



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI



**5 ANNI DOPO.
PSICOLOGHE, PSICOLOGI E
PARI OPPORTUNITÀ:
I RISULTATI DEL FOLLOW-UP**



Quaderni CNOP

I quaderni CNOP
n. 16



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI



**5 ANNI DOPO.
PSICOLOGHE, PSICOLOGI E
PARI OPPORTUNITÀ:
I RISULTATI DEL FOLLOW-UP**



Quaderni CNOP

Copyright: Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi
Piazzale di Porta Pia, 121 - 00198 Roma
Tel + 39 06 44292351
www.psy.it

Stampato nel mese di Settembre 2024
dalla Tipolitografia Morphema

Fotocomposizione Morphema

ISBN: 978-88-946917-5-7

INDICE

PREFAZIONE	7
INTRODUZIONE	9
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	11
L'INDAGINE	14
ANALISI SOCIO-ANAGRAFICA DEI/DELLE RISPONDENTI	17
Descrizione socio-anagrafica dei/delle partecipanti	18
Informazioni relative all'iscrizione all'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe e all'esercizio della professione	20
Situazione lavorativa attuale riferita all'ultimo anno di attività	21
Distribuzione del tempo di lavoro	23
Smart working	24
Carichi di cura	25
Soddisfazione condivisione carichi di cura	27
Conciliazione tra vita privata e lavorativa	29
Genitorialità	30
Informazioni relative a episodi di discriminazione, tematiche di genere e iniziative per la promozione delle Pari Opportunità	33
Discriminazioni	33
Rischi professionali	36
Pari Opportunità di genere	38
Attività per la promozione delle Pari Opportunità	43
SCALE DI ATTEGGIAMENTO	47
Descrizione delle scale	48
Giustificazione teorica della scelta di queste scale	51
Affidabilità delle scale	53
ANALISI QUALITATIVA DEI COMMENTI	57
Analisi qualitativa delle risposte aperte alla sezione commenti	58

LA RICERCA: DAL 2018 AL 2023	67
Le caratteristiche socio-anagrafiche	69
Il contesto lavorativo	70
L'interesse per il tema	72
Progettualità professionale	73
Gender equity e Pari Opportunità	75
Aggressioni	78
Iscrizione all'Ordine	78
La maggior capacità di riconoscere le discriminazioni	79
Comitato Pari Opportunità	80
Sessismo	82
Dati qualitativi	83
CONCLUSIONE	85
BIBLIOGRAFIA	91
APPENDICE	97

PREFAZIONE

In genere, al di fuori della stretta cerchia degli addetti ai lavori, il follow up di una ricerca non genera grande curiosità, o almeno non tanta quanto ne aveva generato il primo intervento, che, nel nostro caso, nel 2018 aveva un forte sapore di novità.

Eppure sarebbe un grave errore sottovalutare l'importanza e la significatività di questa operazione: la protagonista è la nostra professione, che prova di nuovo a riflettere su se stessa senza schemi.

Lo fa a distanza di cinque anni, attraversati dalla più intensa e grave emergenza sanitaria dei giorni nostri, lo fa con le forze, le competenze e le generosità delle professioniste del Comitato Pari Opportunità del CNOP.

Avremmo potuto affidare questo follow up ad un soggetto di ricerca esterno: una università o una società scientifica, per esempio, con cui il CNOP collabora strettamente. Abbiamo preferito assumerlo direttamente in capo al Gruppo di lavoro sulla Ricerca; cinque anni fa erano emersi bisogni e capacità che la comunità professionale ci aveva segnalato: a partire da quelli sono stati elaborati gli interventi formativi accreditati ECM proposti dal Comitato nel ventaglio offerto dal CNOP. Dopo cinque anni i nuovi dati ci consentono di consegnare al prossimo Consiglio Nazionale e Comitato delle Pari Opportunità un'importante selezione di temi emergenti sui quali è necessario focalizzare l'attenzione e gli interventi.

La possibilità e la volontà di osservare i cambiamenti e le evoluzioni dopo cinque anni è indice di fiducia nel cambiamento sociale, nella riduzione delle diseguaglianze, nell'investimento su una nuova cultura delle relazioni.

Le psicologhe e gli psicologi si osservano e cercano di costruire il benessere: in questi anni abbiamo compreso, sia pure in ritardo, che costruire il benessere di una comunità professionale sanitaria significa costruire il benessere dei cittadini e delle loro comunità.

Costruzione del benessere come faro, un faro capace di guidare la rotta di chi naviga in acque difficili: con questa immagine ringraziamo sentitamente le Colleghe componenti il Gruppo di lavoro, coordinate da Elisabetta Camussi per l'impegno costante, competente e, dati i risultati, estremamente prezioso.

Angela Maria Quaquero

Coordinatrice CPO

Tesoriera CNOP

David Lazzari

Presidente CNOP

GRUPPO RICERCA - COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Elisabetta Camussi (coordinatrice), Beltramini Lucia, Liliana D'Acquisto, Laura Dal Corso, Piera Franceschi, Anna Rosa Melillo, Daniela Morero, Dominella Quagliata, Giuseppina Romeo, Schir Francesca.

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Angela Maria Quaquero (Coordinatrice), Cinzia D'amico (Abruzzo), Luisa Langone (Basilicata), Francesca Schir (Bolzano), Maria Grazia Di Cello (Calabria), Liliana D'acquisto (Campania), Carmelina Fierro (Emilia Romagna), Lucia Beltramini (Friuli Venezia Giulia), Paola Biondi (Lazio), Giuseppina Romeo (Liguria), Elisabetta Camussi (Lombardia), Federica Guercio (Marche), Stefania Praitano (Molise), Daniela Morero (Piemonte), Anna Rosa Melillo (Puglia), Luisa Puggioni (Sardegna), Barbara Vallesi Cardillo (Sicilia), Roberta Giommi (Toscana), Piera Franceschi (Trento), Marina Brinchi (Umbria), Alessia Donati (Valle d'Aosta), Fortunata Pizzoferro (Veneto). Nomine CNOP: Fulvia Signani, Antonella Bozzaotra, Laura Dal Corso, Dominella Quagliata (staff di Presidenza).

INTRODUZIONE

Come la psicologia sociale di Kurt Lewin ci ha insegnato, “ricercare è già intervenire”: fare ricerca significa infatti favorire in chi vi partecipa processi di riflessione e di cambiamento di atteggiamenti e comportamenti. Come è noto, le persone hanno bisogno di dare senso a quello che accade, di comprendere come essere parte della realtà che le circonda, di trovare spiegazioni soddisfacenti. E l'indagine scientifica, attraverso la rilevazione di dati, ci aiuta a comprendere “se, come e in quale direzione” sta evolvendo la dimensione culturale, ma al tempo stesso suggerisce a ciascuno di noi l'esistenza di criticità sulle quali riflettere, anche in riferimento al nostro agire quotidiano e professionale.

Dai risultati di ricerca deriva poi la possibilità di promuovere il cambiamento stesso, anche attraverso il confronto e la formazione. Perché, diceva ancora Lewin, “cambiare insieme è più semplice che cambiare da soli”: la condivisione contiene il timore di essere esclusi e riduce il rischio di emarginazione, due dimensioni tanto più influenti quanto più si appartiene a gruppi storicamente svantaggiati e/o a minoranze.

In questa prospettiva vale la pena di ricordare che la storia delle donne è stata la storia di un'esclusione sistematica: dai diritti, dalla cittadinanza, dalla partecipazione, dall'esercizio della libertà. E che seppure nei Paesi cosiddetti avanzati i diritti civili e sociali sono garantiti almeno a livello costituzionale, certo non è così a livello globale. Al tempo stesso anche le democrazie, con livelli diversi di ritardo, continuano a considerare le donne una minoranza (ricordiamoci che tale non è neppure numericamente) che può al limite essere “aiutata” (ciò che in letteratura viene definito sessimo benevolo), ma difficilmente trattata in modo paritario. Parità non significa infatti uguaglianza, ma riconoscimento dell'esistenza di processi di discriminazione sistemica e, dunque, della necessità di promuovere equità, attraverso azioni che riducano i gap, senza superare i quali le disuguaglianze non possono che permanere e riprodursi.

Nel solco di questa riflessione deve essere inteso il grande lavoro del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi con la rilevazione del 2018 e con il presente *follow up* del 2023. Tra le due rilevazioni, i cui risultati sono pubblicati nei Quaderni CNOP, abbiamo lavorato alla progettazione e realizzazione di FAD tematiche e di eventi forma-

tivi, a livello nazionale e regionale, che sostenessero quel processo di cambiamento che la prima rilevazione aveva sollecitato, accompagnandolo con una risposta ai bisogni conoscitivi espressi dalla comunità professionale. A cinque anni di distanza – e dopo aver attraversato l'esperienza del Covid – il *follow up* ci ha permesso di osservare l'evoluzione di atteggiamenti e comportamenti, nonché di individuare le ulteriori dimensioni su cui occorrerà investire, anche in considerazione del fatto che il cambiamento sociale ha tempi ben più lunghi di quanto desidereremmo.

Del lavoro di ricerca e dei suoi risultati questo Quaderno presenta un resoconto analitico, che comprende anche un'Appendice nella quale abbiamo indicato alcune questioni che gli esiti della ricerca lasciano “aperte” e alle quali il prossimo Comitato Pari Opportunità potrà, se lo riterrà, dedicare attenzione e approfondimento. A queste riflessioni “in divenire” andrà a nostro parere considerata anche la questione del reddito (reale, percepito, auspicato) e della sua relazione con i generi, questione che merita per la sua complessità e per le sue implicazioni, anche emotive, una ricerca dedicata. Ricordavamo all'inizio che cambiare insieme è più facile che cambiare da sole/i: lo conferma il fatto che quanto è presentato in questo Quaderno non sarebbe stato possibile senza la volontà della Presidente del CPO Angela Quaquero, il supporto del Presidente del CNOP David Lazzari, la capacità organizzativa della Vicedirettrice del CNOP Barbara Summo e senza la dedizione e l'interesse di chi tra colleghe e colleghi ha risposto al Questionario. E certamente senza il tempo, il pensiero, le energie e la resilienza del CPO tutto e, in particolare, del Sottogruppo “ricerca”: a Lucia Beltramini, Liliana D'Acquisto, Piera Franceschi, Anna Rosa Melillo, Daniela Morero, Dominella Quagliata, Giuseppina Romeo e a Francesca Schir va un reciproco ringraziamento, che si estende anche a Chiara Annovazzi e Daria Meneghetti, psicologhe ricercatrici, che hanno curato con noi il Protocollo di ricerca, la rilevazione, l'analisi dei dati e la stesura del presente Report.

Il Quaderno è infine dedicato, dal Comitato Pari Opportunità, a tutte le psicologhe e gli psicologi che vorranno considerarlo uno strumento di riflessione professionale per la promozione del cambiamento sociale.

Elisabetta Camussi
Università di Milano Bicocca

Laura Dal Corso
Università di Padova

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Negli ultimi decenni **il contesto sociale è stato caratterizzato da condizioni di incertezza, complessità e dalla presenza di molteplici disuguaglianze** che hanno avuto un impatto significativo sul benessere di individui, gruppi e comunità. Povertà, precarietà, eccesso di competitività, sono esperienze con le quali persone e sistemi si sono dovuti spesso confrontare in questi anni (Nota, Soresi, Di Maggio, Santilli, & Ginevra, 2020; Mukherji & Gosselin, 2024).

La pandemia da covid-19 ha contribuito ad accentuare queste dimensioni, aumentando ulteriormente il senso di incertezza, anomia e apprensione, a livello individuale e sociale (Kerr, Van der Bles, Dryhurst et al., 2023). Tutto ciò ha inevitabilmente comportato una serie di **conseguenze anche sulla salute, psicologica e fisica, e sul benessere sociale**, con un aumento dei livelli di stress delle persone, sul lavoro e spesso tra le professioni sanitarie e di aiuto; un peggioramento della qualità del sonno; un aumento di ansia e angoscia legate al pensiero del futuro (Duplaga & Grysztar, 2021). Come spesso accade in periodi di crisi severa - pandemie, guerre, catastrofi naturali - a pagare il prezzo più alto in termini di malessere o di perdita di prospettive positive di vita è chi vive una situazione di minore potere sociale o condizioni di maggiore fragilità. Spesso queste persone sono **donne** (Ayoubkhani, King, Bosworth, & Pawelek, 2021; STADA Health Report, 2022).

Dal punto di vista economico e sociale, anche prima della pandemia, a livello mondiale **i redditi delle donne erano inferiori** a quelli degli uomini, con conseguenti tassi di povertà più elevati. Dati OCSE indicano che, ad esempio, nel 2016, il 16% delle donne anziane si trovava in una condizione di povertà relativa, rispetto al 10% degli uomini anziani (OECD, 2021). Nel 2020 l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere segnalava un **rischio di povertà o di esclusione sociale delle donne maggiore di quello degli uomini** (23% contro il 21%). Secondo Eurostat (2020), negli Stati Membri Ue sono 64,6 milioni le donne che vivono in condizioni di povertà, contro il dato maschile che si attesta a 57,6 milioni. Dal 2017 ad oggi (Eurostat, 2023) in ben 21 Stati membri, il tasso di

povertà femminile si attesta al 17% con forti variazioni tra uno Stato e l'altro. Il rischio maggiore di andare incontro ad una condizione di povertà si annida tra le madri sole, le donne sopra i 65 anni, le donne con disabilità, quelle con un basso livello di istruzione o provenienti da contesti migratori. Come è comprensibile intuire, se le donne sono madri e se la famiglia è monoparentale (e il 42% delle famiglie in Unione Europea lo è, nell'85% dei casi con una donna come capofamiglia), la condizione di povertà incide direttamente anche sulla qualità di vita dei figli/e.

Il covid ha esacerbato quindi una situazione già complessa. Durante la pandemia le donne sono state colpite in modo sproporzionato nella sfera socio-economica, con perdite dei posti lavoro e livelli di disoccupazione femminile superiori a quelli della crisi finanziaria del 2008. Questa grave situazione non è da imputare unicamente alla contrazione economica ma anche al fatto che, **a causa della riduzione dei servizi (sociali, educativi, assistenziali), durante la pandemia è aumentato in maniera esponenziale il lavoro di assistenza, educazione e cura,** soprattutto di anziani e bambini/e, un'attività non retribuita e ancora troppo spesso - nel nostro Paese ma non solo - considerata appannaggio femminile.

Oltre la pandemia, infatti, la povertà femminile "*è il risultato di una discriminazione che dura tutta la vita*" (La Risoluzione 5 del Parlamento Europeo dal titolo "Poverà Femminile in Europa" del luglio 2022, n. 274) e di **stereotipi sui ruoli di genere che influenzano ancora pesantemente la sfera del lavoro, dell'istruzione, della politica, della salute delle donne (e, in misura diversa, anche degli uomini).** Secondo lo stereotipo infatti, le donne sarebbero dotate di più pazienza, sensibilità, propensione alla cura, motivo per cui sarebbe corretto attribuire loro "per natura" incarichi di cura e di assistenza. Nella concretezza della vita di tutti i giorni, questo si traduce ad esempio nei tre quarti dei lavori domestici e di cura - non retribuiti e spesso non visti neppure come "lavoro" - svolti dalle donne a livello europeo (Langner, & Furstenberg, 2020); in una sproporzione nelle ore dedicate ogni giorno al lavoro non retribuito da uomini e donne (in Italia si tratta di 2 ore in più per le donne, se non ci sono figli/e; 4 ore e 12 minuti in più, se ci sono figli/e; 6 ore e mezzo in più, se ci

sono figli/e minori; Istat, 2018 e 2021), e in una maggiore propensione delle donne a richiedere una formula lavorativa part-time.

È tuttavia importante sottolineare come il ricorso al part-time non sia sempre frutto di una scelta volontaria collegata alla necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata/familiare. Secondo l' Istat (2023), esiste un part-time cosiddetto "involontario", non scelto, che la persona si trova costretta ad accettare per mancanza di alternative. Può trattarsi, ad esempio, di un impegno nella cura familiare sentito come quasi totalmente sulle proprie spalle; della valutazione che, in assenza di servizi per la prima infanzia (come nidi o baby-sitter), lo stipendio del proprio partner sia più alto (spesso per effetto di un altro meccanismo, il gender pay gap; Moyser, 2019) e sia "meglio" che tra i due a diminuire il lavoro sia lei piuttosto che lui; del pensiero - che si lega allo stereotipo - che per un uomo lavorare fuori casa e guadagnare del denaro sia più importante che per una donna. In alcuni casi tutto questo può essere anche imposto dal partner o da altri familiari, aprendo a scenari di complessità ancora crescente. Per molti e differenti motivi, quindi, le scelte delle donne sembrano ancora fortemente vincolate a questi processi che sono sì individuali ma anche sociali.

Accanto a questa dimensione lavorativa/familiare, numerose sono le disparità di potere e le dis-pari opportunità che le donne si trovano a vivere anche in altri ambiti, come quello **politico, sociale ed economico** (Liu, Song, & Yang, 2020). Come società, siamo ancora **lontani dal conseguimento dell'Obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030** sullo Sviluppo sostenibile che prevede il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Risulta pertanto fondamentale **creare azioni per il cambiamento**, riflettere sugli stereotipi che stanno alla base di uno squilibrio tra i generi così forte e persistente, e investire per contrastare questa condizione. Sebbene infatti le forme in cui si manifestano cambino parzialmente nel tempo, gli stereotipi sui ruoli di genere sono molto resistenti al cambiamento e continuano ad impedire a donne e uomini di realizzare se stessi e i propri progetti di vita nella sfera individuale, sociale, economica e politica (Camussi, Annovazzi, & Montali, 2016).

L'INDAGINE

Nel 2018, il Comitato Pari Opportunità (CPO) del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) - del quale fanno parte le Referenti dei Consigli territoriali dell'Ordine - ha realizzato un'indagine mediante questionario anonimo autosomministrato online **sulle tematiche inerenti le Pari Opportunità nella comunità professionale psicologica.**

Questa prima rilevazione ha visto la partecipazione di 5600 colleghe e colleghi (<https://www.psy.it/wp-content/uploads/2019/12/ordine-degli-psicologi-libro-QUINTA-USCITA-completo.pdf>).

Nel 2023, a distanza di 5 anni e alla luce del contesto di riferimento, il CPO del CNOP ha ritenuto utile procedere ad una rilevazione di follow-up, che tenesse conto sia dei cambiamenti che l'esperienza covid-19 aveva comportato, sia dell'importanza della tematica, come riconosciuto anche dalla legge sulla Certificazione di Parità di Genere (162/2021), dalla Convenzione ILO 190 e dalla Raccomandazione 206 sulla violenza di genere e sulle molestie nei luoghi di lavoro (2019).

Si è trattato, infatti, di **un'occasione fondamentale per conoscere e confrontare atteggiamenti e credenze sul tema delle Pari Opportunità, nonché per ottenere un rilevante strumento di lavoro** - sia per l'esperienza personale sia per quella professionale di iscritte ed iscritti.

Nel 2023 è stato quindi somministrato un nuovo questionario. Il tempo necessario per la compilazione era di circa 25 minuti, e la somministrazione era di tipo Self Report on line. L'invito alla compilazione da parte di iscritte e iscritti è avvenuto tramite le newsletter o altri canali comunicativi dell'Ordine Nazionale e degli Ordini territoriali.

A colleghe e colleghi è stato fornito un link per la compilazione, valido per un determinato arco temporale, dal 1° marzo 2023 al 15 maggio 2023.

In data 15 maggio 2023 il link di distribuzione del questionario risulta essere stato aperto da 9619 persone. 4680 persone non hanno completato il questionario: tra queste, 124 non hanno svolto alcuna azione dopo aver cliccato sul link di distribuzione (percentuale di

completamento 0%), 4556 hanno avviato la compilazione ma non l'hanno conclusa e 167 persone non hanno acconsentito a partecipare alla ricerca (negato il consenso ancor prima di iniziare la compilazione vera e propria).

Il numero di questionari completi e utilizzabili è stato, dunque, pari a 5103, corrispondente al 53,05% di tutti coloro che hanno aperto il link di distribuzione del questionario.

Secondo i dati forniti dal CNOP, il numero degli/delle iscritti/e all'Ordine in tutta Italia al 2023 è di 108173. Coloro i quali hanno visualizzato il questionario corrispondono pertanto al 8,89% della popolazione di riferimento, mentre il numero di coloro che hanno compilato il questionario in maniera completa e utilizzabile rappresenta **il 4,72% di tutti gli/le iscritti/e all'Ordine**. I dati riportati nelle pagine successive si riferiscono, dunque, ai soli questionari completi e utilizzabili.

Il **Questionario di follow-up** presentava, in linea con il questionario 2018, le seguenti sezioni:

- 1) Una **prima parte incentrata su una descrizione socio-anagrafica dei/delle partecipanti e sulle informazioni relative all'iscrizione all'Ordine di riferimento e all'esercizio della professione**. In questo modo è stato possibile rappresentare le caratteristiche dei iscritti/e all'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe. Le tematiche affrontate nella prima sezione del questionario si sono concentrate sui seguenti contenuti: descrizione socio-anagrafica dei/delle partecipanti (genere, età, situazione familiare) e informazioni relative all'iscrizione all'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe e all'esercizio della professione (collocazione geografica, anno di iscrizione all'Ordine, caratteristiche della professione, distribuzione del tempo di lavoro).
- 2) Nella **seconda area sono state raccolte informazioni relative alle questioni di genere e ai bisogni di promozione delle Pari Opportunità di genere**. In questa sezione l'attenzione si è spostata sui temi principali di questa indagine: l'intersezione tra vita privata e pratica professionale (situazioni di non autosufficienza, carichi di cura, conciliazione tra vita privata e lavorativa, motivazioni relative

alla scelta lavorativa, genitorialità), informazioni relative a episodi di discriminazione, tematiche di genere e iniziative per le Pari Opportunità, rischi professionali, percezioni riguardo i due generi all'interno dell'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe e attività per la promozione delle Pari Opportunità.

- 3) Nella **terza parte** sono state presentate delle **scale di atteggiamento standardizzate scientificamente validate, volte ad indagare le attitudini nei confronti delle Pari Opportunità di genere**. Gli aspetti indagati dalle scale hanno rispecchiato i seguenti costrutti: sessismo benevolente e ostile nei confronti delle donne, sessismo benevolente e ostile nei confronti degli uomini, livello di giustificazione del sistema rispetto al genere e bisogno di chiusura cognitiva.

Accanto a queste sezioni se ne trova una quarta: come accaduto nel 2018, anche nel follow up del 2023 si è deciso di **lasciare ai/le partecipanti la possibilità di esprimere un commento in uno spazio finale facoltativo**.

Nelle pagine seguenti saranno, quindi, riportate riflessioni e analisi dei dati che, in alcuni casi, corrisponderanno unicamente all'intero campione, mentre in altri casi, si riporterà uno specifico focus sul genere.

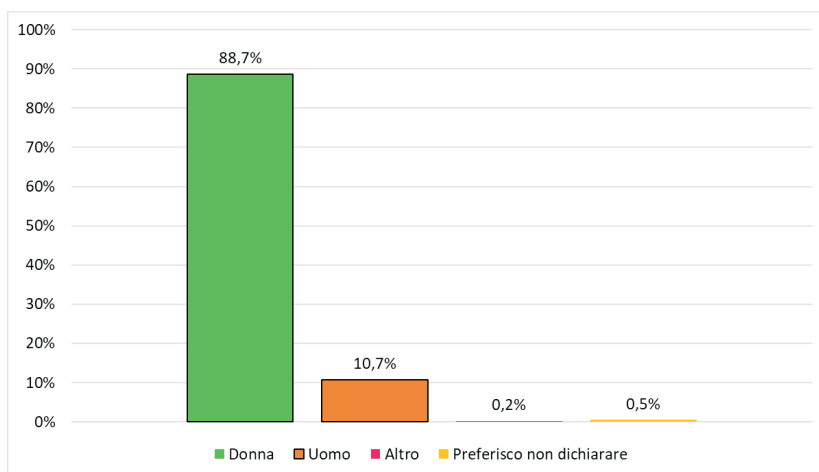
ANALISI SOCIO-ANAGRAFICA DEI/DELLE RISPONDENTI

DESCRIZIONE SOCIO-ANAGRAFICA DEI/DELLE PARTECIPANTI

- Partecipanti totali: 89% donne e 11% uomini
- Poco più del 35% dei/delle rispondenti totali ha un'età compresa tra i 35 e i 45 anni
- Il 78% dei/delle rispondenti totali si trova in uno stato coniugale/relazione stabile con un/una partner
- Il 41% dei/delle partecipanti totali riferisce di essere "abbastanza" indipendente dal punto di vista economico
- La quasi totalità del campione si trova in condizioni di autosufficienza

L'88,7% dei/delle rispondenti totali al questionario **si dichiara appartenente al genere¹ femminile, mentre il 10,7% al genere maschile**. Lo 0,5% dei/delle partecipanti preferisce non dichiarare il genere di appartenenza e lo 0,2% ha indicato "altro" come risposta (*grafico 1*). **Il 35,3%** dei/delle rispondenti totali ha un'età compresa **tra 35 e 45 anni**. Sono il **24,8%** coloro che si posizionano **nella fascia 46-55 anni** e il **22,9%** quelli/e che dichiarano di avere meno di 35 anni.

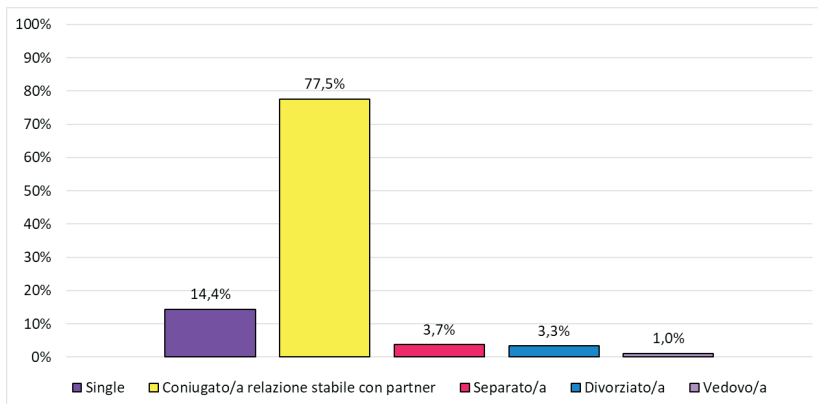
Grafico 1: Genere



¹ Nell'appendice, a pagina 98, è possibile leggere un approfondimento sul tema: *Approfondimento 1: "Uno spettro si aggira per l'Europa": stavolta è il genere*

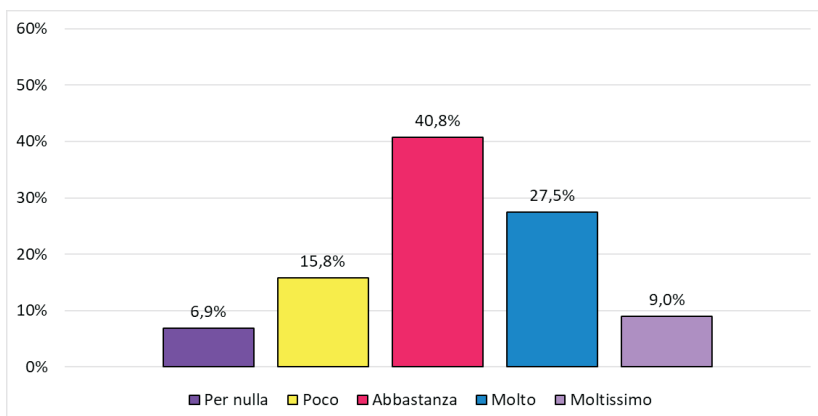
I risultati mostrano la situazione di **stato coniugale/relazione stabile con un/una partner al 77,5%**. Coloro che sono **single sono il 14,4%** e quelli/e che si dichiarano **separati/e corrispondono al 3,7%** (*grafico 2*).

Grafico 2: Situazione familiare



Il 40,8% dei/delle partecipanti totali ritiene di essere **abbastanza indipendente a livello economico**. **Il 27,5%** dei/delle partecipanti totali afferma, invece, di essere **molto indipendente** e **il 15,8%** **poco indipendente** economicamente (*grafico 3*). **La quasi totalità del campione (97,1%) si trova in condizioni di autosufficienza.**

Grafico 3: Indipendenza economica

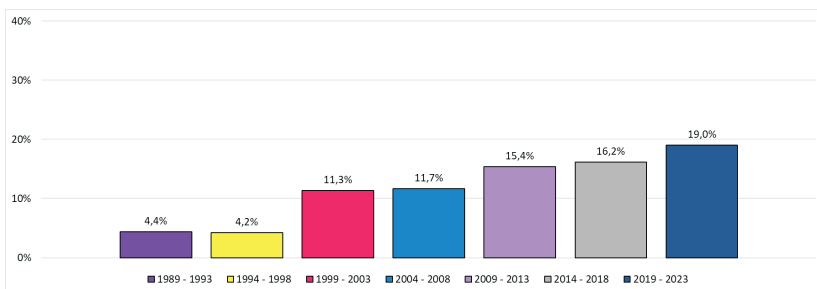


INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ISCRIZIONE ALL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI E DELLE PSICOLOGHE E ALL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE

- Il 19% di tutti/ i/le partecipanti è neo-isritto/a al CNOP
- Circa il 26% di tutti/e i/le partecipanti ha un'esperienza professionale tra 11 e 20 anni
- Il 78,3% dei/delle rispondenti totali ha indicato la disponibilità alla relazione d'aiuto come principale motivazione alla scelta della propria professione

A partire dai dati rilevati dal questionario è possibile osservare come **il 19% dei/delle rispondenti totali siano neoiscritti/e (quinquennio 2019-2023)** al CNOP, mentre **il 4,2%** dei/delle partecipanti è rappresentata dagli/dalle iscritti/e fin dal secondo quinquennio dall'istituzione dell'Ordine (**quinquennio 1994-1998**) (grafico 4).

Grafico 4: Anno di iscrizione all'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe

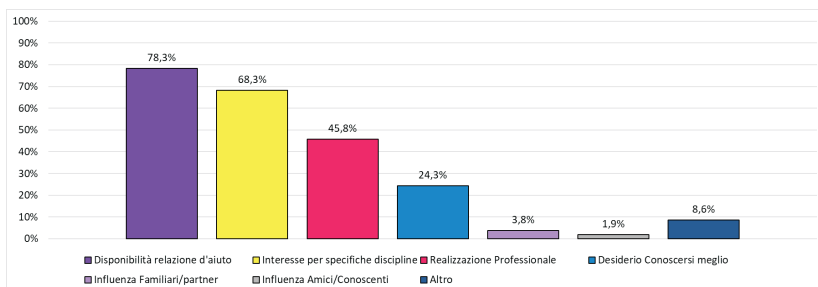


Non considerando, però, la sola iscrizione all'Ordine, ma gli anni di esercizio della professione psicologica, emerge come **il 25,7%** dei/delle rispondenti totali abbia alle spalle un'esperienza professionale **compresa tra 11 e 20 anni**. **Il 6,3%**, invece, **dichiara di esercitare la professione da più di trent'anni**.

Il 78,3% dei/delle rispondenti totali ha indicato **la disponibilità alla relazione d'aiuto** come principale motivazione alla scelta della propria professione.

Il 68,3% e il 45,8% hanno indicato come motivazione, rispettivamente, **l'interesse per le specifiche discipline e la realizzazione professionale**. L'influenza di amici e conoscenti è all'**1,9%**. A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (fino a un massimo di tre) (grafico 5)

Grafico 5: Motivazione scelta professionale

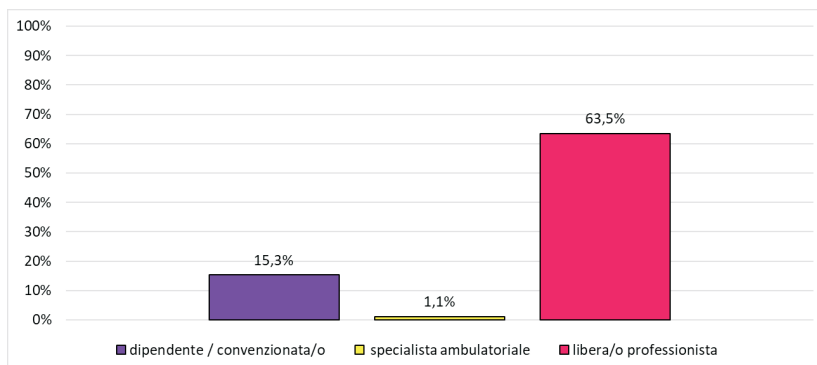


SITUAZIONE LAVORATIVA ATTUALE RIFERITA ALL'ULTIMO ANNO DI ATTIVITÀ

- Il 64% dei/delle rispondenti totali esercita come libero/a professionista
- Il 70% dei/delle dipendenti totali lavora presso un ente privato
- Il 73% dei/delle dipendenti dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato

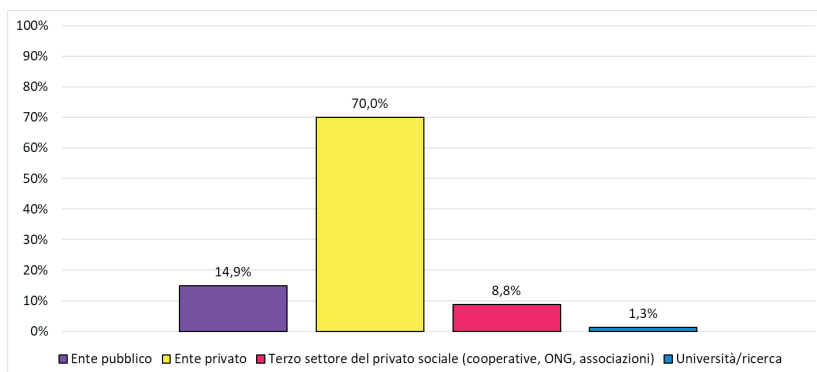
L'**86%** dei/delle partecipanti totali **ha dichiarato di esercitare attualmente** - o aver di aver esercitato nel corso dell'ultimo anno - **la professione di psicologo/a o di dottore/dottoressa in tecniche psicologiche**. In particolare, tra questi/e, è stato possibile rilevare come il **63,5%** dei/delle rispondenti totali **operi in qualità di libero/a professionista** (grafico 6).

Grafico 6: Tipologia di attività lavorativa tra gli/le psicologi/psicologhe



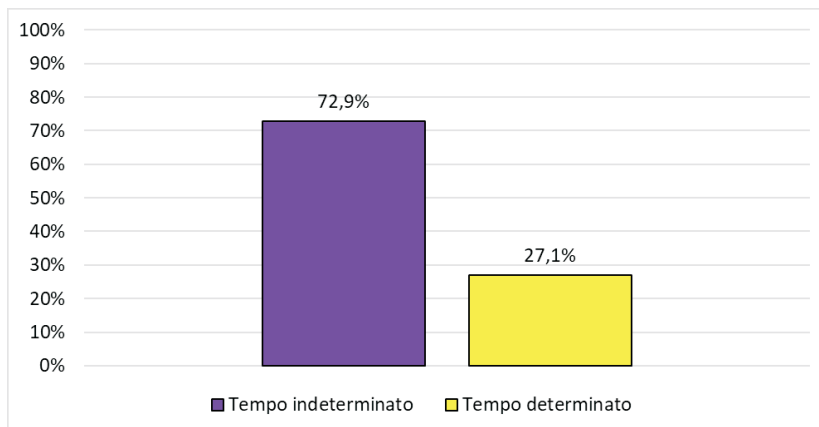
Tra coloro che, invece, hanno un **contratto come lavoratore/lavoratrice dipendente/convenzionato/a** da psicologo/a (15,3% dell'intero campione), **il 70% dichiara di operare presso un ente privato**, mentre **il 14,9%** presso un **ente pubblico**. **L'1,3%**, invece, è inserito **nell'ambito universitario o della ricerca** (grafico 7).

Grafico 7: Ente di occupazione



Sempre tra coloro che hanno un **contratto come lavoratore/lavoratrice dipendente/convenzionato/a** da psicologo/a (15,3% dell'intero campione), **il 72,9% dichiara di possedere un contratto di lavoro a tempo indeterminato**, mentre **il 27,1%** un **contratto a tempo determinato** (grafico 8).

Grafico 8: Tipologia di contratto



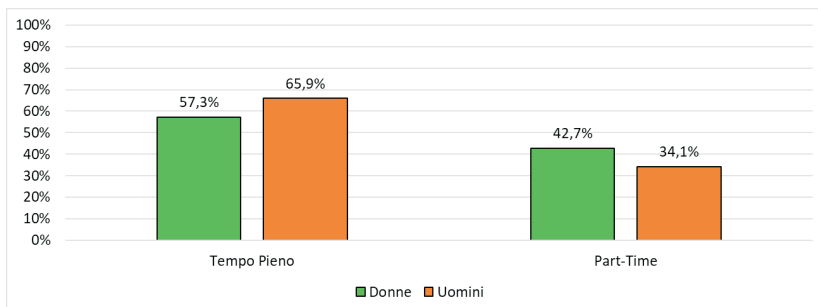
DISTRIBUZIONE DEL TEMPO DI LAVORO

- Più della metà del campione totale lavora full time
- Il 57% delle donne svolge un lavoro full time, gli uomini lo scelgono nel 65,9%
- Il lavoro part-time è stato scelto dal 42,7% delle donne e dal 34,1% degli uomini
- Il 36% degli Psicologi dichiara di lavorare tra le 31 e le 40 ore settimanali

La scelta di **un lavoro part-time** riguarda il **41,8%** di tutti i/le rispondenti al questionario, mentre coloro che dichiarano di avere **una distribuzione full time** con 31/40 ore settimanali sono il **58,2%**.

Analizzando la scelta del lavoro part-time o full-time in relazione al genere dei/delle rispondenti è possibile notare che **il 57,3% delle donne svolgano un lavoro a tempo pieno e il 42,7% un lavoro part-time; mentre gli uomini hanno indicato l'opzione tempo pieno nel 65,9% e il tempo parziale nel 34,1% (grafico 9).**

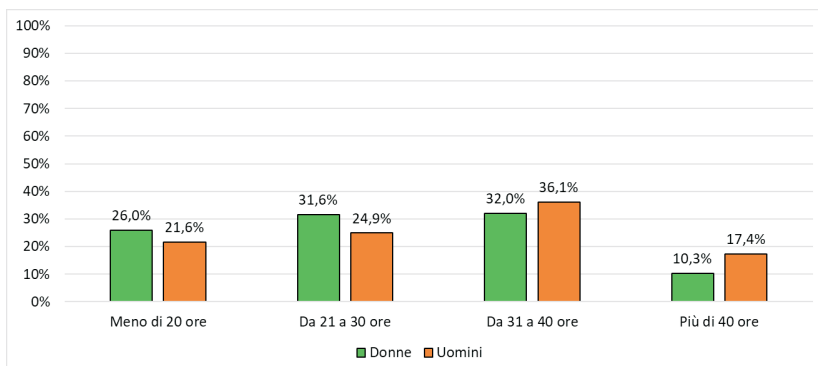
Grafico 9: Distribuzione del tempo di lavoro in base al genere



Andando a indagare nel dettaglio il numero di ore di lavoro settimanali dichiarate risulta che i/le partecipanti che **svolgono la professione di psicologo/a lavorano tra le 31 e le 40 ore settimanali nel 32,4% dei casi, mentre i/le rispondenti che dichiarano di lavorare più di 40 ore settimanali sono l'11,1%.**

Su questo, il 36,1% degli uomini risulta lavorare dalle 31 alle 40 ore, mentre le donne lo dichiarano nel 32% dei casi. Il 17% degli uomini dichiara di svolgere la professione per più di 40 ore, mentre le donne sono il 10,3% (grafico 10).

Grafico 10: Tempo (in ore) occupato dall'attività lavorativa in base al genere

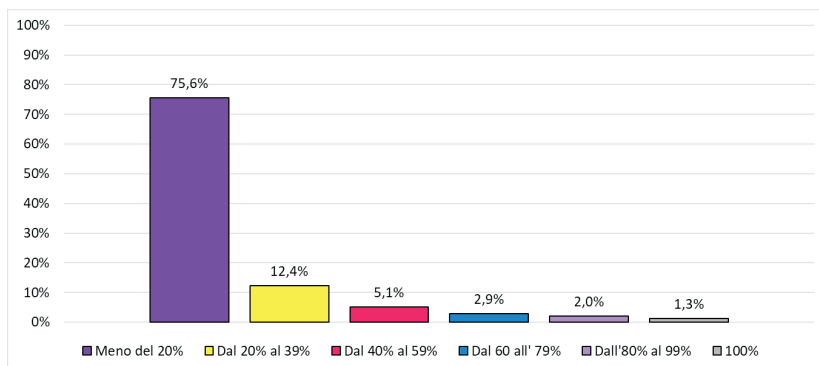


SMART WORKING

- Il 76% dichiara di lavorare "a distanza" per meno del 20% delle mansioni

Lo svolgimento del lavoro di psicologo/a in **smart working** risulta **meno del 20% per il 75,6%** dei/delle rispondenti totali. **L'1,3%** riferisce di svolgere la professione al **100% in smart working** (grafico 11).

Grafico 11: Smart working

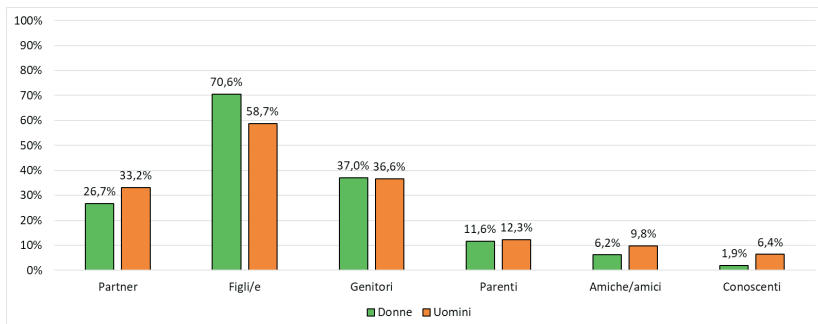


CARICHI DI CURA

- Il 54% dei/delle rispondenti totali si prende cura di qualcuno con continuità
- Il 37% del campione dichiara di occuparsi principalmente della cura dei/delle propri/e figli/e e il 20% dei genitori
- Le donne esercitano la cura nei confronti di figli/e per il 71%, gli uomini nel 59%
- Il 22% di tutti/e i/le partecipanti dichiara di non avere alcuna persona con cui condividere i carichi di cura
- Il 77% dell'intero campione può fare affidamento su qualcuno/a per la cura
- Le principali condivisioni di cura sono con il/la partner e con i genitori

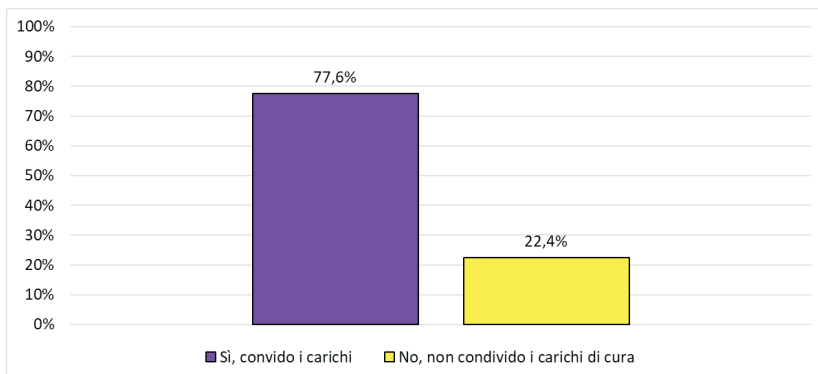
Il **53,6%** dei/delle rispondenti totali ha dichiarato di **prendersi cura di qualcuno/a con continuità**, mentre il **46,4%** non si prende cura di altri/e. In particolare, il **70,6% delle donne si prende cura dei/delle figli/e** (gli uomini sono il 58,7%). Inoltre, il **37% delle donne** si prende cura **dei genitori** con continuità (gli uomini sono il 36,6%). A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (grafico 12).

Grafico 12: Destinatari della cura in base al genere (le percentuali si riferiscono solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno/a)



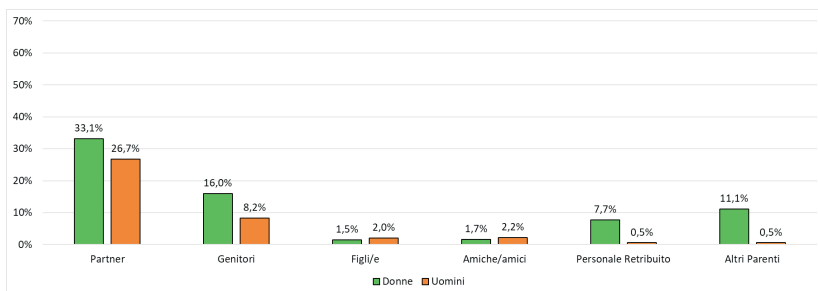
Il 22,4% dichiara di non avere alcuna persona con cui condividere i carichi di cura, mentre il 77,6% dichiara di poter fare affidamento su qualcuno/a per la condivisione (grafico 13).

Grafico 13: Percentuale di partecipanti che condivide/non condivide i carichi di cura



In particolare, si può osservare come il **33,1% delle donne condivide i carichi di cura con il/la partner, mentre gli uomini sono il 26,7%**. Inoltre, **il 16% delle donne condivide i carichi con i genitori, mentre gli uomini sono l'8,2%**. Infine, **le donne condividono i carichi di cura con altri/e parenti (11,1%) e con il personale retribuito (7,7%) (grafico 14).**

Grafico 14: Percentuale delle persone con cui vengono condivisi i carichi di cura in base al genere (le percentuali si riferiscono solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno/a)



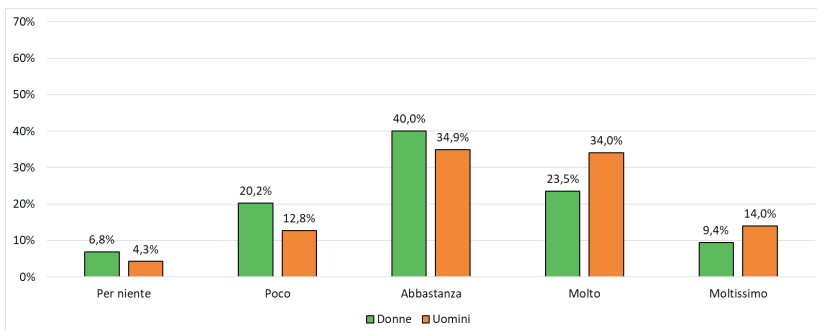
SODDISFAZIONE CONDIVISIONE CARICHI DI CURA

- Il 39% dei/delle rispondenti che si prende cura di qualcuno si ritiene abbastanza soddisfatto/a della condivisione dei carichi di cura
- Il 20,2% delle donne che si prende cura di qualcuno si considera poco soddisfatto nella condivisione dei carichi di cura
- Le donne che si prendono cura di qualcuno vorrebbero maggiore supporto da parte di collaboratori esterni (52%) e più condivisioni in famiglia (40%)
- Il 43,8% degli uomini che si prendono cura di qualcuno affermano di non voler cambiare nulla

Il **39,4%** dei/delle partecipanti che si prende cura di qualcuno si ritiene **abbastanza soddisfatto/a** della condivisione dei carichi di cura. Il **24,6%** si ritiene **molto soddisfatto**, mentre l'**19,5%** **poco soddisfatto**. Inoltre, il **9,8%** dei/delle rispondenti si ritiene **moltissimo soddisfatto** e il **6,7%** per niente.

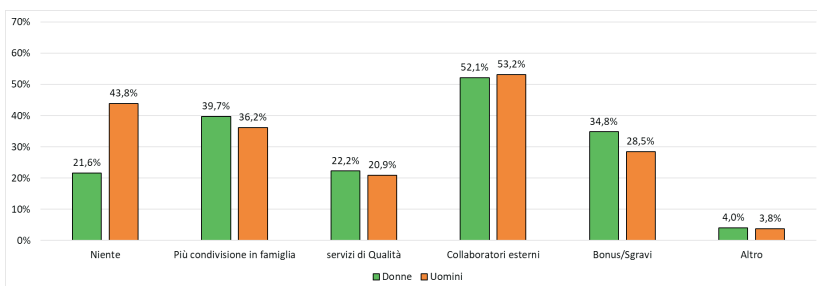
Tra coloro che hanno affermato di essere per niente soddisfatto, il **6,8%** sono donne e il **4,2%** uomini. Inoltre, tra coloro che hanno risposto di essere poco soddisfatto, il **20,2%** sono donne e il **12,8%** sono uomini (grafico 15).

Grafico 15: Percentuale della soddisfazione dei carichi di cura in base al genere (le percentuali si riferiscono solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno/a)



Ai/alle rispondenti è stato chiesto cosa cambierebbero per migliorare la soddisfazione rispetto alla condivisione dei carichi di cura. Più del 50% sia di uomini che di donne vorrebbero una maggiore collaborazione esterna; più del 35% sia di uomini che di donne vorrebbero più condivisione all'interno della propria famiglia. Infine, il 43,8% degli uomini ha affermato di non voler cambiare nulla (grafico 16).

Grafico 16: Percentuale di cosa le persone vorrebbero cambiare per migliorare la soddisfazione dei carichi di cura in base al genere



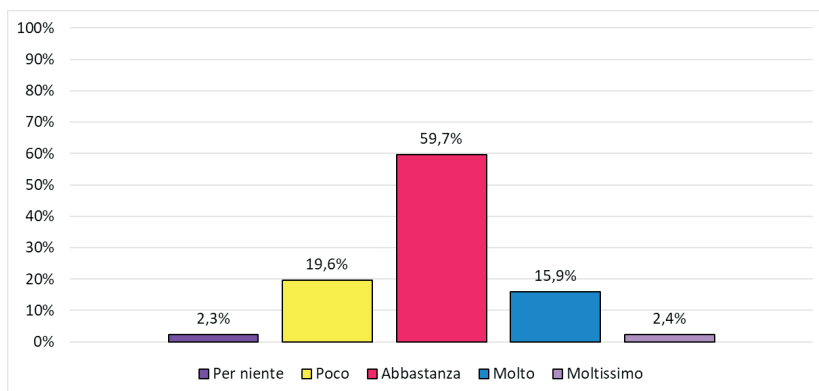
CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA²

- Il 20% del campione totale si mostra poco soddisfatto della conciliazione tra vita privata e quella lavorativa
- Il 60,4% delle donne si ritiene abbastanza soddisfatta della propria conciliazione, rispetto al 54% degli uomini

La maggior parte dei/delle partecipanti (**59,7%**) si ritiene **abbastanza soddisfatta** di come è riuscita a conciliare la propria vita privata con quella lavorativa. **Il 19,6%** dei/delle partecipanti si ritiene **poco soddisfatto/a della propria conciliazione**. Mentre **il 15,9%** dei/delle partecipanti **si ritiene molto soddisfatto/a della propria conciliazione** (grafico 17).

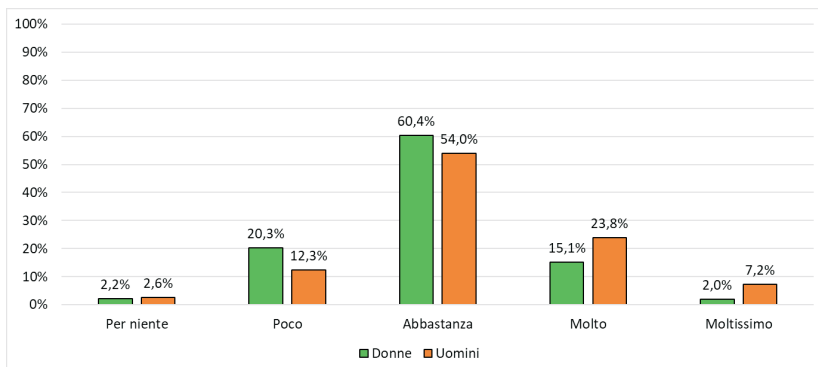
Osservando la relazione tra questi dati e il genere dei/delle partecipanti risulta che **il 20,3% delle donne si considera poco soddisfatta della propria conciliazione, rispetto al 12,3% degli uomini; mentre il 60,4% delle donne si ritiene abbastanza soddisfatta della propria conciliazione, rispetto al 54% degli uomini**. È possibile, però, notare come **il 23,8% degli uomini si consideri molto soddisfatto della propria conciliazione** (le donne, il 15,1%) (grafico 18).

Grafico 17: Livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra vita privata e lavorativa



² Nell'appendice, a pagina 102, è possibile leggere un approfondimento sul tema: *Approfondimento 2 La conciliazione: lavoro, genitorialità e (dis)eguaglianze*.

Grafico 18: Livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra vita privata e lavorativa in base al genere



GENITORIALITÀ³

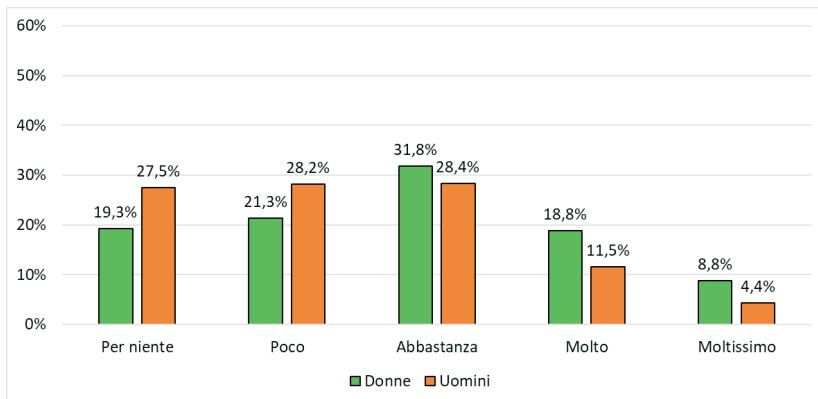
- Circa la metà del campione è genitore
- Il 20% delle donne considera che il lavoro abbia influenzato "molto" il proprio progetto di genitorialità
- Il 28% degli uomini considera che la professione non abbia influenzato per nulla il loro progetto di genitorialità
- Il 45% delle donne con figli/e ha dichiarato che la genitorialità ha ridotto il loro tempo da dedicare al lavoro

Il **50,7%** dei/delle partecipanti totali ha dichiarato di essere genitore.

Inoltre, è possibile osservare come il **56% degli uomini totali ritengono che il lavoro non abbia influenzato per niente o poco il proprio progetto genitoriale** (le donne sono il 40,6%), mentre il **28% delle donne totali ritengono che il lavoro abbia influenzato molto e moltissimo il loro progetto genitoriale** (gli uomini sono il 15,9%) (grafico 19).

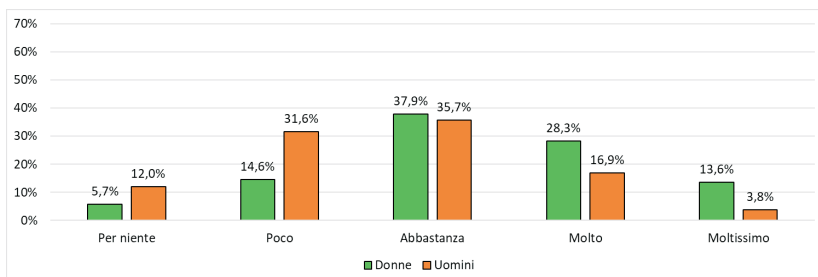
³ Nell'appendice, a pagina 104, è possibile leggere un approfondimento sul tema: *Approfondimento 3: Il "buon genitore"*

Grafico 19: Livello di influenza della professione sulla genitorialità in base al genere



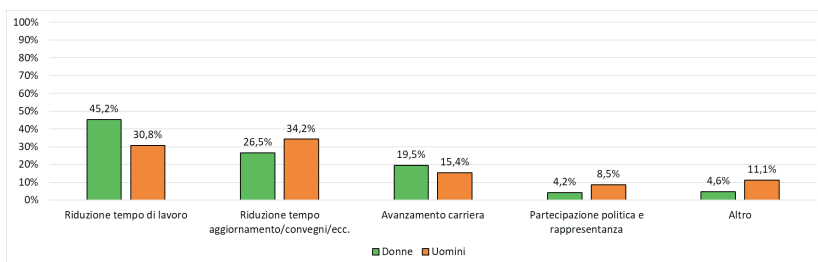
Considerando quanto la genitorialità abbia influito sulle scelte professionali in relazione al genere dei/delle partecipanti è possibile osservare, in linea con il dato precedente, come **circa il 44% degli uomini che hanno figli ritenga che la genitorialità non abbia influito per niente o poco sulle proprie scelte professionali** (le donne sono il 20,3%). **Inoltre, circa il 42%, delle donne lo ritiene molto e moltissimo influente, mentre gli uomini sono il 20,7%** (grafico 20).

Grafico 20: Livello di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa in base al genere (i dati si riferiscono solo a coloro che hanno precedentemente dichiarato di essere genitore)



Tra coloro che hanno segnalato l'esistenza di influenza della genitorialità sulla propria professione, emerge come **le donne (45,2%) segnalano un'influenza maggiore sulla riduzione del tempo di lavoro** (il 30,8% per gli uomini); **mentre gli uomini affermano che ciò ha subito più influenza maggiore sia stata la riduzione tempo dedicato ad aggiornamento e convegni (34,2%)** (il 26,5% per le donne). **L'avanzamento di carriera è stato indicato dal 19,5% delle donne e dal 15,4% degli uomini (grafico 21).**

Grafico 21: Tipologie degli effetti di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa in base al genere (le risposte si riferiscono solo a coloro che hanno riportato che la genitorialità ha avuto un impatto da "poco" a "moltissimo" sulla scelte professionali)



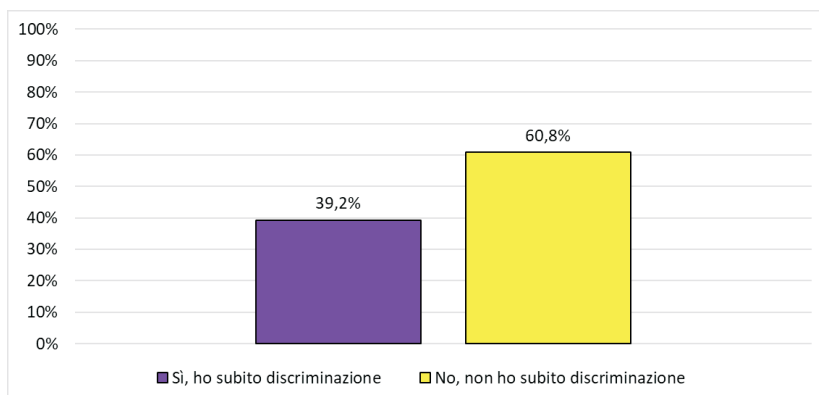
INFORMAZIONI RELATIVE A EPISODI DI DISCRIMINAZIONE, TEMATICHE DI GENERE E INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

DISCRIMINAZIONI

- Quasi il 40% del campione ha subito discriminazioni
- L'82% delle donne che dichiara di aver subito discriminazioni, dichiara di averla subito in base al proprio genere di appartenenza
- La maggior parte delle discriminazioni avviene da parte dei/delle superiori
- Le discriminazioni possono molteplici ripercussioni circa le opportunità lavorative, il benessere psicologico, gli aspetti economici e l'ambito relazionale/personale
- Il 5% di coloro che hanno dichiarato di aver subito discriminazione, afferma che questa non ha avuto alcuna ripercussione

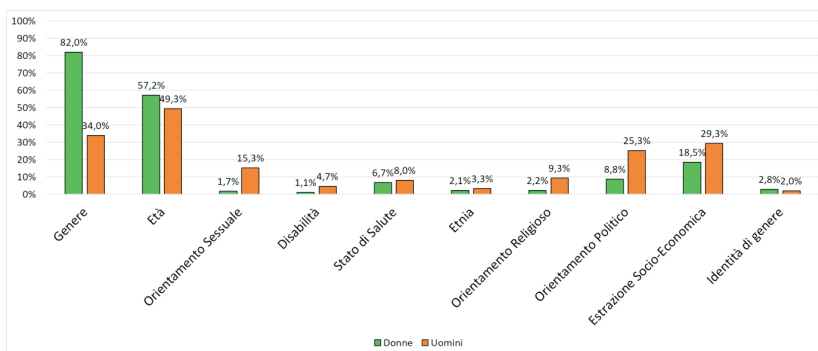
Il **60,8%** dei/delle partecipanti ritiene di **non aver subito qualche tipo di discriminazione durante la propria vita lavorativa**, mentre il **39,2%** afferma di aver subito discriminazione (*grafico 22*). Osservando la relazione tra questo ultimo dato e il genere dei/delle partecipanti emerge che il **40,4% delle donne afferma di aver subito discriminazione, rispetto al 27,5% degli uomini**.

Grafico 22: Percentuale dei/delle partecipanti che ha subito discriminazioni



Considerando le cause di discriminazione in relazione con il genere dei/delle partecipanti è possibile osservare **come l'82% delle donne che ha dichiarato di aver subito discriminazione ha riconosciuto come causa il proprio genere di appartenenza, mentre la stessa causa è stata scelta dal 34% degli uomini che aveva dichiarato di aver subito discriminazione.** Allo stesso modo **il 57,2% delle donne che precedentemente avevano dichiarato di aver subito discriminazione ha selezionato come causa di discriminazione l'età, mentre la stessa è stata scelta dal 49,3% degli uomini che hanno subito discriminazione (grafico 23).**

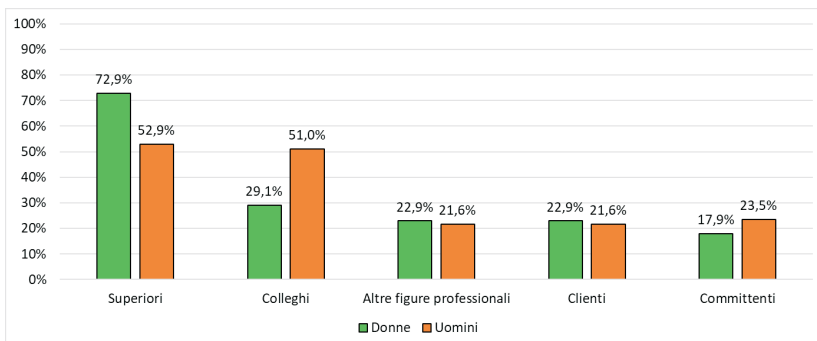
Grafico 23: Cause di discriminazioni subite in base al genere (i dati si riferiscono solo a coloro che hanno precedentemente dichiarato di aver subito discriminazione)



Le rispondenti che hanno indicato di **aver subito una discriminazione a causa del proprio genere di appartenenza** hanno nel **72,9%** indicato di averla subita principalmente **dai/delle propri/e superiori e nel 29,1% dai/dalle colleghi/e.**

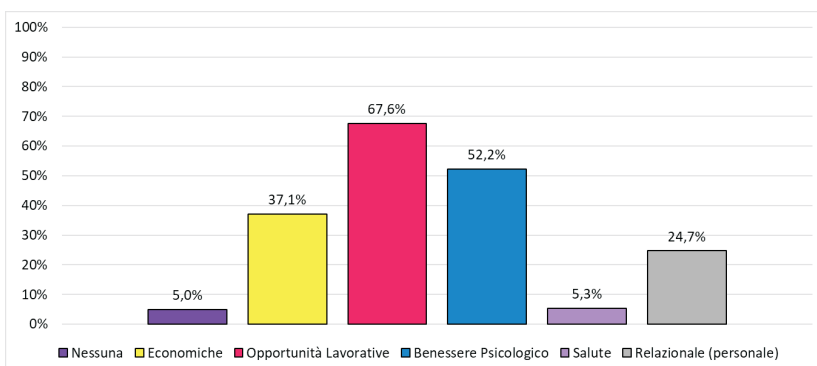
Mentre gli uomini che hanno subito discriminazione in base al genere considerano come principali agenti di questi atti i/le superiori nel 52,9% e i/le colleghi/e nel 51% (grafico 24).

Grafico 24: Agenti delle discriminazioni di genere in base al genere (le percentuali si riferiscono a solo a coloro che hanno dichiarato di aver subito discriminazione in base al genere)



Tra coloro che dichiarano di aver subito ripercussioni come esito delle discriminazioni subite, queste risultano essere soprattutto relative alle **opportunità lavorative (67,6%)**, concernenti il **benessere psicologico (52,2%)**, **economiche (37,1%)** e **nell'ambito personale e relazionale (24,7%)**. Il 5% dichiara di non aver subito alcuna ripercussione. A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (fino a un massimo di tre) (grafico 25).

Grafico 25: Tipologia di ripercussioni subite in base al genere (le percentuali si riferiscono al totale del campione e non solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno/a)

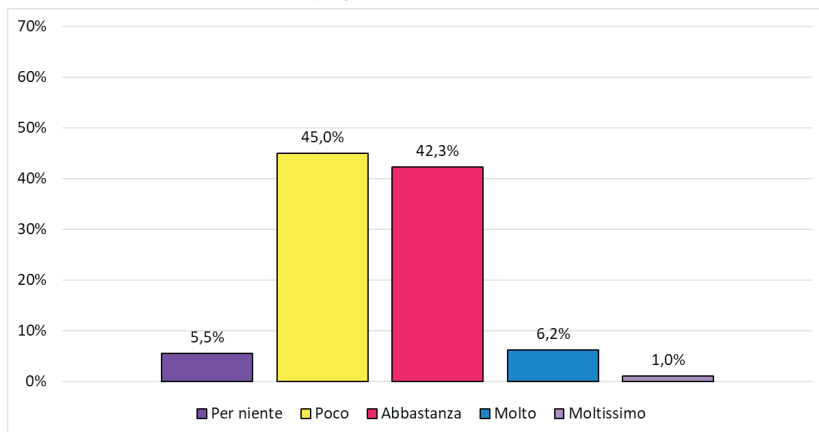


RISCHI PROFESSIONALI

- La maggior parte dei/delle rispondenti totali dichiara che la professione è poco o abbastanza rischiosa
- La metà dell'intero campione ha dichiarato di aver subito almeno un'aggressione fisica, verbale o psicologica durante l'attività professionale
- La maggior parte delle aggressioni durante l'attività professionale avviene da parte di utenti

Il **45%** dei/delle partecipanti ritiene la propria professione poco rischiosa, il **42,3%** abbastanza rischiosa, il **6,2%** e l'**1%** rispettivamente la ritiene **molto e moltissimo rischiosa**. Infine, il **5,5%** dei/delle rispondenti **non reputa la professione per nulla rischiosa** (grafico 26).

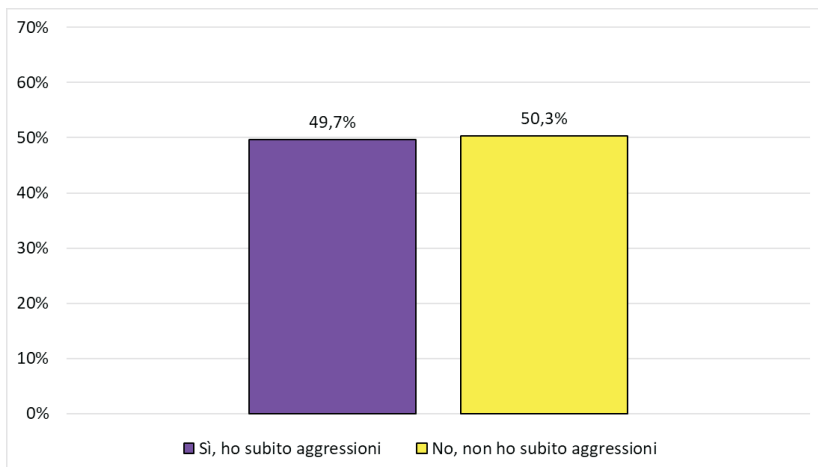
Grafico 26: Percentuale di/delle partecipanti che ritiene la propria professione rischiosa



Quasi la metà dei/delle partecipanti, il **49,7%**, ha, inoltre, segnalato di aver subito episodi di aggressione (fisica, verbale, comportamenti minacciosi)⁴ durante l'esercizio della professione, mentre il **50,3%** ha dichiarato di non averli subito (grafico 27).

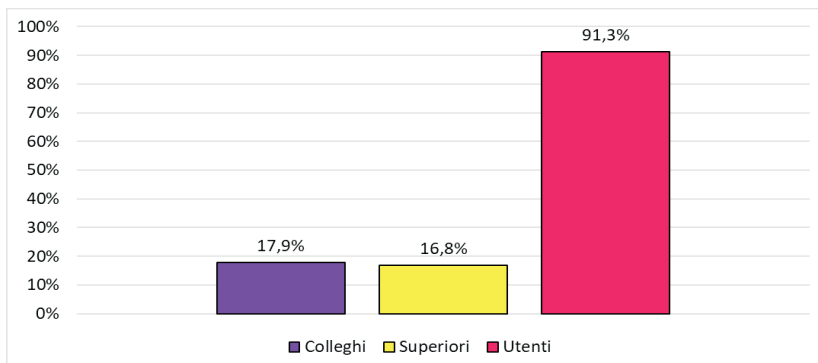
⁴ Nell'appendice, a pagina 106, è possibile leggere un approfondimento sul tema: *Approfondimento 4: Promuovere le pari opportunità per prevenire la violenza di genere*

Grafico 27: Percentuale dei/delle partecipanti che ha subito uno o più episodi di aggressione durante l'esercizio della professione



Tra coloro che hanno subito aggressioni, il **17,9%** ha indicato come agente delle aggressioni i/le colleghi/colleghe/collaboratori/collaboratrici/operatori/operatrici, simile a ciò che viene riportato per i casi di aggressione da parte di superiori (16,8%). La maggior parte del campione riporta di aver subito aggressioni da parte di utenti (91,3%). A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (grafico 28).

Grafico 28: Agenti delle aggressioni (le percentuali si riferiscono a coloro che dichiarano di aver subito aggressioni)



PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE⁵

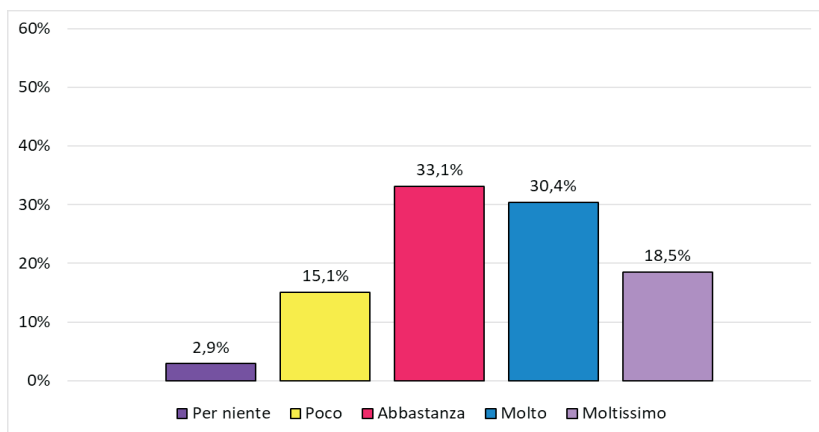
- La maggior parte del campione dichiara le tematiche legate alle Pari Opportunità come abbastanza o molto importanti sia in termini di percorsi e opportunità, sia di rappresentanza e ruoli direttivi
- Il 36% delle donne ritiene per niente e poco garantite le Pari Opportunità all'interno della propria professione

Per quanto riguarda le Pari Opportunità di genere è stato richiesto di identificare il livello dell'importanza di questi aspetti all'interno della comunità professionale, sia in termini di percorsi e possibilità, sia in termini di rappresentanza e ruoli direttivi.

Per quanto riguarda l'**importanza delle tematiche di genere** all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità, la maggior parte dei/delle partecipanti le considera **abbastanza rilevanti (33,1%)** e il **49% le considera molto e moltissimo rilevanti**. Infine, il **18,5% le considera poco e per niente rilevanti** (grafico 29).

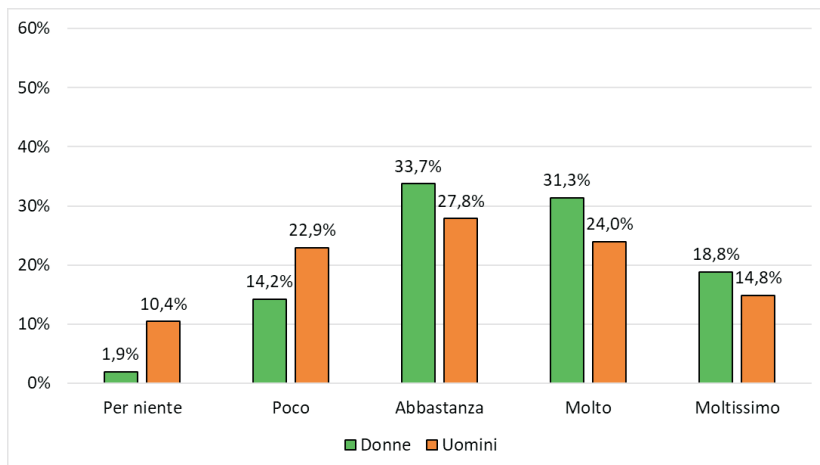
Inoltre, circa l'**84% delle donne considerano le tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità abbastanza, molto o moltissimo rilevanti**; circa queste risposte **gli uomini sono il 67%**. (grafico 30).

Grafico 29: Livelli di importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità



⁵ Nell'appendice, a pagina 109, è possibile leggere un approfondimento sul tema: *Approfondimento 5: Buone pratiche professionali della professione psicologica in tema di pari opportunità*

Grafico 30: Livelli di importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità in base al genere



Per quanto riguarda, invece, l'importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di rappresentanza e ruoli direttivi, le Pari Opportunità di genere vengono ritenute **molto e abbastanza importanti dal 62%** dei/delle partecipanti totali. **Il 20,9% le ritiene estremamente importanti**, mentre **il 17% le ritiene poco e per nulla rilevanti** (*grafico 31*).

Il 55% delle donne considerano le tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di rappresentanza e ruoli direttivi rilevanti molto e moltissimo importante. Il 36% degli uomini, poco e per niente importanti (*grafico 32*).

Grafico 31: Livelli relativi alle tematiche di genere in termini di rappresentanza

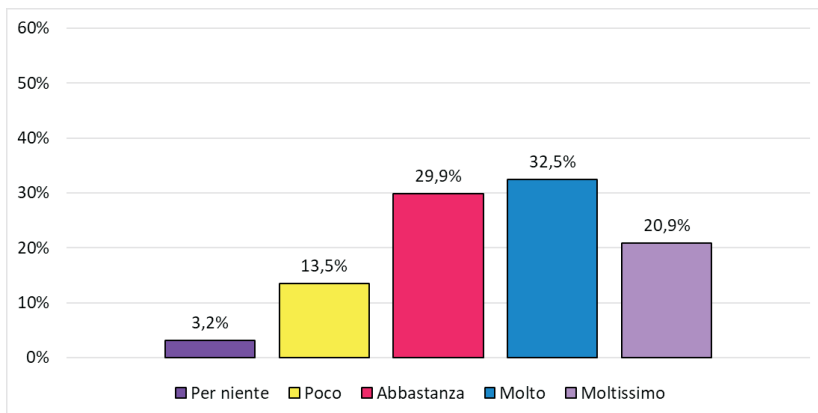
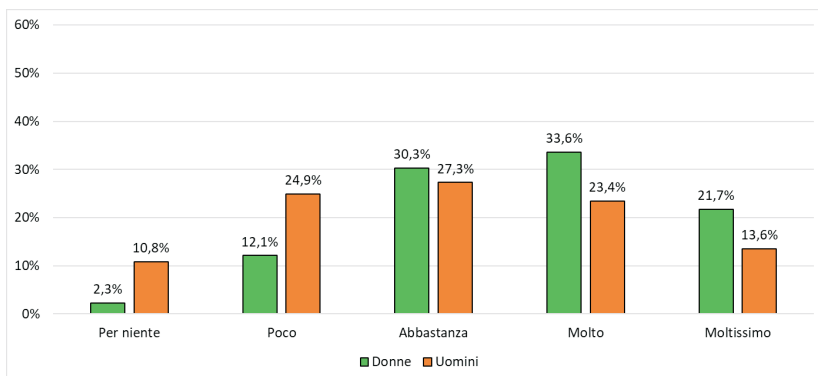


Grafico 32: Livelli relativi alle tematiche di genere in termini di rappresentanza in base al genere



Per quanto riguarda la distribuzione delle risposte dei/delle partecipanti rispetto al riconoscimento, nella comunità professionale psicologica, di quanto le Pari Opportunità siano garantite, la maggior parte dei/delle rispondenti totali ha affermato di riconoscere le Pari Opportunità **abbastanza (circa il 52%) o poco garantite (circa il 30%)** (grafico 33). Per quanto concerne la risposta a questa domanda, circa il **40% degli uomini ritengono che le Pari Opportunità all'interno della comunità**

professionale siano molto o moltissimo garantite. Circa il 36% delle donne le ritiene per niente e poco garantite (grafico 34).

Grafico 33: Livelli di percezione di quanto le Pari Opportunità siano garantite all'interno della comunità professionale

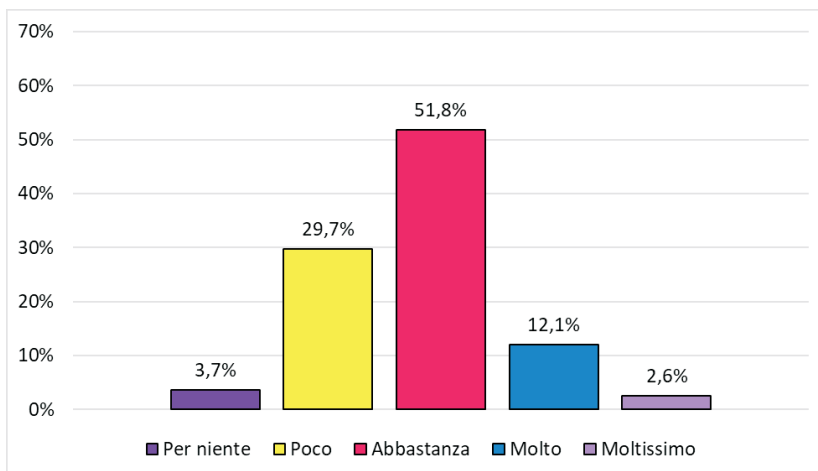
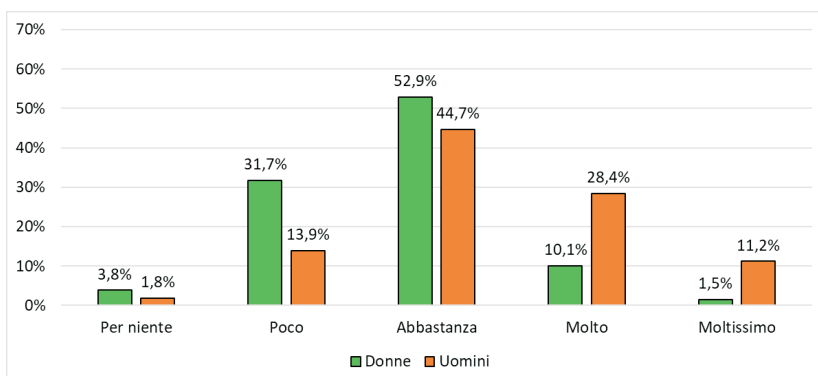


Grafico 34: Livelli di percezione di quanto le Pari Opportunità siano garantite all'interno della comunità professionale in base al genere

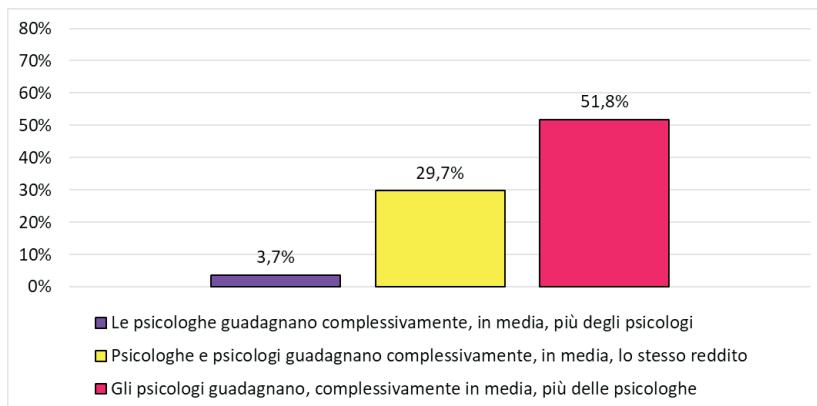


Infine, è stato richiesto ai/alle partecipanti di indicare quale delle seguenti affermazioni sul guadagno complessivo di psicologi e psicologhe fosse per loro in linea con la situazione attuale:

- Le psicologhe guadagnano complessivamente, in media, più degli psicologi;
- Psicologhe e psicologi guadagnano complessivamente, in media, lo stesso reddito;
- Gli psicologi guadagnano, complessivamente in media, più delle psicologhe.

La maggior parte dei/delle partecipanti totali (**51,8%**) ha affermato che, per loro, "**gli psicologi guadagnano, complessivamente in media, più delle psicologhe**". Il **29,7%**, ha dichiarato che, per loro, "**psicologhe e psicologi guadagnano complessivamente, in media, lo stesso reddito**", mentre il **3,7%** pensa che "**le psicologhe guadagnano complessivamente, in media, più degli psicologi**" (grafico 35).

Grafico 35: Equità guadagno psicologi e psicologhe

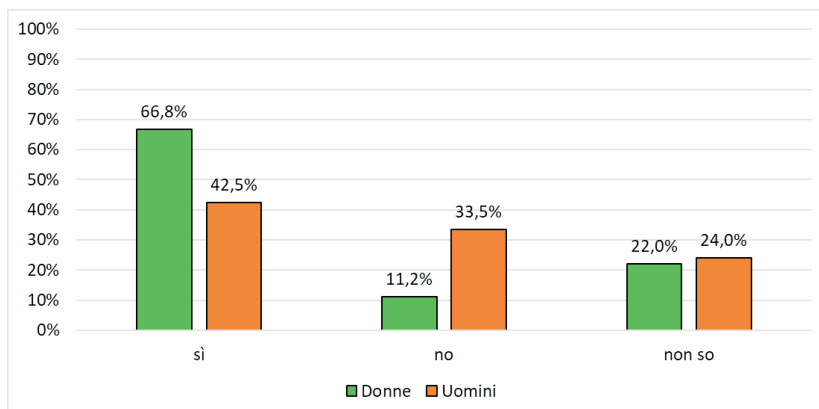


ATTIVITÀ PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

- La maggior parte dell'intero campione è favorevole a introdurre norme a tutela di una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali
- Il 34% degli uomini si dichiara non favorevole all'introduzione di queste norme
- Il 41% di tutti e/le rispondenti non è a conoscenza del gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità di genere
- Il 58% del campione totale dichiara di non sapere se nel proprio Ordine territoriale sia presente un comitato o una commissione Pari Opportunità
- La maggior parte delle donne si esprime a favore della costruzione di un osservatorio per monitorare e intercettare discriminazione, della formazione specifica e di azioni positive a supporto delle carriere femminili
- Gli uomini si dimostrano poco favorevoli alla costruzione di politiche a supporto della carriere femminili e dichiarano maggior interesse per le politiche di ri-equilibrio della presenza maschile tra gli iscritti

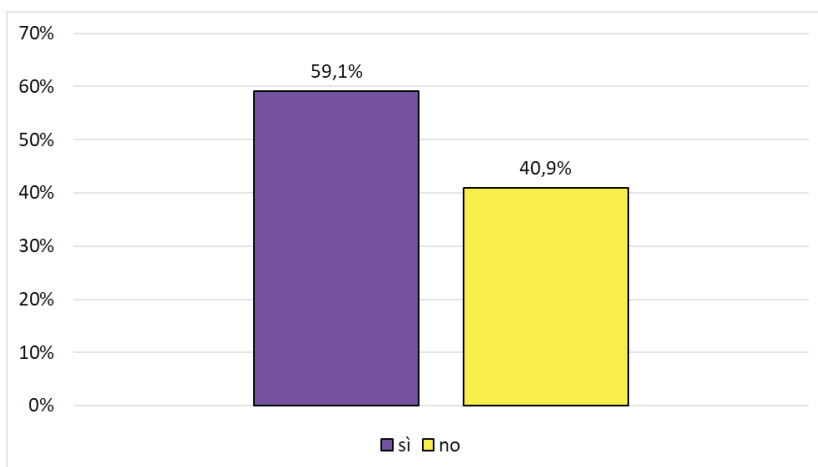
La maggior parte delle donne rispondenti (66,8%) e degli uomini (42,5%) si ritiene favorevole all'introduzione di norme per garantire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali, mentre il 33,5% degli uomini e l'11,2% delle donne non le ritengono necessarie (grafico 36).

Grafico 36: Percentuale di favorevoli all'introduzione di norme a tutela di una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali in base al genere



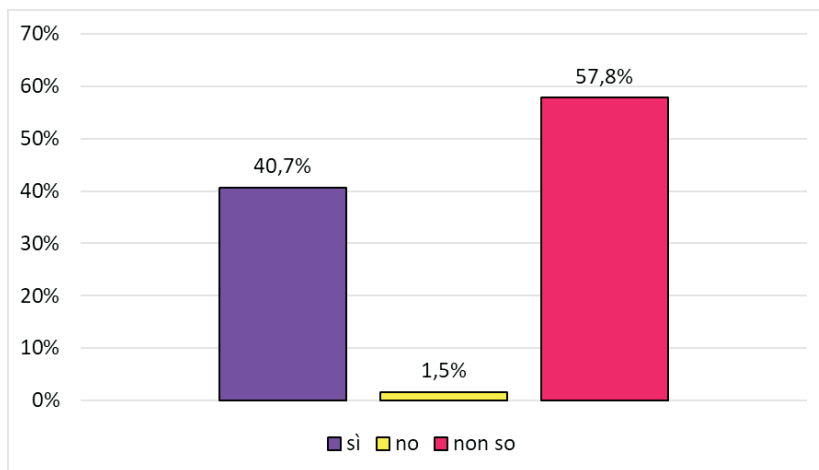
Inoltre, **poco più della metà dei/delle partecipanti (59,1%) è a conoscenza dell'istituzione del gruppo di lavoro per le Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe, mentre il 40,9% dichiara di non esserne a conoscenza (grafico 37).**

Grafico 37: Percentuale di partecipanti a conoscenza e non a conoscenza dell'istituzione del gruppo di lavoro sulle Pari Opportunità



Il 57,8% dei/delle partecipanti non sa se all'interno del proprio Ordine territoriale sia stato istituito un comitato o una commissione Pari Opportunità, mentre il 40,7% è a conoscenza del fatto che questo sia stato costituito (grafico 38).

Grafico 38: Percentuale dei/delle partecipanti a conoscenza e non a conoscenza dell'istituzione di un comitato o una commissione Pari Opportunità all'interno del proprio Ordine territoriale



Alla richiesta di quali azioni la commissione o il comitato Pari Opportunità dovrebbero mettere in pratica per prevenire e contrastare discriminazioni, **la maggior parte dei/delle partecipanti (67,1%) ha indicato che sarebbe importante istituire un osservatorio destinato a monitorare e intercettare casi di discriminazione.**

Il 56,1% dei/delle partecipanti ha scelto la formazione specifica su tematiche di genere, discriminazione, Pari Opportunità, intra ed extra professionale; il 53,8% ha indicato che gradirebbe azioni a favore del supporto delle carriere femminili. A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (fino a un massimo di tre) (*grafico 39*). Inoltre, è stata analizzata la relazione tra i dati relativi alle attività per prevenire e contrastare discriminazioni e il genere dei/delle partecipanti. **È possibile notare come l'opzione "azioni positive a favore del supporto delle carriere femminili" sia stata scelta dal 57,3% delle donne e dal 24,7% degli uomini.**

Mentre, l'opzione "osservatorio destinato a monitorare e intercettare casi di discriminazione" è stata scelta per il 66,7% delle donne e per il 70,5% degli uomini (*grafico 40*).

Grafico 39: Attività per prevenire e contrastare discriminazioni

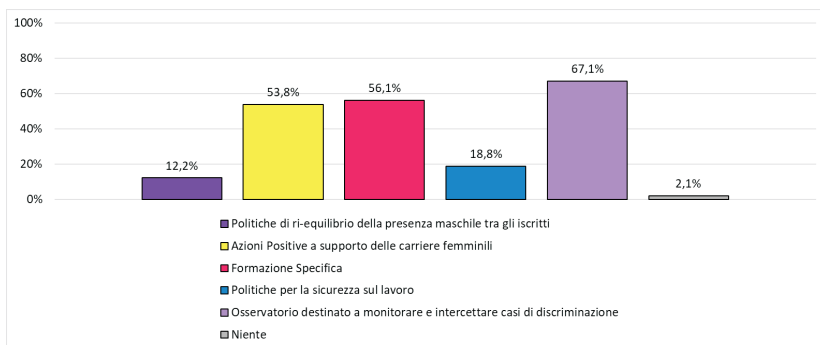
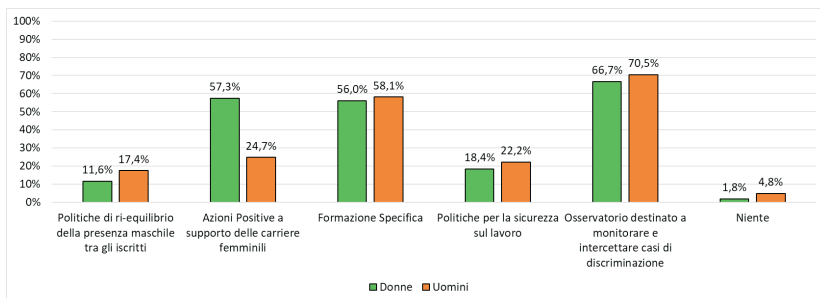


Grafico 40: Attività per prevenire e contrastare discriminazioni in base al genere



SCALE DI ATTEGGIAMENTO

DESCRIZIONE DELLE SCALE

Come altra sezione del questionario, così da indagare gli atteggiamenti di sessismo nei/nelle partecipanti al questionario, si è deciso di utilizzare **quattro scale di atteggiamento standardizzate**, ricavate dalla letteratura scientifica di riferimento (Glick, 2004).

Le scale di atteggiamento scelte per questo questionario sono:

- ***The Ambivalent Sexism Inventory - ASI*** (Glick & Fiske, 1996; trad. it. Mucchi Faina, Manganelli Rattazzi, Canova & Volpato, 2008): si tratta di una scala *self-report* che ha l'obiettivo di valutare il livello di **sessismo benevolente ed ostile nei confronti delle donne**. La scala è formata da 22 item, con un punteggio su scala *Likert* che va da 0 a 5, dove 0 corrisponde a "per nulla d'accordo", mentre 5 "totalmente d'accordo". Per sessismo benevolente si intende un atteggiamento di tipo cavalleresco rivolto alle donne, intese come creature fragili e da proteggere. Un esempio di item per questa scala è "*Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini*". Per sessismo ostile, invece, si intende un atteggiamento di tipo antagonista rivolto alle donne, viste come manipolatrici e desiderose di sovvertire l'ordine naturale dei due generi attraverso la seduzione. Un esempio di item per questa scala è: "*Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, come per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini*".
- ***The Ambivalence toward Men Inventory - AMI*** (Glick & Fiske, 1999; trad. it. Manganelli Rattazzi, Canova & Volpato, 2008): si tratta di una scala *self-report* che ha l'obiettivo di indagare il livello di **sessismo benevolente e ostile nei confronti degli uomini**. La scala è composta da 20 *item* con un punteggio su scala *Likert* che va da 0 a 5, dove 0 indica minimo accordo, mentre 5 massimo accordo. Per sessismo benevolente si intende un atteggiamento positivo nei confronti degli uomini, visti come paladini dei più deboli, ma, allo stesso tempo, come creature necessariamente bisognose delle cure femminili. Un item di riferimento per questa sotto-scala è "*Anche se entrambi i*

membri di una coppia lavorano, la donna dovrebbe essere attenta a prendersi cura del proprio uomo a casa".

Per sessismo ostile, invece, si intende un atteggiamento antagonista nei confronti degli uomini, che vengono rappresentati come controllanti nei confronti delle donne, anche attraverso il potere e la violenza. Un item di esempio è: *"Di solito gli uomini cercano di dominare la conversazione quando parlano alle donne".*

- **System Justification - Gender - SJ gender** (Jost & Kay, 2005; trad. it. Rollero, 2013): si tratta di una scala *self-report* che ha l'obiettivo di misurare il **livello di giustificazione del sistema rispetto al genere**, ovvero l'accettazione, il sostegno e la difesa delle norme sociali esistenti anche quando risultano essere fonte di disuguaglianze e disparità in virtù del genere. È un questionario composto da 8 item su una scala da 1 e 9 dove 1 indica "per nulla d'accordo", mentre 9 "totalmente d'accordo". Un esempio di item è *"La società è strutturata in modo che uomini e donne ottengano ciò che meritano"*.
- **Short Negative Act Questionnaire (S-NAQ)** (Notelaers, Van der Heijden, Hoel, & Einarsen, 2019): si tratta di una scala per misurare l'esposizione a comportamenti negativi sul luogo di lavoro, quali ad esempio molestie, bullismo, esclusione, ecc. Esso è composto da 9 item che descrivono azioni negative comuni nel luogo di lavoro su tre dimensioni: bullismo correlato al lavoro (un esempio di item è *"Qualcuno nasconde informazioni che influiscono sulle tue prestazioni"*), bullismo diretto (un esempio di item è *"Aver subito osservazioni offensive circa la tua persona o la tua vita privata"*), isolamento sociale/esclusione (un esempio di item è *"Essere ignorato o escluso"*). Alle persone viene chiesto di esprimere il grado di frequenza con cui si sono subite le azioni negative su una scala Likert a 5 punti, in cui 1 indica "mai" e 5 indica "quotidianamente".
- **General Health Questionnaire (GHQ)** (Goldberg, 1972): si tratta di una scala con l'obiettivo di misurare i livelli di benessere emotivo provato

nelle settimane precedenti alla compilazione, misurando i sintomi di mancanza di salute.

È composto da 12 item, di cui sei formulati positivamente quale, ad esempio, "*Recentemente sei stato in grado di concentrarti su quello che stavi facendo*" e sei formulati negativamente, come ad esempio "*Recentemente hai perso il sonno a causa delle preoccupazioni?*" o "*Recentemente ti sei sentito come se non riuscissi a superare le difficoltà?*". Ai/alle rispondenti viene chiesto di esprimere la frequenza con cui si sono rispecchiati in ciascun item su una scala Likert a 4 punti, in cui 1 indica "*meno del solito*" e 4 indica "*molto più del solito*". La somma standard della scala Likert produrrebbe un punteggio globale compreso tra 0 e 36, in cui un valore più alto riflette un minor benessere (metodo di punteggio 0-1-2-3).

Tuttavia, le analisi qui presentate si rifanno agli studi quali, ad esempio, quelli di Rey e colleghi (2014), di Gnambs & Staufenbiel (2018) o Comotti e colleghi (2022) per cui vengono usati schemi di punteggio diconotmici (0-0-1-1), dove 0 corrisponde a "*meno del solito*" e "*non più del solito*" e 1 corrisponde a "*più del solito*" e "*molto più del solito*". In questo modo, in linea con diversi studi condotti in diversi paesi e che ne riportano buone proprietà psicometriche rispetto ad affidabilità e validità (Giorgi, Perez, D'Antonio, Perez, Arcangeli, Cupelli, & Mucci, 2014; Mayhew, Stuttard, & Beresford, 2021; Rathore, Rana, & Chadha, 2022), il punteggio finale andrà da 0 a 12.

- ***Satisfaction with Life Scale*** (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985): si tratta di una scala per valutare la soddisfazione generale della vita e una componente soggettiva della qualità della vita. Non si riferisce a settori specifici come la salute o le finanze, ma consente alla persona di valutare queste dimensioni in modo indipendente e soggettivo. Lo strumento è composto da 5 item su una scala Likert a 5 punti, da 1 = *fortemente in disaccordo* a 5 = *fortemente d'accordo*. Esempi di item sono: "*Sono soddisfatto della mia vita*" e "*Se potessi vivere di nuovo la mia vita, non cambierei quasi nulla*".

GIUSTIFICAZIONE TEORICA DELLA SCELTA DI QUESTE SCALE

I cambiamenti che hanno caratterizzato la sfera lavorativa negli ultimi 30 anni hanno portato ad un mutamento significativo di quelle che sono le richieste che vengono poste ai/alle lavoratori/lavoratrici; tali modifiche hanno, inoltre, contribuito ad un significativo aumento di fenomeni, quali ad esempio rischi psicosociali ed episodi di discriminazioni, violenze e molestie, in relazione agli ambienti lavorativi (Adams-Prassl, Huttunen, Nix, & Zhang, 2024).

Ciò può comprendere forme più sottili e silenziose, forme disciplinari (es. lettere di richiamo ingiustificato), forme logistiche (es. trasferimenti in sedi periferiche, scomode e lontane dagli affetti) forme mansionali (es. affidare compiti al di sotto delle sue competenze) e forme paradossali (es. quando si affidano compiti superiori alle capacità con la speranza che la persona sbagli) (La Torre, Sestilli, Iavazzo & Mannocci, 2017).

In tal senso, il 21 giugno 2019 la Conferenza del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n.206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro.

La Convenzione promuove un'ampia protezione contro violenza e molestie, e richiede che tutti i suoi aspetti integrino la prospettiva di genere e che prestino un'attenzione particolare a coloro che sono più vulnerabili o che si trovino in situazioni di maggiore vulnerabilità.

Nello specifico, la Convenzione n.190 e la Raccomandazione n.206 si articolano su tre pilastri principali: protezione e prevenzione – verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento – orientamento, formazione e sensibilizzazione (ILO, 2020).

Dal punto di vista della letteratura in ambito psicologico, va sottolineata una **carenza di ricerche relative alla presenza e al ruolo delle donne nei diversi Ordini Professionali**. Benché siano effettivamente molti gli Ordini Professionali (nazionali e locali) che indicano sul proprio sito internet la presenza di un Comitato per le Pari Opportunità, sono pochi gli organi davvero attivi: spesso, le pagine relative ai Comitati si limitano a indicare in maniera sintetica obiettivi di lavoro di tipo generale, senza una progettualità definita.

A partire da questo, in linea con la letteratura, risulta pertanto fondamentale identificare le cause di questi fenomeni, i fattori di rischio della popolazione lavorativa e i meccanismi alla base di esso (Dassisti, Stufano, Lovreglio et al., 2020).

Per questo motivo, risulta importante tenere in considerazione il ruolo che le caratteristiche socio-anagrafiche (quali il genere e l'età) e gli atteggiamenti (come ad esempio il sessismo benevolente e ostile) rappresentano.

Ad esempio, risulta centrale studiare i modelli di mascolinità e femminilità che nel contesto sociale rivestono una funzione normativa, al punto che chi trasgredisce le norme sociali relative al proprio genere rischia di subire ritorsioni di tipo violento, quali discriminazione, bullismo e ostracismo (Huang & Yuan, 2024).

In aggiunta, in tale scenario – contraddistinto da molteplici complessità – **può essere utile fare riferimento al paradigma del Life Design (Savickas, 2009), nato come risposta alla serie di rapidi cambiamenti sociali e culturali che hanno avuto un forte impatto sulla vita delle persone del ventunesimo secolo.**

Esso permette l'abbandono di prospettive di analisi prettamente lineari ed individuali, in favore di concezioni maggiormente "circolari" e contestuali. Gli obiettivi individuati da questa cornice teorica, all'interno dello specifico contesto sono rivolti al **potenziamento delle capacità di prevedere i cambiamenti ed il proprio futuro in contesti stocastici, trovare dei modi per soddisfare le proprie aspettative e supportare gli individui nei processi di ri-costruzione e co-costruzione delle loro traiettorie personali e/o professionali (Nota, & Rossier, 2015).** Nella prospettiva del Life Design, particolare enfasi viene data a dimensioni molto importanti quale, ad esempio, la soddisfazione di vita. **Tali valori costituiscono la guida e lo strumento per affrontare situazioni sia emergenziali sia strutturali e coinvolgono l'individuo in modo integrale, richiamandolo all'utilizzo di componenti cognitive, affettive e comportamentali assimilabili al concetto di capitale psicologico.**

Utilizzando queste scale, infatti, ci si aspetta che emergano risultati

significativi che mettano in luce aspetti utili per progettare interventi di empowerment in ottica preventiva, rispetto a episodi di discriminazioni, malessere e violenza nei luoghi di lavoro, favorendo così equità di genere.

AFFIDABILITÀ DELLE SCALE

Per verificare l'attendibilità, ovvero la riproducibilità nel tempo, a parità di condizioni e dei risultati ottenuti, è stato utilizzato un indice statistico definito *Alfa di Cronbach*. In genere, da un punto di vista statistico è da considerare soddisfacente un valore relativo all'*Alfa di Cronbach* superiore a 0,65.

Ognuna delle scale, come osservabile dalla tabella sottostante, risulta avere un punteggio soddisfacente, tale da garantirne l'affidabilità.

	<i>Alfa di Cronbach</i>
ASI_B	0,91
ASI_H	0,94
AMI_B	0,94
AMI_H	0,90
SJ_gender	0,69
<i>Short Negative Act Questionnaire (S-NAQ)</i>	0,87
<i>General Health Questionnaire (GHQ)</i>	0,78
<i>Satisfaction with Life Scale</i>	0,88

Relazione tra le scale di atteggiamento e il genere dei/delle rispondenti

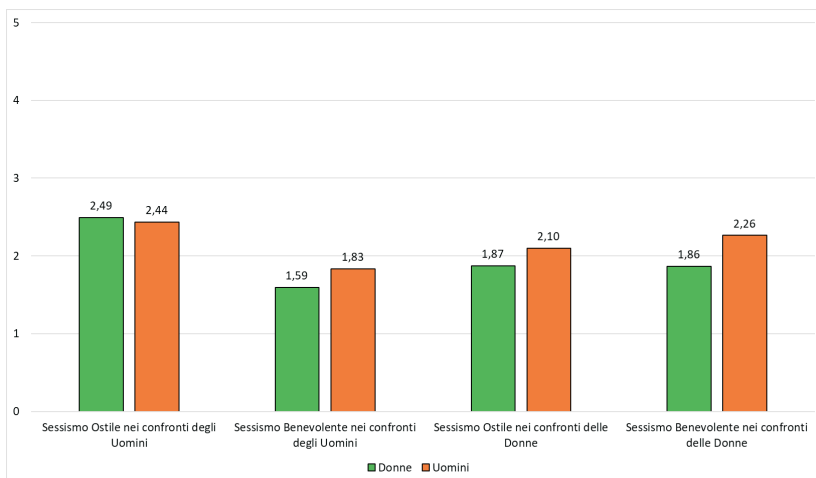
Analizzando la **relazione tra le scale di atteggiamento e il genere dei/delle rispondenti** emergono differenze significative tra i punteggi medi dei due generi (*grafico 41*), in particolare:

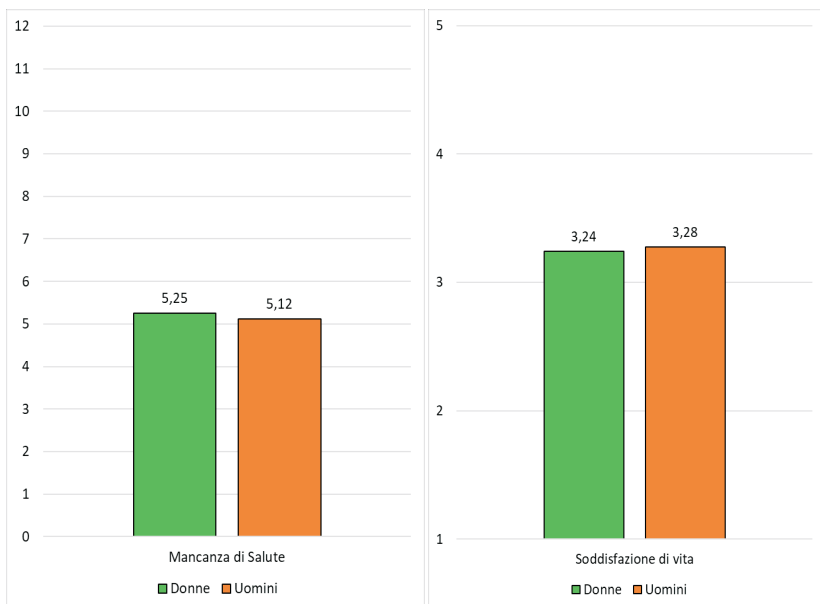
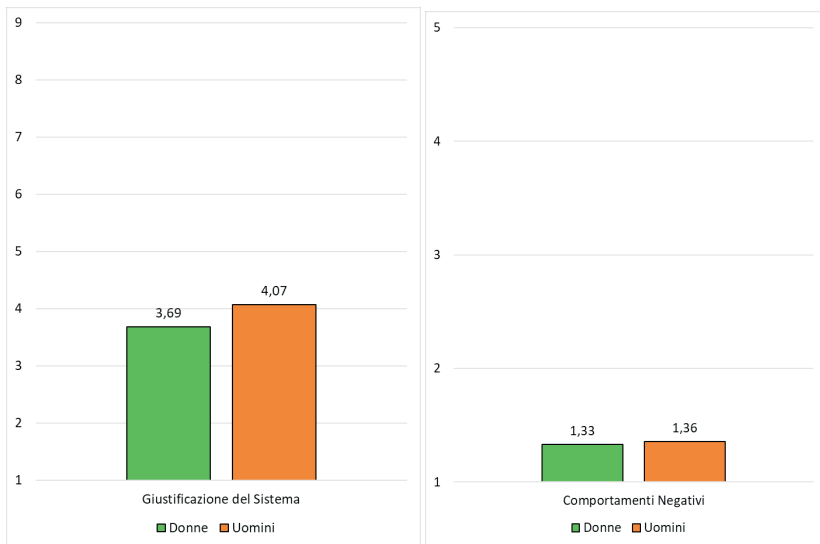
Gli uomini mostrano, rispetto alle donne, una media più alta nei livelli di Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne e degli Uomini, Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne e Giustificazione del Sistema Rispetto al genere.

Ciò significa che gli uomini tenderanno maggiormente a considerare le donne sia come creature fragili (sessismo benevolente), sia come manipolatrici (sessismo ostile), allo stesso tempo tenderanno a considerare gli altri uomini come creature bisognose delle cure femminili (sessismo benevolente) e a sostenere e difendere maggiormente le norme sociali esistenti più di quanto facciano le donne (System Justification - Gender).

Le donne mostrano, rispetto agli uomini, una media più alta nella Mancanza di Sintomi di Salute. Ciò significa che le donne tenderanno maggiormente riportare maggiori malesseri nel contesto professionale. **Non ci sono invece punteggi significativamente differenti per quanto riguarda i livelli di Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini, tendenzialmente alti, e Soddisfazione di Vita, tendenzialmente medio bassi.**

Grafico 41: Valori medi delle scale in base al genere





Cluster Analysis

Al fine di **suddividere il campione in gruppi e profili (*cluster*) con modalità di risposta simile** è stata utilizzata la Cluster Analysis. Da questa analisi sono emersi quattro gruppi/profili:

Profilo di Basso Sessismo	Profilo di Medio-Basso Sessismo	Profilo di Medio-Alto Sessismo	Profilo di Molto Alto Sessismo
<ul style="list-style-type: none"> • Tendenza inferiore a svalutare donne e uomini con visione stereotipate; • Tendenza medio-alta ad accettare le norme sociali, non volendole cambiare; • Bassa presenza di Comportamenti Negativi Subiti; • Maggiore Soddisfazione di Vita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visione leggermente più negativa e stereotipata di uomini e donne; • Minore tendenza a giustificare l'ordine attuale delle cose, sentendo in misura maggiore la necessità di cambiare il funzionamento del contesto contemporaneo; • Bassa presenza di Comportamenti Negativi Subiti; • Minore Soddisfazione di Vita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendenza medio-alta a svalutare donne e uomini; • Tendenza medio-alta a giustificare l'ordine attuale delle cose, sostenendo che le norme sociali devono rimanere così come sono; • Bassa presenza di Comportamenti Negativi Subiti; • Media Soddisfazione di Vita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visione particolarmente negativa e stereotipata di uomini e donne; • Elevata tendenza a giustificare l'ordine attuale delle cose, sentendo in misura maggiore la necessità di difendere le regole e il funzionamento del contesto contemporaneo; • Bassa tendenza riconoscere la presenza di Comportamenti Negativi Subiti; Media Soddisfazione di Vita.

ANALISI QUALITATIVA DEI COMMENTI

ANALISI QUALITATIVA DELLE RISPOSTE APERTE ALLA SEZIONE COMMENTI

Al termine della compilazione del questionario, è stato predisposto uno spazio dedicato alla raccolta di eventuali commenti da parte dei/delle partecipanti. Al fine di promuovere esclusivamente contributi volontari, una parentesi sottostante la domanda ribadiva che la risposta era facoltativa. Il quesito posto, che prevedeva una risposta aperta, è stato enunciato con la formulazione seguente:

- *Eventuali Commenti (questa domanda è facoltativa):*

Questa dicitura, di natura neutrale, è stata utilizzata al fine di non fornire degli spunti impliciti per la compilazione della risposta ed evitare, conseguentemente, possibili fenomeni di distorsione del contenuto spontaneo portato dai/dalle rispondenti.

Su un totale di 5103 questionari completati, 388 partecipanti (7,6% di tutti i/le partecipanti) hanno deciso di lasciare un commento. Le risposte riportate hanno mostrato una lunghezza variabile (da un minimo di una singola parola per risposta a un massimo di 229 parole).

Il contenuto complessivo delle risposte fornite, al fine di comprendere e sistematizzare i contenuti emersi, è stato sottoposto al metodo dell'**analisi tematica, metodologia che si basa sulla ricerca di tematiche emergenti dai dati e considera il linguaggio come costitutivo di significati e la costruzione dei significati come l'"esito di processi sociali"**. Il seguente studio è stato ispirato dalle caratteristiche metodologiche discusse da Braun & Clarke nell'articolo: *Using thematic analysis in psychology* (Braun, & Clarke, 2006).

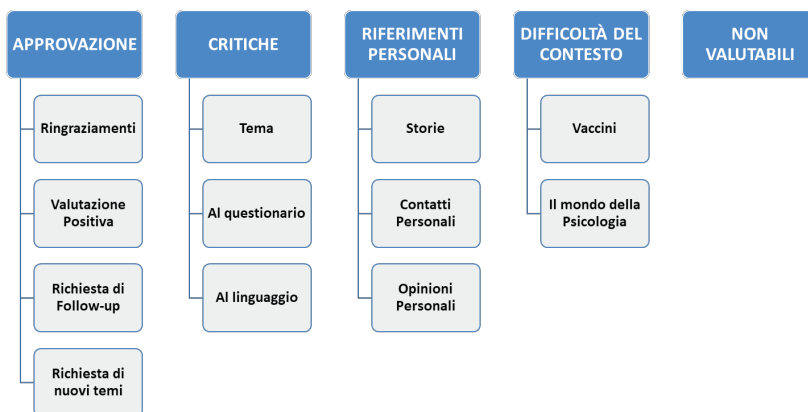
La procedura, che si basa sulla comprensione del contenuto linguistico espresso dai partecipanti inteso come processo di costruzione di significato, prevede diversi passaggi.

Inizialmente una fase di **familiarizzazione** con i dati, ovvero una lettura approfondita e ripetuta del materiale, ha permesso di entrare in confidenza con la varietà dei contenuti delle risposte.

A questa, è seguita una seconda fase in cui si è cercato di stabilire quali fossero i **temi principali** esplicitamente espressi dai rispondenti,

individuare i concetti ricorrenti più frequenti e, conseguentemente, realizzare delle "etichette verbali" capaci di identificare degli aspetti di similarità fra le risposte. Infine, è stata realizzata una **sistematizzazione delle etichette assegnate in categorie**, ovvero, sono stati stabiliti dei raggruppamenti concettuali sovraordinati capaci di raccogliere insieme più etichette aventi concetti di riferimento analoghi.

Grazie a questa metodologia è stato possibile sintetizzare il contenuto espresso dai rispondenti in **5 categorie principali**. Esse raccolgono un totale di **12 etichette**.



La **prima categoria** è stata nominata: "**Approvazione**". Essa riunisce tutte quelle tipologie di etichette che hanno espresso il loro sostegno a favore dell'iniziativa proposta. Al suo interno sono state raggruppate 4 etichette:



Ringraziamenti

è stata assegnata l'etichetta "Ringraziamenti" quando il contenuto delle risposte esprimeva ringraziamenti nei confronti del progetto rivolte ai ricercatori, all'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe oppure ringraziamenti generici.

Esempi:

"Grazie per questa indagine!" (Commento N°278)

"Buon Lavoro e Grazie" (Commento N°340)

"Comunque grazie per coinvolgerci in queste ricerche e buon lavoro" (Commento N°206)

"Grazie mille per questo lavoro e per averci fatto riflettere su queste problematiche" (Commento N°284)

Valutazione Positiva

è stata assegnata l'etichetta "Valutazione Positiva" quando il contenuto delle risposte valutava positivamente e in modo esplicito, il questionario o il progetto.

Esempi:

"Molto interessante il questionario. Finalmente l'ordine sta affrontando il Tema delle Pari Opportunità" (Commento N°145)

"È bello sapere che il mio ordine si occupa di questi temi e spero che sia sempre più così" (Commento N°287)

"Interessante!" (Commento N° 213)

Richiesta di Follow Up

è stata assegnata l'etichetta "Richiesta di Follow Up" quando il contenuto delle risposte rifletteva l'esigenza dei partecipanti di ricevere i risultati della ricerca, avere approfondimenti o ottenere notizie sul lavoro in corso.

Esempi:

"Vi prego di dare massima diffusione alla pubblicazione dei risultati. Quando è prevista? Cordiali saluti" (Commento N°14)

"SAREBBE INTERESSANTE AVERE IL REPORT DELLE MIE RISPOSTE E SOPRATTUTTO QUELLE DEL SONDAGGIO" (Commento N°64)

Richiesta di nuovi temi futuri

è stata assegnata l'etichetta "Richiesta di Nuovi Temi" quando il contenuto delle risposte rifletteva il desiderio di ampliare ulteriormente la ricerca e proseguire nel lavoro, proponendo nuovi aspetti e tematiche.

Esempi:

"Approfondirei meglio l'impatto psicologico che subiscono gli psicologi/e nei luoghi di lavoro in merito ai pregiudizi che in Italia sono ancora molto presenti e con i quali fare i conti" (Commento N°352)

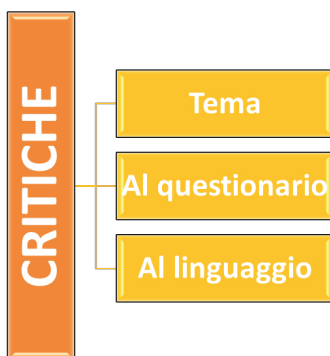
"La prossima volta aggiungete una domanda sulla discriminazione verso chi non ha figli" (Commento N°379)

"Sarebbe interessante vedere il collegamento tra genere e opportunità di guadagn." (Commento N° 338)

"Mi sarei aspettata qualche domanda in più sulla percezione dell'utenza in base al genere" (Commento N° 152)

"Mi piacerebbe se l'Ordine potesse focalizzarsi sulla discriminazione che subiscono i nostri utenti per genere, orientamento sessuale e identità di genere" (Commento N° 156)

La **seconda categoria** è stata nominata: "**Critiche**". Essa riunisce tutte quelle tipologie di etichette che hanno formulato delle critiche nei confronti del questionario. Al suo interno sono state raggruppate 3 etichette:



Critiche al Tema

È stata assegnata l'etichetta "Critiche al Tema" quando il contenuto delle

risposte prevedeva dichiarazione circa il superamento delle Tematiche di Genere, considerate un tema antico e, quindi, non più interessante da un punto di vista di ricerca.

Esempi:

"BASTA CON QUESTE DOMANDE SEPARATIVE!!! NON È QUESTIONE DI SESSO CHE PUÒ FARE LA DIFFERENZA!!!" (Commento N°345)

"Trovo che il mondo non abbia proprio bisogno di attenzionare in modo inverosimile il sesso. Una vita non è il proprio sesso, tantomeno la felicità ed il valore insito. Particolarmente noi psicologi dovremmo attenzionare ciò che è veramente importante, che è altrove rispetto a questo" (Commento N° 370)

"Ritengo pericoloso ideologizzare la figura della donna e il discorso gender. Ritengo importante rimanere in contatto con la realtà: a volte si rischia di aprire la mente a tal punto che il cervello cade fuori..." (Commento N°67)

Critiche al Questionario

È stata assegnata l'etichetta "Critiche al Questionario" quando il contenuto delle risposte prevedeva osservazioni specifiche dirette ad alcuni aspetti tecnici degli item, a opinioni riguardo negligenze lessicali, alla mancanza ipotizzata di item che rispecchiano delle configurazioni specifiche di risposta. Inoltre, quando il contenuto delle risposte prevedeva osservazioni dirette alla lunghezza, alla difficoltà, o altre forme generiche di critica nei confronti del questionario, dei suoi item, della ricerca, oppure riferimenti a possibili negligenze teoriche dedotte dal questionario.

Esempi:

"Un po' lunghetto il questionario" (Commento N°21)

"I primi 3/4 set di domande accordo/disaccordo su stereotipi uomo/donna sono troppo generalizzati (la tendenza è a rispondere "come pensa la massa della massa" (Commento N°348)

"Alcune domande sono poco chiare come quella sul rischio. 1. Cosa si intende per rischio?" (Commento N°360)

"Il questionario sulla percezione del ruolo della donna mi è sembrato pieno di stereotipi" (Commento N°230)

Critiche al Linguaggio

È stata assegnata l'etichetta "Critiche al Linguaggio" quando il contenuto delle risposte faceva riferimento a un linguaggio non inclusivo.

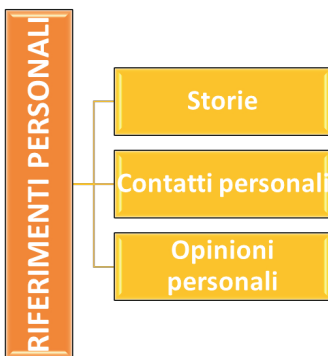
Esempi:

"Alcune parti del questionario sono di un sessismo spiacevole: l'uso dei nomi collettivi, uomo e donna, induce stereotipi" (Commento N°355)

"L'Ordine utilizzi la dizione al femminile: per es. La Presidentessa" (Commento N°387)

"già la premessa iniziale che "per ragioni di chiarezza e leggibilità" voi pretendiate di parlare di parità di genere con un linguaggio esclusivamente etero mi sembra un segnale estremamente preoccupante" (Commento N°52)

La **terza categoria** è stata nominata: "**Riferimenti Personali**". Essa riunisce tutte quelle tipologie di etichette che hanno fatto riferimenti agli attributi personali dei rispondenti. Al suo interno sono state raggruppate 3 etichette:



Storie

è stata assegnata l'etichetta "Storie" quando il contenuto delle risposte rifletteva le esperienze di vita, i fatti e gli eventi autobiografici che i rispondenti hanno espressamente esplicitato.

Esempi:

"Nella mia esperienza lavorativa l'essere donna è stato chiaramente discriminante" (Commento N°136)

"Attualmente non subisco discriminazioni perché ho subito un demansionamento" (Commento N°348)

"Sono diventata libera professionista dopo aver lasciato un'istituzione per continuo mobbing e atteggiamento sessista da parte del mio superiore dirigente psicologo" (Commento N°51)

"Vivo sola coi miei bambini" (Commento N°4)

"Sono incinta e ho avuto difficoltà a trovare lavoro. Attualmente sono disoccupata e frequento il primo anno di scuola di specializzazione in Psicoterapia" (Commento N° 46)

Contatti personali

è stata assegnata l'etichetta "Contatti personali" quando esplicitamente i/le partecipanti hanno lasciato i propri contatti per essere successivamente contattati.

Esempi:

"riuscite a mettermi in contatto col Presidente CNOP Grazie dott. XXXXXXXX MAIL – NUMERO DI TELEFONO" (Commento N°66)

Opinioni Personali

è stata assegnata l'etichetta "Opinioni personali" quando il contenuto delle risposte rifletteva le considerazioni, i punti di vista, i pareri e i pensieri dei rispondenti con riferimento a un tema specifico o a una riflessione squisitamente soggettiva.

Esempi:

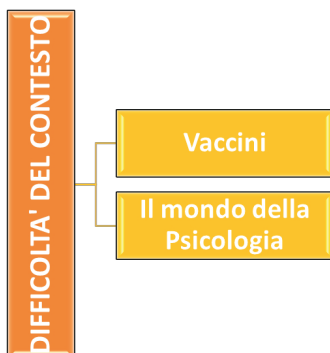
"Trovo altamente discriminatorio che l'ENPAP mi obblighi versare la quota di solidarietà necessariamente per le colleghe in stato di gravidanza" (Commento N°27)

"Purtroppo, quando noi donne siamo in stato di gravidanza, dobbiamo necessariamente rinunciare a delle opportunità e questo incide sull'aspetto economico e di carriera. [...] Da questo punto di vista non credo potrà mai esserci parità di opportunità e capisco anche le donne che decidono di non fare figli per realizzarsi nella loro carriera" (Commento N°118)

"Penso che la vera Pari Opportunità passi dalla valorizzazione delle differenze non dalla negazione delle stesse. Servirebbero più servizi per coniugare tempi di lavoro e tempi di vita" (Commento N°98)

La **quarta categoria** è stata nominata: "**Difficoltà del Contesto**". Essa riunisce tutte quelle tipologie di etichette che hanno fatto riferimenti ad aspetti del contesto attuale.

Al suo interno sono state raggruppate 2 etichette:



Vaccini

è stata assegnata l'etichetta "Vaccini" quando il contenuto delle risposte si riferiva in modo diretto alle scelte che sono state intraprese nei confronti del tema "Vaccino", dall'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe o dalle Istituzioni.

Esempi:

"Parlando di discriminazione, vi inviterei a fare un esame di coscienza su come siano stati trattati gli psicologi che, durante il periodo della "vaccinazione" sperimentale obbligatoria" (Commento N°383)

"Trovo peculiare il fatto che l'ordine si spenda così tanto sul tema discriminazione dopo aver aderito pedissequamente ad una politica discriminatoria esercitata sui propri iscritti che hanno esercitato il proprio diritto di scelta sulla questione vaccini" (Commento N°23)

"Belle domande, ma nessuna autocritica su come l'ordine abbia discriminato, in maniera violenta, alcuni iscritti durante la falsa pandemia" (Commento N° 343)

Il mondo della Psicologia

è stata assegnata l'etichetta "Il mondo della Psicologia" quando il contenuto delle risposte descriveva, spiegava, o utilizzava come le

difficoltà che psicologi e psicologhe provano nel contesto attuale e il contributo che possono portare.

Esempi:

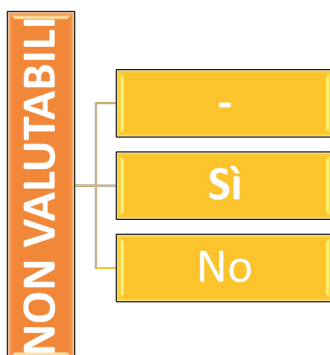
"Come ordine dovremmo fare molto sia nella società che sui colleghi e sulle colleghe per una formazione rispetto all' identità sessuale e alle sue componenti, tra chi identità e ruolo genere" (Commento N°332)

"Se gli Ordini in prima linea non si attivano per creare luoghi di lavoro, situazioni lavorative per noi psicologi ci sarà un senso di precariato e soprattutto di ingiustizia!" (Commento N°61)

"Grandi discriminazioni verso gli psicologi...è stata una lunga battaglia conquistare rispetto e considerazione per i professionisti psicologi" (Commento N°122)

"La scuola di specializzazione è stata di ostacolo alla costruzione di un assetto di vita adulto. Ora che ho concluso mi sento serena nel pensare al resto. È triste però sentire di essere economicamente indipendente e sentire di potersi dedicare alla vita privata a 38 anni" (Commento N° 190)

Infine, la **quinta categoria** è stata nominata: "**non Valutabili**". Essa riunisce tutte quelle tipologie di etichette non è stato possibile classificare nelle precedenti.



Esempi:

"-" (Commento N°384)

"No" (Commento N°127)

"Nessuno" (Commento N°132)

LA RICERCA: DAL 2018 AL 2023

Considerando l'importanza e la crescente attenzione per le tematiche inerenti l'equità di genere e la qualità di vita di psicologi e psicologhe, anche **a fronte dei numerosi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni (incremento della povertà, crisi sociale, economica, sanitaria e internazionale), è stato molto interessante e utile osservare - attraverso la lettura dei risultati quantitativi e qualitativi ricavati dalla ricerca del 2018 e quelli dell'anno 2023 - gli impatti che le condizioni attuali hanno avuto sulla comunità professionale.**

In particolare, la ricerca follow-up del 2023 risulta essere un mezzo fondamentale, e di grande valore, al fine di favorire e sviluppare - nella comunità professionale, ma non solo - **una maggiore riflessione rispetto a ciò che è accaduto negli ultimi anni e che ha contribuito, o in parte ostacolato, il raggiungimento delle Pari Opportunità.** Il follow-up, infatti, è da considerarsi uno strumento valido per **porre nuove domande - o vecchie domande con nuove forme - e aprire nuove discussioni e fronti di cambiamento per il raggiungimento dell'equità di genere per tutti e tutte.**

Attraverso l'identificazione di nuovi fenomeni, nuovi bisogni, o nuove espressioni e forme di vecchi fenomeni, è possibile costruire nuovi interventi per un cambiamento che sia attuale, ma anche futuro, sostenibile ed efficace.

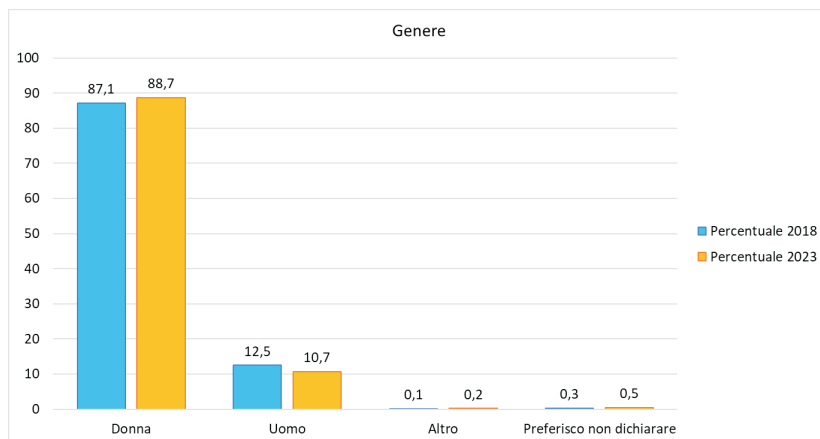
Con questo lavoro, come già accennato in precedenza, **non si ha l'obiettivo di una valutazione né dei processi, né tanto meno di giungere a uno studio sistematico sugli esiti degli interventi già introdotti, ma si intende esclusivamente monitorare alcuni aspetti del percorso intrapreso per il raggiungimento dell'equità per tutti e tutte.**

Esito secondario risulta quello di finalizzare le energie a un miglioramento degli interventi futuri, ma anche a una nuova valutazione dei bisogni per poter accedere ai servizi territoriali e alle formazioni ad hoc. La comparazione tra le due ricerche, quindi, deve considerarsi un'opportunità per il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe, per gli Ordini territoriali, ma anche per i e le singole rispondenti.

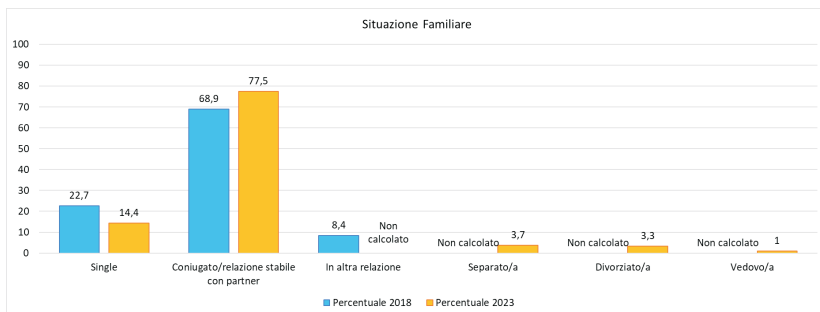
Nella sezione che segue verranno quindi illustrati alcuni aspetti che possono essere considerati maggiormente trasversali e **simili** tra le due ricerche, oppure **specifici** di uno dei due gruppi.

Le caratteristiche socio-anagrafiche

A partire dai dati che riguardano la descrizione socio-anagrafica, è stato possibile rilevare come i/le partecipanti - sia dell'indagine del 2018 che di quella del 2023 abbiano degli aspetti socio-anagrafici di similitudine. **Per quanto riguarda il genere, ad esempio, emerge come in entrambe le ricerche la maggior parte delle rispondenti sia di genere femminile**, con l'88,7% dei questionari compilati da donne nell'anno 2023 e l'87,1% nel 2018. In entrambi i casi (2018 e 2023), la maggior parte della restante parte dei compilatori si dichiara uomini: il 12,5% per il 2018 e il 10,7% nel 2023. Le categorie "altro" e "preferisco non dichiarare" in entrambi i casi sono scelti da meno dell'1%.



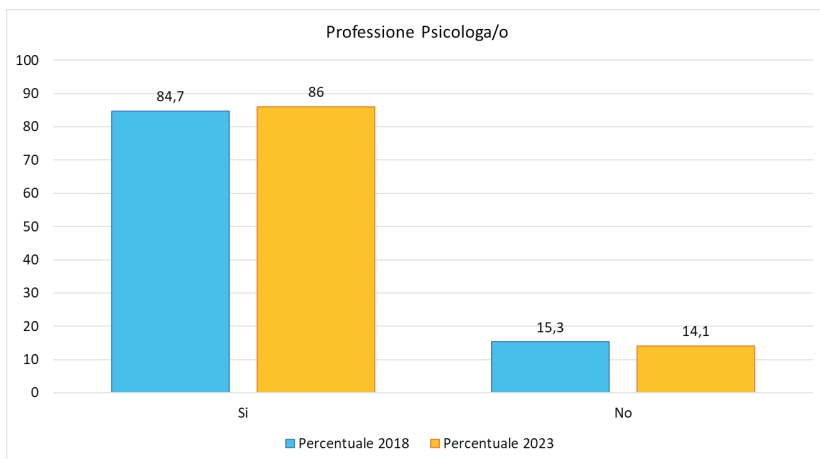
Un ulteriore aspetto che potrebbe essere considerato di similitudine **riguarda la situazione familiare**: in entrambi i campioni, infatti, la **maggior parte risulta in una relazione stabile, seguito dalle persone single**. Va sottolineato che, nel questionario 2023 è stata considerata un'evoluzione nella formulazione della domanda: in quella versione, infatti, sono presenti le opzioni "separati/e", "divorziati/e" e "vedovi/e", non richieste nel 2018.

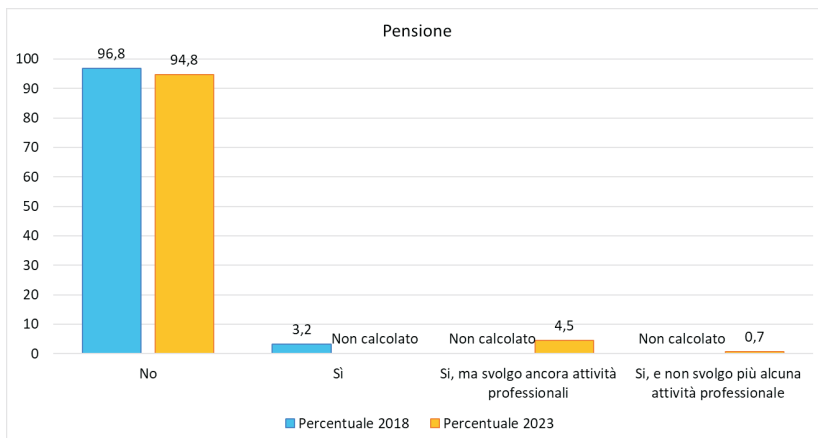


Il contesto lavorativo

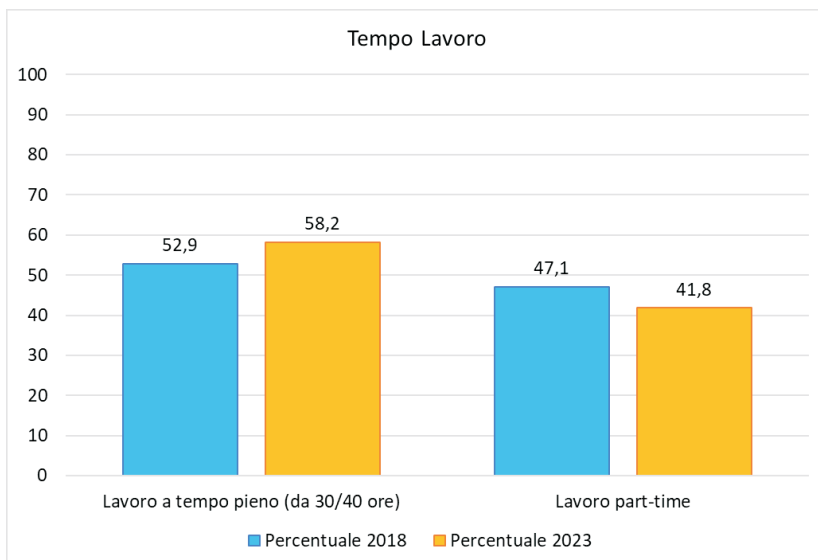
Il campione di rispondenti del 2018 e quello del 2023, inoltre, dimostra di essere per la **maggior parte composto da persone che esercitano la professione di psicologo/a o di dottore/dottoressa in tecniche psicologiche.**

Più dell'84,7% in entrambi i casi, svolge questa professione; inoltre, in entrambi i casi **meno del 5% dei rispondenti è attualmente in uno stato di quiescenza.**

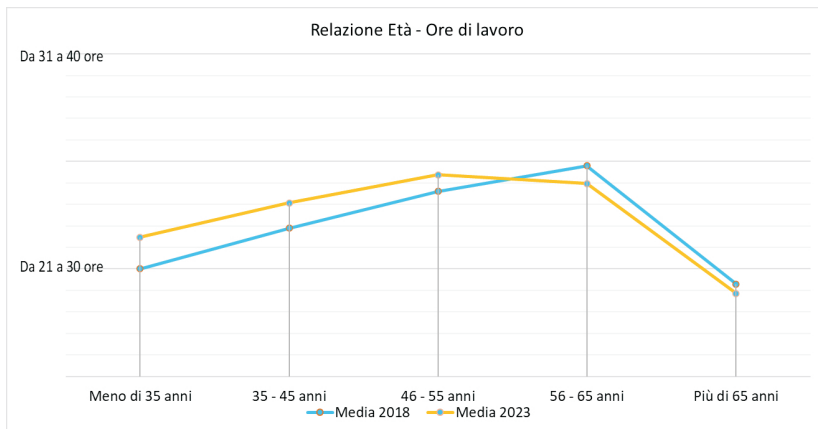




In entrambi i campioni, la scelta di un **lavoro part-time ha riguardato tra il 42% e il 47% circa dei/delle rispondenti al questionario**, mentre in entrambi i casi la maggior parte delle persone ha una distribuzione full time con circa 30/40 ore settimanali (il 58,2% nel 2023 e il 52,9% nel 2018). In entrambi gli anni - 2018 e 2023 - si osserva, quindi, come la maggior parte del campione si dedichi professionalmente all'attività per un "tempo pieno".



Inoltre, sia per quanto riguarda il 2018, sia il 2023, emerge una **connessione tra l'età dei e delle partecipanti e le ore di lavoro medie settimanali: all'aumentare dell'età aumentano anche le ore di lavoro**, ad eccezione di coloro che hanno più di 65 anni che, con la pensione, diminuiscono l'attività professionale.

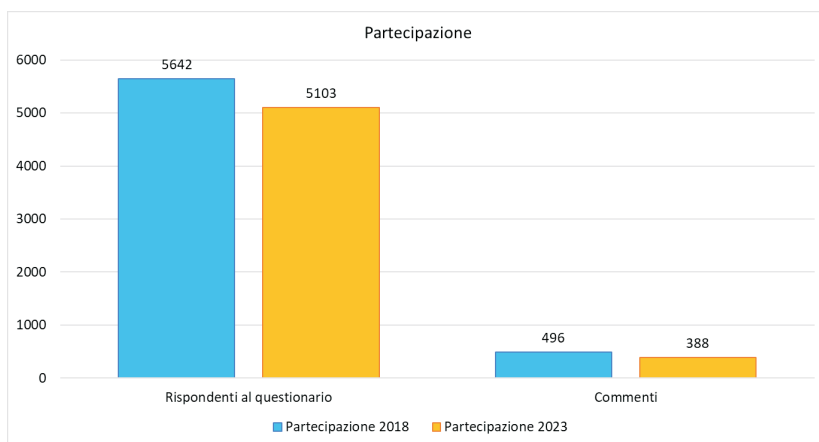


L'interesse per il tema

La **numerosità dei/delle partecipanti** che hanno preso parte ad entrambe le indagini, anche a distanza di anni, e la **frequenza dei commenti qualitativi volontari forniti** - inseriti in una parte finale specifica del questionario - possono essere elementi da prendere in considerazione come indicatori di una manifestazione di interesse nei confronti del tema delle Pari Opportunità e dell'equità di genere, in particolare per la professione psicologica. Nello specifico, il primo elemento citato e su cui è importante prestare attenzione è **l'elevato numero di persone che hanno risposto al questionario in maniera completa e valida. In particolare, per l'anno 2023 i/le rispondenti sono stati/e 4,7% (nel 2018 il 5,2%) corrispondente a tutti gli iscritti e a tutte le iscritte all'Ordine degli Psicologi e delle Psicoghe** nelle diverse regioni italiane. Una partecipazione così elevata può essere considerata manifestazione di interesse rispetto ai temi portati e alla loro rilevanza all'interno del mondo attuale e della professione esercitata.

Inoltre, un secondo elemento importante è stata la **raccolta di numerosi commenti facoltativi che diversi/e partecipanti hanno lasciato (7,6% nel 2023 e 8,8% nel 2018)** dando un valore aggiunto al dato quantitativo ed esprimendo il punto di vista sulle molteplici tematiche emerse nell'indagine. Tutto ciò è stato connotato anche da qualche critica - la maggior parte "costruttiva" - unita da ringraziamenti espliciti ed incoraggiamenti.

Questi dati sono stati raccolti nella sezione "Analisi qualitative" per l'anno 2023, precedentemente descritta e su cui si sono evidenziate similarità nei contenuti con l'anno 2018. I/le partecipanti hanno voluto, in **entrambe le ricerche, dare voce a loro stessi/e condividendo i loro pensieri e posizioni sul tema dell'equità di genere e delle Pari Opportunità** evidenziando, infine, come questo aspetto sia rilevante per l'attività professionale quotidiana di psicologi e psicologhe e per la loro progettualità futura, in termini anche di "scelte da compiere" per se stessi/e.



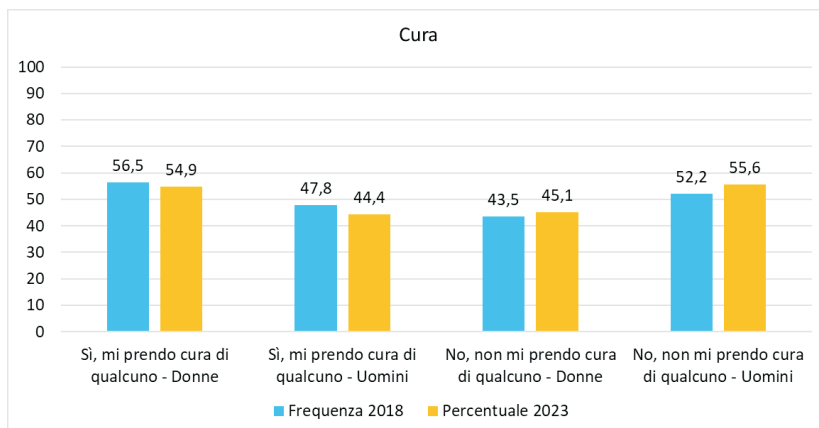
Progettualità professionale

La **progettazione professionale** per psicologhe (di genere femminile) **risulta inficiata** dalla presenza di **molteplici forme di barriere professionali legate al genere, unite ad altrettante difficoltà associate al contesto socio-economico in cui vivono e operano**. I dati emersi confermano la presenza, in entrambe le ricerche, di stereotipi di

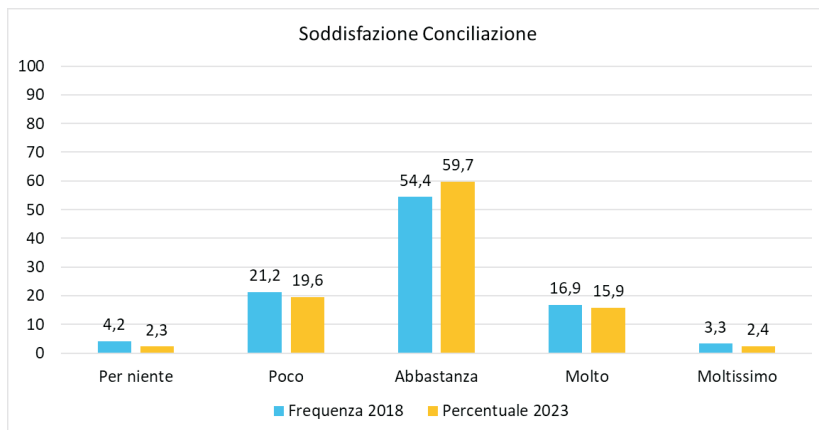
genere, differenza salariale tra uomini e donne (Gender Pay Gap: Eurostat, 2008), difficoltà di conciliazione tra vita professionale e privata (Suk, 2010) e discriminazioni di genere. Complessivamente i dati sembrano confermare che la progettazione e lo sviluppo professionale delle donne sia maggiormente ostacolato da diverse tipologie di barriere, esterne e interne.

Per barriere interne si fa riferimento ai **conflitti multiruolo e il conflitto famiglia lavoro**, connesso in particolare al **lavoro di cura**, spesso associato unicamente alle persone di genere femminile. Nel dettaglio, le maggiori difficoltà sono quelle che riguardano la **conciliazione tra compiti e responsabilità lavorative e familiari**. Nonostante statisticamente negli ultimi anni le differenze tra uomini e donne circa il carico di lavoro domestico siano diminuite, rimane una differenza consistenza tra il diverso apporto che viene richiesto a uomini e donne. Si parla infatti di tripla presenza delle donne, impegnate nel lavoro di cura, della casa e di cura di figli e figlie, genitori anziani e nella loro professione (De la Rica, Gorjón, & Quesada, 2020).

A questo riguardo, osservando i dati sia del 2018 sia del 2023, emerge come anche all'interno della comunità di psicologi e psicologhe **le donne sono coloro che si occupano di più di prendersi cura di qualcuno/a** (56,5% nel 2018 e 54,9% del 2023); in particolare prendendosi cura dei/delle propri/e figli/e (35,4% nel 2018; 37,4% nel 2023), genitori e partner (18,6% e 18,7% nel 2018; 19,8% e 14,7% nel 2023).



Nonostante la presenza di questi aspetti legati alla cura, emerge come **le donne sia nel 2018, sia nel 2023 si riconoscono complessivamente soddisfatte della propria conciliazione tra vita professionale e vita personale**. In entrambe le indagini, più del 50% si dichiara abbastanza soddisfatta, più del 15% molto soddisfatta.



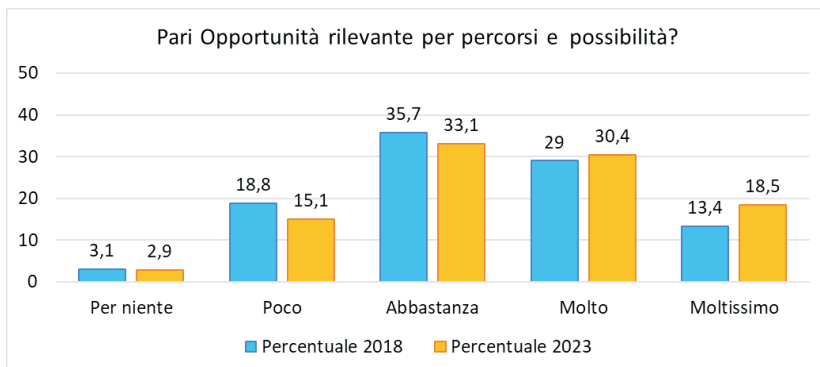
A questi aspetti si aggiunge che **i progetti di genitorialità portano spesso le donne a dover rinunciare al proprio percorso professionale e alla propria carriera**, con ripercussioni a livello sia personale, sia economico e sociale (Burke, Koyuncu & Wolpin, 2012). Oltre alle barriere interne, esistono quelle denominate barriere esterne, che fanno riferimento alle discriminazioni e alla **presenza di stereotipi professionali di genere** (Betz, 2006).

Gender equity e Pari Opportunità

Le Pari Opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

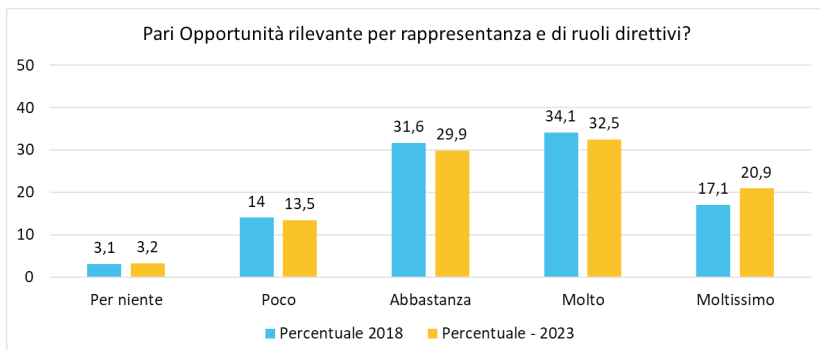
La maggior parte dei/delle partecipanti considera le Pari Opportunità come abbastanza rilevanti in termini di percorsi e

possibilità professionali (il 33,1% nel 2023 e il 35,7%, nel 2018), mentre il 30,4% dei/delle rispondenti per l'anno 2023 e il 29% l'anno 2018 le considera "molto rilevanti".

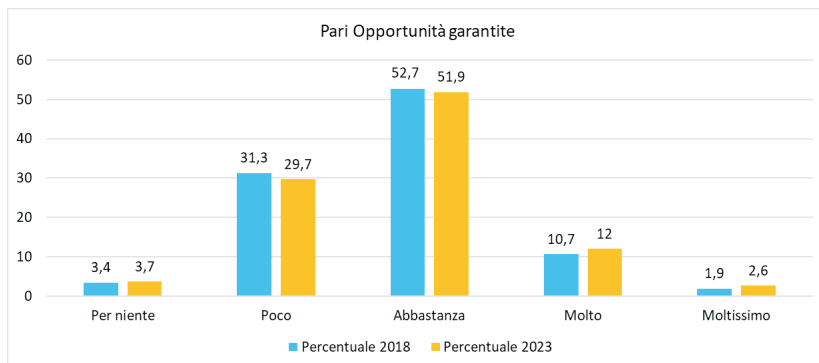


Lo stesso processo è avvenuto anche per quanto riguarda il **riconoscimento delle Pari Opportunità come utili in termini di rappresentanza e ruoli apicali.**

Le percentuali, sia nel 2018 sia nel 2023, sono tutte a favore della rilevanza del tema nella direzione di un aumento della rappresentanza femminile all'interno di ruoli direttivi. Infatti, questo dato in riferimento ai ruoli apicali volge a sfavore di quello femminile: in letteratura sono descritti processi sociali tali per cui **gli uomini sono più frequentemente portati ad assumere incarichi di responsabilità, a discapito dei ruoli manageriali femminili** (Zajczyk, 2007).



Osservando i dati dell'indagine del 2018 con quella del 2023, restano complessivamente **invariate le visioni circa la percezione di garanzia delle Pari Opportunità di genere nella comunità professionale psicologica.**

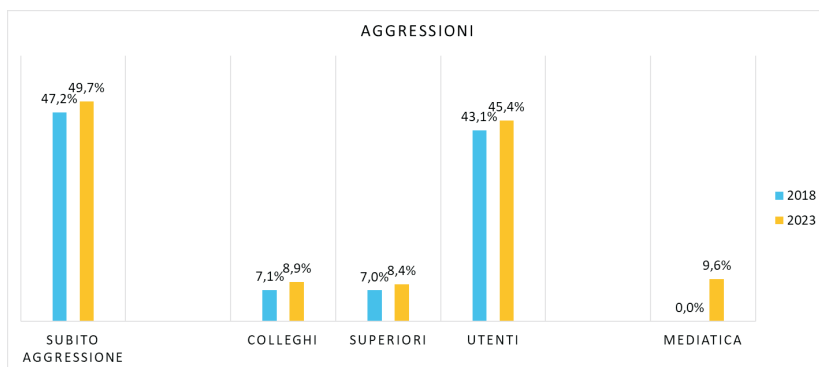


A questo riguardo, risulta importante ricordare la necessità di costruire **obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.** La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro "diversità", **siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano Pari Opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.** Gli obiettivi principali sono **porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.** La strategia persegue il duplice approccio dell'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, combinato con interventi mirati, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersectorialità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Aggressioni

L'aggressione è un atto di violenza esercitata in modo palese nei confronti di qualcuno/a. Si tratta di un comportamento intenzionale e spesso dannoso che ha lo scopo di infliggere danni fisici o dispiacere contro chi la subisce.

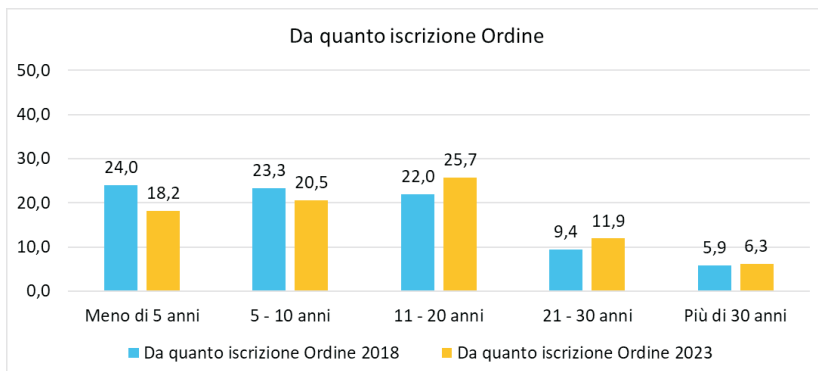
I dati mostrano come **sia per il 2018 sia per il 2023** (rispettivamente il 47,2% e il 49,7%) **tra il 40 e il 50% dei rispondenti totali ha riportato di aver subito episodi di aggressione** (fisica, verbale, comportamenti minacciosi) durante l'esercizio della professione. In particolare, **le aggressioni avvengono soprattutto da parte degli/delle utenti** (il 43,1% dell'intero campione del 2018 e il 45,4% del 2023).



Solo per l'anno 2023 è stato possibile intercettare anche un'altra forma di violenza, non presa in considerazione per l'anno 2018: la **violenza mediatica**: complessivamente il 9,6% di rispondenti ha dichiarato di aver subito questa tipologia di violenza, nella maggior parte dei casi online e tramite social.

Iscrizione all'Ordine

Un primo aspetto di specificità tra le due indagini riguarda una leggera differenza rispetto al numero di anni passati da quando i/le partecipanti si sono iscritti all'Ordine.



La maggior capacità di riconoscere le discriminazioni

La discriminazione si verifica quando una persona viene ingiustificatamente trattata in modo diverso o esclusa da un servizio o da un'opportunità (un lavoro, una casa, una prestazione sociale o sanitaria, un mezzo di trasporto pubblico, ecc.) sulla base di una delle seguenti condizioni: nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e ogni altra condizione personale e sociale (Legge regionale 5/2016, art. 2).

Nell'indagine del 2023 si è osservato come le persone sembrano essere maggiormente in grado di riconoscere la presenza di **discriminazioni, in particolare per quanto riguarda il genere e l'età. Questo dato è coerente con quanto riportato dalla letteratura e dai dati Istat ed Eurostat, le donne sono coloro che, sia nel 2018 sia nel 2023, riportano maggiori discriminazioni di genere.**

A questo riguardo, va ricordato come complessivamente alle donne vengono riconosciute stereotipicamente meno competenze professionali e, per questo, spesso ricevono una minor retribuzione rispetto agli uomini per svolgere lo stesso lavoro o la stessa mansione.

Inoltre, conseguenza dell'attivazione dello stereotipo di genere che riconosce le donne come più in linea con il lavoro domestico e meno con quello esterno al contesto familiare, le donne hanno spesso minori

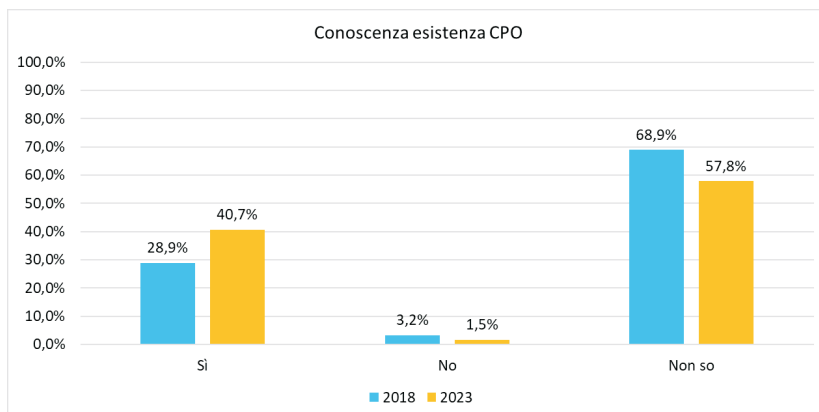
possibilità di avanzamento di carriera, pur a parità di competenza e ruolo professionale.

Questo aspetto risulta coerente con ciò che emerge nel contesto economico e sociale più allargato: in Italia, secondo i dati del Ministero del lavoro e della Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense, si osserva una differenza tra i salari maschili e quelli femminili tra il 15% e il 40%.

Queste differenze sono dovute in particolare a una minor precarizzazione del lavoro maschile, a un maggior lavoro straordinario svolto per lo più dagli uomini sgravati dai compiti di cura familiare; alla percezione di assegni familiari da parte degli uomini; ai premi di produzione che non tengono conto delle differenze di genere nell'impiego delle ore; a stereotipi di genere, che considerano il lavoro femminile di minor valore rispetto a quello maschile (come nel caso, per esempio, dei redditi delle professioniste psicologhe) o che, in generale, ritengono il genere maschile più produttivo di quello femminile.

Comitato Pari Opportunità

Tra gli altri aspetti significati è da evidenziare la **conoscenza dell'istituzione di un Comitato o una Commissione Pari Opportunità - CPO - all'interno del proprio Ordine territoriale.**



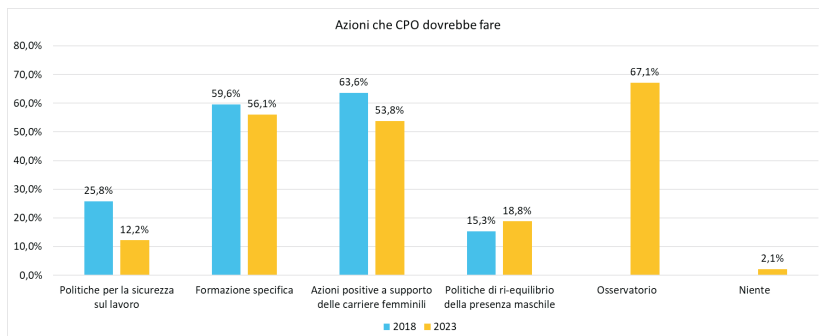
La conoscenza della presenza del Comitato Pari Opportunità è sicuramente molto importante perché, anche tramite il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe, promuove diversi interventi volti ad assicurare Pari Opportunità fra gli iscritti e le iscritte. Il Comitato, nello specifico, svolge i seguenti compiti:

- diffondere all'interno della professione la cultura della parità e dell'uguaglianza anche rappresentativa, anche attraverso pareri consultivi espressi al Consiglio dell'Ordine e ai suoi organismi;
- promuovere e/o svolgere attività di ricerca, analisi e monitoraggio della situazione degli psicologi e delle psicologhe, volte alla promozione di azioni di prevenzione e di contrasto alle discriminazioni;
- diffondere le informazioni sulle iniziative intraprese;
- proporre al Consiglio Nazionale e ai Consigli Territoriali dell'Ordine iniziative di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- promuovere l'inserimento nella formazione e nell'aggiornamento di azioni atte a diffondere e valorizzare pratiche antidiscriminatorie.

Per la realizzazione degli scopi prefissati il Comitato collabora con gli Organismi per le Pari Opportunità dei Consigli territoriali dell'Ordine degli Psicologi e delle Psicologhe, anche partecipando a reti tematiche, nel rispetto dell'autonomia e delle competenze istituzionali dei singoli Organismi; interloquisce con i Comitati di altri Ordini professionali, enti locali, università, con le Consigliere di Parità e con tutti gli organismi pubblici e privati di parità.

Tra tutti gli obiettivi e le azioni sopra elencate, è possibile osservare quali azioni, secondo i/le partecipanti alla ricerca, il CPO dovrebbe fare. In linea con quanto avvenuto nel 2018, risultano elevati i punteggi di **"azioni positive a supporto delle carriere femminili"** (63,3% del 2018 e 53,8% del 2023) e **"formazione specifica"** (59,6% del 2018 e 56,1% del 2023).

Con l'aggiunta del 2023 delle due nuove opzioni "niente" e **"osservatorio"**, si rileva come per quanto riguarda il 67,1% dei/delle rispondenti questa opzione risulta essere – per il 2023 – la più utile e funzionale per prevenire e contrastare le discriminazioni.

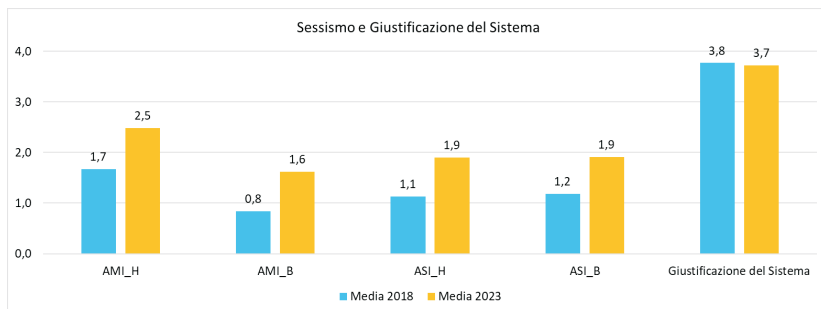


Sessismo

Come anticipato precedentemente, tra gli ostacoli e le barriere allo sviluppo di progettualità personale e professionale, nonché al raggiungimento di benessere per tutti e tutte è possibile annoverare la presenza di stereotipi di genere e diversi livelli di sessismo, ovvero **aspettative relative ai ruoli che uomini e donne dovrebbero assumere, in qualità del loro essere biologicamente maschio e femmina.**

Da un lato, le donne vengono descritte come calorose e premurose - tratti associati ai lavori educativi e di cura - mentre gli uomini competenti e determinati quindi ideali per posizioni di leadership (Clarke, 2020). A partire da quanto emerso dalla ricerca del 2018, **i risultati del 2023 riportano un incremento di tutti i livelli di sessismo (benevolente e ostile, sia nei confronti di uomini sia nei confronti di donne) e la presenza di differenze di genere. Resta, invece, tendenzialmente il variato il livello di "giustificazione del sistema".**

Quello che emerge, quindi, è che psicologi e psicologhe riconoscono maggiormente i **colleghi uomini come bisognosi di cure femminili** (sessismo benevolente nei confronti degli uomini) e **come spesso violenti e aggressivi** (sessismo ostile nei confronti degli uomini). Inoltre, riconoscono **le donne come maggiormente fragili e, quindi, da proteggere** (sessismo benevolente nei confronti delle donne), mentre dall'altro lato vengono riconosciute come **invidiose e manipolatrici** (sessismo ostile nei confronti delle donne).



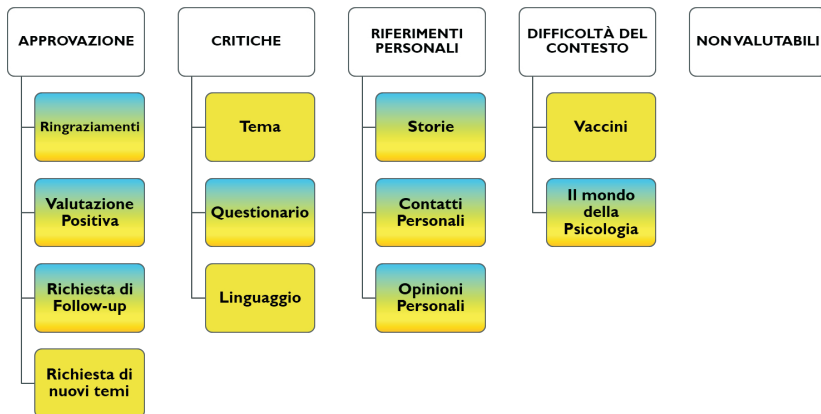
Questi aspetti risultano essere connessi con l'assenza di sintomi di salute e la presenza di malessere, con una minor soddisfazione di vita e con la presenza di comportamenti negativi e discriminatori, aspetti presenti solo nel questionario 2023.

Dati qualitativi

Un ultimo aspetto di specificità della ricerca del 2023 è l'**emergere di nuovi aspetti a partire da ciò che i/le rispondi hanno scritto nella sezione facoltativa dedicata ai commenti finali**. Complessivamente, rimangono coerenti la presenza di approvazione al questionario (tramite ringraziamenti, espressione di valutazione positive e richieste di follow-up), critiche allo strumento, riferimento personali (storie, contatti e opinioni personali), oltre ai riferimenti al contesto attuale, in particolare per quanto riguarda gli aspetti legati al mondo della psicologia (precarietà, difficoltà di riconoscimento sociale, ecc.).

In aggiunta, emergono **nuovi temi significativi**, poiché mostrano come lo strumento del questionario sia riconosciuto valido e utile sia per le ricerche sulle Pari Opportunità, sia come strumento che può essere applicato ad altri temi. Infatti, da un lato c'è chi ha **utilizzato questo strumento per portare una riflessione sui temi dei vaccini, dall'altro c'è chi ha proposto di ampliare la ricerca a nuovi temi e nuove prospettive future**. Inoltre, sempre a partire dalle analisi qualitative, emergono anche due nuove critiche alla ricerca stessa: il primo aspetto che viene **criticato** è, seppur la presenza della specifica iniziale al questionario (*"Il gruppo, pur aderendo a una visione non sessista e*

*inclusiva, per motivi di funzionalità e leggibilità ha lasciato nel questionario le sole forme e declinazioni maschili e femminili") di un **linguaggio non inclusivo** e che non tiene conto di tutte le eterogeneità. Dall'altro viene criticata la scelta del tema, spesso considerato come antiquato, superato o eccessivamente divisivo.*



CONCLUSIONE

Il follow-up 2023 è risultato essere centrale per comprendere al meglio i fattori utili a promuovere una pianificazione personale e professionale sostenibile ed equa per donne e uomini. Il contesto di riferimento per l'analisi proposta è quello italiano, che, come e più di altri, è segnato **da asimmetrie e disparità di genere in tutti gli ambiti - privato, pubblico, personale, familiare, professionale, sociale, politico** (Eurostat, 2020; OCSE, 2020; Istat, 2021). La permanenza **degli stereotipi di genere nella popolazione femminile e maschile, la presenza di violenza di genere, la scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro, la mancanza di infrastrutture sociali e di servizi alla persona, e la persistenza di un modello di welfare familiare, che alleggerisce la conciliazione della vita sulle donne, danno luogo a diverse conseguenze.**

Considerando le barriere esterne, le donne subiscono discriminazioni, come il divario retributivo di genere (Global Gender Gap Report, 2021) e la disuguaglianza nelle promozioni. In media, le donne che lavorano nell'UE guadagnano il 13% in meno all'ora rispetto agli uomini - il 4,2% in meno se si considera unicamente il contesto italiano - sebbene abbiano le stesse competenze dei colleghi uomini (Eurostat, 2020). **Nel mondo del lavoro, gli uomini tendono a scegliere altri uomini per ruoli di responsabilità e posizioni più elevate, rallentando il progresso delle donne** (Lundberg & Stearns, 2019). Esiste infatti una forma di segregazione verticale - il **soffitto di vetro** - un fenomeno per il quale è complicato per le donne raggiungere le posizioni di vertice (Ryan & Haslam, 2005). Ad esempio, nel 2021, solo il 30,6% dei membri dei consigli di amministrazione delle aziende più importanti dell'UE erano donne (EIGE, 2022). Questo fenomeno si spiega con alcuni processi di cooptazione, come l'utilizzo di giudizi diversi a causa dell'appartenenza di genere: le donne sono spesso considerate meno competenti degli uomini (Gilrane et al., 2019). **L'interiorizzazione di questo processo influenza negativamente la percezione delle donne di poter costruire una carriera o raggiungere obiettivi professionali. Pertanto, le donne tendono a rivedere i propri progetti professionali con alcune attività professionali tampone o con un'uscita anticipata dal lavoro per**

inattività (Van der Lippe & Lippényi, 2018; Il Sole 24 Ore, 2023). Tra le barriere professionali esterne è possibile includere anche gli **stereotipi di genere occupazionali** che portano ad aspettative sui ruoli professionali che uomini e donne dovrebbero assumere perché biologicamente maschi e femmine (Ellemers, 2018). Le donne sono descritte come affettuose e premurose - caratteristiche associate a lavori amorevoli, educativi e infermieristici - mentre gli uomini sono definiti come competenti e determinati, ideali per posizioni di leadership (Haines & Stroessner, 2019). Queste convinzioni stereotipate penalizzano le donne, limitando il loro accesso a occupazioni tradizionalmente maschili con maggiore prestigio sociale, remunerazione e prospettive di carriera (OCSE, 2021). Tali stereotipi, infatti, accentuano l'associazione tra specifiche categorie professionali e appartenenza di genere, influenzando la scelta di un percorso adeguato per ciascun genere (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2009). Tutte le barriere esterne hanno un impatto sull'interno. Ad esempio, risalendo agli stereotipi associati al genere, le donne sono considerate le principali responsabili della cura della casa e della famiglia (Camussi, Rella, Grigis, et al., 2021). La maggior parte delle donne viene socializzata fin dalla tenera età per diventare moglie e madre, responsabili della cura della casa e dedite alla prole, causando così nelle lavoratrici un conflitto lavoro-casa più significativo (Piccitto, 2018). **La difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari - una delle barriere interne - costituisce un ostacolo sostanziale all'equità di genere (Suk, 2013) e incide negativamente sul benessere personale e professionale delle donne e sulla loro libertà di progettare e costruire la propria carriera e vita futura.** Sebbene le differenze tra i partner nel carico di lavoro domestico siano diminuite negli ultimi anni, continua a esistere un significativo divario di genere. Si può infatti parlare di una **"triplice presenza delle donne": impiegate in carriera (prima), occupate nella cura della casa (seconda), e nella cura dei figli e dei genitori anziani (terza).** Tutte queste barriere mettono le donne nella condizione di fare una scelta decisiva tra le loro aspirazioni familiari e quelle professionali. Da un lato, **la maternità spesso spinge le donne a cambiare lavoro, a ridurre l'orario di lavoro o ad abbandonare la vita**

lavorativa a causa dell'aumento dello stress e dell'esaurimento emotivo (Burke, Koyuncu, & Wolpin, 2012). D'altro canto, le donne che lottano con responsabilità e impegni lavorativi possono riconsiderare le scelte riproduttive proprie e di coppia.

Di fronte a questa situazione di barriere e di perduranti disuguaglianze, una parte importante della popolazione femminile adulta reagisce comprensibilmente con un atteggiamento di accettazione rassegnata e passiva della realtà così com'è. Inoltre, da un punto di vista psicologico, **non è raro che coloro che vivono un maggiore svantaggio nel contesto sociale finiscano per credere giusta e accettabile la realtà che vivono.** Sarebbe troppo doloroso e destabilizzante riconoscere contemporaneamente il mondo come ingiusto ed estremamente resistente al cambiamento.

Dato che devono essere presi in considerazione sia i temi dell'equità di genere che quelli del lavoro dignitoso, si creerebbero le condizioni per **aumentare il benessere individuale e comunitario, così come la sostenibilità sociale.** Pertanto sarebbe utile focalizzare l'attenzione sulla questione dell'equità di genere, che ancora influenza negativamente la soddisfazione delle donne e la loro pianificazione personale e professionale. Le azioni che possono essere implementate per promuovere l'uguaglianza di genere possono consistere **nell'incoraggiare pratiche che sostengano la valorizzazione del potenziale e delle risorse delle donne, così come degli uomini.** Allo stesso tempo, attraverso azioni preventive di orientamento professionale, è necessario valorizzare le risorse personali e sociali, affinché possano supportare le persone nei processi di ri-costruzione e co-costruzione delle proprie traiettorie personali. L'obiettivo di questi interventi dovrebbe quindi essere quello di riportare le donne e le coppie al centro delle loro scelte di vita, costruendo percorsi e progetti dignitosi, realizzabili ed equi per tutti/e.

Per queste ragioni, **gli stereotipi di genere sono diventati un nodo centrale, che dovrebbe essere affrontato sistematicamente a tutti i livelli della società,** a partire da iniziative di sensibilizzazione per evidenziare problemi come la scarsa presenza femminile ai più alti livelli

del processo decisionale economico e leadership politica e affini. L'obiettivo sarà quello di **rendere evidenti i meccanismi di semplificazione su cui si fondano gli stereotipi, favorendo la valorizzazione delle differenze all'interno di ciascun genere e il parallelo ripensamento dei generi e delle loro relazioni** (Camussi & Leccardi 2005; Annovazzi, Ginevra, & Camussi, 2018). Ciò che si propone è un piano e un'azione nazionale per aiutare le persone a identificare precocemente gli impatti che l'appartenenza di genere procura nella loro vita, immaginando strategie per superare gli effetti negativi e promuovere costruzioni professionali e di vita innovative (Abele, 2012). L'obiettivo finale sarà quello di **supportare le persone, sia uomini che donne così che diventino fruitori più consapevoli dei social media**. Per raggiungere questi obiettivi è necessaria l'implementazione di "programmi di educazione permanente" e di programmi di "formazione dei formatori". Risulta infatti fondamentale **lavorare sull'educazione ai diritti, sostenendo la cultura dell'equità e del rispetto**, l'educazione finanziaria, l'autonomia, cura e corretta gestione delle relazioni. **L'idea è che tutti possano lavorare come moltiplicatori culturali di equità e di genere**.

Esiste, quindi, la necessità di attuare interventi volti a **ridurre l'impatto delle barriere (esterne e interne) sul design della vita delle donne** e allo stesso tempo in grado di sensibilizzare la società sulle questioni sociali, verso un reale cambiamento culturale. Le donne giovani e anziane dovrebbero essere aiutata a sviluppare risorse e a cercare sostegno sociale che possa consentire loro di raggiungere i propri obiettivi. Di fronte a questo contesto estremamente complesso, **questo report può ispirare e influenzare positivamente possibili nuovi interventi da attuare per migliorare la qualità della vita e promuovere il benessere e la progettazione sostenibile della vita di una singola categoria di persone e dell'intera comunità**.

Riportiamo, quindi, in conclusione ciò che con la Risoluzione 5 luglio 2022, n. 274 (testo in calce) il Parlamento Europeo ha voluto sottolineare circa il tema dell'equità di genere in Europa.

Nell'ambito di una visione olistica è necessario superare l'idea che il

lavoro basti a combattere la povertà, e guardare piuttosto alla previsione di salari minimi, alla lotta contro i posti di lavoro precario, ad un corretto equilibrio tra vita professionale e vita privata, ad un'equa ripartizione in ambito familiare dei carichi di lavoro domestico e di assistenza non retribuita. Gli Stati (La Risoluzione 5 luglio 2022, n. 274) **dovranno prevedere politiche mirate per la lotta alle molestie sul luogo di lavoro, e alla violenza di genere, dovranno poi conferire un ruolo cruciale ai servizi pubblici di alta qualità nei settori dell'educazione e cura della prima infanzia e dell'assistenza agli anziani o alle persone non autosufficienti.** I deputati invitano gli Stati membri a **proteggere** le donne dalla povertà energetica, assicurando prezzi accessibili alle famiglie a basso reddito, alle donne anziane e alle madri sole, combattere il **divario delle competenze digitali, favorire l'imprenditoria femminile e l'accesso ai finanziamenti, evitare la discriminazione di genere nelle politiche fiscali, riformare i sistemi pensionistici tenendo conto delle differenze** tra le modalità di lavoro delle donne e degli uomini ed includendo le pratiche di lavoro non retribuite. La povertà femminile aggrava l'impatto della violenza di genere sulle donne, rendendo loro difficile lasciare il partner violento, esponendole a maggior rischio di tratta e sfruttamento sessuale, spingendole ad una forzata tolleranza di molestie sessuali o psicologiche sul luogo di lavoro, inducendole ad un maggiore assenteismo, ad una riduzione della produttività, ad un impatto negativo sulla loro carriera professionale e sulla loro indipendenza economica (La Risoluzione 5 luglio 2022, n. 274).

BIBLIOGRAFIA

- Abele, A. E. (2012). A dual-impact model of gender and career-related processes. In *The developmental social psychology of gender* (pp. 361-388). Psychology Press.
- Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E., & Zhang, N. (2024). Violence against women at work. *The Quarterly Journal of Economics*, *139*(2), 937-991.
- Annovazzi, C., Ginevra, M. C., and Camussi, E. (2018). "Gender and Decent Work: The Role of Occupational Stereotypes," in *Interventions in Career Design and Education. Lifelong Learning Book Series* (Cham: Springer), *23*, 271-284. doi:10.1007/978-3-319-91968-3_15
- APA (American Psychological Association) (2018), *Guidelines for Psychological Practice with Boys and Men*, APA, Boys and Men Guidelines Group, Washington dc (<https://www.apa.org/about/policy/boys-men-practice-guidelines.pdf>)
- Ayoubkhani, D., King, S., Bosworth, M., & Pawelek, P. (2021). Office for National Statistics; 2021. *Self-Reported Long COVID after Infection with the Omicron Variant in the UK*.
- Bastianoni, P., & Taurino, A. (2007). *Famiglie e genitorialità oggi. Nuovi significati e prospettive*. Unicopli.
- Beltramini L. (2020), *La violenza di genere in adolescenza*. Una guida per la prevenzione a scuola, Carocci, Roma
- Betz, N. (1993). Women's career development. *Psychology of women*, *627-684*.
- Bombi & Caprara (2019). *La nostra sfida più grande. Crescere con i figli*. Torino: Gedi
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, *3*(2), 77-101.
- Bronfenbrenner U. (1989), *Ecologia dello sviluppo umano*, il Mulino, Bologna (ed. or. 1979)
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Wolpin, J. (2012). Work experiences, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Europe's Journal of Psychology*, *8*(1), 95-111.
- Camussi, E., Annovazzi, C., & Montali, L. (2016). Futuro e Differenze di genere: le narrazioni di ragazze e ragazzi delle scuole superiori. In *Le funzioni del counselling: criticità, prospettive ed applicazioni*. CLEUP.
- Camussi, E., & Leccardi, C. (2005). Stereotypes of working women: the power of expectations. *Social science information*, *44*(1), 113-140.
- Camussi E., Meneghetti D., Rella R., Sbarra M.L., Calegari E., Sassi C. and Annovazzi C. (2023) Life design facing the fertility gap: promoting gender equity to give women and men the freedom of a mindful life planning. *Frontiers in Psychology* *14*: 1176663. doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1176663.
- Camussi, E., Rella, R., Grigis, P., Sassi, C., & Annovazzi, C. (2021). Women and Covid19: how the Italian government task force fostered gender equity. *Frontiers in Human Dynamics*, *3*, 704727.

- CENSIS (2022). La società italiana al 2022. <https://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi%20Fenomenologico%202022.pdf>
- Clarke, H. M. (2020). Gender stereotypes and gender-typed work. *Handbook of labor, human resources and population economics*, 1-23.
- Commissione Europea (2020), *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, doc. COM (2020) 152 del 5 marzo 2020 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>).
- Comotti A, Fattori A, Greselin F, et al. The potential of the GHQ-12 questionnaire in assessing psychological impairment on a health-care workers population facing Covid-19: an item response theory-based analysis. *Research Square*; 2022. DOI: 10.21203/rs.3.rs-1699132/v1.
- Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* (Convenzione di Istanbul), Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa (STCE), n. 210, Council of Europe, Strasbourg.
- Consiglio d'Europa (2014), *Preventing Violence against Women: Article 12 of the Istanbul Convention. A Collection of Papers on the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*, Council of Europe, Strasbourg.
- Dassisti, L., Stufano, A., Lovreglio, P., Vimercati, L., Loconsole, P., & Grattagliano, I. (2020). Donne e uomini, autori e vittime di mobbing in Italia: una revisione della letteratura. *La Medicina del Lavoro*, 111(6), 463.
- Da Rold, C. (2023). *Lavoro e famiglia: quanto pesa la "conciliazione" sulle donne*. Il sole 24 ore. <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-e-famiglia-quanto-pesa-conciliazione-donne-AEnM5JBD>
- De la Rica, S., Gorjón, L., & Quesada, O. (2020). Woman and mother: double employment penalty?.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Duplaga, M., & Grysztar, M. (2021, January). The association between future anxiety, health literacy and the perception of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 1, p. 43). MDPI.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69(1), 275-298.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2022). Survey of the largest publicly-listed companies in the EU. Available at: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable
- Eurostat (2020). Gender pay gap in unadjusted form. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Eurostat (2020). Quality report on balance of payments, international investment position, international trade in services and foreign direct investment statistics. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2023). Share of women working part-time higher than men. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230303-1>

Fava Vizziello, (2003). *Psicopatologia dello sviluppo*. Bologna: Il Mulino.

FRA (EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS) (2014), *Violence against Women: An eu-wide Survey. Main Results Report*, Publications Office of European Union, Luxembourg (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf).

Giorgi, G., Perez, J. M. L., D'Antonio, A. C., Perez, F. J. F., Arcangeli, G., Cupelli, V., & Mucci, N. (2014). The general health questionnaire (GHQ-12) in a sample of italian workers: mental health at individual and organizational level. *World Journal of Medical Sciences*, *11*(1), 47-56.

Gilrane, V. (2019). Working together when we're not together. *Google*. Retrieved April, 9, 2019.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 491-512.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of women quarterly*, *23*(3), 519-536.

Gnamb, T., Staufienbiel & T. (2018), *The Structure of the General Health Questionnaire (GHQ-12): Two Meta-Analytic Factor Analyses*. *Health Psychology Review*, *()*, 1-38. doi:10.1080/17437199.2018.1426484

Goldberg, P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. *Maudsley monograph*.

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2009). *Career counseling: Contexts, processes, and techniques*. American Counseling Association.

Haines, E. L., & Stroessner, S. J. (2019). The role prioritization model: How communal men and agentic women can (sometimes) have it all. *Social and Personality Psychology Compass*, *13*(12), e12504.

Huang, W., & Yuan, C. (2024). Workplace ostracism and helping behavior: A cross-level investigation. *Journal of Business Ethics*, *190*(4), 787-800.

International Labour Organization (2020). *World Employment and Social Outlook trends 2020*. Geneva. ILO publications.

Istat (2022). *Rapporto BES. Il benessere equo e sostenibile in Italia*. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/04/Bes-2022.pdf>

- Istat (2023). *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*. <https://www.istat.it/it/files/2024/04/3.pdf>
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of personality and social psychology*, *88*(3), 498.
- Kerr, J., Van der Bles, A. M., Dryhurst, S., Schneider, C. R., Chopurian, V., Freeman, A. L., & Van Der Linden, S. (2023). The effects of communicating uncertainty around statistics, on public trust. *Royal Society Open Science*, *10*(11), 230604.
- La Torre, G., Sestili, C., Iavazzo, E., & Mannocci, A. (2017). Fenomeno violenza súbita sul luogo di lavoro nel settore sanitario: validazione della versione italiana del questionario WHO. *Clin Ter*, *168*(3), e199-202.
- Langner, L. A., & Furstenberg, F. F. (2020). Gender differences in spousal caregivers' care and housework: Fact or fiction?. *The Journals of Gerontology: Series B*, *75*(1), 173-183.
- Liu, J., Song, Y., & Yang, S. (2020). Gender disparities in the field of economics. *Scientometrics*, *125*, 1477-1498.
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in economics: Stalled progress. *Journal of Economic Perspectives*, *33*(1), 3-22.
- Manganelli Rattazzi, A. M., Volpato, C., & Canova, L. (2008). L'atteggiamento ambivalente verso donne e uomini. Un contributo alla validazione delle scale ASI e AMI. *Giornale Italiano di Psicologia*, *35*, 1, 261-287.
- Mayhew, E., Stuttard, L. & Beresford, B. An Assessment of the Psychometric Properties of the GHQ-12 in an English Population of Autistic Adults Without Learning Difficulties. *J Autism Dev Disord* **51**, 1093–1106 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04604-2>.
- Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview.
- Mukherji, A., & Gosselin, A. (2024). Poverty and Human Rights. In *The Routledge Handbook of Philosophy and Poverty* (pp. 357-368). Routledge.
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Hogrefe Publishing GmbH.
- Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable development, career counselling and career education*. New York: Springer.
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019). *Short Negative Acts Questionnaire (SNAQ)* [Database record]. APA PsycTests.
- OECD (2021). Italy Governance Scan for Policy Coherence for Sustainable Development. Paris: OECD Publishing. Available at: <https://www.oecd.org/gov/pcsd/italy-governance-scan-pcsd.pdf>

- Piccitto, G. (2018). Soddisfazione lavorativa ed equilibrio casa-lavoro: un'analisi di genere. *Stato e mercato*, 38(3), 461-498.
- Rathore, D., Rana, S., & Chadha, N. K. (2022). Psychometric Assessment of the GHQ-12 (General Health Questionnaire-12 items): evaluating the reliability, validity, and comparison of factor structure in Indian undergraduate students. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 1355-1368.
- Rey, J. J., Abad, F. J., Barrada, J. R., Garrido, L. E., & Ponsoda, V. (2014). The impact of ambiguous response categories on the factor structure of the GHQ-12. *Psychological Assessment*, 26, 1021-1030. doi:10.1037/a0036468
- Santinello M., Dallago L., Vieno A. (2009), *Fondamenti di psicologia di comunità*, il Mulino, Bologna.
- STADA. (2022). *STADA Health Report 2022*. <https://www.stada.com/media/health-reports/stada-health-report-2022>.
- Stern, D. B. (2004). The eye sees itself: Dissociation, enactment, and the achievement of conflict. *Contemporary psychoanalysis*, 40(2), 197-237.
- Suk, J. C. (2010). Columbia are gender stereotypes bad for women? *Columbia Law Rev.* 110, 1-69.
- Suk, J. C. (2013). Gender quotas after the end of men. *BUL Rev.*, 93, 1123.
- Tavazza, G. (2006). La funzione genitoriale tra stabilità e cambiamento. *Seminari ASL-SPI Firenze*.
- United Nations (2015), *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1, (https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf?_gl=1*4f5aca*_ga*MTIzNzgyODU3My4xNzE2NDYwNTQz*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxODc4NjY4MC4zLjEuMTcxODc4NjY5OC4wLjAuMA)
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 1-20.
- WHO (WORLD HEALTH ORGANIZATION) (2021). *Violence against women prevalence estimates, 2018: global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women*, World Health Organization, Geneva.
- World Economic Forum (2021). *Global gender gap report 2021 insight report*. Switzerland: World Economic Forum.
- Zajczyk, F. (2007). *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*. Il saggiatore.

APPENDICE

In questa sezione vengono inserite alcune proposte supplementari di carattere informativo.

I contributi, pur supportando il lavoro svolto, non sono affrontati nel corpo del lavoro del quaderno "5 anni dopo. Psicologhe, psicologi e Pari Opportunità: i risultati del follow-up", ma possono rappresentare un indirizzo utile per i necessari approfondimenti nell'ottica della promozione ad una necessaria e auspicabile riflessione operativa.

Approfondimento 1: "Uno spettro si aggira per l'Europa": stavolta è il genere

Il genere, appunto, è lo spettro. Lo spettro in cui l'essere umano si muove tra due estremi, maschile e femminile e all'interno del quale sono presenti varie sfumature. I risultati del report hanno mostrato, nella distribuzione delle risposte in base al genere, una preponderanza femminile, con l'88,7% dei questionari compilati da donne, il 10,7% dei questionari compilati da uomini e lo 0,2% dei questionari compilati da partecipanti che hanno indicato "altro" come risposta. Lo 0,5% dei/delle partecipanti ha preferito non dichiarare il genere di appartenenza. Come interpretare tali risposte o non risposte? Come riflettere sulla complessa cultura della differenza? A seguire un mini-glossario, non esaustivo, non immutabile. Come il genere.

Il " **sesso biologico**" riguarda i **cromosomi sessuali** (XX e XY), la fisiologia degli apparati genitali e i caratteri sessuali secondari (peluria, seno ecc.) che si sviluppano durante la pubertà. In base a una dicotomia ormai classica, nata in seno ai women's studies, il sesso può essere distinto dal GENERE, che è il complesso di elementi psicologici, sociali e culturali che determinano l'essere uomo o donna.

"**L'identità di genere**" è il **senso intimo**, profondo e soggettivo di **appartenenza alle categorie sociali** e culturali con cui una persona si identifica indipendentemente dal sesso anatomico (maschile, femminile, non binario ovvero in una condizione non definita).

"**L'orientamento sessuale**" indica la **direzione della sessualità e dell'affettività**: verso persone dello stesso sesso (omosessualità), di sesso opposto (eterosessualità) o di ambo i sessi (bisessualità).

È quindi un concetto relazionale, riguarda le relazioni intime, sessuali,

romantiche, sentimentali, e può attualizzarsi nei comportamenti oppure no, rimanendo solo un desiderio.

A volte viene usata come equivalente l'espressione "preferenza sessuale" che invece non ha lo stesso significato ed è anzi da evitare perché sottintende l'idea che l'essere gay o lesbica o bisessuale sia una scelta, che si può rivedere o cambiare, magari con l'aiuto di terapie. L'orientamento omosessuale o bisessuale, così come quello eterosessuale, non è una scelta, e pretendere di modificarlo può causare gravi conseguenze sul piano psichico alle persone coinvolte.

Il "ruolo di genere" riguarda invece l'insieme delle **caratteristiche** (atteggiamenti, gesti, abbigliamento, linguaggio, interazioni sociali, ecc.) che **sono riconosciuti in una data società e cultura** come propri di uomini e donne.

È quindi il modo in cui una persona esprime l'adattamento alle norme condivise su ciò che è appropriato a un genere. Fin dall'infanzia ci si aspetta, per esempio, che una bambina giochi alle bambole e che un bambino giochi ai robot o che faccia giochi violenti e competitivi.

È importante distinguere tra loro gli elementi descritti: sesso biologico, identità sessuale, identità di genere, orientamento sessuale, ruolo di genere. Sono tutti elementi dell'identità individuale che si possono combinare in modi molteplici, dando luogo a configurazioni inaspettate.

C'è l'abitudine diffusa di pensare che, per esempio, ai cromosomi XY corrisponda il sentimento di appartenenza al genere maschile, con atteggiamenti e comportamenti corrispondenti, e un orientamento eterosessuale.

Questo accade molto spesso, ma è solo una delle possibilità. Perché succede anche che invece un maschio biologico si senta donna, assuma atteggiamenti e comportamenti tipicamente femminili e provi attrazione sessuale verso le donne.

"L'identità sessuale" è, quindi, una **dimensione soggettiva e personale del proprio essere sessuato**, che risponde a una esigenza di classificazione e stabilità, ma che contiene in sé anche elementi di imprevedibilità ed incertezza poiché rappresenta l'esito di complessi processi evolutivi derivanti dall'interazione tra aspetti biologici, psicologici, socioculturali ed educativi, nonché in parte dal caso. È

composta da 4 fattori: sesso biologico, identità di genere, orientamento sessuale, ruolo di genere.

"Cisgender" è una persona nella quale il **sesso biologico, l'identità di genere ed il ruolo corrispondono**. Questo è un termine nuovo: il primo ad introdurlo negli anni Sessanta, fu lo psicoanalista Robert Stoller, durante un congresso internazionale di Psicoanalisi. In base all'orientamento sessuale, i cisgender possono definirsi omosessuali o eterosessuali. Quando la persona si identifica nel sesso biologico opposto al suo, si definisce transgender.

"Gender-Queer" si definisce quel gruppo di **persone di genere non binario** che si oppongono agli stereotipi sui generi.

"Gender-Fluid" si definiscono quelle persone che **a volte si riconoscono nel genere maschile, altre nel genere femminile**.

"Disturbo di identità di genere" indica un insieme di condizioni di **sofferenza** di ordine psichico determinate dal **mancato allineamento tra il sesso biologico e l'identità sessuale**.

"Intersessualità" termine ombrello che **comprende diverse variazioni fisiche** che riguardano elementi del corpo considerati "sessuati", principalmente cromosomi, marker genetici, gonadi, ormoni, organi riproduttivi, genitali, e l'aspetto somatico del genere di una persona (le caratteristiche di sesso secondarie, come ad esempio barba e peli). Le persone intersessuali sono nate con caratteri sessuali che **non rientrano nelle tipiche nozioni binarie del corpo maschile o femminile**. Nonostante queste variazioni generalmente non minaccino la salute fisica (solo in certe circostanze ci sono correlati problemi di salute), spesso le persone con queste variazioni biologiche subiscono o hanno subito una pesante medicalizzazione per via delle implicazioni della loro condizione rispetto al genere sociale.

Secondo gli esperti, tra lo 0,05% e il 1,7% della popolazione nasce con tratti intersessuati: 30.000.000 di persone nel mondo, una stima simile al numero di persone con i capelli rossi.

"Outing" è il termine che indica la pratica di **rivelare pubblicamente** l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona senza il suo consenso. Questo termine non è sinonimo di coming out.

"Coming Out" è, invece, il processo attraverso cui **gli individui rivelano e**

affermano la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Questa espressione non è sinonimo di outing.

"Percorso di affermazione di genere" è quello che **porta una persona ad appartenere al genere** in linea con l'identità di genere percepita. Questo percorso può includere: coming out verso la propria famiglia, amici e/o colleghi di lavoro; cambio del nome sui documenti; terapia ormonale e/o chirurgica (in quest'ultimo caso parliamo di "percorso medico di affermazione di genere").

"Transessuale" si definisce la persona che **sente in modo persistente di appartenere al sesso opposto** e, per questo, compie un percorso di transizione che generalmente ma non necessariamente si conclude con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine si declina al femminile ("la" transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che sentono di essere donne (MtF - Male to Female) e al maschile ("il" transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che sentono di essere uomini (FtM - Female to Male).

"Queer" termine inglese (strano, insolito) che veniva usato in senso spregiativo nei confronti degli omosessuali. Ripreso più recentemente in senso politico/culturale, e in chiave positiva, per indicare **tutte le sfaccettature dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale**, rifiutandone al tempo stesso le categorie più rigidamente fissate ancora presenti nel termine LGBT e rivendicandone il superamento.

«Bisogna ricordare che l'identità sessuale, con tutto ciò che la compone, riguarda ogni essere umano. Parlarne solo in relazione ad alcune categorie di persone - lesbiche, gay, bisessuali, transgender - rischia di approfondire la distanza tra ciò che si presume "normale" e ciò che si descrive come "diverso"». Delia Vaccarello, giornalista - seminario di Roma "L'Orgoglio e i Pregiudizi"

«Si chiama omofobia (e lesbofobia, transfobia) ma non è una fobia. Chi soffre di claustrofobia evita i luoghi chiusi, chi soffre di aracnofobia evita i ragni. L'omofobia invece (l'avversione verso le persone omosessuali, bisessuali e transessuali fondata sui pregiudizi) si esprime in atteggiamenti e comportamenti che non evitano ma anzi mirano a colpire attivamente le persone LGBT. Perché? L'omofobia ha una funzione di rassicurazione rispetto alla propria sessualità e una funzione normativa verso i pari, perché

detta indirettamente le regole sui comportamenti "appropriati" o "inappropriati" a uomini e donne». Giuseppe Burgio, UniKore Enna - seminario di Roma "L'Orgoglio e i Pregiudizi".

Bibliografia:

- "Linee guida per un'informazione rispettosa delle persone LGBT" - UNAR
- Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità
- Istituto Superiore di Sanità - Infotrans

Approfondimento 2: La conciliazione: lavoro, genitorialità e (dis)eguaglianze

La tematica della conciliazione tra lavoro e vita privata - meglio conosciuta come **work life balance** nella letteratura nazionale ed internazionale dal 1970 - è un aspetto di non sempre facile definizione e "misurazione" in quanto strettamente connesso ai carichi di cura - ad esempio, la genitorialità - e alla progettualità professionale. **Il work life balance fa, quindi, riferimento a quell'insieme di norme, strumenti, atti a consentire ad una persona di poter vivere, in armonia, le sue responsabilità professionali e quelle famigliari.** La conciliabilità lavorativa e familiare/individuale è un nodo sicuramente complesso, che fatica ad essere sciolto anche al giorno d'oggi e che vede, purtroppo, le donne in netto disequilibrio - con annessi rischi per queste ultime, di una conciliazione esclusivamente al femminile.

La maggior parte del lavoro domestico e familiare (es. cura dei/delle figli/e) delle coppie è, infatti, ancora oggi a carico delle donne, anche nel caso si considerino le famiglie a doppio reddito, con più alta scolarità e residenti nel centro nord. Questa disparità condiziona pesantemente ogni aspetto della vita femminile: le relazioni sociali, la realizzazione professionale, l'indipendenza economica e i rapporti all'interno della coppia e della famiglia (CENSIS, 2022). Le donne in Italia dedicano 21,7 ore alla settimana per la cura dei figli. Gli uomini solo 3,2 (Istat, 2023). Tuttavia, ancora oggi, le stesse donne reputano questa una propria "competenza" e con fatica riescono a sottrarsi alle responsabilità di cura e gestione familiare/della casa. Il 40% delle giovani fra i 35 e i 44 anni non lavora, contro il 15% degli uomini, così come la metà delle donne con

almeno un figlio - di meno di sei anni - fra i 25 e i 49 anni, percentuale che sale al 65% delle ragazze nel sud Italia (Rapporto BES Istat, 2022; Il Sole 24 Ore). Dopo la nascita del primo figlio quasi una donna su cinque, tra i 18 e i 49 anni, che aveva una qualche occupazione ha smesso di esercitare la propria professione. Solo il 43,6% delle madri ha continuato a farlo, anche solo part-time, con percentuali molto basse al sud Italia. Il 31% delle donne casalinghe dopo la maternità lo era anche prima (Rapporto BES Istat, 2022; Il Sole 24 Ore, 2023).

La difficoltà di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari costituisce, già da diversi anni, un notevole ostacolo alla parità di genere (Suk, 2010) che si ripercuote, negativamente, sul benessere personale e professionale delle donne e sulla loro libertà di progettare la loro futura carriera e vita (Kulik et al., 2016). Siamo consapevoli che il "modello sociale tradizionale" ha sempre visto il doppio ruolo (se non triplo) delle donne: dedite alla professione ma, al tempo stesso, impegnate a fronteggiare le richieste della propria casa e della famiglia prendendosene cura. **Aspettative e "obblighi di ruolo" hanno da secoli oppresso le donne rendendo difficile per loro sottrarsi a questa "doppia/tripla presenza" che suggerisce di trasformare il tempo "libero dal lavoro" in un "tempo destinato alla cura di cose o persone"** - fenomeno che non è così ovvio per gli uomini. Questo "orientamento culturale" da, quindi, per scontato il "contributo alla cura" da parte delle donne come un'inclinazione inevitabile e culturalmente (e stereotipicamente) stabilita a priori (Camussi, Meneghetti, Rella, et al., 2023). **Le donne continuano ad assumersi** - in linea con il "modello tradizionale" - **una quota sproporzionata delle responsabilità della cura dei figli**. Le madri sono più propense dei padri a lavorare part-time, a interrompere la carriera o a ridimensionare le proprie ambizioni professionali. Tutto ciò va ad aggiungersi al fatto che la retribuzione oraria per le donne è in media inferiore rispetto agli uomini e questo influisce negativamente sulle pensioni, lasciandole più vulnerabili all'esclusione sociale e alla povertà (Eurostat, 2023).

La scelta di un figlio, quindi, produce una serie di conseguenze (visibili e invisibili) che ricadono sostanzialmente sulla madre e che incidono sulla sua presenza nel mercato del lavoro (diversamente accade per gli uomini

che vengono riconosciuti come fonte di reddito principale della famiglia). Tutte **queste barriere mettono, ancor di più, le donne nella condizione di dover fare una scelta decisiva tra le loro aspirazioni familiari e le loro carriere**. Da un lato, la maternità spinge spesso le donne a cambiare professione/mansione lavorativa, a ridurre le ore sul posto di lavoro (part-time), o a rinunciare alla loro vita professionale a causa anche di aumento dello stress e dell'esaurimento emotivo (Burke et al., 2012). D'altra parte, le donne lottano costantemente con le responsabilità e gli impegni lavorativi che possono far riconsiderare le proprie scelte riproduttive e quelle di coppia, **nella direzione della denatalità** (Camussi, Meneghetti, Rella, et al., 2023). In questo scenario la grande "adattabilità femminile" e la "scarsa propensione ad aprire conflitti" potrebbero portare le donne ad un grande sovraccarico mentale e fisico e a rinunce scambiate per scelte.

Si tratta come evidente di un circolo vizioso dal quale è difficile uscirne, soprattutto nel nostro Paese. In questa prospettiva, così, **il concetto di conciliazione rivela le sue possibili insidie e rischia di diventare la "ricerca di un compromesso"** per permettere alle donne di continuare a mantenere i carichi di cura. Di conseguenza, se il lavoro femminile non sarà associato a una redistribuzione dei carichi familiari, ad un'adeguata copertura finanziaria dei periodi di congedo parentale e a idonei - ed efficienti - servizi di welfare, per le donne ci sarà sempre un pesante onere sui diversi fronti.

Approfondimento 3: Il "buon genitore"

La costruzione dei "primi legami" tra il neonato e le sue figure di attaccamento è stato, ed è attualmente, oggetto di studi scientifici - nazionali ed internazionali - in ambito psicologico.

Nella definizione di "adeguato ambiente relazionale", alcune teorie - su cui si sono formate generazioni di Psicologhe e Psicologi - hanno fornito modelli interpretativi dello sviluppo psicoaffettivo e chiavi di lettura per interpretare forme di "sofferenza emotiva" nei successivi processi di crescita dei bambini e delle bambine che possono aver contribuito a cristallizzare gli stereotipi di genere.

Riconosciamo ad **autori e autrici** come Donald Winnicott, Mary

Ainsworth, John Bowlby, Melanie Klein - per citarne solo alcuni - **un ruolo determinante nella comprensione dello sviluppo psicologico infantile** nelle prime fasi di vita, nella strutturazione dei legami di attaccamento e nella comprensione della formazione/crescita della persona. **Tuttavia, termini o concettualizzazioni come "madre sufficientemente buona" utilizzati per indicare la situazione relazionale che garantirebbe il soddisfacimento dei bisogni fondamentali per lo sviluppo del bambino, richiamerebbero un materno - e quindi un femminile - che viene "giudicato" rispetto alla sua adeguatezza**, soprattutto in presenza di problematiche infantili (Fava Vizziello, 2003). In letteratura, in passato, è stato dato maggiore rilievo agli studi scientifici relativi all'esperienza della "donna che diventa madre" piuttosto che a quelli "dell'uomo che diventa padre", attribuendo alla madre la funzione fondamentale di caregiver primario ed evidenziando come una separazione prolungata - ad esempio a causa della sua professione - possa influire negativamente sul legame di attaccamento instaurato. I significativi cambiamenti intervenuti, invece, **negli ultimi decenni**, che hanno portato a **configurazioni famigliari differenti rispetto al passato, hanno reso necessario orientare** sia la ricerca - sia la clinica - **sulla "genitorialità" e su uno stile di "parenting" molto più flessibile**, abbandonando così ruoli rigidi che inducevano a rintracciare "nella madre la depositaria del codice affettivo e delle cure" e "nei padri un codice etico" (Bastianoni & Taurino, 2007).

La genitorialità si è trasformata insieme ai ruoli all'interno della famiglia, la morfologia delle coppie e gli stessi valori affettivi di riferimento. **Essere un "buon genitore" significa svolgere una adeguata "funzione genitoriale"** definibile come: **autonoma** - rispetto ad altri domini del funzionamento individuale (Cramer & Palacio Espasa, 1995), **processuale** - non data una volta per tutte ma in continua evoluzione, **indipendente dalla generatività biologica** e **intersoggettiva** - comprendendo che la capacità di cura si co-costruisce entro un processo di continua interconnessione con l'altro (Stern, 2004). Coinvolgere il padre o altri caregiver nella cura dei bambini e delle bambine può consentire di sviluppare un legame di attaccamento sicuro con figure alternative, permettendo al bambino o alla bambina di

costruire una base sicura per il suo sviluppo emotivo, **promuovendo non un unico stile di cura ma fornendo una varietà di esperienze e di stimoli. La condivisione delle responsabilità di cura riduce lo stress nelle figure di accudimento e permette di avere numerosi benefici** sia per il bambino che per la bambina, sia per la famiglia nel suo complesso. Vedere il padre coinvolto attivamente nei compiti di cura crea una consapevolezza - all'interno della società - che i ruoli di genere non sono fissi ma adattabili alle esigenze della famiglia. Il coinvolgimento dei padri nei compiti di cura consente, inoltre, un maggiore sviluppo di empatia e sensibilità dei padri stessi nei confronti delle emozioni dei bambini e delle bambine, contrastando l'idea che solo le madri siano adatte a tali compiti per qualità innate (Bombi & Caprara, 2019).

Fattori sociali e culturali definiscono, quindi, rappresentazioni e aspettative e possono influire sul senso di autoefficacia emotiva e relazionale delle madri e dei padri che affrontano le attuali sfide della genitorialità. Il coinvolgimento dei padri nella cura dei bambini e delle bambine in modo paritetico, oltre a promuovere la parità di genere avrebbe inoltre un impatto positivo sulla società nel suo insieme, favorendo una visione più inclusiva dei ruoli di genere (Tavazza, 2006).

Approfondimento 4: Promuovere le pari opportunità per prevenire la violenza di genere

La violenza contro le donne e di genere rappresenta, a livello globale, una **grave violazione dei diritti umani e un problema politico, sociale e di salute pubblica** tra i più rilevanti. Nel mondo, 1 donna su 3 ha subito violenze fisiche o sessuali nel corso della vita, in particolare modo da un partner o da un ex. Più del 50% delle donne europee è stata molestata sessualmente (FRA, 2014). In Italia è vittima di femminicidio circa una donna ogni 3 giorni (Istat, 2023).

La ricerca condotta dal CNOP e descritta nel presente report, evidenzia come il 40% delle colleghe intervistate (contro il 27% dei colleghi uomini) abbia subito una qualche forma di **discriminazione**, riferita spesso come discriminazione legata al genere.

La questione della **violenza** sulle donne è strettamente connessa al tema delle **pari opportunità** di genere, soprattutto per quanto attiene la

prevenzione primaria. Da una parte, la promozione della parità e il contrasto agli stereotipi sui ruoli di genere rappresentano forti strumenti per prevenire la violenza su donne e ragazze: una buona prevenzione della violenza passa infatti anche per un'attenta riflessione sui **presupposti culturali** che stanno alla base della violenza stessa, come gli stereotipi e il sessismo. Dall'altra, prevenire la violenza di genere è un fattore che incrementa la possibilità per donne, ragazze, bambine, di raggiungere indipendenza, empowerment e di perseguire scelte più libere e consapevoli. Questi elementi sono ribaditi in tutti i principali riferimenti a **livello normativo** sul tema della Pari Opportunità di genere e della violenza, come l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (2015), la Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione Europea (2020) e la "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" (2011), la cosiddetta "Convenzione di Istanbul", entrata in vigore nel nostro Paese con la legge 77 del 2013. Numerose possono e dovrebbero pertanto essere le iniziative da realizzare per promuovere le pari opportunità di genere e prevenire la violenza. Un contesto nel quale particolarmente importanti possono risultare iniziative di questo tipo è il mondo della **scuola** (Beltramini, 2020). A scuola è infatti possibile agire su tutta una serie di elementi che sono stati analizzati anche nella ricerca proposta dal CNOP: messa in discussione di stereotipi e pregiudizi sui ruoli di genere; promozione di pari opportunità per tutti e tutte; attenzione e riflessione su linguaggio di genere, sessismo, modelli di maschile e femminili, genitorialità, condivisione delle attività di cura; consapevolezza di cosa significhi violenza e riconoscimento della stessa; valorizzazione dei diritti umani, del rispetto e del consenso.

Nell'ambito della prevenzione della violenza, è consigliata l'adozione di un **approccio il più possibile sistemico o "ecologico" multi-livello** (Bronfenbrenner, 1989) nel quale siano coinvolti soggetti diversi su diversi livelli di intervento.

Per quanto riguarda il contesto scolastico, sarebbero auspicabili interventi che riguardino non solo ragazzi e ragazze, bambini e bambine, ma anche, il più possibile, insegnanti, genitori, famiglie, comunità, come,

ad esempio, incontri in classe con i/le più giovani e al contempo formazioni specialistiche rivolte agli insegnanti e/o momenti di sensibilizzazione pensati per i genitori.

È cruciale che questi interventi siano tenuti da **esperti/e** formati nel tema, che siano **inclusivi/e** e che adottino un **approccio di genere**, riconoscendo le disparità che ancora permangono su queste tematiche nella nostra società (Consiglio d'Europa, 2014).

Risulta poi evidente che ogni azione debba essere **adeguata all'età** dei partecipanti e incentrata sull'interesse del minore: se è vero infatti che con bambini/e piccoli/e non è possibile lavorare direttamente sul tema della violenza, è altrettanto vero che anche a loro possono essere proposte attività orientate alla promozione delle Pari Opportunità ed al superamento degli stereotipi di genere.

È poi importante che questa tipologia di interventi - e più in generale gli interventi e le azioni in ambito psico-sociale - vengano **valutati** nella loro efficacia, efficienza, sostenibilità, replicabilità (Santinello, Dallago & Vieno, 2009). Un ultimo elemento sul quale è particolarmente rilevante portare l'attenzione, è il **coinvolgimento di tutti i generi**, in queste iniziative, affinché la questione della promozione delle pari opportunità e della prevenzione della violenza venga vista come una priorità per tutti e tutte. Come emerso nella ricerca del CNOP, il tema della Gender Equity è risultato maggiormente importante per le donne piuttosto che per gli uomini, sia nello studio del 2018 sia nel follow up del 2023. Anche la partecipazione di uomini e donne all'indagine è stata differente, con una percentuale di uomini pari al 10% dei/le rispondenti e ben al di sotto del 20% di uomini che compone la nostra categoria professionale.

Tuttavia, risulta chiaro come il coinvolgimento del maschile sia fondamentale per promuovere la parità di genere e prevenire la violenza. Così come, infatti, non è corretto pensare di fare prevenzione della violenza solo "insegnando alle ragazze a difendersi" senza lavorare con i ragazzi affinché apprendano che la violenza non è mai accettabile, così il tema delle pari opportunità di genere dovrebbe diventare un **obiettivo condiviso tra i generi**.

Sia per contrastare la violenza su donne e ragazze, sia per favorire il superamento degli stereotipi sui ruoli di genere che in realtà colpiscono

anche gli uomini stessi, come ben evidenziato dal documento *"Guidelines for Psychological Practice with Boys and Men"* dell'Associazione degli psicologi americani (2018).

Citando il discorso del 20 settembre 2014 di Emma Watson alle Nazioni Unite, nell'ambito della campagna di promozione della parità *HeForShe*, *"nemmeno gli uomini hanno la parità di genere"* mentre *"Sia gli uomini sia le donne dovrebbero sentirsi liberi di essere sensibili. Sia gli uomini sia le donne dovrebbero sentirsi liberi di essere forti"* (in Beltramini, 2020).

Approfondimento 5: Buone pratiche professionali della professione psicologica in tema di Pari Opportunità

La nostra ricerca indaga, tra gli altri argomenti, l'area dei pregiudizi e degli stereotipi tra i rispondenti. Possiamo interrogarci su come le **buone pratiche professionali in tema di Pari Opportunità** possano essere utili in tal senso, quali possono essere le strategie più appropriate per svilupparle e quali le ricadute positive sulla nostra professione. Appare infatti più che necessaria all'interno della nostra professione una diffusa conoscenza delle tematiche, degli ambiti e del linguaggio relativo a questi argomenti. Perché questa conoscenza diventi diffusa e patrimonio comune potrebbe essere utile, oltre a iniziative di formazione rivolte a iscritte e iscritti, che questi temi diventino parte della **formazione di base, sia universitaria che specialistica**. Non esiste infatti alcun campo applicativo della psicologia che non possa giovare di questo approccio e che non intersechi, nella pratica quotidiana, temi di Pari Opportunità. Sappiamo inoltre che la centralità di temi di Pari Opportunità è trasversale a ogni fase del nostro intervento a partire dalla ricerca, alla prevenzione primaria, secondaria o terziaria, alla cura e alla terapia.

La nostra professione inoltre ha tra gli altri il compito di riconoscere e promuovere il libero sviluppo di identità personalità, attitudini e desideri individuali. **L'articolo 4 del nostro Codice Deontologico** recita infatti *"La psicologia e lo psicologo riconoscono le differenze individuali, di genere e culturali, promuovono inclusività, rispettano opinioni, credenze e si astengono da imporre il proprio sistema di valori"*.

Sono quindi necessarie buone pratiche professionali che attualizzino e rendano effettivo questo principio.

A differenza delle **azioni positive** che, per quanto virtuose hanno un carattere episodico e di eccezionalità nel contesto della trasformazione sociale, le **buone pratiche** connotano processi di cambiamento e trasformazione nelle pratiche quotidiane di un'istituzione, un ente o, come nel nostro caso, un gruppo professionale, che col tempo dovrebbero diventare patrimonio comune. Le buone pratiche dovrebbero essere una sorta di lente che ci consenta di leggere e interpretare ciò di cui ci occupiamo in una prospettiva diversa: quella del riconoscimento e rispetto delle differenze tra le persone, che conduce a inclusività e allargamento delle prospettive. Nel caso dell'oggetto del nostro studio, relativamente a genere e generi. Come si può realizzare tutto questo nella pratica? Solo qualche esempio. Spesso le teorie classiche contengono insegnamenti che, pur di valore, non ci consentono di ragionare in un'ottica di parità di genere ad esempio per quanto riguarda la descrizione dei ruoli genitoriali. Compito della psicologa e dello psicologo dovrebbe essere quello di **ridefinire e creare insegnamenti e teorizzazioni che tengano conto degli aspetti di parità in tutti gli ambiti teorici e di studio**. Pensiamo ad esempio all'ambito della ricerca e della psicologia della salute e a quanto sarebbe importante promuovere studi rispettosi della specificità di genere/generi che sappiamo essere significativa in tutte le fasi del ciclo di vita.

Spostiamo la nostra riflessione agli ambiti lavorativi a diretto contatto con la persona, alla psicologia scolastica, psicologia clinica, alla psicologia dell'educazione e a quanto sia necessario l'utilizzo di **un linguaggio inclusivo, non discriminatorio, al di fuori di aspettative e stereotipi e rispettoso di tutte le possibili scelte dell'altro** (un esempio: quando intervistando una persona parliamo di relazioni di coppia sarebbe tanto semplice quanto importante parlare di relazione affettiva invece che enunciare al maschile o al femminile, il riferimento a una/un possibile partner; oppure parlando dell'attività lavorativa della persona che ci sta di fronte chiedere se lavora in casa o fuori casa; se ha un lavoro retribuito o non retribuito).

Pensiamo all'ambito forense e a quanto sia ancora diffusa, nelle cause relative al maltrattamento domestico, la **confusione terminologica tra conflitto e violenza**.

La nostra categoria professionale puo' giocare un ruolo molto importante nel correggere questi e altri errori terminologici e concettuali, o visioni stereotipe e preconette, che poi si traducono in fatti, interpretazioni, stili di indagine, sentenze.

Riferiamoci infine alla Psicologia del lavoro e all'importantissimo ruolo che possono giocare i colleghi e le colleghe nel **riconoscimento di dinamiche di discriminazione, disparità, molestie violenze e abusi** spesso non riconosciute nel contesto lavorativo e alla promozione di buone pratiche aziendali su questi temi. Le buone pratiche professionali della psicologia hanno il compito in sintesi, di **contrastare preconetti, stereotipi, discriminazioni e di promuovere all'interno degli ambiti lavorativi e della società in generale aspetti di inclusione , rispetto delle differenze e parità**. A partire da un cambiamento culturale al proprio interno, a partire dall'utilizzo di un linguaggio appropriato. Il linguaggio e la parola hanno infatti un ruolo performante in quanto plasmano un orizzonte di possibili scelte, ambizioni, desideri, definizioni e autodefinizioni. Per questo motivo il linguaggio da noi utilizzato con l'altro o l'altra deve essere inclusivo, non discriminatorio, libero da aspettative e stereotipi, deve aprire piuttosto che chiudere le possibilità di identificazione e autodefinizione della persona nel rispetto di tutte le scelte e condizioni esistenziali che compongono la sua complessità Per poter intervenire su temi di Pari Opportunità inoltre appare necessario **sviluppare l'abitudine a riconoscere le problematiche esistenti e sviluppare una consapevolezza e una sensibilità specifica** che, se dovrebbe essere patrimonio di tutte e tutti, non può mancare all'interno del nostro gruppo professionale. Verrebbe da chiedersi se questa consapevolezza sia già presente e se vi sia all'interno della nostra categoria professionale un accordo e una visione unitaria su temi di parità. I dati tratti dal follo- up ci mostrano alcune rilevazioni interessanti sui quali sarebbe utile un confronto e un approfondimento al nostro interno. Sicuramente mostrano alcune significative disomogeneità. Nel gruppo di intervistate e intervistati ad esempio , una percentuale non irrilevante di rispondenti (che in alcuni casi ha superato il 15%) ritiene che alcuni ambiti professionali della psicologia siano più adatti a un genere piuttosto che a un altro.

Nel ringraziare le colleghe e i colleghi che attraverso le loro risposte hanno evidenziato aree di possibile approfondimento alcuni dati ci pongono la questione di interrogarci ulteriormente su quale sia lo stato e il significato delle Pari Opportunità all'interno della nostra categoria. Anche e soprattutto pensando a una formazione di base su questi temi che dovrebbe nutrirsi di un'ottica interdisciplinare e multilivello.

La piramide della violenza

L'Organizzazione mondiale della Sanità nel 2014 ha invitato a considerare **la violenza di genere come una piramide, il cui vertice è rappresentato dalle morti e dagli esiti acuti** che, comprensibilmente, suscitano diffusamente sdegno e preoccupazione. Si tratta degli eventi piu' facilmente visibili e documentabili dalle statistiche ufficiali. Tuttavia sotto l'apice della piramide si situano tutte quelle forme di violenza che riguardano una fascia piu' ampia della popolazione, che vengono subite nell'ombra , che non vengono intercettate dalle statistiche e che rappresentano la base della piramide, molto più ampia di quanto si immagini. Nei gradini più bassi della piramide troviamo, solo per citarne alcuni, **gender pay gap, body shaming, oggettificazione, ruoli di genere, stereotipi, machismo, sessismo benevolo, doppi standard, linguaggio e battute sessiste.**

Tutto questo ci riguarda da vicino e le ricerche dicono, purtroppo, che riguarda sia l'interno che l'esterno del mondo professionale. Sarebbe fondamentale che diventasse patrimonio comune di tutte le psicologhe e gli psicologi la consapevolezza che quando parliamo di **violenza esplicita o di ruoli di genere stiamo parlando di fenomeni che hanno delle forti connessioni.** Questa consapevolezza potrebbe essere al contempo protettiva rispetto all'adesione spesso inconscia, a stereotipi di genere e ci aiuterebbe a contrastare quell'atteggiamento che spesso incontriamo quando parliamo di alcune questioni di parità, (potremmo chiamarla tendenza al Benaltrismo) che ci esorta non mettere mano ad alcuni problemi, solo apparentemente minori, perché ci sono ben altre priorità.



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI

ISBN: 978-88-946917-5-7
ISSN 2611-7002

