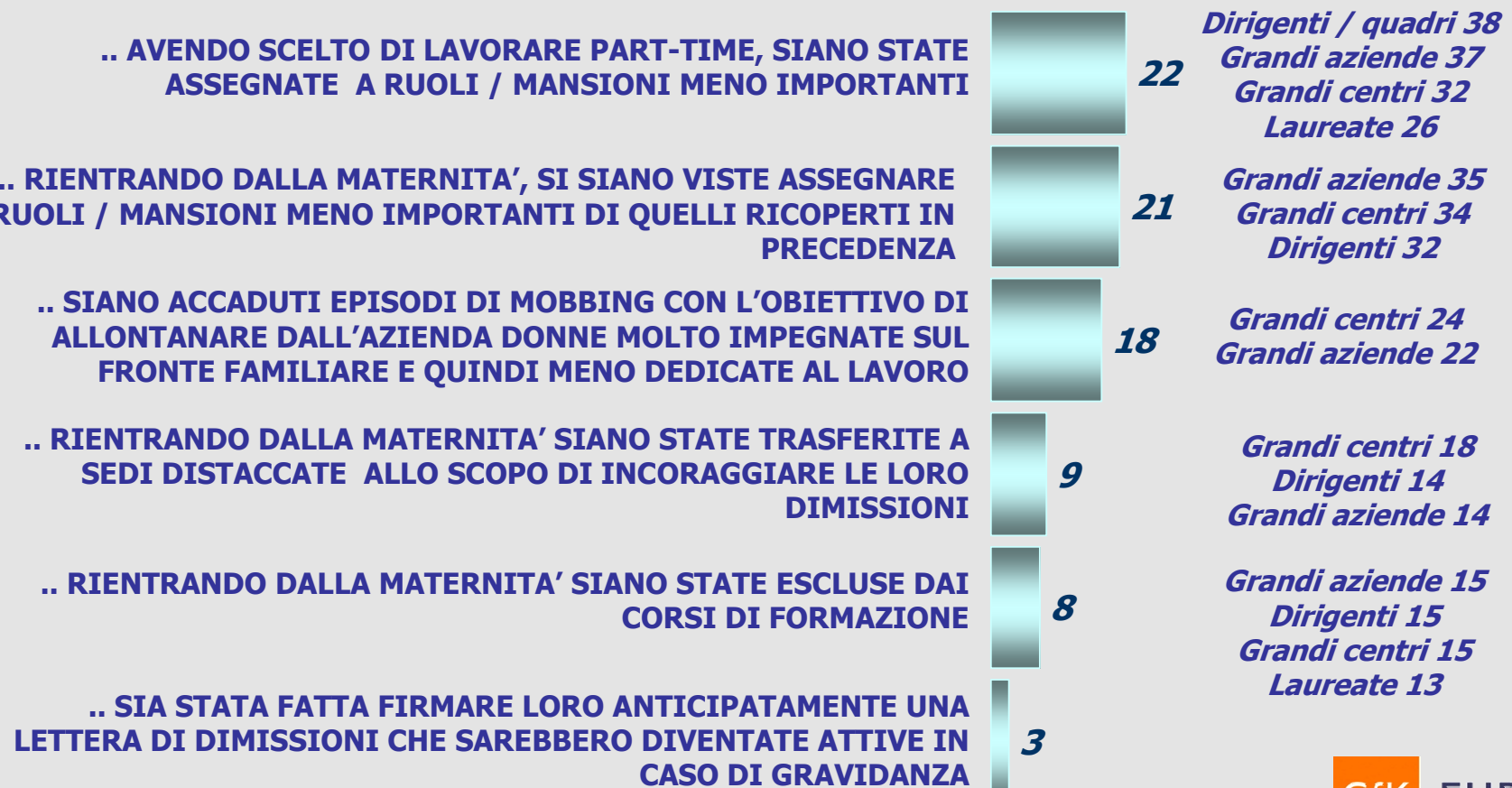


Pratiche discriminatorie verso le donne

Valori % - Base: totale donne, n=1000

51

"Nella Sua azienda, che lei sappia anche solo per averlo sentito dire, è capitato che ad una o più donne che ... "



9

LE POSSIBILI "SOLUZIONI"



Provincia
di Milano



Le possibili soluzioni - Sintesi

53

Per facilitare la conciliazione tra vita familiare e lavoro le donne chiedono alle aziende una maggiore disponibilità/flessibilità di tempo e strutture di supporto.

Tra le soluzioni organizzative sono quelle finalizzate ad una migliore gestione del proprio tempo (orari flessibili, ampliamento dei contratti part time, banca ore) e quelle che puntano sulla formazione (corsi on-line in particolare per le donne in maternità) ad essere giudicate più utili.

Tra i servizi proposti sono quelli che supportano la gestione dei figli (asili nido, centro estivo, sale di lettura, convenzioni con agenzie di baby sitting ...) ad essere indicati come prioritari.

Per la valorizzazione della professionalità femminile si punta soprattutto sulla sensibilizzazione del management e sul monitoraggio delle quote in particolare per quanto riguarda la partecipazione ai corsi di formazione e il raggiungimento dei livelli manageriali.

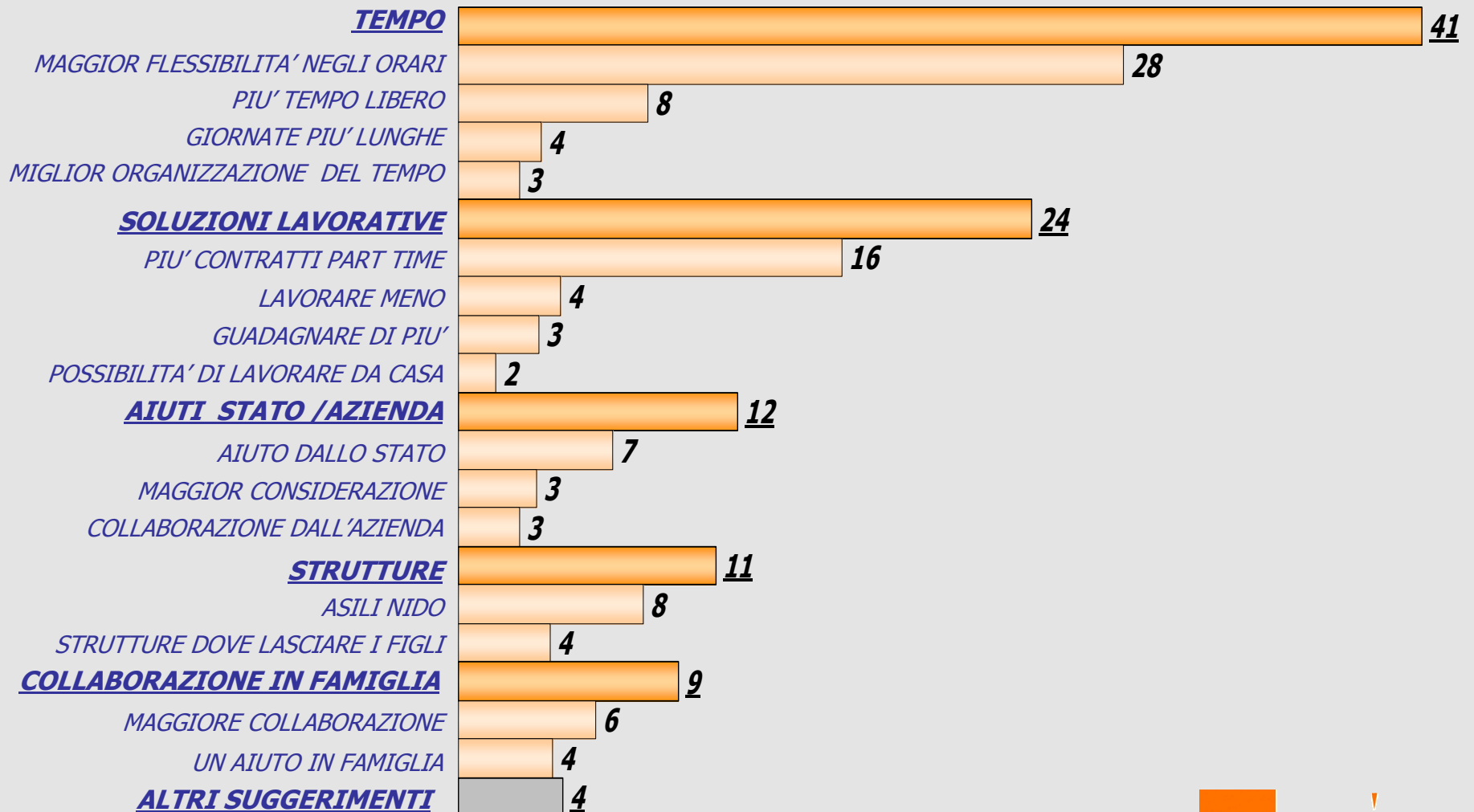
Di cosa hanno bisogno le donne per conciliare vita e lavoro

RISPOSTE SPONTANEE Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Secondo lei, di cosa hanno bisogno le donne per migliorare la conciliazione fra vita privata e lavoro?"

54

DANNO ALMENO UN SUGGERIMENTO 86%



Cosa potrebbero fare le aziende per aiutare le donne a conciliare vita e lavoro : RISPOSTE SPONTANEE

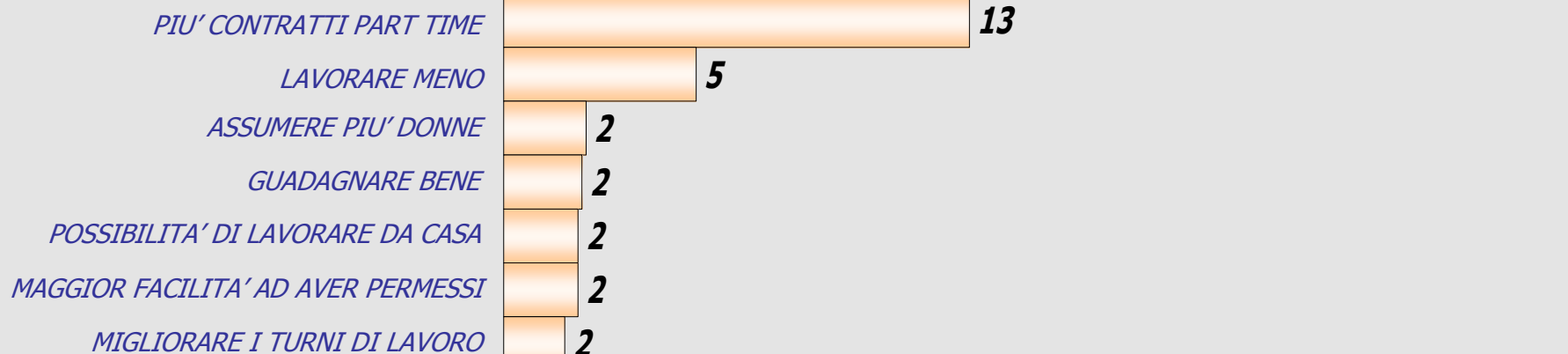
Valori % - Base: totale donne, n=1000

"cosa potrebbe fare la Sua azienda per migliorare la conciliazione fra la vita privata e il lavoro delle donne?"

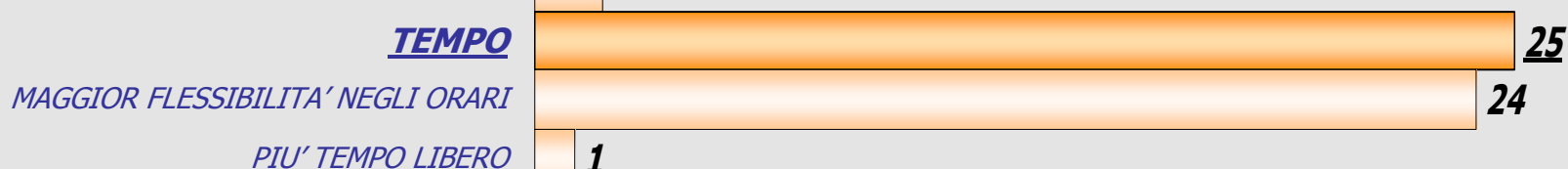
55

DANNO ALMENO UN SUGGERIMENTO 61%

SOLUZIONI DI LAVORO



TEMPO



STRUTTURE



COLLABORAZIONE SOCIALE



ALTRI SUGGERIMENTI

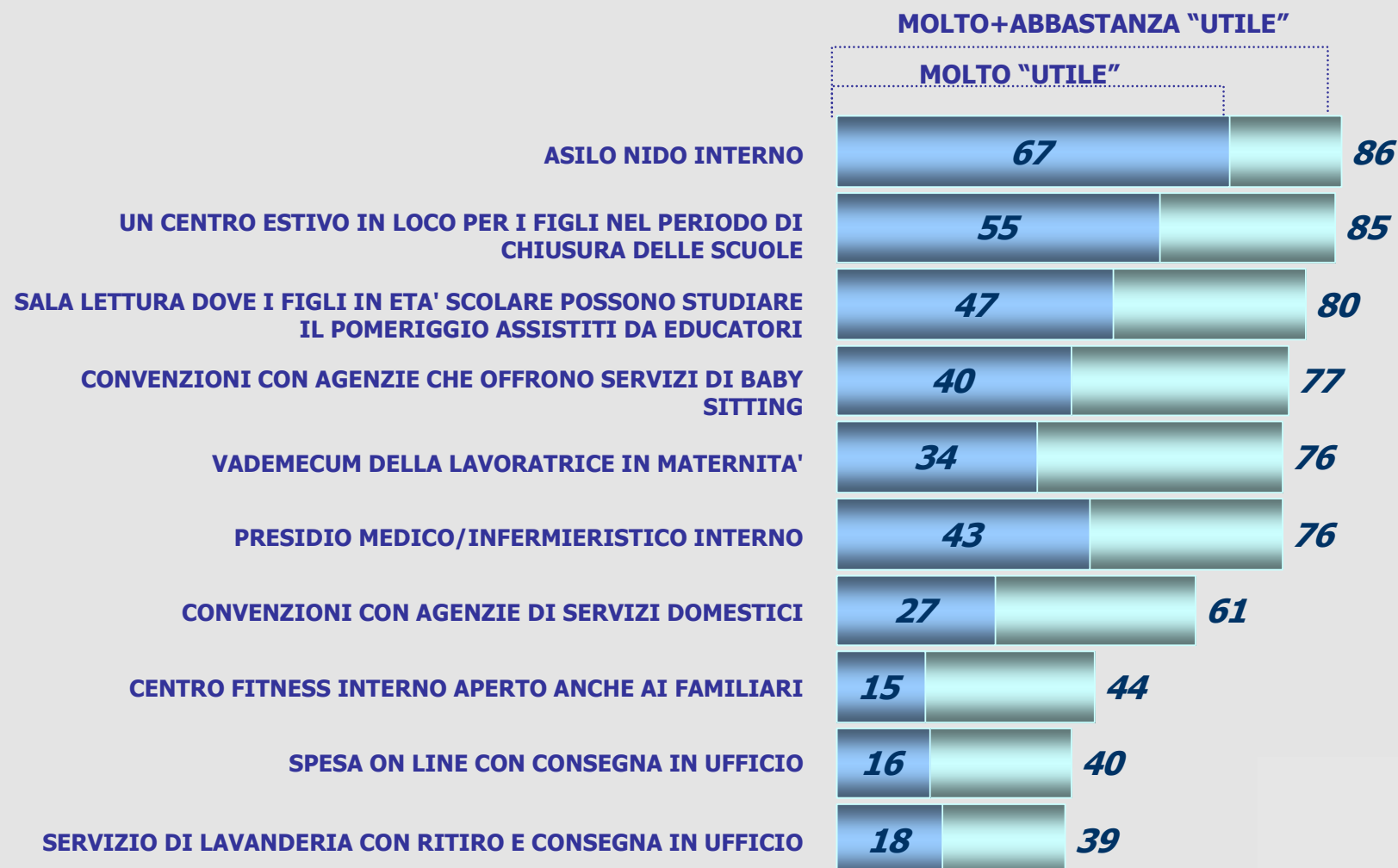


Servizi che le aziende potrebbero offrire

RISPOSTE SOLLECITATE Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Le leggerò alcuni servizi /facilitazioni che un'azienda potrebbe offrire per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle proprie dipendenti. Per ciascuna vorrei sapere quanto La considera utile per Lei "

56

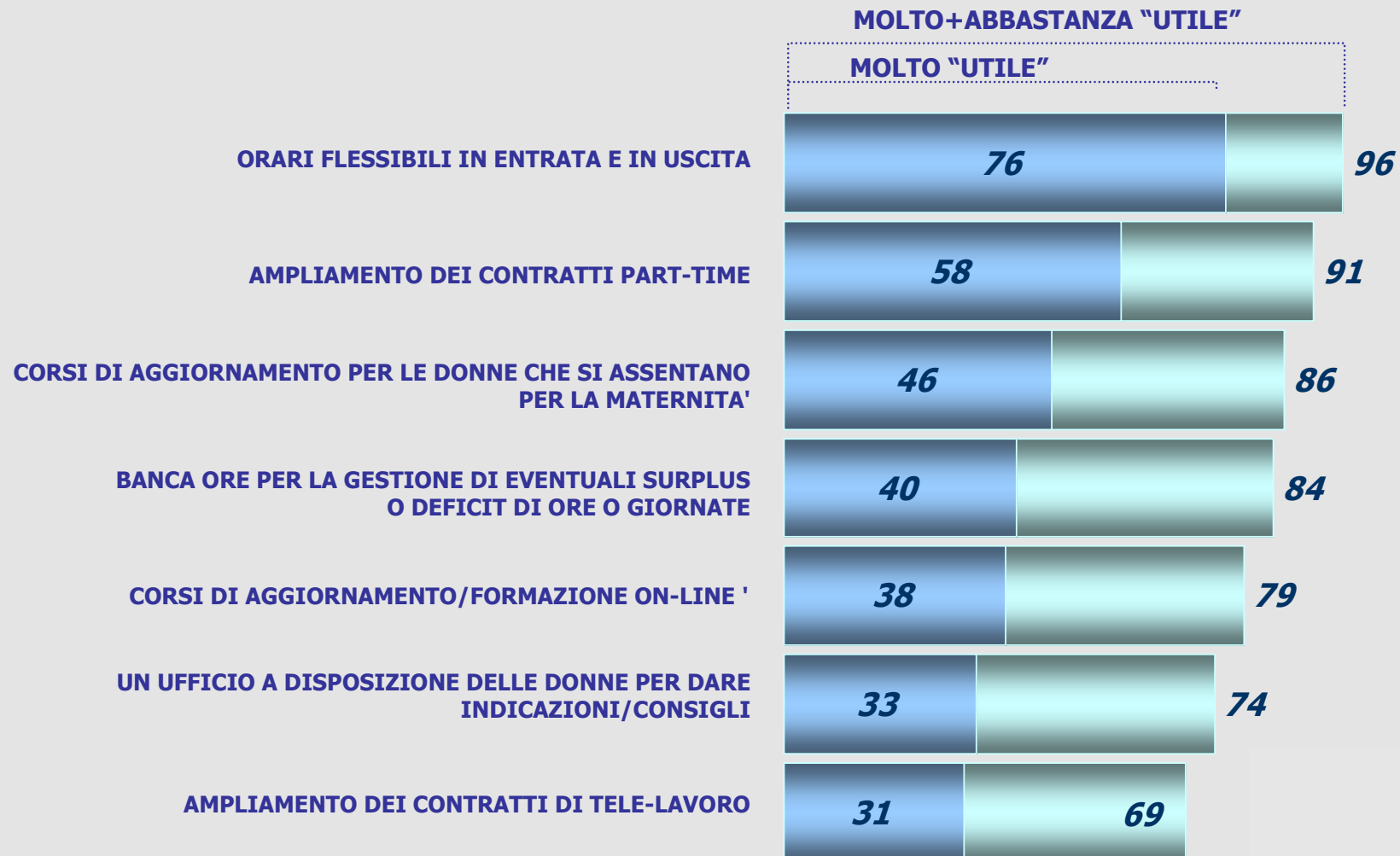


Possibili soluzioni organizzative

Valori % - Base: totale donne, n=1000

"Ora Le leggerò alcune soluzioni relative all'organizzazione del lavoro, che potrebbero migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle proprie dipendenti. Per ciascuna vorrei sapere quanto La considera utile per Lei "

57



Azioni per valorizzare la professionalità femminile

Valori % - Base: totale donne, n=1000

*"A proposito della valorizzazione della professionalità delle donne le leggerò alcune soluzioni.
Per ciascuna vorrei sapere quanto la considera utile per Lei "*

58



Nota conclusiva (1)

59

L'indagine ha fornito un quadro della attuale condizione della popolazione femminile dipendente da imprese private mettendo in luce:

- la centralità/irrinunciabilità del lavoro nell'attuale progetto di vita femminile
- i disagi a cui la doppia presenza sul fronte lavorativo e familiare costringe le donne, in particolare quelle con figli.

Il problema della gestione dei tempi appare quello cruciale:

- le donne riescono (magari acrobaticamente) a far fronte ai propri impegni professionali e alla gestione dei figli
- ma questo è possibile pagando un prezzo elevato in termini di rinuncia al tempo per se stesse (tempo di evasione, relazione, cultura ...).

A rendere problematica la conciliazione concorrono sul versante lavorativo il permanere di pregiudizi ed anche di discriminazioni nei confronti delle donne con figli spesso percepite come meno impegnate e di conseguenza escluse da opportunità di formazione e di crescita professionale. E sul fronte familiare una distribuzione ancora lontana dall'essere equa dei compiti domestici.

Nota conclusiva (2)

60

Le aspettative delle donne nei confronti delle imprese sono molto elevate e solo in parte oggi corrisposte.

Vi è innanzitutto la richiesta di soluzioni che favoriscano una migliore gestione del proprio tempo.

In primo luogo maggiore flessibilità degli orari e ampliamento dei contratti part time che appaiono una soluzione efficace nelle fasi di maggiore coinvolgimento sul fronte familiare.

E inoltre la domanda di strutture e di servizi che supportino la gestione dei figli piccoli o adolescenti (dagli asili nido aziendali ai campi estivi).

Nota conclusiva (3)

61

Ma le donne esprimono anche una forte domanda di sostegno nella propria crescita professionale.

Una domanda che risulta più forte proprio da parte delle donne che hanno un impegno familiare intenso: una richiesta esplicita di formazione per le donne in maternità/con figli piccoli per evitare il crearsi di gap oggettivi e il doloroso senso di esclusione dai percorsi di crescita professionale.

Vi è infine - forte e diffusa - una domanda di cambiamento culturale che contrasti in modo attivo i pregiudizi ed eviti le discriminazioni.

Un "cultural shift" che si vorrebbe venisse assunto da parte del management aziendale come obiettivo prioritario e che appare condizione essenziale per un'evoluzione positiva della condizione femminile soprattutto nelle grandi imprese.