



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI

Atteggimento
Retribuzione
Uguaglianza
Discriminazione
Reddito
Opportunità
Possibilità
Privilegi
Uomini
Psicologia
Differenze
Obiettivi
Progettualità
Sessismo
Pari Opportunità
Diritti
Psicologia
Società
Genere
Futuro
Equità
Attualità
Diversità
Donne
Disabilità
Giustizia
Ricerca

PSICOLOGHE, PSICOLOGI E PARI OPPORTUNITÀ IL REPORT DI RICERCA CNOP



Quaderni CNOP

I quaderni CNOP
n. 5



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI

Atteggiamento
Retribuzione
Uguaglianza
Reddito
Discriminazione
Opportunità
Possibilità
Uomini Psicologia Privilegi
Obiettivi Progettualità Differenze
Sessismo
Pari Opportunità
Diritti Psicologia
Società Genere Futuro
Pregiudizio
Equità Diversità Donne
Attualità Disabilità
Giustizia
Ricerca

PSICOLOGHE, PSICOLOGI E PARI OPPORTUNITÀ IL REPORT DI RICERCA CNOP



Quaderni CNOP

Copyright: Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi
Piazzale di Porta Pia, 121 - 00198 Roma
Tel + 39 06 44292351 - Fax +39 06 44254348
www.psy.it

Stampato nel mese di Ottobre 2019
dalla Tipolitografia Morphema
Strada di Recentino, 41 - Terni

Fotocomposizione Morphema

ISBN: 978-88-943786-5-8

INDICE

PRESENTAZIONE	7
PREFAZIONE	9
GRUPPO DI LAVORO PARI OPPORTUNITÀ	11
INTRODUZIONE	15
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	15
L'INDAGINE	16
ANALISI SOCIO-ANAGRAFICA DEI/DELLE PARTECIPANTI	19
DESCRIZIONE SOCIO ANAGRAFICA DEI/DELLE PARTECIPANTI	19
GENERE	19
ETÀ	19
SITUAZIONE FAMILIARE	20
INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ISCRIZIONE ALL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI E ALL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE	21
ANNO DI ISCRIZIONE ALL'ORDINE	22
ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE	22
ANNI DI ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE	23
STATO DI ATTIVITÀ	24
DISTRIBUZIONE DEL TEMPO DI LAVORO	27
TEMATICHE DI GENERE, DISCRIMINAZIONI E PARI OPPORTUNITÀ	33
INFORMAZIONI RELATIVE ALL'INTERSEZIONE TRA VITA PRIVATA E PRATICA PROFESSIONALE	33
SITUAZIONE DI NON AUTOSUFFICIENZA	33
CARICHI DI CURA	34
CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA	39
MOTIVAZIONI RELATIVE ALLA SCELTA LAVORATIVA	41
GENITORIALITÀ	41
INFORMAZIONI RELATIVE A EPISODI DI DISCRIMINAZIONE, TEMATICHE DI GENERE E INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	49
DISCRIMINAZIONE	49

RISCHI PROFESSIONALI	55
TEMATICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ	58
PERCEZIONI RIGUARDO I DUE GENERI ALL'INTERNO	66
DELL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI	
ATTIVITÀ PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	68
SCALE DI ATTEGGIAMENTO	73
DESCRIZIONE DELLE SCALE	
AFFIDABILITÀ DELLE SCALE, MEDIE E DEVIAZIONI STANDARD	76
CORRELAZIONI TRA LE SCALE	71
RELAZIONI TRA LE SCALE E IL GENERE	79
CLUSTER ANALYSIS	80
ANALISI QUALITATIVA DEI COMMENTI	83
ANALISI QUALITATIVA DELLE RISPOSTE APERTE	83
ALLA SEZIONE COMMENTI	
RINGRAZIAMENTI	85
RICHIESTA DI FOLLOW UP	85
VALUTAZIONE POSITIVA	86
CRITICHE GENERICHE AL CONTENUTO DEL QUESTIONARIO	86
CRITICHE AGLI ASPETTI TECNICI DEL CONTENUTO	87
DEL QUESTIONARIO	
CONSIDERAZIONI PERSONALI	87
RIFERIMENTI AUTOBIOGRAFICI	88
RIFERIMENTI AL CONTESTO SOCIOCULTURALE	89
RIFERIMENTI ALLA PROFESSIONE PSICOLOGICA	89
O ALL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI	
CONCLUSIONI	91
INTERESSE PER IL TEMA	92
IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO	92
LE BARRIERE PROFESSIONALI	93
LE SCALE DI ATTEGGIAMENTO	96
SVILUPPI FUTURI	97
BIBLIOGRAFIA	100

PRESENTAZIONE

Con vero piacere invito alla lettura di questo documento, non solo per la validità dei riferimenti teorici e metodologici con cui è stata impostata la ricerca sulla percezione delle pari opportunità, ma anche - e soprattutto - per l'attualità della tematica.

Infatti, nonostante indubbi progressi sociali in tutti i settori, ancora nel nostro paese sono presenti pregiudizi di genere basati su stereotipi ormai antistorici. Ne è un riscontro il numero elevato, rispetto al resto d'Europa, di femminicidi e di violenze verso donne da parte molto spesso di coloro con cui vi è stato un legame affettivo.

Ed è proprio il presunto legame affettivo, che a volte vira verso il legame di possesso, ad alterare le relazioni rendendole fragili, precarie.

La donna viene ancora vista come elemento debole nel sistema sociale, debole fisicamente, debole nella propria autonomia.

Alla donna non viene ancora pienamente concessa, riconosciuta la capacità di autodeterminarsi con la libertà che caratterizza la vita degli uomini. Mi permetto richiamare alla nostra memoria la storia di Franca Viola, la ragazzina di diciassette anni di Alcamo, che nel 1965 ebbe l'energia e il coraggio di rifiutare il "matrimonio riparatore" da parte del suo violentatore, denunciandolo e facendolo condannare a undici anni di carcere.

Il coraggio delle donne è veramente rivoluzionario perché non determina azioni plateali, ma avvia percorsi di cambiamenti irreversibili, da cui non si torna indietro.

Gli psicologi italiani sono impegnati in prima linea nel progettare e sostenere ogni tipo di tutela per garantire concretamente la piena dignità di genere.

Il Codice Deontologico definisce in maniera chiara la modalità d'intervento "**Articolo 4** *Nell'esercizio della professione, lo psicologo rispetta la dignità, il*



diritto alla riservatezza, all'autodeterminazione ed all'autonomia di coloro che si avvalgono delle sue prestazioni; ne rispetta opinioni e credenze, astenendosi dall'imporre il suo sistema di valori; non opera discriminazioni in base a religione, etnia, nazionalità, estrazione sociale, stato socio-economico, sesso di appartenenza, orientamento sessuale, disabilità”.

Questi percorsi della nostra professione, in particolare quelli mirati a garantire la libertà di genere, sono stati illustrati al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella nel corso dell'audizione dell'esecuto del CNOP in occasione della celebrazione de, trentennale della professione.

Ringrazio vivamente i componenti del tavolo per le Pari Opportunità del CNOP e tutte le colleghe che con grande impegno hanno contribuito alla realizzazione di questo documento.

Buona lettura.

*Il presidente
dott. Fulvio Giardina*

PREFAZIONE

Quando, nella primavera del 2017, abbiamo formato il Gruppo di Lavoro sulle Pari Opportunità del CNOP, avevamo davanti a noi diverse possibili direzioni da prendere, tutte importanti: riflettere, ricercare, progettare, sensibilizzare, comunicare, ma comunque entrare con forza dentro il tema delle disparità e delle discriminazioni dentro la nostra categoria professionale e negli spazi ad essa adiacenti.

Il panorama era aperto: dopo un iniziale esame è emerso con evidenza che, pur essendo uno degli Ordini “grandi” sia per numerosità che per valenza della professione, eravamo ancora sorprendentemente carenti sul tema delle Pari Opportunità.

La scelta di coinvolgere nel Gruppo di Lavoro tutti gli Ordini territoriali, dopo qualche iniziale difficoltà organizzativa si è rivelata vincente, producendo un confronto più efficace e consentendo, attraverso il lavoro in sottogruppi, di portare avanti più azioni parallelamente.

Il Sottogruppo sulla ricerca, il cui lavoro è all'origine di questo volume, si è proposto, in via preliminare, di verificare se e in quale misura all'interno della nostra professione fossero presenti disparità e discriminazioni basate sul genere e se, e con quale modalità queste fossero percepite.

La progettazione e la diffusione del questionario è stata coordinata con grande competenza e generosità da Elisabetta Camussi, coadiuvata dal Sottogruppo Ricerca e dai ricercatori dell'Università Milano Bicocca, anche con la collaborazione dell'Università Sapienza di Roma.

I risultati sono il frutto di un lavoro collettivo attento, motivato, coeso, a dimostrazione che il contrasto alle discriminazioni può creare importanti punti di contatto capaci di oltrepassare le diverse posizioni politiche e ideologiche.

Gli esiti, messi oggi a disposizione di tutte le Colleghe e di tutti i Colleghi, testimoniano che il percorso delle Pari Opportunità all'interno della nostra professione è appena cominciato: nella realtà professionale viviamo e soffriamo gli stessi problemi della popolazione italiana nel suo complesso, in termini di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, di carico della cura dei familiari, di impossibilità, in alta percentuale, di scegliere liberamente i tempi di lavoro. E, anche per noi, sembra proprio resistere tenacemente il “soffitto di cristallo”.



Oltre 5000 Colleghe e Colleghi hanno risposto al questionario, rendendo disponibili dati significativi su queste complessità: a loro va il nostro sincero ringraziamento.

Un “grazie” sincero a tutto il Gruppo di Lavoro e al CNOP nella sua interezza, che hanno creduto in questo lavoro e l'hanno sostenuto nei fatti.

Un ringraziamento speciale a Dominella Quagliata, consulente CNOP per le Pari Opportunità, che ha promosso e coordinato assieme a me questo gruppo di lavoro e a Barbara Summo (segreteria CNOP) che ne ha curato il funzionamento.

Grazie a questo impegno oggi il Gruppo di Lavoro diventa il Comitato per le Pari Opportunità del CNOP: in questa nuova forma, finalmente strutturata sul piano istituzionale, il contrasto alle discriminazioni potrà trovare - è il nostro sincero augurio - la sua efficace collocazione.

Angela Maria Quaquero
Coordinatrice Pari Opportunità

GRUPPO DI LAVORO PARI OPPORTUNITÀ

COMPONENTI REFERENTI DEL CNOP

ANGELA QUAQUERO

Presidente CR Sardegna, coordinatrice GdL Pari Opportunità CNOP

ANNA MARIA ANCONA

Vicepresidente CNOP, componente GdL Pari Opportunità CNOP

ANTONELLA BOZZAOTRA

Presidente CR Campania, componente GdL Pari Opportunità CNOP

DOMINELLA QUAGLIATA

Consulente Pari Opportunità Ufficio Staff di Presidenza CNOP

DELEGATE/I CONSIGLI TERRITORIALI

VIRGINIA AVESANI

Referente Pari Opportunità Consiglio Provinciale Ordine di Bolzano

PAOLA BIONDI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine del Lazio

MARINA BRINCHI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine dell'Umbria

ELISABETTA CAMUSSI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Lombardia, Univ. Bicocca Milano

GIUSI CASTRICIANO

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Sicilia

FIGIELLA CHIAPPI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Toscana

ALESSANDRA IDA COTTONE

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine dell'Abruzzo

LAURA DAL CORSO

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine del Veneto, Univ. di Padova

SILVIA DELLA CORTE

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine del Molise



MARA FIASCHI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Liguria

TITTI FORCELLATI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Valle d'Aosta

PIERA FRANCESCHI

Referente Pari Opportunità Consiglio Provinciale Ordine di Trento

LUISA LANGONE

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Basilicata

ENRICA LOCATI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine del Piemonte (nomina del 14.06.2019)

DENIS MAGRO

Referente Pari Opportunità Cons. Reg. Ordine del Friuli Venezia Giulia

ELISABETTA MANFREDINI

Referente Pari Opportunità Cons. Regionale Ordine dell'Emilia Romagna

ELISA MOTTOLA

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Calabria

DANILO MUSSO

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine delle Marche

MARIANNA PICCIRILLO

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Campania

LUISA PUGGIONI

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Sardegna

VANDA VITONE

Referente Pari Opportunità Consiglio Regionale Ordine della Puglia

ANNA MARIA GIANNINI

Referente esterno Univ. La Sapienza, Roma

GDL PARI OPPORTUNITÀ	
SOTTOGRUPPO RICERCA	SOTTOGRUPPO LINEE GUIDA ED EVENTI
QUAQUERO Coordinatrice del sottogruppo	CAMUSSI Coordinatrice della ricerca
QUAGLIATA coordinatrice	
BIONDI	BRINCHI
CAMUSSI	CASTRICIANO
COTTONE	CATALANO
DAL CORSO	CHIAPPI
FIASCHI	DELLA CORTE
FORCELLATI	GIANNINI
FRANCESCHI	MAGRO
MANFREDINI	MOTTOLA
MUSSO	PICCIRILLO
VITONE	PUGGIONI

INTRODUZIONE

Il seguente report, ideato dal Tavolo per le Pari Opportunità del Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, è stato curato da Paola Biondi, Elisabetta Camussi, Alessandra Ida Cottone, Laura Dal Corso, Mara Donatella Fiaschi, Clotilde Forcellati, Piera Franceschi, Annamaria Giannini, Elisabetta Manfredini, Danilo Musso, Dominella Quagliata, Angela Quaquero e Vanda Vitone con il contributo di Chiara Annovazzi, Alessandro Cesarani, Paolo Grigis, Francesca Piotti e Riccardo Rella, collaboratori del Dipartimento di Psicologia dell'Università Milano Bicocca.

Le analisi ivi contenute, preventivamente concordate dal Gruppo di Lavoro sulle Pari Opportunità CNOP, sono state elaborate attraverso il software IBM SPSS 25 e hanno visto la collaborazione di Elisabetta Camussi, Laura Dal Corso, Annamaria Giannini, rispettivamente dell'Università degli Studi di Milano Bicocca, dell'Università di Padova e dell'Università La Sapienza. In particolare, le analisi iniziali hanno visto la collaborazione di Alessandro Cesarani e Francesca Piotti; mentre le analisi conclusive sono state effettuate con il contributo di Riccardo Rella. Infine, per le analisi qualitative ci si è valse della collaborazione di Paolo Grigis. Tutte le analisi sono state coordinate e gestite da Chiara Annovazzi, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università Milano Bicocca.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Per quanto nel corso degli ultimi anni siano stati compiuti molti passi avanti rispetto alle Pari Opportunità di genere, **il presente è ancora caratterizzato da forti diseguaglianze tra uomini e donne**. Per verificare questa affermazione è sufficiente Prendere in considerazione i dati relativi all'Unione Europea, dove il tasso di occupazione medio delle donne è inferiore dell'11,6% rispetto a quello degli uomini, ed è rimasto sostanzialmente invariato negli ultimi 5 anni (Eurostat). In Europa, inoltre, le donne lavorano in media 6 ore in più alla settimana (retribuite e non) a fronte di un numero medio inferiore di ore stipendiate, guadagnano oltre il 16% in meno su base oraria (European Union) e ottengono più di rado e più lentamente promozioni e avanzamenti di carriera (Stamarski & Son Hing, 2015). A fronte di ciò, **la situazione italiana in tema di Pari Opportunità di genere risulta tra le peggiori degli Stati Membri UE**: il divario nel tasso di occupazione tra donne

e uomini arriva a sfiorare, a svantaggio delle prime, il 20% (Stamarski & Son Hing, 2015), scarto che si allarga all'aumentare del numero di figli (Piano d'azione UE per il 2017-19), anche visto che, in media, in Italia le donne rispetto agli uomini dedicano quasi il triplo di ore in più al lavoro domestico non retribuito (Rapporto SDGs 2019). All'ampio divario salariale tra donne e uomini contribuiscono, in parte spiegandolo, fenomeni di segregazione orizzontale e verticale delle professioni e dei settori (Eurostat & ISTAT); per quanto riguarda i primi, la maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici europei/europee ha colleghi/e dello stesso sesso, e i settori in cui sono occupate la maggior parte delle donne in media sono retribuiti inferiormente rispetto ai settori a prevalente occupazione maschile (Eurostat & ISTAT). Anche per quanto concerne il posizionamento in ruoli politici o manageriali apicali la situazione volge a sfavore del genere femminile: nonostante vi sia stato un miglioramento rispetto agli anni precedenti, nel 2018 in Italia solo il 36% delle posizioni manageriali è ricoperto da donne, e circa la stessa proporzione vale per i seggi detenuti in parlamento. Risulta dunque evidente **la necessità di indagare il tema delle Pari Opportunità di genere**, sia a fronte di quanto accade, sia al fine di costruire buone pratiche che facilitino la Gender Equity, requisito necessario non solo in quanto diritto umano inalienabile, ma anche fondamentale per la crescita economica, di competitività e di sostenibilità sociale di ogni Nazione (Piano d'azione UE per il 2017-19).

L'INDAGINE

Vista la rilevanza, l'attualità e l'urgenza di portare in primo piano l'attenzione rivolta alle Pari Opportunità di genere in ambito professionale, **il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi** ha deciso di istituire un **Tavolo di Lavoro per le Pari Opportunità**, il quale ha provveduto a condurre una ricerca con l'obiettivo di rilevare la percezione di tale tematica tra le iscritte e gli iscritti all'Ordine degli Psicologi. I dati sono stati raccolti attraverso un **questionario somministrato on-line** (tramite piattaforma *Qualtrics*) da compilare in forma anonima, costruito ad hoc a partire dalla letteratura di riferimento e contenente dati descrittivi e scale di atteggiamento.

Il questionario è stato articolato nelle seguenti sezioni:

- 1) La prima parte è incentrata su una descrizione socio-anagrafica dei/delle partecipanti e sulle informazioni relative all'iscrizione**

all'Ordine di riferimento e all'esercizio della professione. Questo report di ricerca ha, tra gli altri, l'obiettivo di riuscire a catturare e rappresentare le caratteristiche dei/delle partecipanti membri dell'Ordine degli Psicologi e le loro sfaccettature.

Per questo motivo è stato di estrema importanza elaborare delle domande che fossero capaci di riflettere la molteplicità di aspetti che li/le caratterizzano.

Le tematiche affrontate nella prima sezione del questionario si sono, quindi, concentrate principalmente sui seguenti contenuti: descrizione socio anagrafica dei/delle partecipanti (genere, età, situazione familiare) e informazioni relative all'iscrizione all'Ordine degli Psicologi 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 sulla principale tematica di questa indagine, cercando di soffermarsi dettagliatamente sugli aspetti cruciali di interesse per il Tavolo di Lavoro per le Pari Opportunità del CNOP e per la comunità psicologica. Le tematiche indagate si sono focalizzate principalmente su: 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 la promozione delle pari opportunità, discriminazione, rischi professionali, percezioni riguardo i due generi all'interno dell'Ordine degli Psicologi e attività per la promozione delle pari opportunità.

3) Successivamente sono state presentate delle scale di atteggiamento standardizzate, volte a indagare, attraverso la letteratura scientifica di riferimento, le attitudini nei confronti delle Pari Opportunità di genere. L'utilizzo di questi specifici metodi di indagine è stato proposto al fine di ottenere delle informazioni verificate da strumenti scientificamente validati e di affidabilità garantita che potessero riflettere gli atteggiamenti dei/delle

rispondenti e utilizzarli per effettuare dei confronti. 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.

La tripartizione precedentemente presentata rispecchia l'effettiva struttura di questo report.

Consapevoli dell'impatto che un questionario con una tematica così attuale avrebbe potuto avere, si è deciso di lasciare ai partecipanti la possibilità di esprimere un commento in uno spazio finale facoltativo. Alla luce del grande numero di commenti ricevuti, è stata elaborata **una quarta sezione dedicata all'analisi tematica delle risposte aperte della sezione commenti del questionario.**

In data **1° novembre 2018** (data di effettiva chiusura della finestra di compilazione) il link di distribuzione del questionario risulta essere stato aperto da 11.851 persone. 6.072 persone non hanno completato il questionario: di queste, 80 non hanno svolto alcuna azione dopo aver cliccato sul link di distribuzione (percentuale di completamento 0%), mentre 5.992 hanno avviato la compilazione ma non l'hanno conclusa.

I questionari che il sistema ha riconosciuto come completi sono 5.779, ma, tra questi, erano presenti 137 casi di persone che non hanno acconsentito a partecipare alla ricerca.

Il numero di questionari completi e utilizzabili è, dunque, 5.642 ovvero il 47,61% 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 è di 108.173. Dunque, coloro i quali hanno visualizzato il questionario corrispondono al 10,96% della popolazione di riferimento, mentre **il numero di coloro che hanno compilato il questionario in maniera completa e utilizzabile rappresenta il 5,22% di tutti gli/le iscritti/e all'Ordine.**

I dati riportati nelle pagine successive si riferiscono, dunque, ai soli questionari completi e utilizzabili.

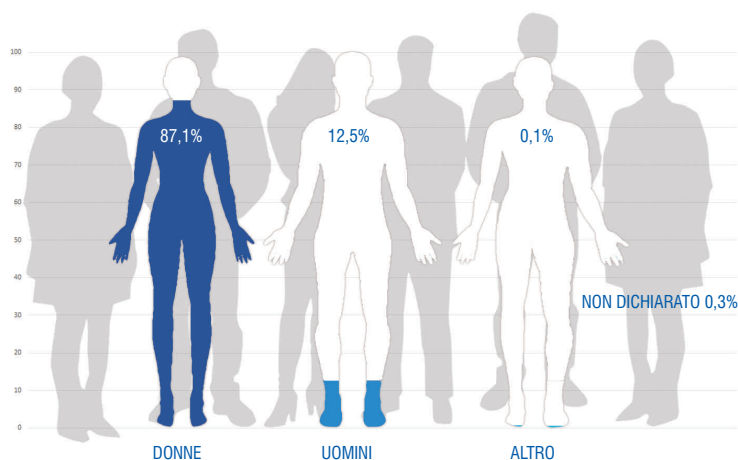
ANALISI SOCIO-ANAGRAFICA DEI/DELLE PARTECIPANTI

DESCRIZIONE SOCIO ANAGRAFICA DEI/DELLE PARTECIPANTI

Genere

La **distribuzione delle risposte in base al genere** mostra una **prevedibile preponderanza femminile**, con 4.917 (87,1%) questionari compilati da **donne**, 703 (12,5%) questionari compilati da **uomini** e 3 (0,1%) questionari compilati da partecipanti che hanno indicato “altro” come risposta. 19 (0,3%) partecipanti hanno preferito **omettere il genere** di appartenenza.

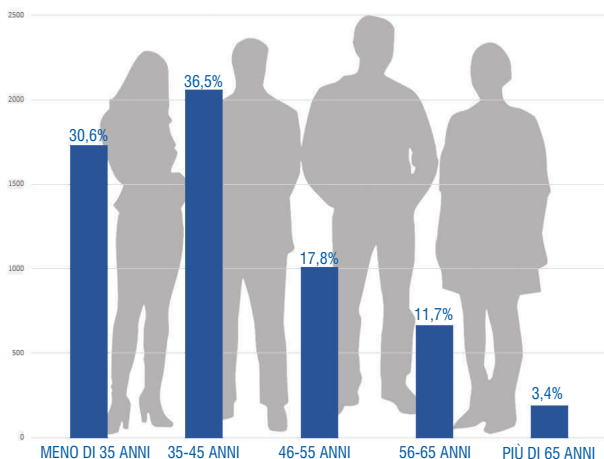
Grafico 1: Genere



Età

La **fascia d'età prevalente** risulta essere quella **compresa tra 35 e 45 anni** (36,5%, 2.058 risposte), seguita da coloro che hanno **meno di 35 anni** (30,6%, 1.728 risposte) e dalla **fascia 46-55 anni** (17,8%, 1.006 risposte). In quarta e quinta posizione si trovano la **fascia 56-65 anni** (11,7%, 662 risposte) e coloro che hanno **più di 65 anni** (3,4%, 188 risposte).

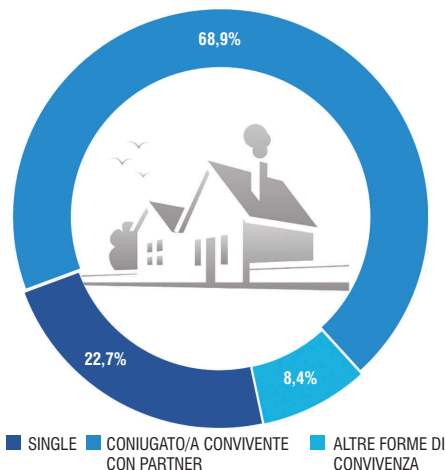
Grafico 2: Fasce d'età



Situazione familiare

La **situazione familiare**, che indica se il/la partecipante vive solo, convive con un/una partner o con altre persone, mostra come **più diffusa la situazione di stato coniugale/convivenza con un/una partner** (68,9%, 3.887 risposte), seguita da **coloro che vivono da soli/e** (22,7%, 1.280 risposte) e, per ultimo, da **chi convive con un individuo o con più individui diversi rispetto al/alla partner** (8,4%, 475 risposte).

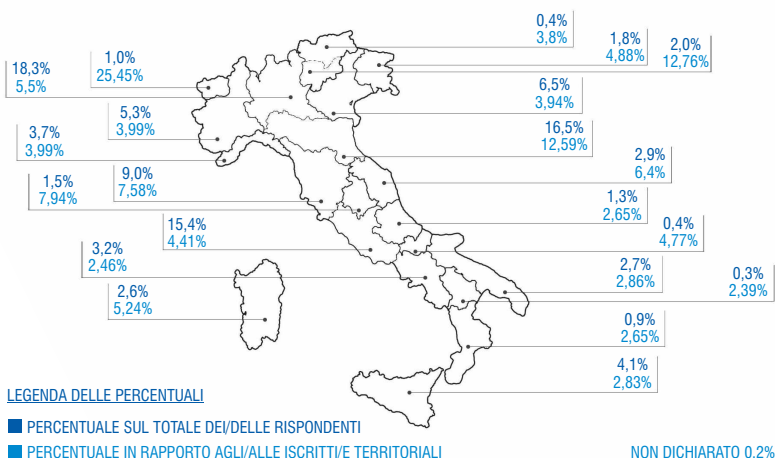
Grafico 3: Situazione familiare



Informazioni relative all'iscrizione all'Ordine degli Psicologi e all'esercizio della professione

Collocazione geografica relativa all'Ordine regionale/provinciale di appartenenza. Per quanto riguarda gli **Ordini di appartenenza dei/delle partecipanti** è rilevabile una differenziazione nelle percentuali di rispondenti che vedono i **valori più alti** rispetto al totale **per Lombardia** (1.032 risposte, 18,3%), **Emilia-Romagna** (933 risposte, 16,5%) e **Lazio** (867 risposte, 15,4%). Dalla quarta posizione in poi, le percentuali si attestano come segue: **Toscana** (505 risposte, 9%), **Veneto** (367 risposte, 6,5%), **Piemonte** (300 risposte, 5,3%), **Sicilia** (232 risposte, 4,1%), **Liguria** (211 risposte, 3,7%), **Campania** (180 risposte, 3,2%), **Marche** (163 risposte, 2,9%), **Puglia** (154 risposte, 2,7%), **Sardegna** (146 risposte, 2,6%), **Trento** (115 risposte, 2%), **Friuli-Venezia Giulia** (103 risposte, 1,8%), **Umbria** (82 risposte, 1,5%), **Abruzzo** (74 risposte, 1,3%), **Valle d'Aosta** (56 risposte, 1%), **Calabria** (48 risposte, 0,9%), **Bolzano** (24 risposte, 0,4%), **Molise** (23 risposte, 0,4%) e **Basilicata** (17 risposte, 0,3%). Dieci partecipanti (0,2%) hanno, inoltre, deciso di **non rispondere** a questa domanda. In aggiunta, è interessante osservare anche i **valori percentuali dei/delle rispondenti rispetto al numero totale degli/delle iscritti/e ai singoli ordini territoriali**: le **percentuali più elevate** si riscontrano in **Valle d'Aosta** (25,45%), **Trento** (12,76%) e **Emilia-Romagna** (12,59%).

Grafico 4: Collocazione geografica

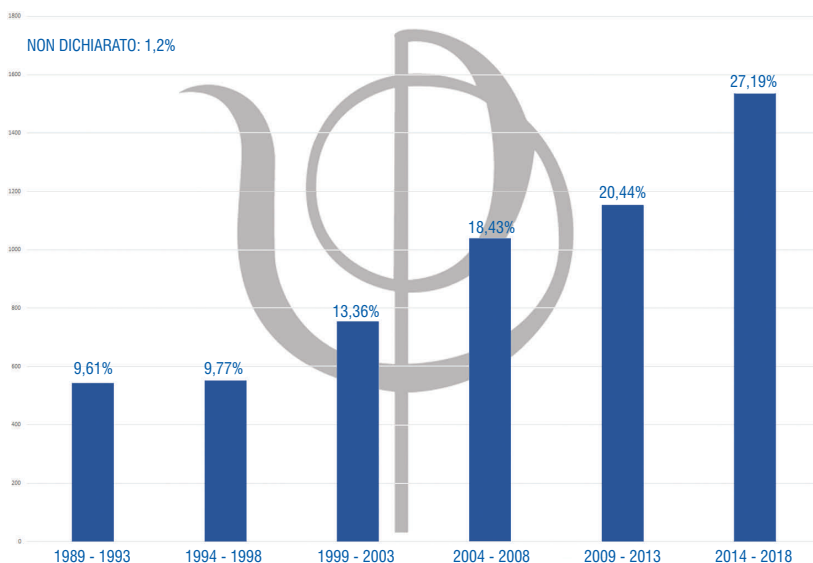


Anno di iscrizione all'Ordine

A partire dai dati rilevati dal questionario è possibile osservare come **la maggior parte dei/delle rispondenti** siano **neoiscritti/e** (27,19%, quinquennio 2014-2018), mentre **la porzione più piccola dei/delle partecipanti** risulti **iscritta fin dal primo quinquennio dall'istituzione dell'Ordine** (9,61%, quinquennio 1989-1993).

Per quanto riguarda i lustri intermedi, in ordine crescente, i risultati vedono il 9,77% dei/delle partecipanti **iscritto durante il quinquennio 1994-1998**, il 13,36 % **iscritto durante il quinquennio 1999-2003**, il 18,43% **iscritto durante il quinquennio 2004-2008** e il 20,44% **iscritto durante il quinquennio 2009-2013**. L'1,2% dei/delle partecipanti ha preferito **non rispondere** a questa domanda.

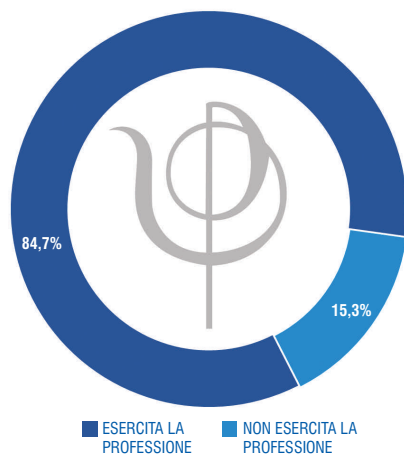
Grafico 5: Anno di iscrizione all'Ordine



Esercizio della professione

L'84,7% (4.779 risposte) dei/delle partecipanti ha dichiarato di **esercitare la professione di Psicologo/a o di Dottore/Dottoressa in tecniche psicologiche**.

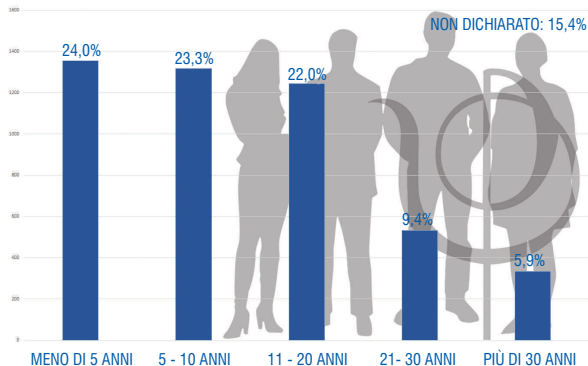
Grafico 6: Percentuale di chi esercita la professione di psicologa/o o di dottore/dottoressa in tecniche psicologiche



Anni di esercizio della professione

Coerentemente con quanto rilevato relativamente all'anno di iscrizione all'Ordine, è possibile notare come **la maggior parte dei/delle rispondenti** abbia alle spalle **un'esperienza professionale inferiore a cinque anni** (24%), mentre **la parte più piccola dei/delle partecipanti** (5,9%) dichiara di **esercitare la professione da più di trent'anni**. Nel mezzo dei due estremi, in ordine decrescente, è stato rilevato come il 23,3% dei/delle partecipanti eserciti **da un numero di anni compreso nel periodo tra 5 e 10**, il 22% **da un numero di anni compreso tra 11 e 20** e il 9,4% **da un numero di anni compreso tra 21 e 30**.

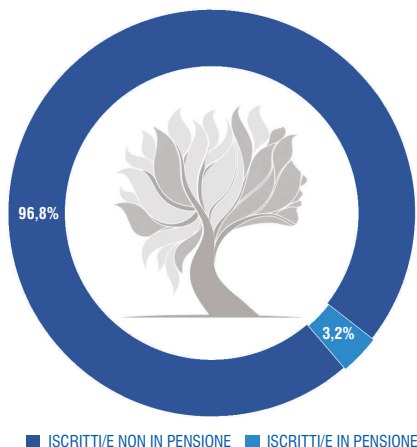
Grafico 7: Anni di esercizio della professione



Stato di attività

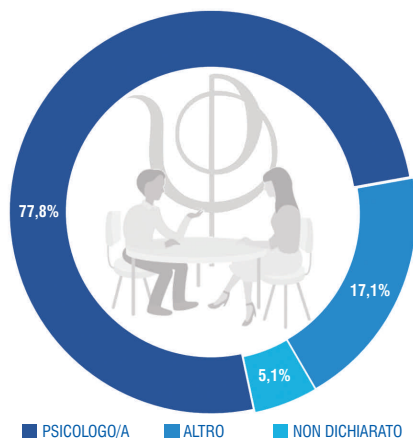
La quasi totalità dei/delle rispondenti si è dichiarata **lavorativamente attiva** (96,8%, 5.462 risposte), mentre il 3,2% (180 risposte) ha dichiarato di essere in **pensione**. È interessante segnalare come vi sia un certo numero di persone che, nonostante il pensionamento, sia ancora coinvolto nella comunità professionale.

Grafico 8: Percentuale di rispondenti in attività e in pensione



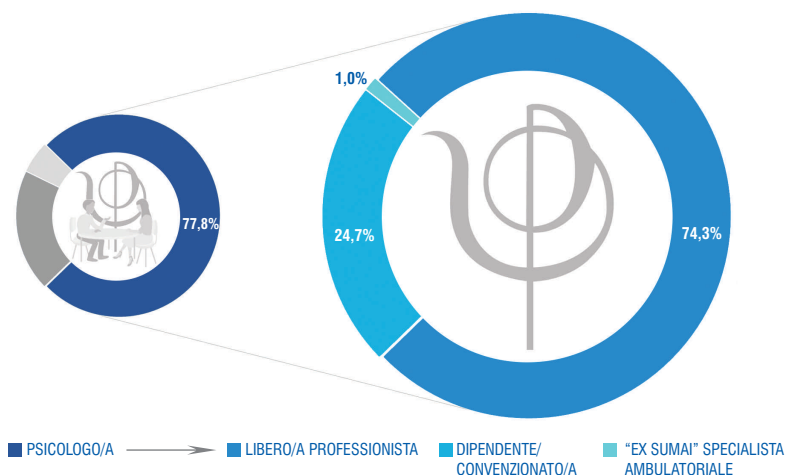
Situazione lavorativa attuale o, per chi è in pensione, riferita all'ultimo anno di attività. **La maggior parte dei/delle rispondenti** (77,8%, 4.391 risposte) ha indicato di svolgere o aver svolto come **ultima attività professionale** un lavoro con **mansioni da psicologo/a**, mentre il 17,1% (966 risposte) svolge o ha svolto un lavoro in un **ambito differente**. Il 5,1% (285) ha preferito **non rispondere** a questa domanda.

Grafico 9: Situazione lavorativa attuale o, per chi è in pensione, riferita all'ultimo anno di attività



In particolare, **tra coloro che hanno dichiarato di svolgere o aver svolto mansioni da psicologo/a**, è stato possibile rilevare come **la maggior parte** dei/delle rispondenti operi in qualità di **libero/a professionista** (74,3%, 3.262 risposte). Il 24,7% (1.083 risposte) possiede invece un **contratto come lavoratore/lavoratrice dipendente**, mentre l'1% (46 risposte) lavora come **specialista ambulatoriale** (ex SUMAI).

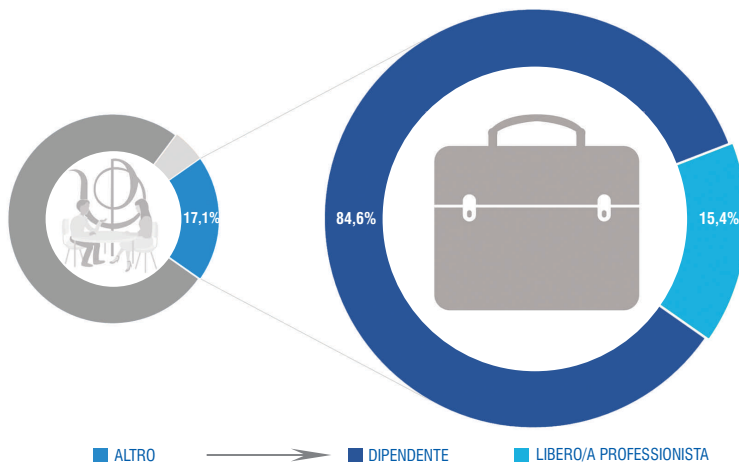
Grafico 10: Tipologia di attività lavorativa tra gli/le psicologi/psicologhe



Vale la pena sottolineare che **i/le rispondenti che hanno indicato di svolgere un lavoro in ambito differente da quello psicologico** si inquadrano principalmente come **educatori/educatrici** (36,6%, 354 risposte), **insegnanti** (14,3%, 138 risposte) e **impiegati/e** (9,8%, 95 risposte).

Tra coloro che operano in un ambito differente da quello psicologico, l'84,6% (817 risposte) dichiara di possedere un contratto come **lavoratore/trice dipendente** e il 15,4% (149 risposte) opera in qualità di **libero/a professionista**.

Grafico 11: Tipologia di attività lavorativa tra i/le non psicologi/psicologhe



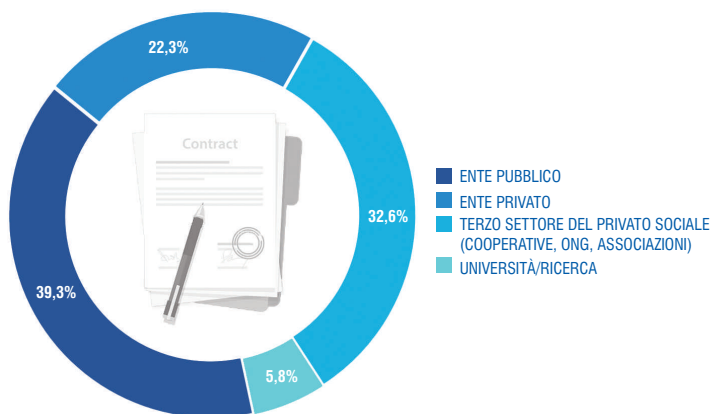
Per quanto riguarda lavoratori e lavoratrici dipendenti (sia che svolgano mansioni da psicologo/psicologa, sia che operino in ambiti differenti), la maggior parte di essi/e ha un **contratto a tempo indeterminato** (70,4%, 1.338 risposte), mentre chi ha un **contratto a tempo determinato** rappresenta il 29,6% (562 risposte).

Grafico 12: Tipologia di contratto



Lavoratori e lavoratrici dipendenti sono principalmente occupati/e all'interno di un **ente pubblico** (39,3%, 745 risposte) oppure nel **privato sociale** (32,6%, 620 risposte). Il 22,3% (424 risposte) ha dichiarato di lavorare all'interno di un **ente privato**, mentre il 5,8% (111 risposte) è inserito nell'**ambito universitario o della ricerca**.

Grafico 13: Ente di occupazione



Distribuzione del tempo di lavoro

La scelta di un **lavoro part-time** riguarda il 47,1% (2.660 risposte) dei/delle

rispondenti al questionario, percentuale simile a quella di coloro che, invece, dichiarano di avere una distribuzione **full-time** (52,9%, 2.982 risposte).

Analizzando la scelta del **lavoro part-time o full-time in relazione al genere** dei/delle rispondenti è possibile notare come **le donne si distribuiscano quasi equamente tra part-time e full-time**, rispettivamente per il 49,5% (2.432 risposte) e il 50,5% (2.485 risposte); mentre **gli uomini hanno indicato maggiormente l'opzione tempo pieno** (68,1%, 479 risposte) rispetto al tempo parziale (31,9%, 224 risposte).

Grafico 14: Distribuzione del tempo di lavoro

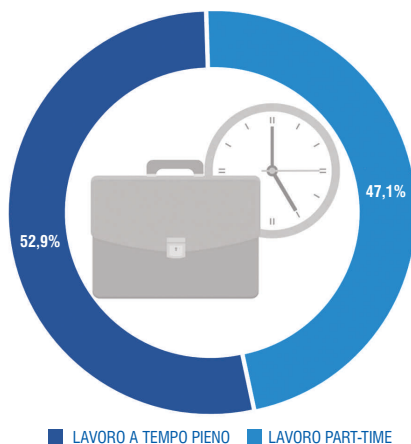
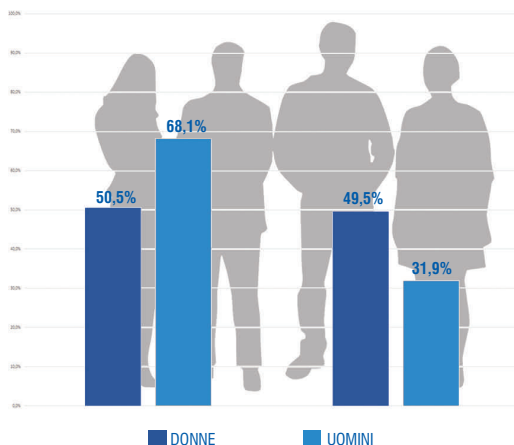


Grafico 15: Distribuzione del tempo di lavoro in base al genere



Il motivo preponderante che ha portato i/le partecipanti a scegliere un lavoro part-time è rappresentato dalle **difficoltà incontrate nel mercato del lavoro** (57,7%, 1.533 risposte), seguito dalla **cura di figli e figlie** (17,5%, 466 risposte), **specifiche scelte di vita** (15,6%, 415 risposte), **motivi di studio** (7,5%, 200 risposte) e, per ultimo, **cura di altri famigliari/altre persone** (1,7%, 46 risposte).

Osservando le **differenze di genere** per questa risposta è possibile osservare come entrambi i generi abbiano riportato **percentuali simili rispetto a**: le **difficoltà del mercato del lavoro** (donne: 57,7% con 1.404 risposte, uomini: 55,8% con 125 risposte), i **motivi di studio** (7,5% delle donne con 182 risposte e 8% di uomini con 18 risposte) e la **cura di altri familiari o altre persone** (1,7% di donne con 42 risposte e 1,8% di uomini con 4 risposte). Infine, è possibile osservare **scarti percentuali più consistenti** tra uomini e donne per quanto riguarda la **cura dei/delle figli/e** (donne: 18,8% con 458 risposte, uomini: 3,6% con 8 risposte) e per quanto riguarda le **scelte di vita** (donne: 14,3% con 346 risposte, uomini: 30,8% con 69 risposte).

Grafico 16: Motivazioni per la "scelta" del lavoro part-time

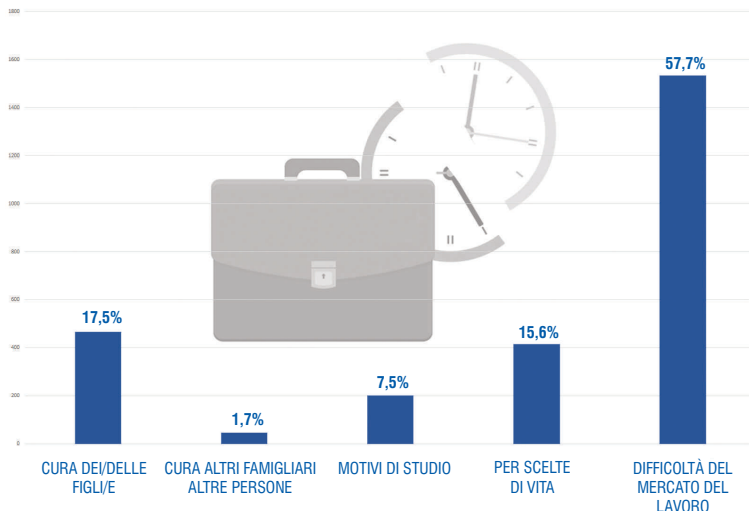
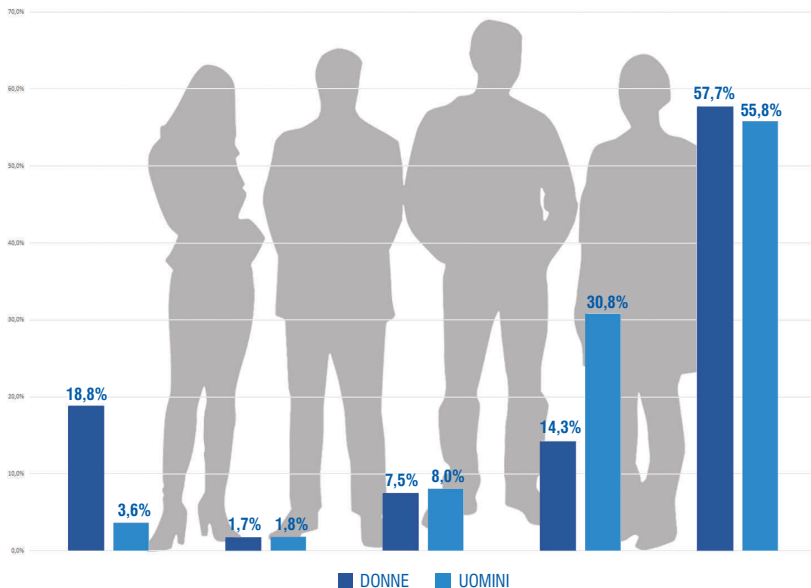


Grafico 17: Motivazioni per la "scelta" del lavoro part-time in base al genere



Andando, però, a indagare nel dettaglio il **numero di ore di lavoro settimanali dichiarate** risulta, tuttavia, che **diversi partecipanti lavorano non più di trenta ore settimanali** (la somma di coloro che lavorano meno di venti ore e tra ventuno e trenta ore equivale a 3.463 risposte, ovvero il 61,4% dei/delle rispondenti).

Questo numero risulta essere superiore, di fatto, alla quantità di coloro che avevano indicato di svolgere la professione a tempo parziale.

Un numero rilevante di partecipanti, dunque, tende a intendere il concetto di full-time secondo criteri più flessibili rispetto allo standard di quaranta ore settimanali. Inoltre, anche per quanto riguarda le **ore di lavoro settimanali**, è stata rilevata una **differenza delle risposte in base al genere: gli uomini** risultano avere la tendenza a lavorare un **numero medio di ore maggiore rispetto alle donne.**

Grafico 18: Tempo (in ore) occupato dall'attività lavorativa

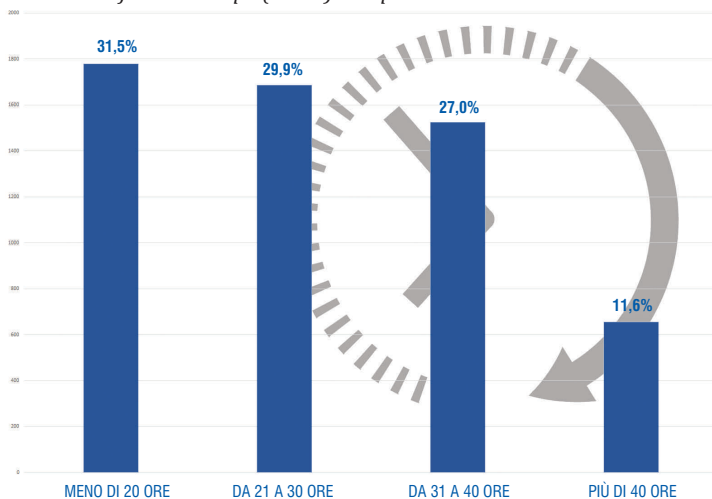
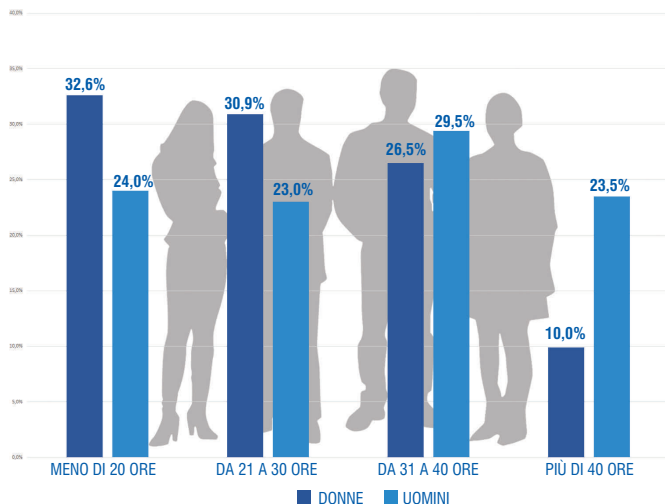


Grafico 19: Tempo (in ore) occupato dall'attività lavorativa in base al genere



Analizzando i dati relativi alla distribuzione **del tempo di lavoro** e quelli relativi alle **ore medie settimanali in relazione con l'età** dei/delle partecipanti emerge come **all'aumentare dell'età corrisponda un aumento della scelta dell'opzione tempo pieno** e, inoltre, **all'aumentare dell'età è associato un aumento del numero di ore di lavoro medie settimanali**.

Gráfico 20: Relazione tra tempo di lavoro e l'età de/delle partecipanti

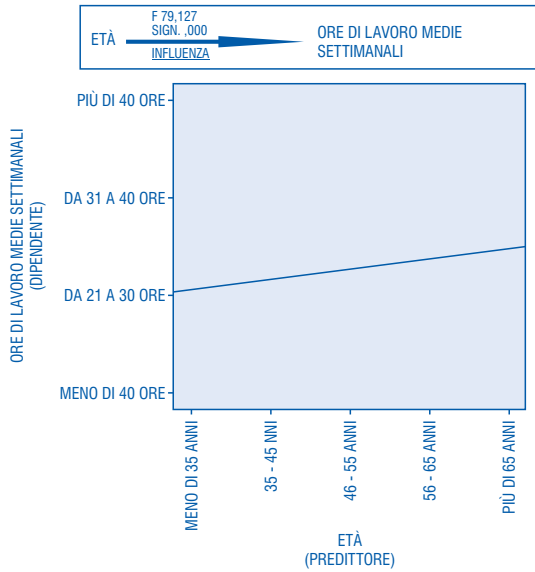
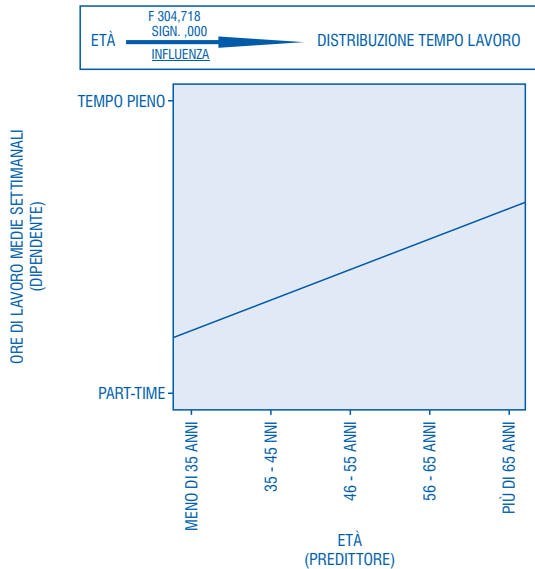


Gráfico 21: Relazione tra ore medie settimanali e l'età dei/delle partecipanti



TEMATICHE DI GENERE, DISCRIMINAZIONI E PARI OPPORTUNITÀ

INFORMAZIONI RELATIVE ALL'INTERSEZIONE TRA VITA PRIVATA E PRATICA PROFESSIONALE

Situazione di non autosufficienza

L'88,9% (5.018 risposte) dei/delle rispondenti ha dichiarato di essere **autosufficiente**, mentre l'11,1% (624 risposte) **ha dichiarato di non esserlo. In caso di non autosufficienza**, il questionario proponeva la possibilità di indicarne la tipologia (economica, psicologica e fisica) e il grado (lieve o grave). I rispondenti hanno indicato come preponderante **la non autosufficienza economica**, in particolare quella **lieve** (60,4%, 377 risposte, corrispondente al 6,7% sul totale dei rispondenti), seguita da quella **grave** (26,3%, 164 risposte, corrispondente al 2,9% sul totale dei rispondenti). Meno influenti risultano essere la **non autosufficienza psicologica** (con una piccola prevalenza della tipologia lieve, al 5,4%, 34 risposte) e la **non autosufficienza fisica** (entrambe le tipologie, lieve e grave, si attestano a livelli inferiori al 3%, rispettivamente con 18 e 16 risposte).

A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 22: Percentuale di partecipanti autosufficienti e non autosufficienti

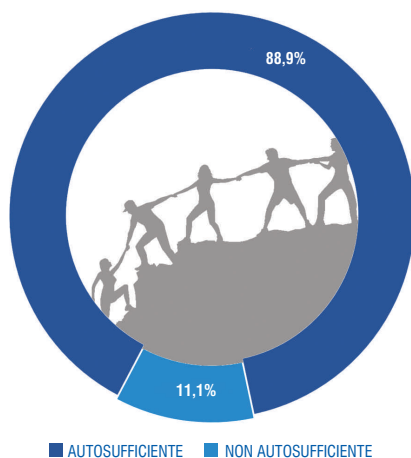
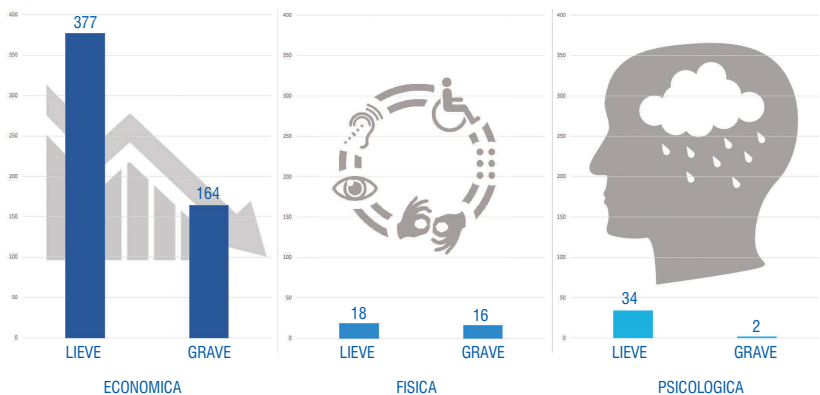


Grafico 23: Tipologia di non autosufficienza (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di non essere autosufficienti)



Carichi di cura

Più della metà dei/delle rispondenti (55,4%, 3.127 risposte) ha dichiarato di prendersi cura di qualcuno con continuità e costanza.

Analizzando la **relazione tra questi dati e il genere** dei/delle rispondenti emerge che il 56,5% (2.777 risposte) delle **donne** si prende cura di qualcuno con continuità e costanza, rispetto al 47,8% (336 risposte) degli **uomini**.

Grafico 24: Percentuale dei/delle partecipanti che si prende cura di qualcuno

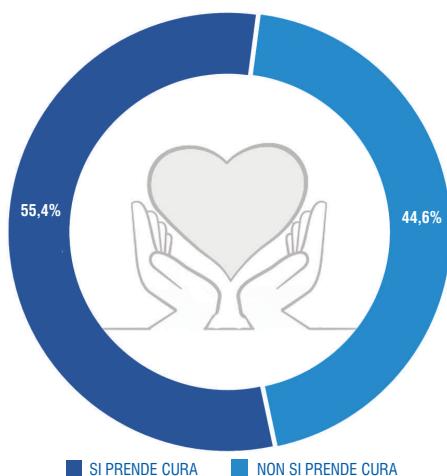
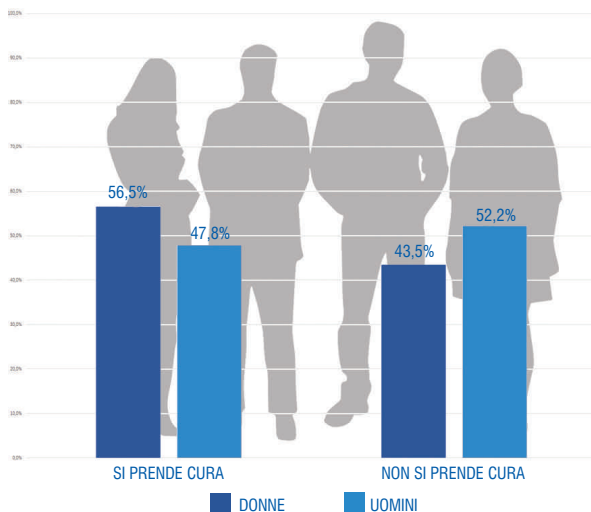


Grafico 25: Percentuale di partecipanti che si prende cura di qualcuno in base al genere



La maggior parte dei/delle partecipanti che si prende cura di qualcuno ha indicato di **occuparsi dei/delle propri/e figli/e** (1.994 risposte). Seguono, con frequenze simili tra loro, **partner e genitori** (rispettivamente 1.054 e 1.048 risposte). **Meno selezionate** le opzioni **altri parenti** (402 risposte), **amiche/amici** (275 risposte) e **conoscenti** (165 risposte). A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Rispetto a questo, si possono osservare **differenze di genere maggiori circa la cura dei/delle figli/e** (con una differenza di 8,4 punti percentuale a favore delle donne) e **la cura dei/delle conoscenti** (con una differenza di 5,1 punti percentuale a favore delle donne). Al contrario, le **differenze minori tra i due generi** sono osservabili per **la cura del/della partner** (con una differenza di 0,6 punti percentuale a favore degli uomini) e per **la cura dei genitori** (con una differenza di 0,4 punti percentuale a favore degli uomini).

Grafico 26: Destinatari della cura (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno)

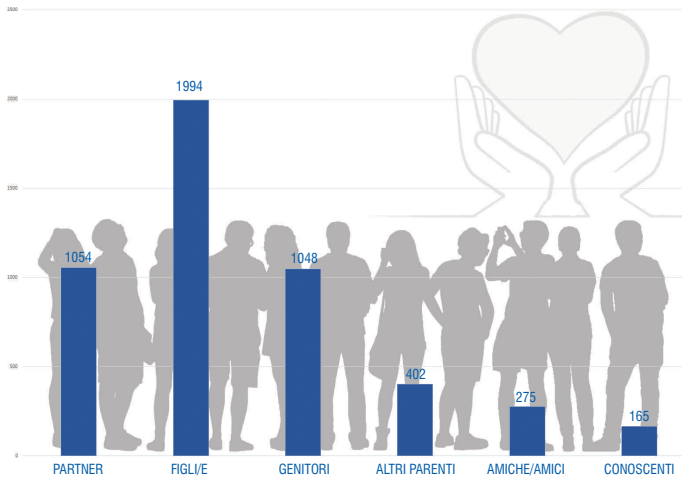
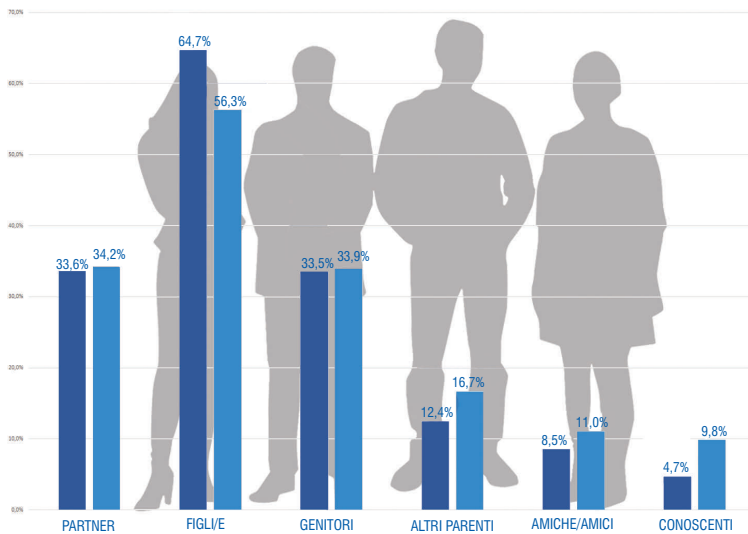


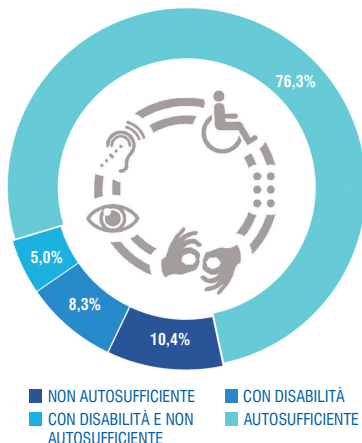
Grafico 27: Destinatari della cura in base al genere (NOTA: le percentuali si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno)



La maggior parte dei **destinatari di cura** risulta essere **autosufficiente e senza alcuna disabilità** (76,3%, 2.386 risposte). Il 10,4% (326 risposte)

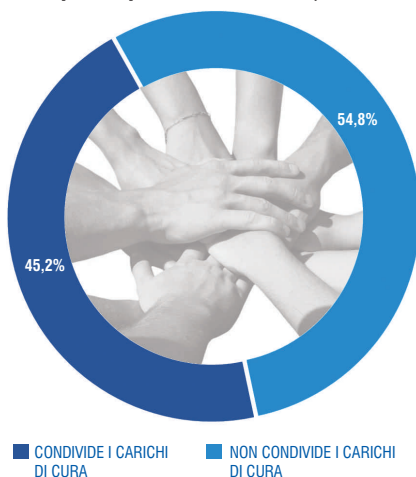
dei/delle partecipanti che hanno dichiarato di occuparsi di qualcuno, invece, si prende cura di **persone non autosufficienti**, l'8,3% (260 risposte) si prende cura di **persone con disabilità**, mentre il 5% (155 risposte) si prende cura di persone **con disabilità e non autosufficienti**.

Grafico 28: Percentuale di destinatari della cura autosufficienti, non autosufficienti e/o con disabilità (NOTA: le percentuali si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno)



Più della metà dei/delle partecipanti (54,8%, 3.093 risposte) dichiara **di non avere alcuna persona con cui condividere i carichi di cura**.

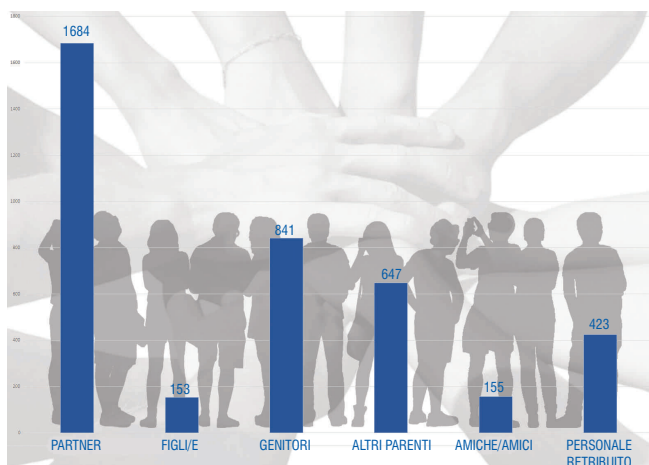
Grafico 29: Percentuale di partecipanti che condivide / non condivide i carichi di cura



Chi afferma di condividere con qualcuno i carichi di cura lo fa principalmente con il partner (1.684 risposte), i genitori (841 risposte) o altri parenti (647 risposte).

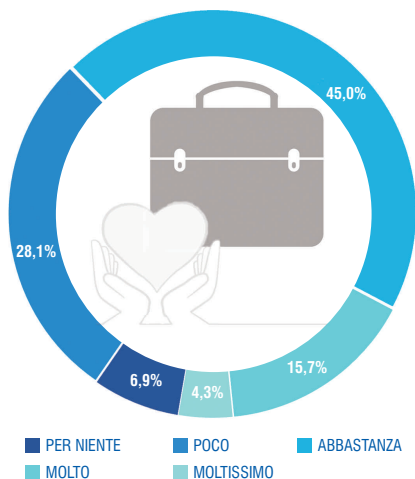
Risultano essere **meno frequenti** le opzioni **personale retribuito** (423 risposte), **amiche/amici** (155 risposte) e **figli/e** (153 risposte). A questa domanda era possibile fornire più di una risposta (fino a un massimo di tre).

Grafico 30: Persone con cui vengono condivisi i carichi di cura (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di condividere i carichi di cura)



Il 45% (1.406 risposte) di coloro che si prendono cura di qualcuno con **continuità e costanza** ha indicato che questa **situazione incide “abbastanza” sulla propria attività professionale**, il 28,1% (880 risposte) ha dichiarato che incide **“poco”**, il 15,7% (490 risposte) **“molto”**, il 6,9% (216 risposte) **“per niente”** e il 4,3% (135 risposte) **“moltissimo”**.

*Grafico 31: Incidenza dei carichi di cura sull'attività professionale
(NOTA: le percentuali si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di prendersi cura di qualcuno)*



Conciliazione tra vita privata e lavorativa

La **maggior parte** dei/delle partecipanti (54,4%, 3.069 risposte) si ritiene **abbastanza soddisfatta di come è riuscita a conciliare la propria vita privata con quella lavorativa**. Circa un quarto dei/delle partecipanti si ritiene, invece, **per niente o poco soddisfatto** (rispettivamente il 4,2%, 238 risposte, e il 21,2%, 1.198 risposte) **della propria conciliazione**. Mentre, circa un quinto dei/delle partecipanti si ritiene **molto o moltissimo soddisfatto della propria conciliazione** (rispettivamente il 16,9%, 952 risposte, e il 3,3%, 185 risposte).

Osservando la **relazione tra questi dati e il genere** dei/delle partecipanti risulta che il 4,1% (202 risposte) delle donne si ritiene **“per niente soddisfatta” della propria conciliazione**, rispetto al 4,8% (34 risposte) degli uomini; il 22,2% (1.091 risposte) delle donne si considera **“poco soddisfatta” della propria conciliazione**, rispetto al 14,2% (100 risposte) degli uomini; il 55,5% (2.727 risposte) si ritiene **“abbastanza soddisfatta” della propria conciliazione**, rispetto al 47,1% (331 risposte) degli uomini, mentre il 15,4% (756 risposte) delle donne si considera **“molto soddisfatta”**, rispetto al 27,7% (195 risposte) degli uomini; il 2,9% (141 risposte) delle donne si ritiene **“estremamente soddisfatta” della propria conciliazione**

rispetto al 6,1% (43 risposte) degli uomini. È possibile quindi notare come **gli uomini si considerino tendenzialmente più soddisfatti della propria conciliazione**.

Grafico 32: Livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra vita privata e lavorativa

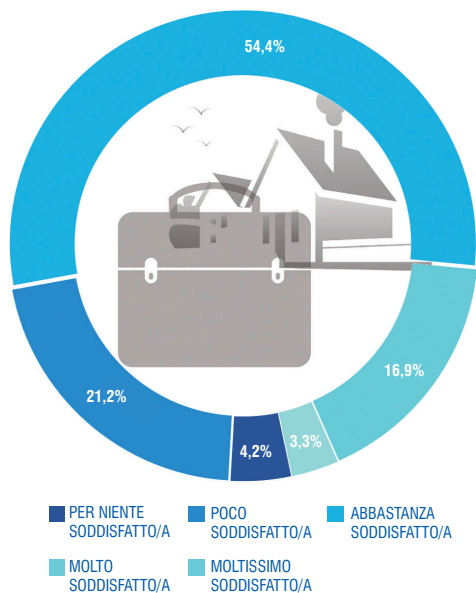
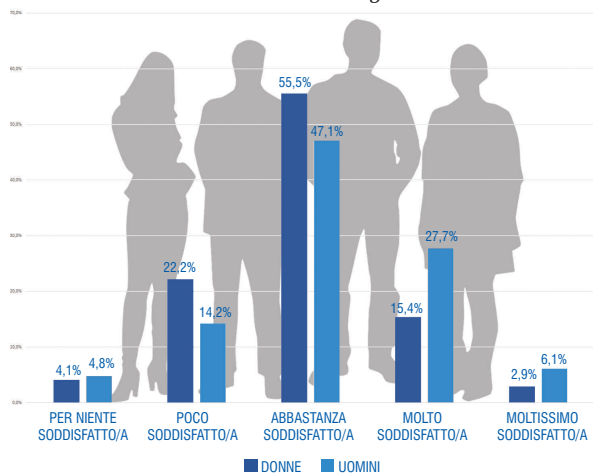
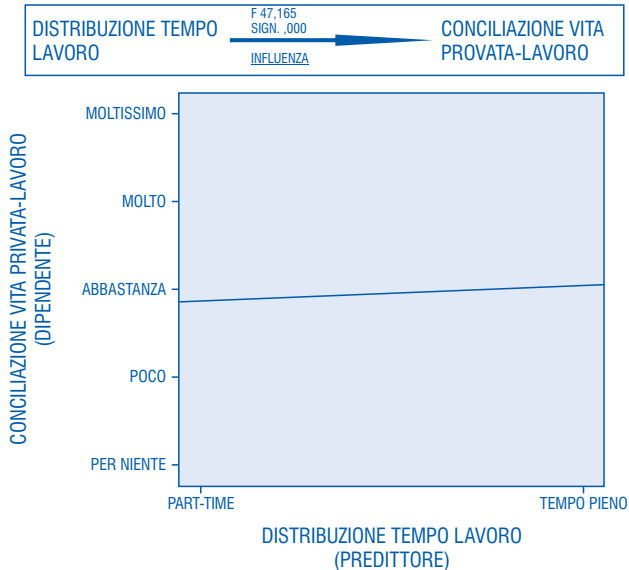


Grafico 33: Livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra vita privata e lavorativa in base al genere



Analizzando la **relazione tra i dati relativi alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e la distribuzione del tempo di lavoro** è emerso che **i/le lavoratori/trici part-time** registrano un **livello di soddisfazione relativo alla conciliazione inferiore** mentre **i/le lavoratori/trici a tempo pieno** registrano un **livello di soddisfazione superiore**.

Grafico 34: Relazione tra tempo di lavoro e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

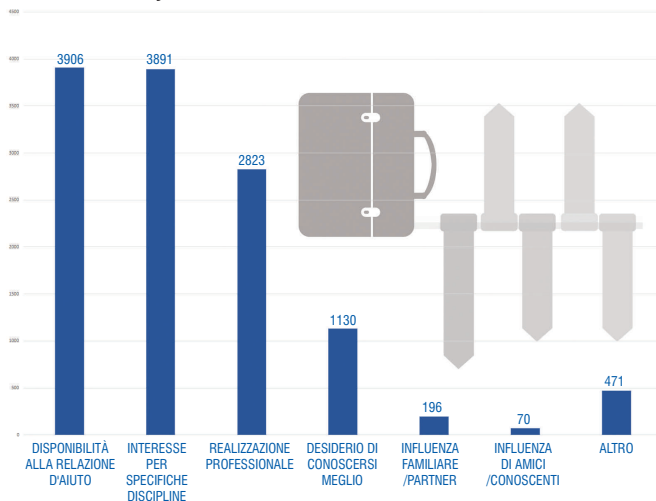


Motivazioni relative alla scelta lavorativa

Tra le **motivazioni che hanno portato i/le partecipanti a intraprendere la propria carriera lavorativa** risultano come **preponderanti la disponibilità alla relazione d'aiuto** (3.906 risposte) e **l'interesse per specifiche discipline** (3.891 risposte). Inoltre, rispettivamente 2.823 e 1.130 partecipanti hanno indicato, come motivazione alla scelta, **la realizzazione professionale e il desiderio di conoscersi meglio**.

Sono risultati meno preponderanti **l'influenza familiare o del partner** (196 risposte) e **l'influenza di amici o conoscenti** (70 risposte). 471 partecipanti riconducono la propria scelta lavorativa a **motivazioni non presenti in elenco**. A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

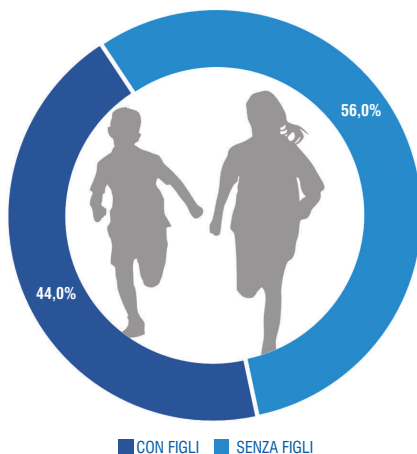
Grafico 35: Motivazioni alla scelta lavorativa



Genitorialità

Il 44% (2.483 risposte) dei/delle partecipanti ha dichiarato di essere **genitore**.

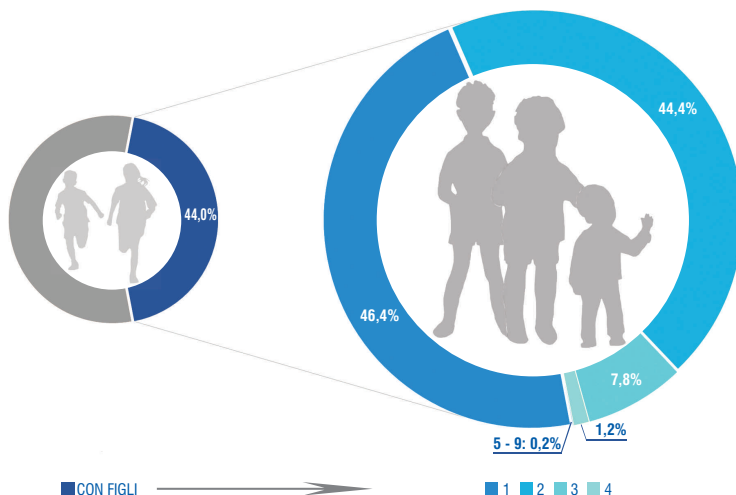
Grafico 36: Percentuale di genitori partecipanti



In particolare, **tra chi ha dichiarato di essere genitore**, il 46,4% (1.153 risposte) ha indicato di avere **un solo figlio**, mentre il 44,4% (1.103 risposte) ha indicato di averne **due**. Il 7,8% dei rispondenti (193 risposte) ha indicato di

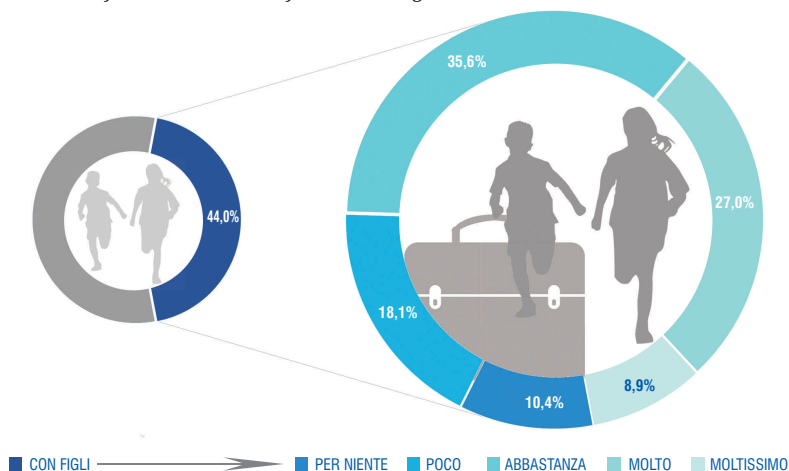
avere **tre figli**, mentre l'1,2% (30 risposte) **quattro**. Lo 0,2% (4 risposte) ha più di **quattro figli**.

Grafico 37: Numero di figli tra coloro che dichiarano di essere genitori



Tra coloro che hanno figli, il 35,6% (884 risposte) ritiene che la genitorialità abbia influito “abbastanza” sulle proprie scelte professionali, il 27% (670 risposte) “molto”, il 18,1% (449 risposte) “poco”, il 10,4% (258 risposte) “per niente” e l'8,9% (222 risposte) “moltissimo”.

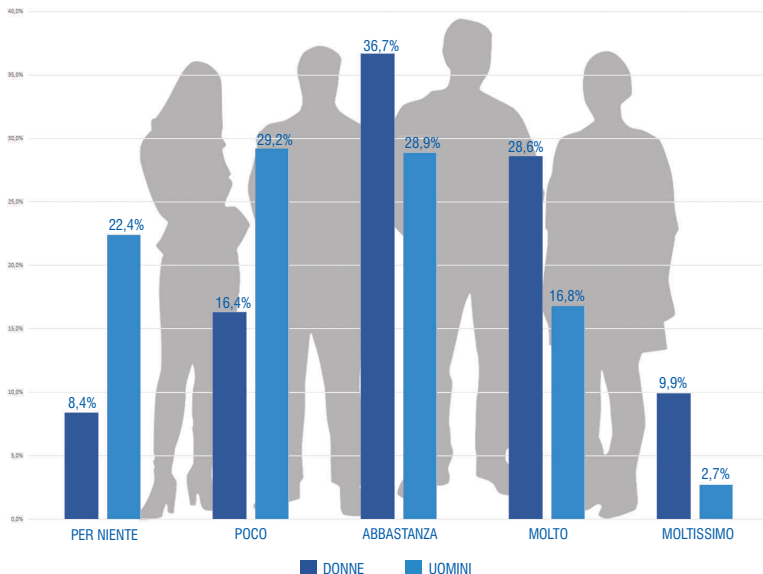
Grafico 38: Livello di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa



Considerando quanto la genitorialità abbia influito sulle scelte professionali in relazione al genere dei/delle partecipanti è possibile osservare come il 24,8% delle donne e il 51,6% degli uomini ritenga che la genitorialità abbia influito “per niente” o “poco” sulle proprie scelte professionali.

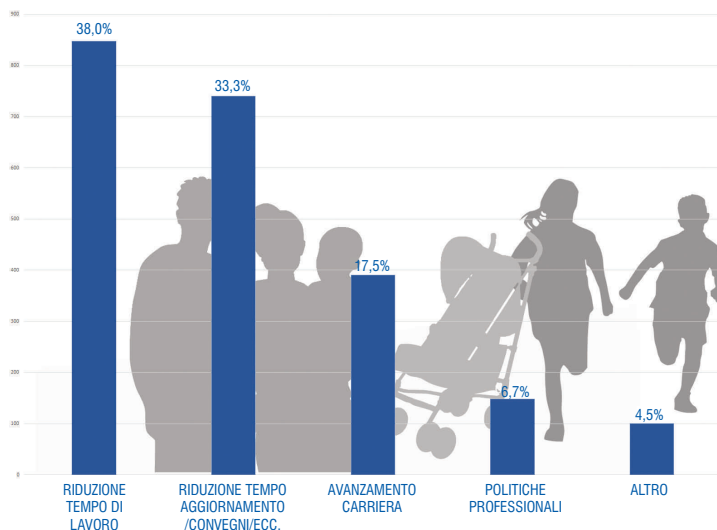
Al contrario il 75,2% delle donne e il 48,4% degli uomini si colloca tra i valori “abbastanza”, “molto” e “moltissimo”. È possibile quindi notare come gli uomini abbiano tendenzialmente evidenziato un più basso livello di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa, mentre le donne un livello più elevato.

Grafico 39: Livello di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa in base al genere



Tra coloro che hanno segnalato l'esistenza di influenza della genitorialità sulla propria professione, la maggior parte ha indicato come ambito prevalente quello della riduzione del tempo di lavoro (38%, 847 risposte) e della riduzione del tempo dedicato ad aggiornamenti e convegni (33,3%, 740 risposte). Il 17,5% (390 risposte) le possibilità di avanzamento di carriera, mentre il 6,7% (148 risposte) la gestione delle politiche professionali. Il 4,5% ha dichiarato di essere stato influenzato in ambiti differenti da quelli indicati.

Grafico 40: Tipologie degli effetti di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa



Coloro che hanno indicato "**altro**" come risposta alla precedente domanda hanno poi potuto inserire ulteriori specificazioni. Le diverse risposte fornite, per comodità di fruizione, sono state sintetizzate in **8 categorie di raggruppamento** di seguito argomentate.

Il 3,8% dei rispondenti ha sostenuto che la **genitorialità ha influito su tutti gli ambiti elencati nella domanda precedente**.

Il 36,4% ha specificato che **la genitorialità ha condotto alla modifica di modi, tempi e spazi del proprio lavoro**.

Il 16,4% ha sostenuto che **la genitorialità ha cambiato alcune rappresentazioni, valori o cognizioni personali in ambito lavorativo**.

Il 12,7% ha riportato che **la genitorialità ha interferito con la possibilità di trasferirsi o lavorare in trasferta**.

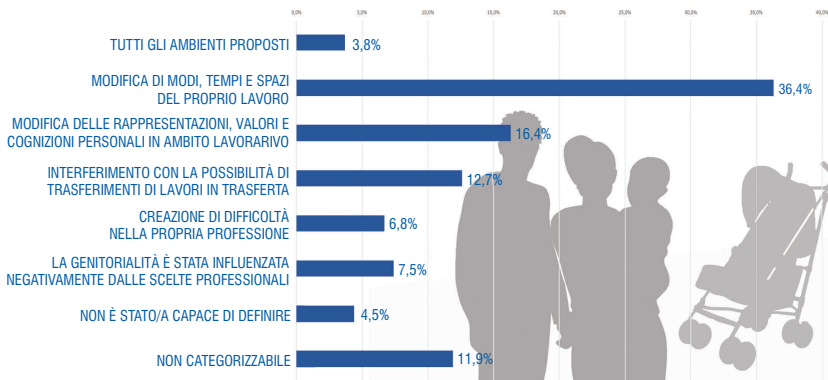
Il 6,8% ha riportato che **la genitorialità ha creato delle difficoltà nella propria professione**.

Al contrario, il 7,5% ha specificato che **la genitorialità è stata influenzata negativamente dalle necessità professionali**.

Il 4,5% **non è stato capace di definire in che modo la propria genitorialità ha influito sulla professione**.

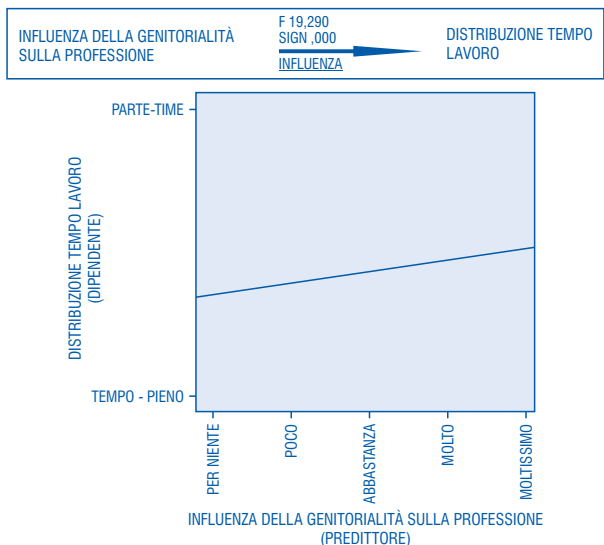
L'11,9% delle risposte **non sono state categorizzabili**.

Grafico 41: Ulteriori tipologie di influenza della genitorialità sull'attività lavorativa



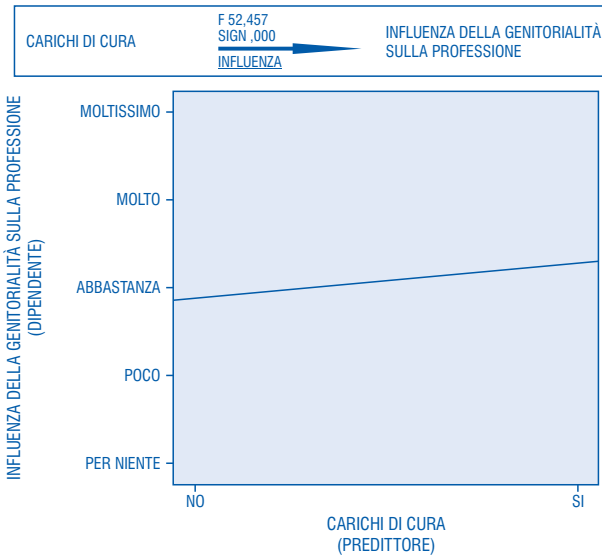
Analizzando l'influenza della genitorialità sulla propria professione in relazione alla distribuzione del tempo di lavoro è possibile osservare come all'aumentare della percezione di influenza della genitorialità aumenti anche la scelta di lavoro part-time. Analogamente, al diminuire della percezione di influenza diminuisce anche la scelta del lavoro a tempo pieno.

Grafico 42: Relazione tra influenza della genitorialità sulla propria professione e tempo di lavoro



Analizzando, invece, i dati sull'influenza della genitorialità sulla propria professione in relazione a quelli relativi alla presenza di carichi di cura emerge che in presenza di carichi di cura viene percepita una maggiore influenza della genitorialità sulle scelte professionali e, allo stesso modo, in assenza di carichi di cura l'influenza viene percepita come minore.

Grafico 43: Relazione tra influenza della genitorialità sulla propria professione e presenza di carichi di cura



In aggiunta alla percezione del ruolo che la genitorialità ha rivestito sulle scelte professionali, è stato, invece, indagato **il peso della professione sui progetti genitoriali**.

A questo proposito è stato possibile rilevare un **valore percentuale prossimo alla parità tra coloro che ritengono che la propria professione abbia avuto un peso significativo sui propri progetti genitoriali** (2.823 risposte) e **coloro che invece non lo pensano** (2.819 risposte).

Osservando la **relazione tra questo dato e il genere dei/delle rispondenti** è possibile notare come il 51,6% (2.539 risposte) delle donne abbia ammesso che la propria professione ha avuto un **peso sul proprio progetto di genitorialità**, rispetto al 38,4% (270 risposte) degli uomini.

Grafico 44: Peso della professione sui progetti genitoriali

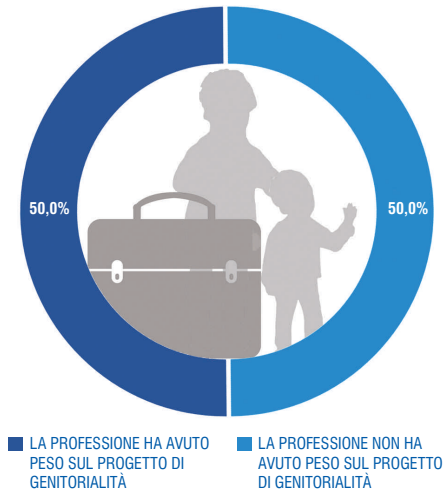
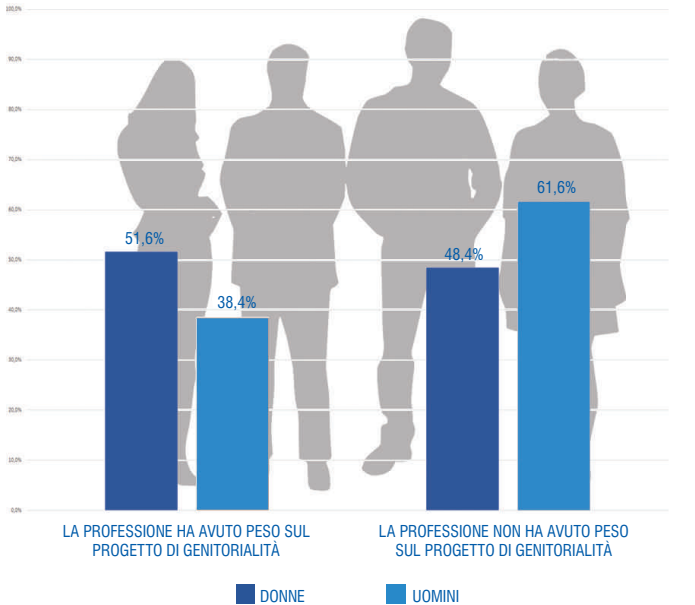


Grafico 45: Peso della professione sui progetti genitoriali in base al genere



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

Discriminazione

Il 29,5% (1.663 risposte) dei/delle partecipanti ritiene di aver subito qualche tipo di **discriminazione durante la propria vita lavorativa**.

In particolare, osservando la **relazione tra questo dato e il genere** dei/delle partecipanti emerge che il 30,9% (1.519 risposte) delle donne afferma di aver **subito discriminazione**, rispetto al 19,8% (139 risposte) degli uomini.

Grafico 46: Percentuale dei/delle partecipanti che ha subito discriminazioni

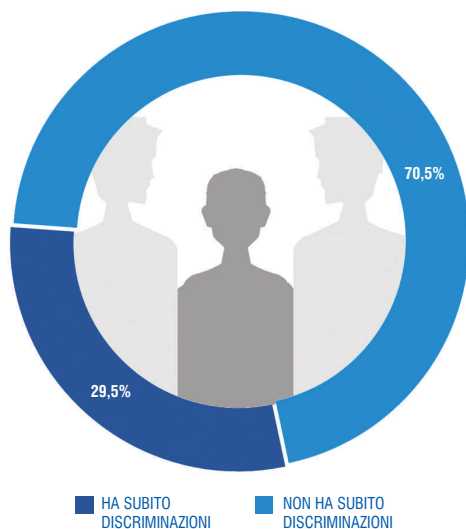
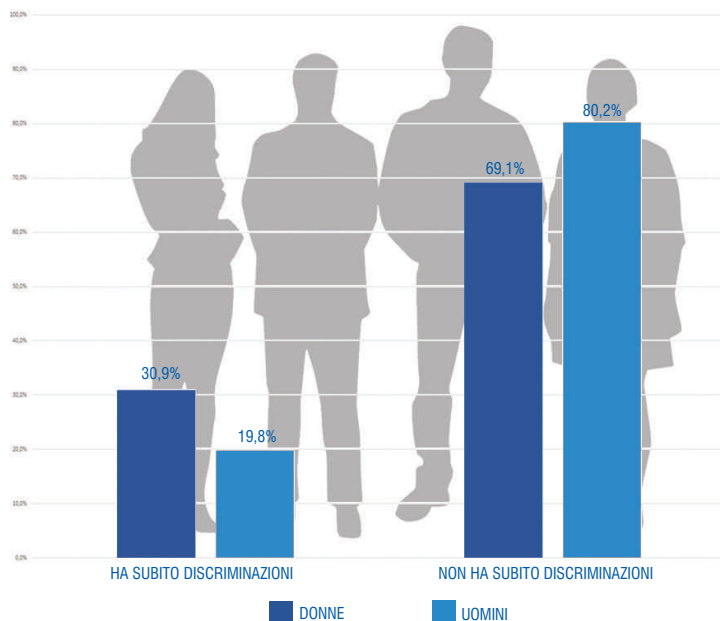


Grafico 47: Percentuale dei/delle partecipanti che ha subito discriminazioni in base al genere



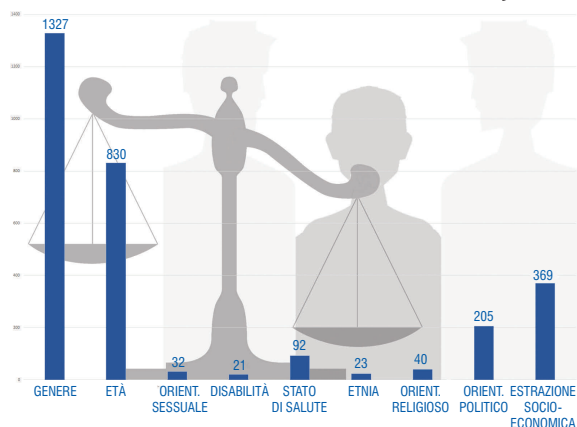
Coloro che hanno indicato di aver subito discriminazioni hanno, inoltre, riconosciuto come **cause preponderanti il genere** (1.327 risposte, corrispondenti al 23,5% sul totale del campione) e **l'età** (830 risposte, corrispondenti al 14,7% sul totale del campione).

L'estrazione socioeconomica e l'orientamento politico sono stati rispettivamente indicati da 369 e 205 partecipanti (corrispondenti rispettivamente al 6,5% e al 3,6% sul totale del campione).

Infine, **stato di salute** (92 risposte, corrispondenti al 1,6% sul totale del campione), **orientamento religioso** (40 risposte, corrispondenti al 0,7% sul totale del campione), **orientamento sessuale** (32 risposte, corrispondenti al 0,6% sul totale del campione), **etnia** (23 risposte, corrispondenti allo 0,4% sul totale del campione) e **disabilità** (21 risposte, corrispondenti allo 0,4% sul totale del campione) risultano avere una **frequenza inferiore**.

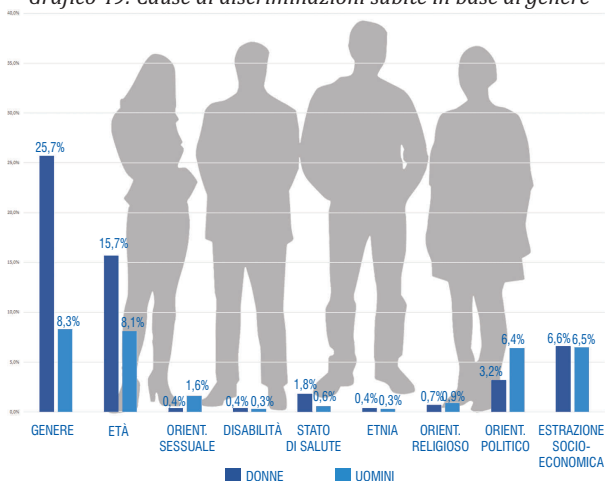
A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 48: Causa delle discriminazioni subite (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di aver subito discriminazioni)



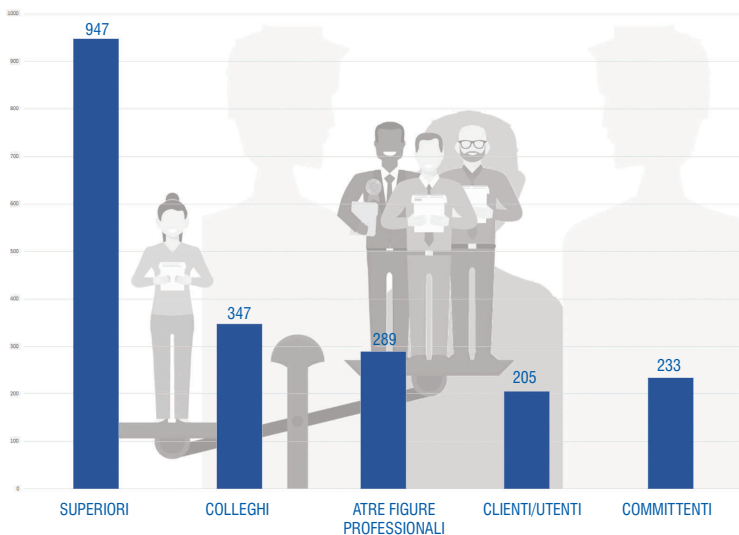
Considerando **la distribuzione delle cause di discriminazione in relazione con il genere** dei/delle partecipanti è possibile osservare come il 27,5% (1.264 risposte) delle donne abbia riconosciuto come causa di discriminazione **il genere**, mentre la stessa causa sia stata scelta dall'8,3% (58 risposte) degli uomini. Allo stesso modo il 15,7% (771 risposte) delle donne ha selezionato come causa di discriminazione **l'età**, mentre essa è stata scelta dall'8,1% (57 risposte) degli uomini. Le altre opzioni presentano scarti minori tra le risposte.

Grafico 49: Cause di discriminazioni subite in base al genere



I/Le rispondenti che hanno indicato di aver subito una **discriminazione a causa del proprio genere** di appartenenza hanno, inoltre, indicato di averla **subita principalmente dai/delle propri/e superiori** (947 risposte, corrispondenti al 16,8% sul totale del campione). **Colleghi/e** (347 risposte, corrispondenti al 6,2% sul totale del campione), **altre figure professionali** (289 risposte, corrispondenti al 5,1% sul totale del campione), **committenti** (233 risposte, corrispondenti al 4,1% sul totale del campione) e **clienti/utenti** (205 risposte, corrispondenti al 3,6% sul totale del campione) risultano avere una frequenza meno preponderante. A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 50: Agenti delle discriminazioni di genere (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di aver subito una discriminazione di genere)



Il 66,3% (1.103 risposte) di coloro che hanno subito episodi di discriminazione ha inoltre affermato che ciò ha avuto in seguito **ripercussioni di qualche tipo**.

In particolare, **tra coloro che dichiarano di aver subito ripercussioni**, queste risultano essere soprattutto **relative alle opportunità lavorative** (913 risposte), **economiche** (605 risposte) e **concernenti il benessere psicologico** (501 risposte). Vengono ritenute **meno frequenti** le

ripercussioni nell'ambito personale e relazionale (244 risposte) e quelle relative allo **stato di salute generale** (64 risposte). A questa **domanda era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 51: Percentuale di partecipanti avente subito ripercussioni a seguito delle discriminazioni (NOTA: le percentuali si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di aver subito una discriminazione)

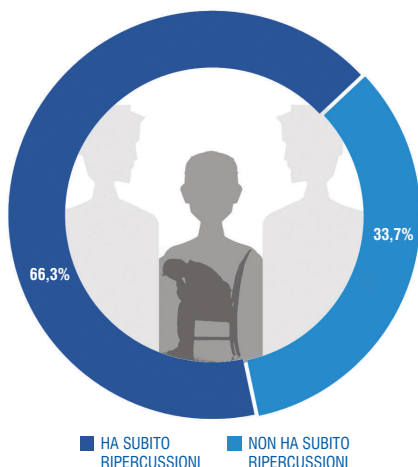
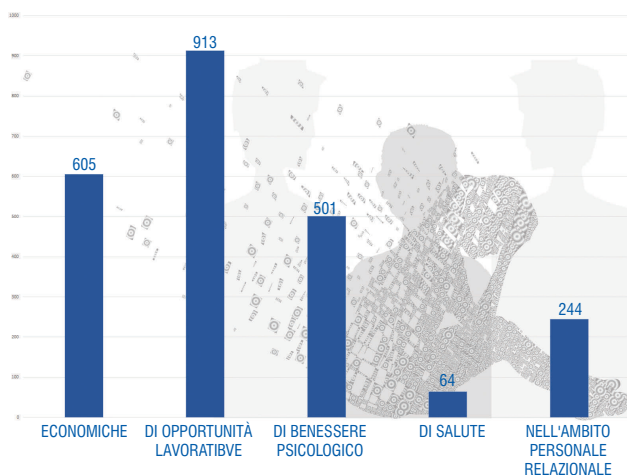


Grafico 52: Tipologia di ripercussioni subite (NOTA:

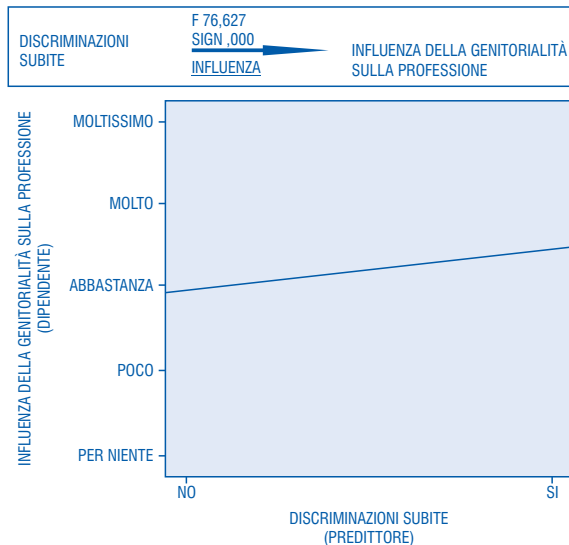
i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di aver subito una ripercussione a seguito di una discriminazione)



La percezione di aver subito discriminazioni è stata analizzata in funzione di due elementi: l'influenza della genitorialità sulle scelte professionali e la percezione del peso della professione sul proprio progetto di genitorialità.

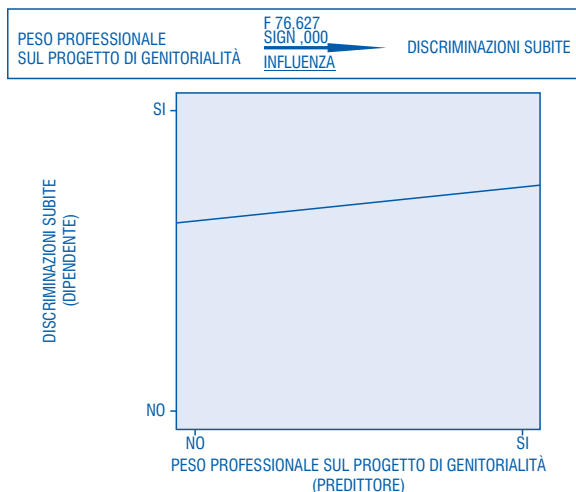
Da queste relazioni, emerge come chi percepisce di aver subito discriminazioni percepisca in maniera più elevata l'influenza della genitorialità sulle proprie scelte professionali. Analogamente, chi non percepisce di aver subito discriminazione ritiene minore l'influenza della genitorialità sulle scelte professionali.

Grafico 53: Relazione tra l'aver subito discriminazione e l'influenza della genitorialità sulle scelte professionali



Inoltre, analizzando la relazione tra la percezione di aver subito discriminazioni e la percezione del peso della professione sul proprio progetto di genitorialità risulta che all'aumentare della percezione del peso della professione sul proprio progetto di genitorialità vi sia un aumento della discriminazione percepita e, coerentemente, al diminuire della percezione del peso della professione sul proprio progetto di genitorialità vi sia una diminuzione della discriminazione percepita.

Grafico 54: Relazione tra l'aver subito discriminazione e la percezione del peso della professione sul proprio progetto di genitorialità



Rischi professionali

Il 44,3% (2.502 risposte) dei/delle partecipanti ritiene la propria **professione rischiosa**. Analizzando **la relazione tra questi dati e il genere** dei/delle partecipanti emerge che il 44,9% (2.209 risposte) delle donne ritiene la **professione psicologica rischiosa** rispetto al 39,8% (280 risposte) degli uomini.

Grafico 55: Percentuale di/delle partecipanti che ritiene la propria professione rischiosa

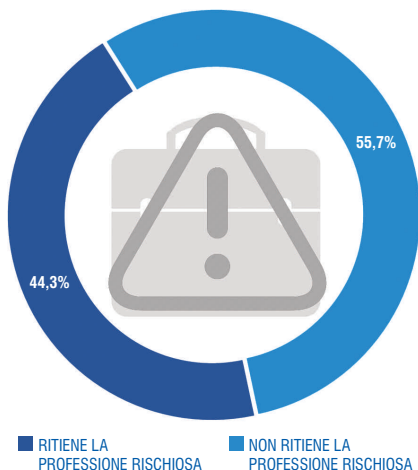
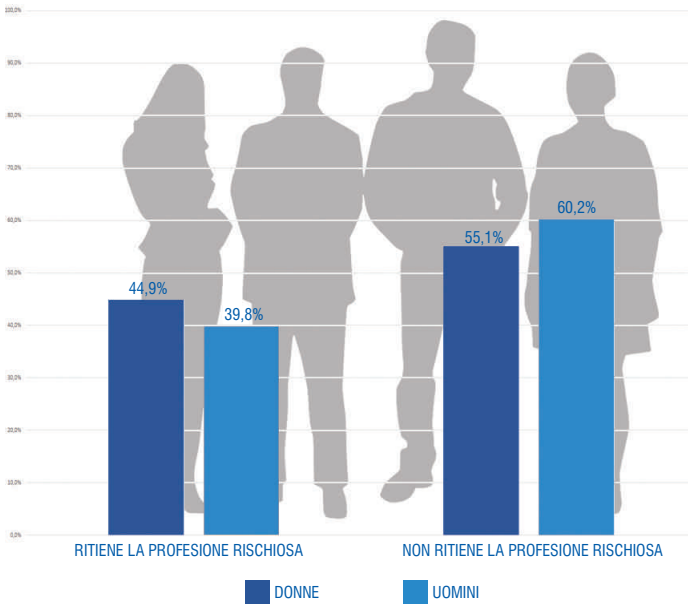


Grafico 56 : Percentuale di partecipanti che ritiene la propria professione rischiosa in base al genere



Il 47,2% (2.662 risposte) dei/delle partecipanti ha, inoltre, segnalato di aver subito episodi di **aggressione** (fisica, verbale, comportamenti minacciosi) durante l'esercizio della professione.

Tra questi, 2.430 partecipanti hanno indicato come **agente dell'aggressione gli/le utenti**. Meno frequentemente vengono riportati i casi di **aggressione da parte di colleghi/e, collaboratori/trici e operatori/trici** (400 risposte) e **da parte di superiori** (395 risposte). A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 57: Percentuale dei/delle partecipanti che ha subito uno o più episodi di aggressione durante l'esercizio della professione

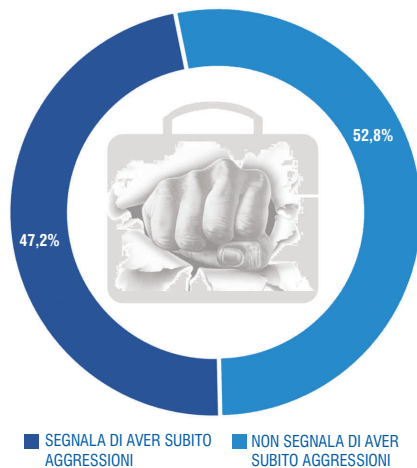
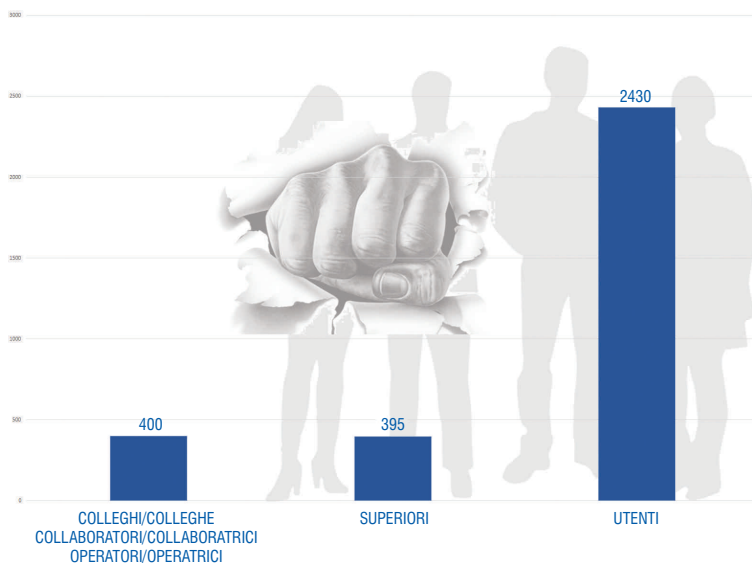


Grafico 58: Agenti delle aggressioni (NOTA: i valori di frequenza si riferiscono non al totale del campione ma solo a coloro che hanno indicato di aver subito aggressioni)

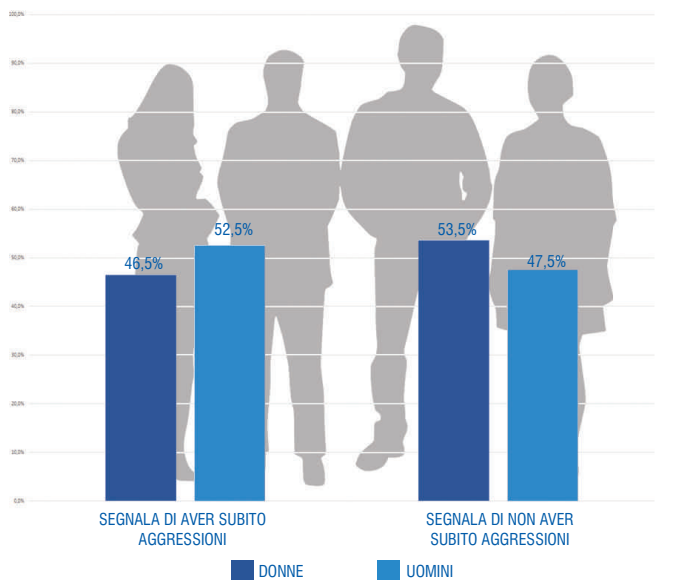


Osservando, infine, la **relazione tra coloro che dichiarano di aver subito aggressioni e il genere** dei/delle partecipanti, si evidenzia come il 46,5% delle donne (2.284 risposte) affermi di aver **subito aggressioni** (fisiche,

verbal, comportamenti minacciosi) e il 53,5% (2.633 risposte) dichiarati di **non averne subite**.

Per quanto riguarda il genere maschile, il 52,5% degli uomini (369 risposte) segnala di essere stato **vittima di aggressioni** e il 47,5% (334) afferma di **non esserlo stato**.

Grafico 59: Percentuale di partecipanti che ha subito uno o più episodi di aggressione durante l'esercizio della professione in base al genere



Tematiche di genere e pari opportunità

La maggior parte dei/delle partecipanti ha segnalato che durante la propria pratica professionale le **tematiche inerenti le pari opportunità di genere** vengono **trattate “poco”** (41%, 2.317 risposte) o **“per niente”** (13,5%, 759 risposte).

Per il 29,4% dei/delle partecipanti (1.656 risposte) queste tematiche sono **“abbastanza affrontate”**, mentre rispettivamente per l'11,6% (655 risposte) e il 4,5% (255 risposte) le tematiche sono affrontate **“molto”** e **“moltissimo”**.

Per quanto concerne la risposta a questa domanda è stata rilevata una **differenza di genere: le donne affrontano le tematiche di genere più frequentemente rispetto agli uomini**.

Grafico 60: Livelli di "presenza" di tematiche circa le pari pari opportunità di genere nell'esercizio della professione

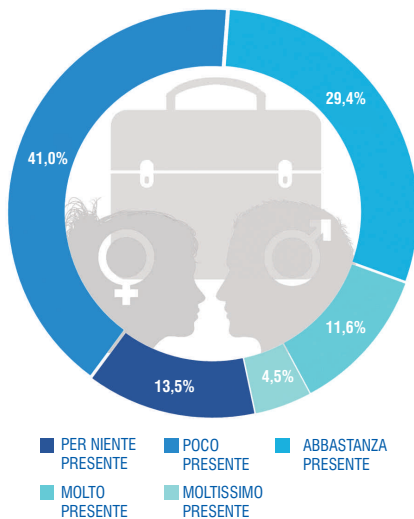
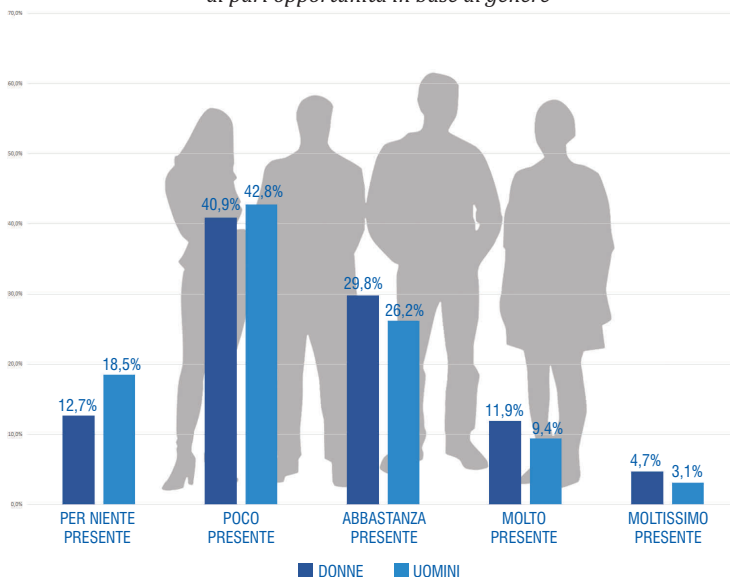


Grafico 61: Livelli di "presenza" di tematiche circa le pari pari opportunità in base al genere



Inoltre, è stato richiesto di identificare il **livello dell'importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità e in termini di rappresentanza e ruoli direttivi**; chiedendo se i/le partecipanti riconoscessero le pari opportunità fra donna e uomo come garantite. Infine, ci si è soffermati su come, in molti contesti, **le donne debbano impegnarsi più degli uomini per ottenere gli stessi riconoscimenti professionali**.

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”** (35,7%, 2.012 risposte), il 29% (1.639 risposte) le considera **“molto rilevanti”**, mentre il 18,8% (1.063 risposte) le considera **“poco rilevanti”**. Ai due estremi, il 3,1% (173 risposte) le considera **“affatto rilevanti”**, mentre il 13,4% (755 risposte) le trova **“estremamente importanti”**.

Per quanto concerne la risposta a questa domanda è stata rilevata una differenza significativa tra le risposte di uomini e donne: **risulta che le donne considerano le tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità più rilevanti rispetto agli uomini**.

Grafico 62: Livelli di importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità

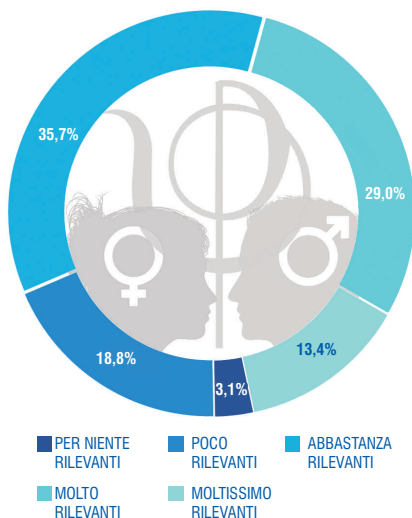
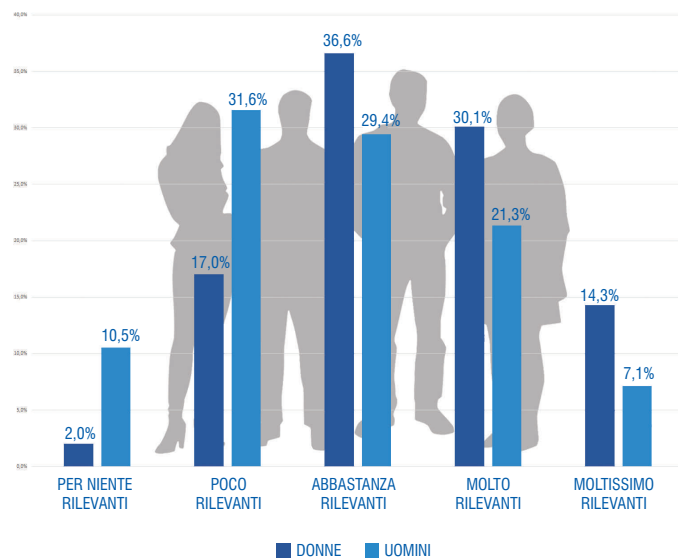


Grafico 63: Livelli di importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di percorsi e possibilità in base al genere dei/delle partecipanti



Per quanto riguarda, invece, **l'importanza delle tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di rappresentanza e ruoli direttivi**, le tematiche di genere vengono ritenute **“molto”** importanti dal 34,1% (1.924 risposte) dei/delle partecipanti e **“abbastanza importanti”** dal 31,6% (1.784 risposte). Il 17,1% (967 risposte) le ritiene **“estremamente importanti”**, mentre il 14,1% (791 risposte) e il 3,1% (176 risposte) le ritengono **“poco”** o **“per nulla rilevanti”**.

Come nei due casi precedenti, **considerando i livelli relativi alle tematiche di genere in termini di rappresentanza** è stata rilevata una differenza tra le risposte di uomini e donne: **le donne considerano le tematiche di genere all'interno della comunità professionale in termini di rappresentanza e ruoli direttivi più rilevanti rispetto agli uomini.**

Gráfico 64: Livelli relativi alle tematiche di genere in termini di rappresentanza

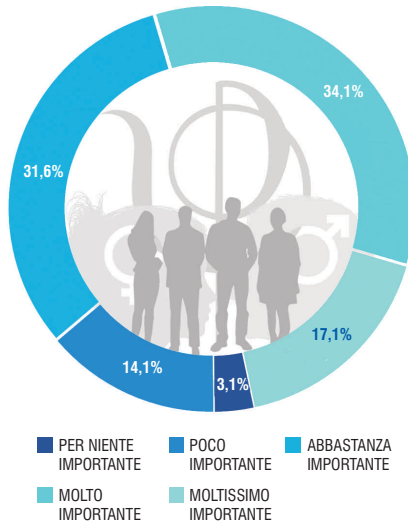
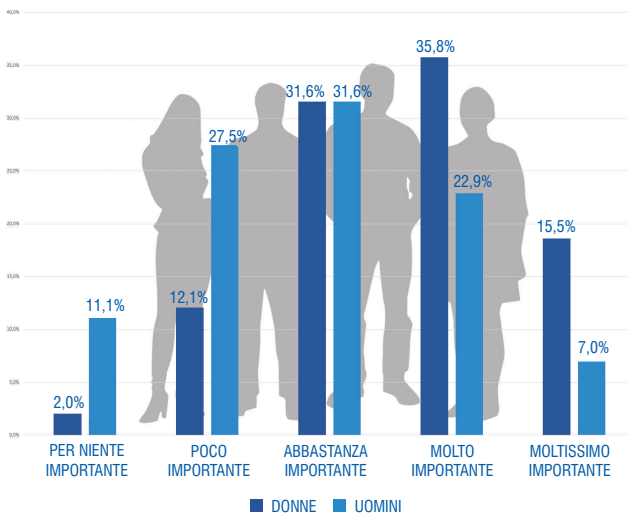


Gráfico 65: Livelli relativi alle tematiche di genere in termini di rappresentanza in base al genere dei/delle partecipanti



I/Le partecipanti si sono mostrati/e piuttosto disomogenei nell'indicare **in che misura nella comunità professionale psicologica una donna sia costretta a impegnarsi più di un uomo per ottenere gli stessi**

riconoscimenti: il 32% (1.803 risposte) ha dichiarato **“abbastanza”**, il 29,7% (1.677 risposte) **“poco”** e il 22,5% (1.270 risposte) **“molto”**. Il 9,2% (519 risposte) ha invece indicato **“moltissimo”**, mentre il 6,6% (373 risposte) ha scelto **“per niente”**.

Analizzando la relazione tra questo dato e il genere dei/delle partecipanti è possibile vedere come il 32,3% delle donne e il 64,4% degli uomini si collochino tra i valori **“per niente”** e **“poco”**. Mentre, il 68,4% delle donne e il 35,5% degli uomini si collochino tra **“abbastanza”**, **“molto”** e **“moltissimo”**.

Grafico 66: Livelli di percezione del maggiore impegno richiesto a una donna nell'attività professionale

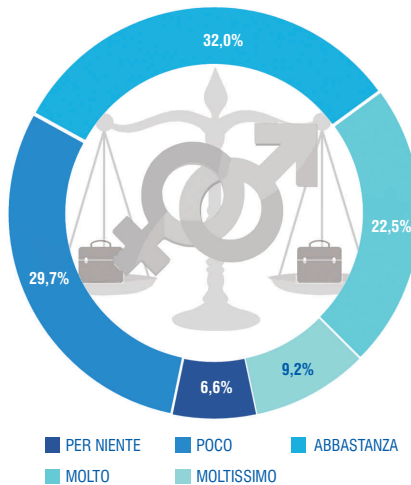
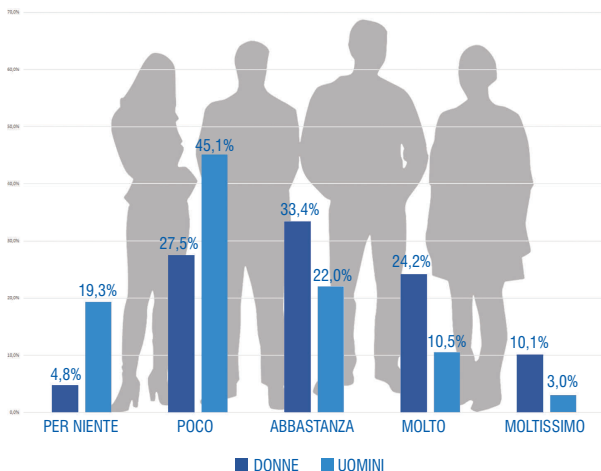


Grafico 67: Livelli di percezione del maggiore impegno richiesto a una donna nell'attività professionale in base al genere



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 ha affermato di vedere le pari opportunità **“abbastanza”** o **“poco garantite”** (rispettivamente, il 52,7%, 2.973 risposte e il 31,3%, 1.761 risposte). Il 10,7% (605 risposte) ha indicato **“molto”**, mentre, ai due estremi, il 3,4% (194 risposte) ritiene che le pari opportunità siano **“per niente garantite”** e l’1,9% (109 risposte) ritiene, invece, che lo siano **“moltissimo”**. Per quanto concerne la risposta a questa domanda è stata rilevata una differenza significativa tra le risposte di uomini e donne: **gli uomini, rispetto alle donne, ritengono maggiormente che le pari opportunità all’interno della comunità professionale siano garantite.**

Grafico 68: Livelli di percezione di quanto le pari opportunità siano garantite all'interno della comunità professionale

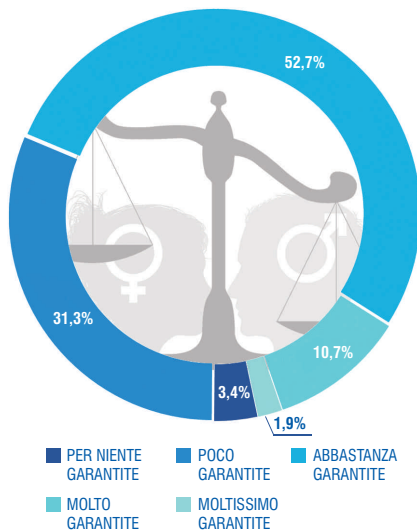
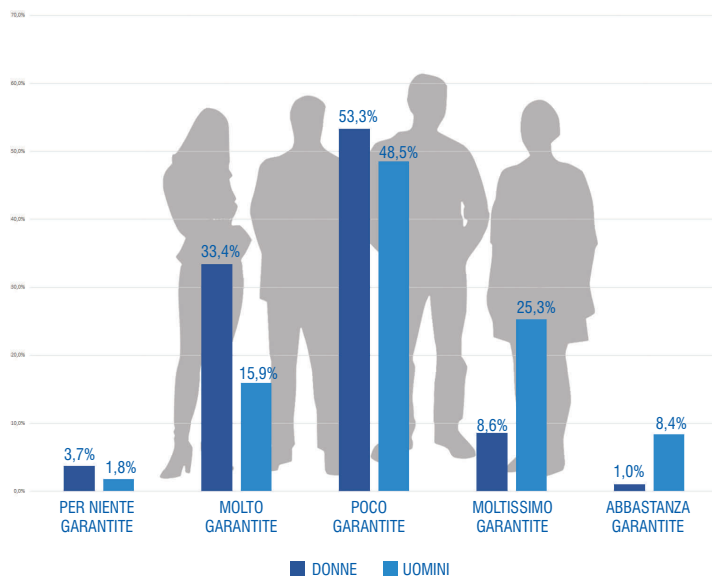


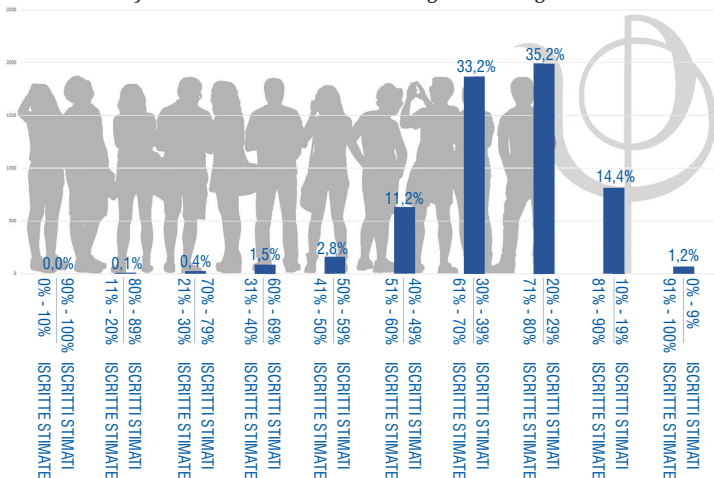
Grafico 69: Livelli di percezione di quanto le pari opportunità siano garantite all'interno della comunità professionale in base al genere



Percezioni riguardo i due generi all'interno dell'Ordine degli Psicologi

Al fine di indagare la percezione dei/delle rispondenti circa la **distribuzione e la retribuzione dei generi all'interno dell'Ordine degli Psicologi** è stato chiesto ai/alle partecipanti di indicare una stima riguardo ad alcune specifiche tematiche. La prima tematica affrontata ha richiesto ai/alle partecipanti di **stimare la percentuale di iscritti/e all'Ordine distribuiti per genere**. I dati ufficiali più aggiornati (2017) indicano che nella comunità psicologica, l'83% è di genere femminile e il 17% di genere maschile. **La maggior parte dei/delle partecipanti (35,2%) ha indicato una percentuale di donne inclusa nella fascia 71%-80% e una percentuale di uomini inclusa nella fascia 20%-29%, sottostimando leggermente la presenza femminile all'interno degli Ordini. Una sottostima maggiore è stata invece rilevata nel 33,2% dei/delle partecipanti che ha, invece, indicato una percentuale di donne inclusa nella fascia 61%-70% e una percentuale di uomini inclusa nella fascia 30%-39%.**

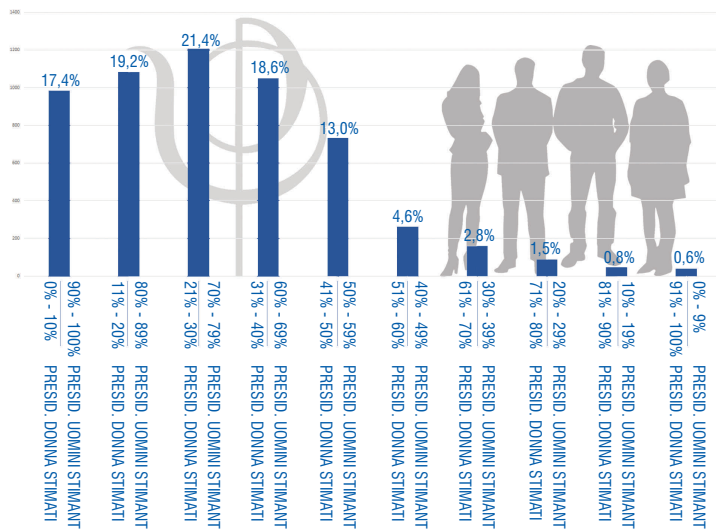
Grafico 70: Stima delle iscritte e degli iscritti agli Ordini



La seconda tematica affrontata ha richiesto ai/alle partecipanti di **stimare la percentuale dei/delle presidenti degli Ordini territoriali distribuiti per genere**. I dati ufficiali aggiornati al 2018 indicano la presenza di 14 presidenti di genere maschile (66,7%) e 7 presidenti di genere femminile (33,3%). Anche in questo caso **viene mostrata una lieve sottostima della presenza femminile tra i ruoli apicali (e, di conseguenza, viene sovrastimata la presenza maschile).**

La maggior parte dei/delle rispondenti (21,4%) ha stimato una percentuale di donne inclusa all'interno della fascia 21%-30% e una percentuale di uomini inclusa nella fascia 70%-79%.

Grafico 71: Stima delle iscritte e degli iscritti aventi carica di presidente degli Ordini territoriali



La terza tematica affrontata ha richiesto ai/alle partecipanti di **stimare il reddito medio lordo annuo per coloro che svolgono la professione psicologica, suddiviso per genere**. Per permettere una più agile fruizione dei dati, le risposte ricevute sono state suddivise nei seguenti intervalli:

- Reddito stimato da 0 a 10.000 euro
- Reddito stimato da 10.001 a 20.000 euro
- Reddito stimato da 20.001 a 30.000 euro
- Reddito stimato da 30.001 a 40.000 euro
- Reddito stimato da 40.001 a 50.000 euro
- Reddito stimato maggiore di 50.000 euro

Nella **fascia stimata da 0 a 10.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato il 15,6% dei redditi femminili e il 13,2% dei redditi maschili.

Nella **fascia stimata da 10.001 a 20.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato il 35,7% dei redditi femminili e il 14,1% dei redditi maschili.

Nella **fascia stimata da 20.001 a 30.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato il 40,7% dei redditi femminili e il 41,8% dei redditi maschili.

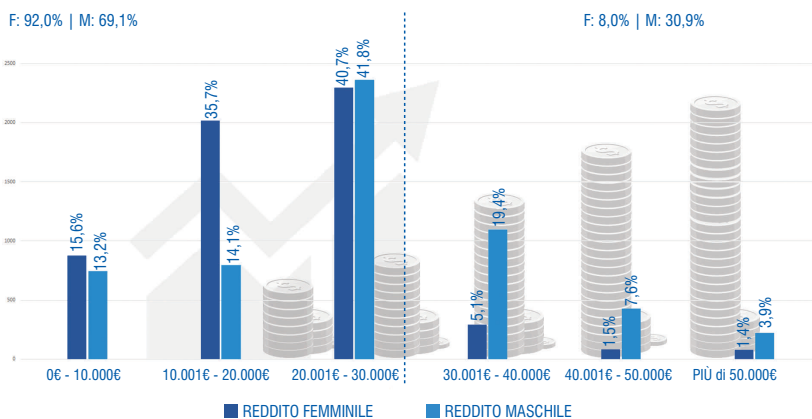
Nella **fascia stimata da 30.001 a 40.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato il 5,1% dei redditi femminili e il 19,4% dei redditi maschili.

Nella **fascia stimata da 40.001 a 50.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato 1,5% dei redditi femminili e il 7,6% dei redditi maschili.

Nella **fascia stimata maggiore di 50.000 euro** i/le rispondenti hanno collocato 1,4% dei redditi femminili e il 3,9% dei redditi maschili.

Come è possibile notare a partire dalle distribuzioni percentuali appena riportate, nelle tre fasce di reddito più basse si concentra il 92% dei redditi femminili stimati e il 69,1% dei redditi maschili stimati. Mentre nelle tre fasce di reddito più alte è presente l'8% dei redditi femminili stimati e il 30,9% dei redditi maschili stimati.

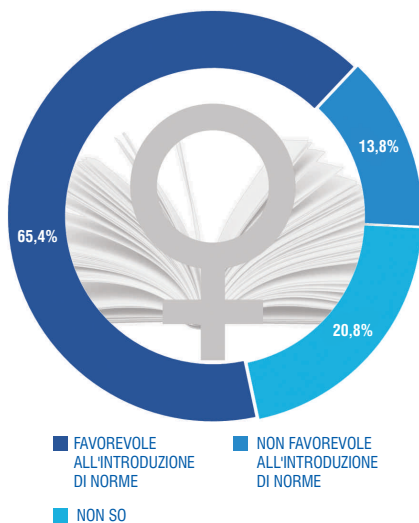
Grafico 72: Stima del reddito femminile e maschile medio lordo annuo



Attività per la promozione delle pari opportunità

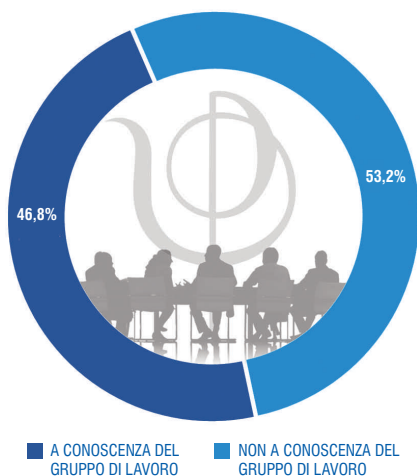
La maggioranza dei/delle partecipanti (65,4%, 3.688 risposte) sarebbe **“favorevole”** all'introduzione di norme per garantire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali. Il 20,8% (1.178 risposte) si mostra, tuttavia, **“incerto”** riguardo la questione, mentre il 13,8% (776 risposte) si è dichiarato **“non favorevole”** all'introduzione delle suddette norme.

Grafico 73: Percentuale di favorevoli all'introduzione di norme a tutela di una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali



Inoltre, **poco più della metà dei/delle partecipanti** (53,2%, 3.002 risposte) **non era a conoscenza dell'istituzione del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità presso il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi.**

Grafico 74: Percentuale di partecipanti a conoscenza e non a conoscenza dell'istituzione del Gruppo di Lavoro sulle pari opportunità



Più di un terzo dei/delle rispondenti (37,6%, 2.124 risposte) ha sostenuto di **non saper fornire una stima riguardo a quanti Ordini territoriali hanno istituito una commissione o un comitato per le pari opportunità. Fra coloro che hanno prodotto una stima, la maggioranza** (percentuale globale, 34,7%, percentuale relativa 55,7%, 1.958 risposte) **ha ipotizzato un numero compreso tra 5 e 15 Ordini regionali.**

Inoltre, il 68,9% (3.883 risposte) dei/delle partecipanti **non è a conoscenza** del fatto che all'interno del proprio Ordine territoriale sia stato istituito un comitato o una commissione pari opportunità, mentre il 28,9% (1.579 risposte) **ne è a conoscenza.**

Grafico 75: Stima in merito al numero di Commissioni o Comitati per le Pari Opportunità all'interno degli Ordini territoriali

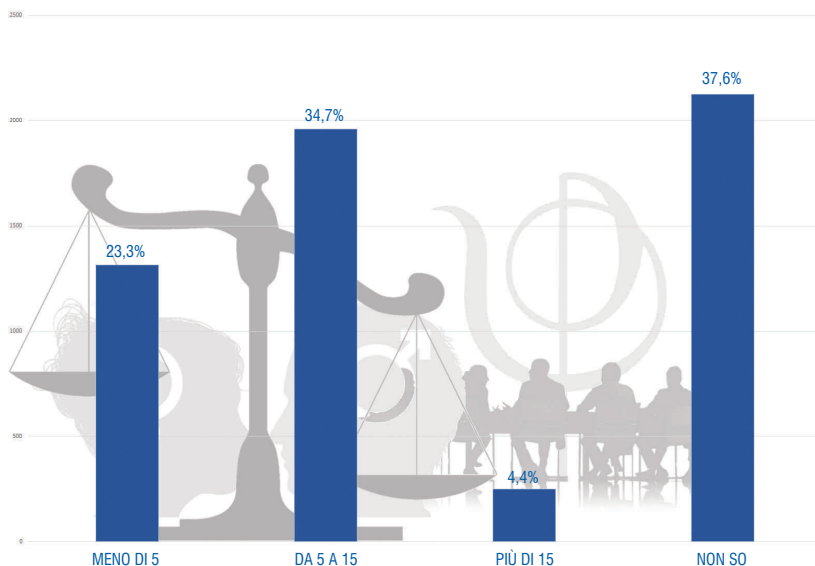
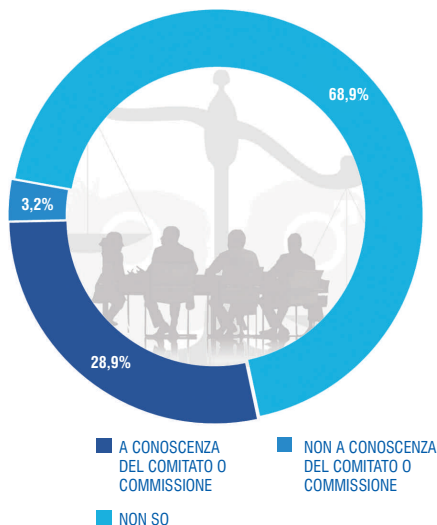
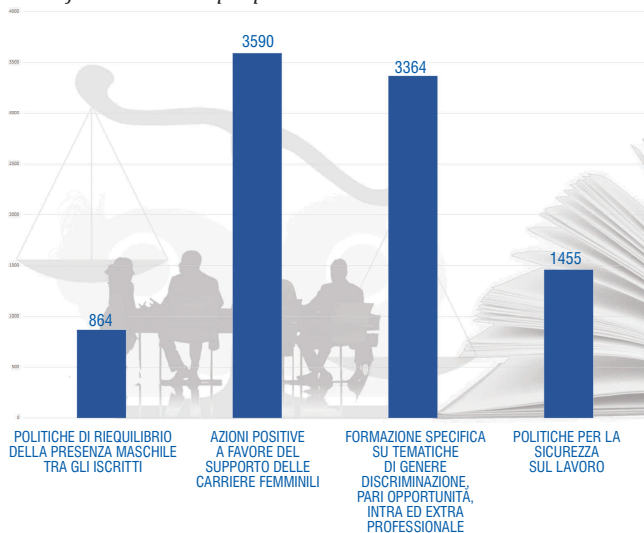


Grafico 76: Percentuale dei/delle partecipanti a conoscenza e non a conoscenza dell'istituzione di un Comitato o una Commissione Pari Opportunità all'interno del proprio Ordine territoriale



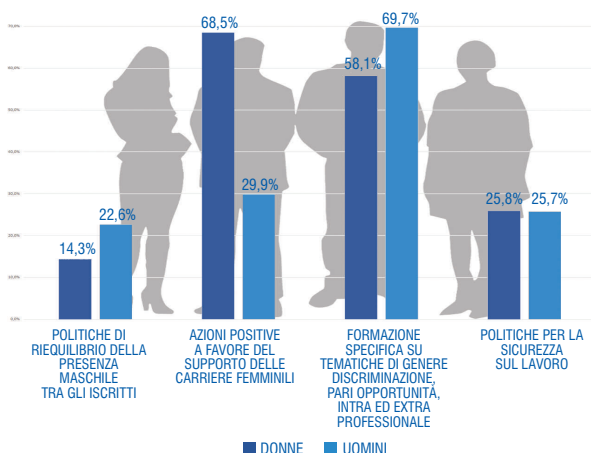
Alla richiesta di **quali azioni la Commissione o il Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine dovrebbero mettere in pratica per prevenire e contrastare discriminazioni**, la maggior parte dei/delle partecipanti (3.590 risposte) ha indicato che **gradirebbe azioni a favore del supporto delle carriere femminili**. 3.364 rispondenti hanno riportato, come **secondo elemento** a questo riguardo, **la formazione intra ed extra professionale specifica su tematiche di genere, discriminazione, pari opportunità**, mentre 1.455 partecipanti vorrebbero la **messa in atto di politiche per la sicurezza sul lavoro** e 864 rispondenti sarebbero favorevoli a **politiche di riequilibrio della presenza maschile tra gli iscritti**. A questa domanda **era possibile fornire più di una risposta** (fino a un massimo di tre).

Grafico 77: Attività per prevenire e contrastare discriminazioni



Successivamente 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”** (opzione selezionata dal maggior numero dei/delle partecipanti) sia stata scelta dal 68,5% (3.366 risposte) delle donne, rispetto al 29,9% (210 risposte) degli uomini.

Grafico 78: Attività per la promozione delle pari opportunità in base al genere



SCALE DI ATTEGGIAMENTO

Descrizione delle scale

Al fine di rendere più completa l'indagine riguardante la percezione delle Pari Opportunità tra gli iscritti e le iscritte all'Ordine degli Psicologi e nell'ottica di raccogliere informazioni il più accurate possibile per progettare adeguatamente nuove iniziative per il consolidamento della *Gender Equity*, si è deciso di utilizzare **quattro scale di atteggiamento standardizzate**, ricavate dalla letteratura scientifica di riferimento (Glick, 2004). **Ogni scala è composta da un numero variabile di item**, ossia di affermazioni a fronte delle quali a ogni partecipante è stato chiesto di esprimere il proprio grado di accordo o disaccordo, come descritto di seguito. La somma dei punteggi attribuiti ai vari *item*, opportunamente calcolata, fornisce il punteggio su ogni scala per ciascun/a partecipante.

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) è una scala *self-report*¹ che utilizza 22 *item* a cui è possibile fornire una risposta posizionandosi, per ognuno, su una scala *Likert* a 6 passi dove gli estremi, 0 e 5, indicano rispettivamente grado minimo e grado massimo di accordo con l'*item* corrispondente. Questo strumento, composto da due sottoscale, è stato ideato per valutare il **sessismo benevolente nei confronti delle donne ed il sessismo ostile nei confronti delle donne**. La sottoscala "Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne" misura un atteggiamento di tipo cavalleresco rivolto alle donne, intese come creature fragili e necessariamente bisognose della protezione maschile; la sottoscala "Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne" misura invece 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 *item* esemplificativo relativo alla sottoscala "Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne" è il seguente: *"Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini"*. Un esempio relativo alla sottoscala

¹ Con scale "self-report" si indicano strumenti di misurazione statistica che sono compilati in autonomia da coloro che partecipano alla ricerca.

“Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne” è, invece, il seguente: *“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) è una scala *self-report* composta da 20 *item* a cui è possibile fornire una risposta posizionandosi, per ognuno degli *item*, su una scala *Likert* a 6 passi dove gli estremi, 0 e 5, indicano rispettivamente grado minimo e grado massimo di accordo con l'affermazione considerata.

Questa scala è stata ideata per valutare il **sessismo ostile nei confronti degli uomini e il sessismo benevolente nei confronti degli uomini**.

Essa è composta da due sottoscale, rispettivamente “Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini” e “Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini”. La prima sottoscala misura un atteggiamento positivo nei confronti degli uomini, visti come paladini dei più deboli, ma, allo stesso tempo, come creature necessariamente bisognose delle cure femminili; mentre la seconda misura 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* esemplificativo relativo alla sottoscala “Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini” è il seguente: *“Anche se entrambi i membri di una coppia lavorano, la donna dovrebbe essere attenta a prendersi cura del proprio uomo a casa”*. Un *esempio* relativo a “Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini” è, invece, il seguente: *“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), o “Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere”, è una scala *self-report* composta da 8 *item* a cui è possibile fornire una risposta posizionandosi su una scala *Likert* a 9 passi dove gli estremi, 1 e 9, indicano rispettivamente grado minimo e grado massimo di accordo con l'affermazione considerata. Lo strumento è stato ideato per misurare il **livello di giustificazione del sistema rispetto al genere**, ovvero l'accettazione, il sostegno e la difesa delle norme sociali esistenti anche se fonti di disuguaglianze e disparità in virtù del genere.

Un item esemplificativo della scala “Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere” è il seguente: *“La società è strutturata in modo che uomini e donne ottengano ciò che meritano”*.

- **Need for Cognitive Closure – NFC** (Webster & Kruglanski, 1994; trad. it. Pierro, Mannetti, Converso, Garsia, Miglietta, Ravenna & Rubini, 1995). Si tratta di una scala *self-report* composta da 42 *item* a cui è possibile fornire una risposta posizionandosi su una scala *Likert* a 7 passi dove gli estremi, 1 e 7, indicano rispettivamente grado minimo e grado massimo di accordo con l'affermazione considerata. Lo strumento è stato ideato per misurare il **bisogno di chiusura cognitiva** (Kruglanski & Webster, 1996), ovvero un costrutto psicologico che descrive la motivazione di un individuo a cercare risposte certe e lineari all'interno di situazioni ambigue. Il Bisogno di Chiusura Cognitiva è articolato nelle cinque differenti sottoscale di seguito descritte (Pierro, et al., 1995):
 1. Necessità di risolvere in fretta una situazione di scelta o decisione (“Decisionalità” nei grafici). *Item* di esempio: *“Di fronte a un problema di solito individuo la soluzione migliore molto rapidamente”*.
 2. Bisogno di ordine e di strutturazione del proprio ambiente (“Bisogno di Ordine” nei grafici). *Item* di esempio: *“Penso che sul lavoro avere ordine e regole chiare sia essenziale per il successo”*.
 3. Disagio emotivo causato dall'esperienza di situazioni ambigue (“Intolleranza all'Ambiguità” nei grafici). *Item* di esempio: *“Preferirei ricevere cattive notizie che rimanere in uno stato di incertezza”*.
 4. Tendenza a evitare che le proprie conoscenze siano messe in discussione, ovvero la chiusura mentale (“Chiusura Mentale” nei grafici). *Item* di esempio: *“Di solito, per formarmi un punto di vista personale, non considero le molte possibili opinioni diverse sull'argomento”*.
 5. Esigenza di riuscire a possedere un numero di conoscenze sicure tali da rendere prevedibile il contesto nel quale si è inseriti (“Bisogno di Prevedibilità” nei grafici). *Item* di esempio: *“Preferisco stare con amici che conosco bene perché so cosa posso aspettarmi da loro”*.

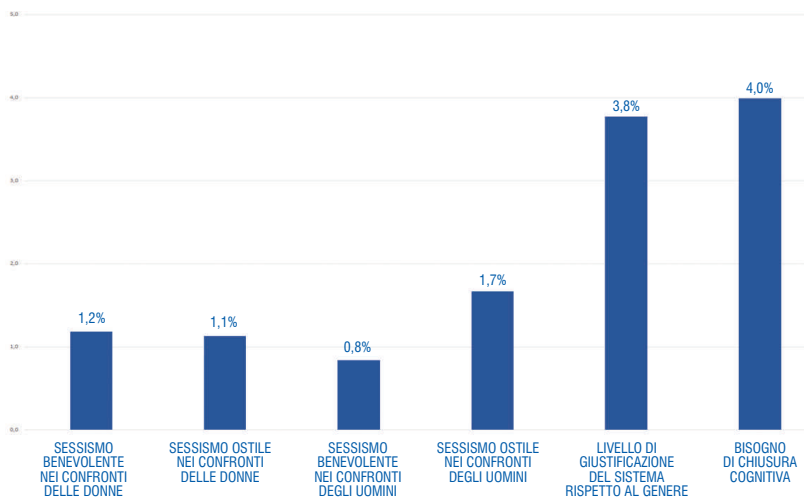
Affidabilità delle scale, medie e deviazioni standard

Per verificare l'**affidabilità** delle scale utilizzate, ovvero la riproducibilità nel tempo, a parità di condizioni contestuali e dei risultati ottenuti, è stato utilizzato l'indice statistico *Alfa di Cronbach*. Da un punto di vista statistico è considerabile soddisfacente un valore relativo all'*Alfa di Cronbach* superiore a .65 (Taber, 2008)². Nella tabella sottostante sono riportati i **valori di affidabilità di ogni scala**, tutti superiori a .65, i valori medi dei punteggi e la relativa deviazione standard³.

Tabella 1: affidabilità, media e deviazione standard scale di atteggiamento utilizzate

	Alpha di Cronbach	Media	Deviazione Standard
Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne	.89	1.18	.96
Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne	.92	1.13	.97
Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini	.91	.84	.90
Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini	.90	1.67	1.02
Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere	.69	3.77	1.16
Bisogno di Chiusura Cognitiva	.80	3.99	.51

Grafico 79: Valori medi delle scale



² Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273---1296.

³ Detta anche "scarto quadratico medio", la deviazione standard è un indicatore di dispersione di una distribuzione di valori. Fornisce un'indicazione della variabilità, rispetto alla media, dei dati a cui si sta facendo riferimento.

Correlazioni tra le scale

In statistica, per correlazione si intende una relazione tra due variabili tale che a ciascun valore della prima corrisponda un valore della seconda.

È importante sottolineare che la correlazione non configura una relazione di tipo causa-effetto tra variabili, tale per cui il variare della prima determini il variare della seconda, bensì la tendenza della prima a variare in funzione della seconda, così come della seconda a variare in funzione della prima.

Per una migliore comprensione dei dati si tenga in considerazione che i valori di correlazione spaziano tra +1 e -1; un punteggio di correlazione pari a 0 indica che le variabili considerate sono indipendenti l'una dall'altra.

Tutte le scale considerate correlano tra loro in modo statisticamente significativo ($p < .01$).

Come si può osservare nella *tabella 2*, **la quasi totalità delle correlazioni è di segno positivo**; questo significa che ad un aumento del livello di una variabile corrisponderà un aumento del livello della variabile ad essa positivamente correlata; allo stesso modo, ancora in caso di correlazione di segno positivo, al diminuire del valore di una variabile, corrisponde una diminuzione del valore della variabile ad essa correlata. Di seguito, alcuni esempi di variabili correlate tra loro; è possibile osservare tutte le correlazioni nella *tabella 2*:

- **All'aumentare del punteggio di Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne** sarà possibile osservare un **aumento del Bisogno di Chiusura Cognitiva**, così come vale il contrario: all'aumentare del punteggio di Bisogno di Chiusura Cognitiva si assisterà ad un incremento del punteggio di Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne ($r = .21$). In altre parole, è possibile osservare come più una persona considera le donne come “creature pure che dovrebbero essere protette, sostenute e adorate dagli uomini”, più tenderà a limitare la propria percezione a quest'unica visione; e viceversa.
- **All'aumentare del punteggio di Sessismo Ostile nei Confronti degli uomini** sarà possibile osservare un **aumento del Sessismo Benevolente nei confronti degli uomini**, così come vale il contrario: all'aumentare del punteggio di Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini, si assisterà ad un incremento del punteggio di Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini ($r = .60$).

In altre parole, più si considerano gli uomini come controllanti e violenti, più li si percepisce come creature necessariamente bisognose delle cure femminili; e viceversa.

Osservando la tabella, si nota inoltre **una correlazione con verso negativo**, che assume il seguente significato:

- **All'aumentare del livello di Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini** corrisponde una **diminuzione del valore di Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere**, così come vale il contrario; un aumento del valore di Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere corrisponde a una diminuzione del livello di Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini ($r = .07$).

In altre parole, è possibile osservare come più la percezione che si ha degli uomini è ridotta a quella di esseri meramente controllanti, che utilizzano mezzi di potere e violenza, meno si tenderà ad accettare, sostenere e difendere le norme sociali esistenti che supportino questa visione; e viceversa. Cosa che non avviene in presenza di sessismo ostile nei confronti delle donne.

*Tabella 2: Correlazione di Pearson tra le scale di atteggiamento utilizzate.
NB tutte le correlazioni sono significative per $p < .05$*

Correlazione di Pearson	Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne	Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne	Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini	Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini	Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere	Bisogno di Chiusura Cognitiva
Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne	1	.66	.80	.63	.23	.21
Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne	.66	1	.70	.49	.32	.20
Sessismo Benevolente nei Confronti degli Uomini	.80	.70	1	.60	.32	.22
Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini	.63	.49	.60	1	.07	.23
Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere	.23	.32	.32	.07	1	.08
Bisogno di Chiusura Cognitiva	.21	.20	.22	.23	.08	1

Relazioni tra le scale e il genere

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

- **Gli uomini mostrano**, rispetto alle donne, **una media più alta in dimensioni come il Sessismo Benevolente nei Confronti delle Donne, il Sessismo Ostile nei Confronti delle Donne, il Sessismo Benevolente nei Confronti degli uomini e il Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al genere.**

Ciò significa che gli uomini tenderanno maggiormente a considerare le donne sia come creature fragili e bisognose della protezione maschile (sessismo benevolente), sia come manipolatrici, desiderose di sovvertire l'ordine naturale dei due generi (sessismo ostile). Inoltre, gli uomini tenderanno maggiormente a considerare gli altri uomini come creature bisognose delle cure femminili e tenderanno ad accettare, sostenere e difendere le norme sociali esistenti, più di quanto facciano le donne.

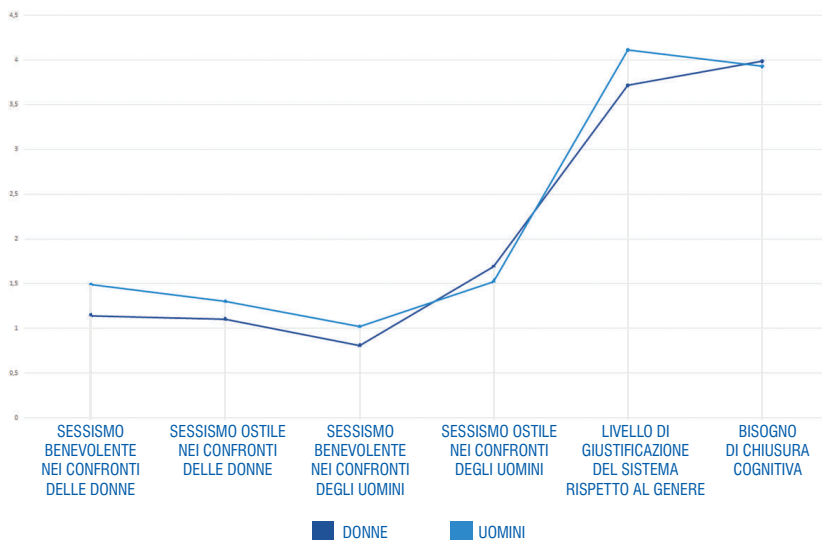
Questo risultato trova riscontro con la letteratura scientifica di riferimento, in particolare per quanto riguarda gli studi di Glick (2004).

- **Le donne** mostrano invece, rispetto agli uomini, **punteggi medi più alti nelle dimensioni di Sessismo Ostile nei Confronti degli Uomini e nel Bisogno di Chiusura Cognitiva.**

In altre parole, le donne ritengono gli uomini come maggiormente controllanti, violenti e potenti, più di quanto gli stessi uomini si considerino in questo modo; inoltre le donne mostrano un maggior bisogno di ricercare risposte certe e lineari all'interno di situazioni ambigue, rispetto a quanto lo facciano gli uomini.

Al fine di rendere più facilmente leggibili le diverse percezioni dei/delle partecipanti rispetto alle dimensioni indagate attraverso le scale di atteggiamento, sono presentati in forma di grafico **i punteggi medi relativi a ciascuna scala di atteggiamento, divisi per genere.**

Grafico 80: Valori medi delle scale in base al genere



Cluster Analysis

Al fine di individuare se esistessero gruppi di partecipanti con modalità di risposta simile rispetto alle scale di Sessismo è stata eseguita una **cluster analysis**; questa tecnica di analisi statistica **permette di suddividere il campione di riferimento in gruppi (cluster) con modalità di risposta simile rispetto a una scala di misurazione prescelta.**

Prendendo in considerazione le quattro sottoscale di misurazione del sessismo (benevolente vs ostile – nei confronti degli uomini vs nei confronti delle donne), è stato possibile individuare entro i/le rispondenti al questionario **due gruppi** caratterizzati rispettivamente da un **Sessismo basso** e da un **Sessismo alto**.

In questo modo è stato possibile confrontare i due *cluster* individuati con le scale di misurazione utilizzate, in particolare con il Livello di Giustificazione del Sistema Rispetto al Genere e con le cinque sottoscale del Bisogno di Chiusura Cognitiva – Bisogno di Ordine, Chiusura Mentale, Bisogno di Prevedibilità, Decisionalità e Intolleranza all'Ambiguità - come si evince dal grafico di sotto riportato.

- **Profilo di Basso Sessismo**

Se si dovesse descrivere il prototipo delle persone appartenenti a questo profilo, emergerebbe come elemento centrale **una tendenza inferiore a svalutare le donne e gli uomini**, considerando le prime non come fanciulle da proteggere e salvare o come mere seduttrici e descrivendo i secondi come meno controllanti, violenti e come meno dipendenti dalle cure delle donne. In aggiunta a questo, coloro che mostrano bassi livelli di sessismo, **manifestano anche una minor tendenza ad accettare, sostenere e difendere le norme sociali esistenti, esprimendo una maggior capacità di gestire le non-linearità e le incertezze del contesto.**

Infatti, queste persone complessivamente ricercano minor ordine e strutturazione, esternano una minor esigenza di rendere tutto prevedibile attraverso molteplicità di conoscenze e sperimentano minor disagio emotivo nello stare in situazioni ambigue. Infine, psicologi e psicologhe facenti parte di questo gruppo tendono ad evitare maggiormente che le proprie conoscenze siano messe in discussione e a risolvere in fretta le situazioni di scelta o decisione.

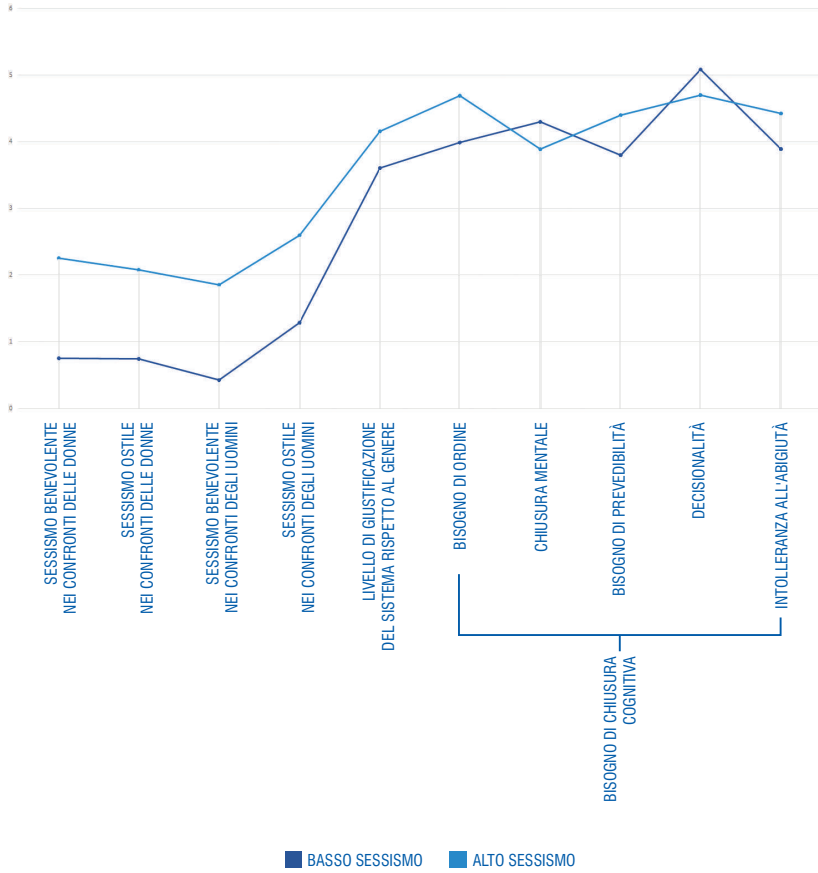
- **Profilo di Alto Sessismo**

Coloro che, invece, fanno parte del gruppo “Alto Sessismo” sono caratterizzati da una **visione negativa e stereotipata di uomini e donne**, legata principalmente alla dominanza maschile ed alla concezione delle donne come fragili, deboli e come destinatarie di protezione. Queste persone **tendono, inoltre a giustificare l'ordine attuale delle cose, difendendo le regole del contesto contemporaneo, senza provare a cambiarle.**

Psicologi e psicologhe che fanno parte di questo gruppo, sono portatori di bisogni di stabilità, chiusura e linearità: queste persone, manifestano infatti, la necessità di ordine, controllo, prevedibilità, esprimendo maggiori difficoltà rispetto a situazioni ambigue e non chiare.

Infine, coloro che mostrano un livello di sessismo più alto tendono a esprimere una minor necessità di prendere decisioni rapidamente, senza evitare di mettere in discussione le proprie idee.

Grafico 81: Cluster Analysis



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 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 rispondenti.

Su un totale di 5642 questionari completati, 496 partecipanti (8,8% di tutti i rispondenti) 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 304 parole).

Grafico 82: rappresentazione grafica delle parole maggiormente utilizzate nei commenti

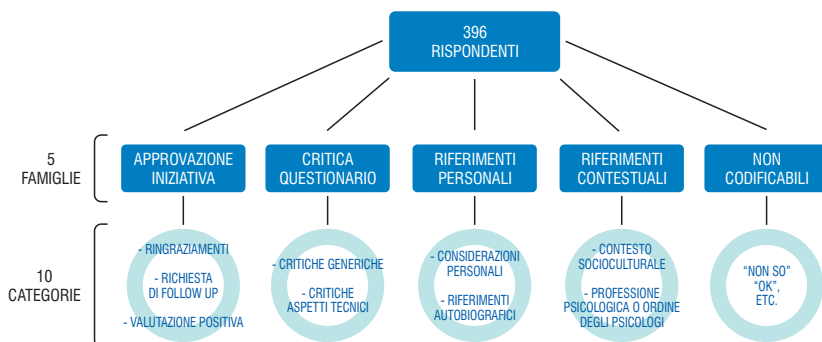


Il contenuto complessivo delle risposte fornite, al fine di comprendere e sistematizzare i contenuti emersi, è stato sottoposto al metodo dell'**analisi tematica, metodologia che si basa sulla ricerca di tematiche emergenti dai dati e considera il linguaggio come costitutivo di significati e la costruzione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

1. La prima fase prevede una **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.
2. A questa, segue 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 "categorie verbali" capaci di identificare degli aspetti di similarità fra le risposte.
3. Infine, viene realizzata una **sistematizzazione delle etichette assegnate in Famiglie**, 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 **5 Famiglie principali**. Esse raccolgono un totale di **10 categorie**.

Grafico 83: Struttura delle 5 Famiglie e 10 categorie emerse dall'analisi qualitativa dei commenti



La **prima Famiglia** è stata nominata: **“Approvazione Iniziativa”**. Essa riunisce tutte quelle categorie che hanno espresso il loro sostegno a favore dell'iniziativa proposta. Al suo interno sono state raggruppate 3 categorie:

Grafico 84: Famiglia 1 emerse dall'analisi qualitativa dei commenti



Ringraziamenti

è stata assegnata la categoria **“Ringraziamenti”** quando il contenuto delle risposte esprimeva ringraziamenti nei confronti del progetto rivolte alle ricercatrici e ai ricercatori, all'Ordine degli Psicologi oppure ringraziamenti generici.

Esempi:

“Grazie, e buon lavoro” (Commento N°16)

“Vi ringrazio moltissimo per questa iniziativa” (Commento N°491)

“Grazie di tutto” (Commento N°221)

Richiesta di Follow Up

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

Esempi:

“Sarebbe carino avere una restituzione” (Commento N°33)

“Aspetto con ansia i risultati” (Commento N°106)

“Spero di avere i risultati il prima possibile” (Commento N°317)

Valutazione Positiva

è stata assegnata la categoria **“Valutazione Positiva”** quando il contenuto delle risposte valutava positivamente e in modo esplicito, il questionario o il progetto.

Esempi:

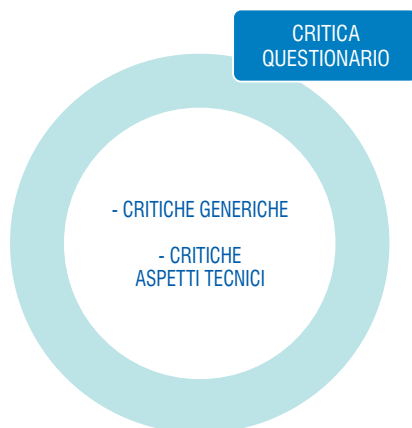
“Ottima iniziativa, complimenti” (Commento N°460)

“Mi piace ciò che state facendo” (Commento N°202)

“Continuate così” (Commento N°4)

La **seconda Famiglia** è stata nominata: **“Critica Questionario”**. Essa riunisce tutte quelle categorie nelle quali sono state formulate delle critiche nei confronti del questionario. Al suo interno sono state raggruppate 2 categorie:

Grafico 85: Famiglia 2 emersa dall'analisi qualitativa dei commenti



Critiche Generiche al Contenuto del Questionario

è stata assegnata la categoria **“Critiche Generiche al Contenuto del Questionario”** 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:

“Questo questionario non è di facile compilazione” (Commento N°401)

“È troppo lungo” (Commento N°199)

“Le domande iniziali non sono molto chiare” (Commento N°35)

“Il questionario presenta stereotipi di genere” (Commento N°356)

Critiche agli Aspetti Tecnici del Contenuto del Questionario

È stata assegnata la categoria **“Critiche Aspetti Tecnici del Contenuto del 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.

Esempi:

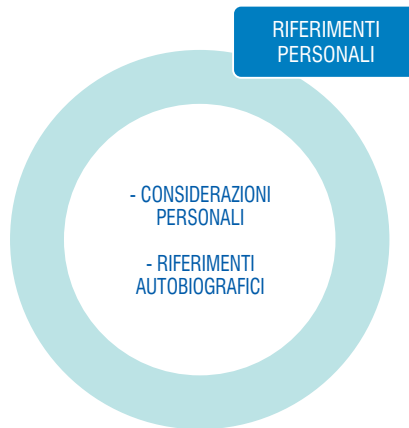
“La domanda X è stata presentata solo al maschile” (Commento N°96)

“C’è un errore di battitura nella domanda X” (Commento N°364)

“Perché nella domanda X non si possono scegliere entrambe le opzioni?”
(Commento N°77)

La **terza Famiglia** è stata nominata: **“Riferimenti Personali”**. Essa riunisce tutte quelle categorie che hanno fatto riferimenti agli attributi personali dei/delle rispondenti. Al suo interno sono state raggruppate 2 categorie:

Grafico 86: Famiglia 3 emersa dall’analisi qualitativa dei commenti



Considerazioni personali

è stata assegnata la categoria **“Considerazioni personali”** quando il contenuto delle risposte rifletteva le opinioni, i punti di vista, i pareri e i pensieri dei/delle rispondenti con riferimento a un tema specifico o a una riflessione squisitamente soggettiva.

Esempi:

“Credo sia importante favorire il telelavoro per migliorare politiche di lavoro flessibile”
(Commento N°100)

“Serve un miglioramento nell’educazione per poter affrontare il rispetto di genere”
(Commento N°404)

“È vero che ci sono anche le disuguaglianze di genere, ma ciò che conta sono soprattutto le diversità fra le persone” (Commento N°372)

Riferimenti Autobiografici

è stata assegnata la categoria **“Riferimenti Autobiografici”** quando il contenuto delle risposte rifletteva le esperienze di vita, i fatti e gli eventi autobiografici che i/le rispondenti hanno espressamente esplicitato.

Esempi:

“Sono una madre di due figli” (Commento N°11)

“Nella mia esperienza lavorativa non ho mai subito discriminazioni”
(Commento N°283)

“Senza il sostegno economico dei miei genitori non sarei indipendente”
(Commento N°277)

La **quarta Famiglia** è stata nominata: **“Riferimenti Contestuali”**. Essa riunisce tutte quelle categorie che hanno fatto riferimenti ad aspetti del contesto attuale. Al suo interno sono state raggruppate 2 categorie:

Grafico 87: Famiglia 4 emersa dall’analisi qualitativa dei commenti



Riferimenti al Contesto Socioculturale

è stata assegnata la categoria **“Riferimenti al Contesto Socio Culturale”** quando il contenuto delle risposte descriveva, spiegava, o utilizzava come esempio alcuni aspetti del contesto socioculturale attuale.

Esempi:

“In Italia oggi non è facile trovare lavoro” (Commento N°154)

“Nella cultura italiana una donna deve prendersi cura dei figli oltre che lavorare”
(Commento N°89)

“La nostra società è vizata culturalmente da scelte nepotistiche, clientelari e amicali”
(Commento N°351)

Riferimenti alla Professione Psicologica o all'Ordine degli Psicologi

è stata assegnata la categoria **“Riferimenti alla Professione Psicologica o all'Ordine degli Psicologi”** quando il contenuto delle risposte si riferiva in modo diretto o all'Ordine degli Psicologi o alla professione Psicologica, in termini di critica, elogio o altro.

Esempi:

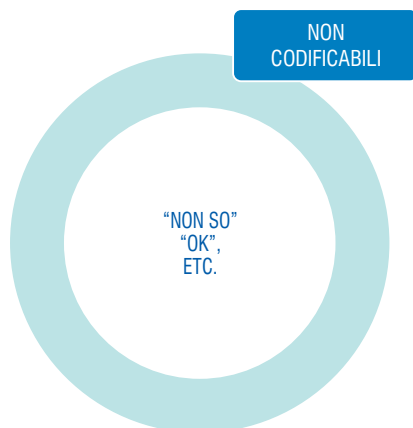
“Era ora che l'Ordine degli Psicologi si occupasse delle tematiche di genere”
(Commento N°402)

“Ritengo che questo progetto sia importante per l'Ordine” (Commento N°261)

“Nella nostra professione è importante saper essere flessibili” (Commento N°54)

Infine, la **quinta Famiglia** è stata nominata: **“non Codificabili”**. Essa riunisce tutti i commenti che non è stato possibile classificare nelle categorie precedentemente elencate.

Grafico 88: Famiglia 5 emersa dall'analisi qualitativa dei commenti



Esempi:

“Nessun commento” (Commento N°1)

“Ok” (Commento N°166)

“Nn” (Commento N°391)

Tabella 3: Frequenza delle categorie e delle Famiglie

Nome Famiglia	Nome Categoria	% Categoria sul Totale (667)	Frequenza Categoria	% Categoria sul Totale (667)
<u>Approvazione Iniziativa</u>	Valutazione Positiva	4,35%	29	13,65%
	Richiestadi <i>Follow Up</i>	4,35%	29	
	Ringraziamenti	4,95%	33	
<u>Critica Questionario</u>	Critiche Generiche	24,9%	166	34,2%
	Critiche Aspetti Tecnici	9,30%	62	
<u>Riferimenti Personali</u>	Considerazioni Personali	21,29%	142	37%
	Riferimenti Autobiografici	15,71%	105	
<u>Riferimenti Contestuali</u>	Riferimenti al Contesto Socioculturale	4,95%	33	12,6%
	Riferimenti alla Professione Psicologo o all'OP	7,65%	52	
<u>Non Codificabili</u>	Non codificabile	2,55%	17	2,55%

Come è possibile osservare dal grafico 86, le Famiglie più frequentemente attribuite risultano essere “**Riferimenti Personali**” (37%) e “**Critica Questionario**” (34,2%). La Famiglia “**Approvazione Iniziativa**” risulta, invece, essere rappresentativa del 13,65% delle risposte, mentre la Famiglia “**Riferimenti Contestuali**” il 12,6%. Infine, la categoria “**Non Codificabili**” si attesta al 2,55% delle etichette totali.

CONCLUSIONI

Nelle società occidentali avanzate la retorica della “**libera progettualità**”, secondo la quale le traiettorie di vita dei singoli non sono più influenzate da variabili come il genere, è largamente diffusa nel discorso pubblico; tuttavia i dati a disposizione mostrano una realtà differente, in cui **la parità di genere**, considerata elemento fondamentale e condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace (Agenda, 2030), nonostante i passi avanti compiuti negli ultimi anni, sia **un obiettivo ancora lontano dall'essere raggiunto**.

In particolare, i dati ISTAT ed Eurostat mostrano come il tasso di occupazione medio delle donne sia inferiore rispetto a quello degli uomini, come le donne dedichino quasi il triplo di ore in più, rispetto agli uomini, al lavoro domestico non retribuito e come sia ancora presente un ampio divario salariale tra donne e uomini. Inoltre, come illustrato nella parte introduttiva di questo report, le disparità di genere si mostrano anche per quanto concerne il posizionamento di uomini e donne in ruoli politici o manageriali apicali: la rappresentanza risulta a favore del genere maschile.

In virtù di questa situazione, è emersa evidente la necessità di **indagare il tema delle Pari Opportunità di genere**, sia per avere un'immagine di quanto stia attualmente accadendo all'interno dell'Ordine, sia al fine di costruire buone pratiche che facilitino la Gender Equity.

Come è stato precedente detto, essa è da considerarsi un requisito necessario non solo in quanto diritto umano inalienabile, ma anche fondamentale per la crescita economica, di competitività e di sostenibilità sociale di ogni Nazione.

Obiettivo della ricerca è stato dunque quello di indagare **la realtà dell'Ordine professionale di Psicologi e Psicologhe** relativamente ai temi dell'equità di genere e delle Pari Opportunità, così da individuare **buone pratiche, strategie e linee di intervento** (specifiche e trasversali) **atte a promuovere equità** tra iscritti e iscritte.

I risultati presenti in questo report da un lato mostrano elementi di innovatività rispetto agli studi presenti in letteratura, mentre dall'altro mostrano allineamento con ciò che studi precedenti avevano già messo in evidenza: in questa conclusione andremo quindi a **confrontare alcuni dei risultati emersi** nell'ambito di questa ricerca **con ciò che la letteratura scientifica italiana e internazionale presenta** (Glick, 2004).

Interesse per il tema

Un primo elemento a cui prestare attenzione osservando i dati è il **grande numero di persone** che, in maniera completa e valida, ha risposto al questionario: 5642 persone, corrispondenti al 5,22% di tutti gli iscritti e le iscritte all'Ordine degli Psicologi. **Una partecipazione così elevata può essere considerata manifestazione di interesse rispetto al tema dell'equità di genere e delle Pari Opportunità.**

A ciò si somma inoltre la decisione di 496 partecipanti (8,8% di tutti i rispondenti) di lasciare un commento facoltativo nella parte finale del questionario; il semplice desiderio di esprimere la propria opinione, così come critiche, ringraziamenti e incoraggiamenti espliciti descritti nella sezione precedente delle "Analisi Qualitative", sottolineano la **rilevanza che il tema delle Pari Opportunità ricopre sia per l'attività professionale psicologica, sia per le singole scelte di carriera che psicologi e psicologhe quotidianamente mettono in atto.**

Questo dato risulta evidente anche osservando le risposte alle specifiche domande sulla necessità di Pari Opportunità in ambito professionale. Il 29,4% dei/delle partecipanti (1.656 risposte) ha infatti dichiarato che durante la propria attività professionale le tematiche inerenti la *Gender Equity* vengono trattate "abbastanza", l'11,6% (655 risposte) "molto" e il 4,5% (255 risposte) "moltissimo". Inoltre, la maggior parte dei/delle partecipanti considera le Pari Opportunità come "abbastanza rilevanti" (35,7%, 2.012 risposte) in termini di percorsi e possibilità professionali, mentre il 29% (1.639 risposte) le considera "molto rilevanti" ed il 13,4% (755 risposte) le trova "estremamente importanti". Nell'ambito della domanda appena descritta, d'altra parte, è possibile evidenziare una differenza rispetto al genere: **le donne, infatti, risultano considerare le tematiche inerenti la *Gender Equity* come maggiormente importanti, rispetto a quanto dichiarato dagli uomini.** È quindi possibile che il questionario si sia configurato per i/le partecipanti come un'occasione di riflessione su un tema che spesso rimane tacito e non è oggetto di riflessione profonda.

Il contesto socio-economico

Altro elemento che emerge in modo evidente dai dati riguarda il **riconoscimento, da parte dei/delle partecipanti, dell'attuale contesto sociale ed economico come instabile e sempre più caratterizzato da incertezza.** Questa percezione ha ripercussioni sulle scelte professionali di

psicologi e psicologhe: le difficoltà del lavoro sono considerate la prima motivazione alla scelta di un eventuale part-time da oltre il 57% dei/delle rispondenti, dato riscontrabile in entrambi i generi. **Quanto appena affermato si trova in linea con le discussioni presenti nella letteratura scientifica italiana e internazionale circa i cambiamenti che hanno interessato il contesto europeo e italiano dell'ultimo decennio;** la crisi economica e sociale iniziata nel 2009 ha avuto, com'è risaputo, un impatto significativo sul mondo del lavoro. In Italia, ad esempio, si è registrata una marcata recessione economica, che ha portato notevoli perdite occupazionali. A ciò si aggiunge la **riorganizzazione** che ha interessato il **contesto lavorativo** degli ultimi anni, caratterizzato ora da un numero minore di posizioni stabili e un numero maggiore di lavori "flessibili", che spesso si traducono in forme di occupazione temporanee e precarie. A questo proposito, tra i Paesi dell'Unione Europea, l'Italia è quello in cui è possibile osservare l'incremento maggiore della presenza di lavoro temporaneo; questa concezione del lavoro ha delle conseguenze psicologiche importanti, prime tra tutte **la difficoltà di trovare una dimensione di senso al proprio lavoro, la riduzione delle possibilità di sviluppo personale e di conseguimento delle proprie aspirazioni** (Evans e Gibb, 2009). In linea con ciò, i dati che emergono da questa ricerca mostrano come il 72,3% dei/delle partecipanti (4079 risposte) operi in qualità di libero/a professionista, a fronte dei 562 psicologi e psicologhe (poco più del 10%) che hanno un contratto a tempo determinato. Le caratteristiche del mercato del lavoro attuale, l'aumento della percezione di incertezza, l'eccessiva e marcata flessibilità sono elementi che supportano lo sviluppo di un'idea di **vita professionale insicura ed economicamente poco soddisfacente** (Pruna, 2003). Anche questo elemento sembra essere confermato dai dati emersi da questa ricerca: il 6,7% del totale dei/delle partecipanti (541 risposte) ha infatti indicato di trovarsi in una situazione di non autosufficienza economica, lieve (377 risposte) o grave (164 risposte).

Le barriere professionali

Oltre alle difficoltà associate al recente contesto socio-economico, **la progettazione professionale**, in particolare quando interessa psicologhe donne, complessivamente risulta inficiata dalla presenza di molte forme di **barriere professionali legate al genere**. Già negli anni '70 diversi studi avevano evidenziato come lo sviluppo di carriere femminili sembrasse essere

ostacolato, in misura maggiore rispetto a quello di carriere maschili, da una serie di barriere più o meno evidenti. Alcune di esse sono definite interne, come la presenza di conflitto famiglia-lavoro; altre sono considerate esterne, come la presenza di discriminazione (Betz, 2006; Swanson e D'Achiardi, 2005). **I dati emersi dalla ricerca confermano la presenza di questi ostacoli**, rappresentati in particolare da **discriminazioni di genere, differenza salariale** tra uomini e donne e **difficoltà di conciliazione tra vita professionale e vita privata**. Nonostante le numerose leggi a tutela delle donne nei contesti professionali e nonostante il numero di donne facenti parte dell'Ordine degli Psicologi (83% degli iscritti/e totali), complessivamente **le psicologhe sembrano sperimentare forme di discriminazione a vari livelli**, da parte di superiori (947 risposte), colleghi/e (347 risposte), altre figure professionali (289 risposte), committenti (233 risposte) e clienti/utenti (205 risposte). Dai dati emerge, inoltre, come **confrontando uomini e donne, queste ultime dichiarano in misura maggiore di aver subito discriminazioni** (1264 donne rispetto a 58 uomini) legate al genere. È fondamentale inoltre sottolineare come la maggior parte di chi ha dichiarato di aver subito discriminazioni (66,3% del totale dei/delle rispondenti) ha sperimentato ripercussioni sulla propria vita, in particolare per quanto riguarda le opportunità del lavoro (913 risposte), l'ambito economico (605 risposte), il benessere psicologico (501 risposte), l'ambito personale e relazionale (244 risposte) e lo stato di salute (64 risposte). Questo dato è in linea con quanto evidenziato nel 2011 da Carrera, secondo cui **la presenza di discriminazione nei contesti lavorativi** può influenzare negativamente la convinzione di essere in grado di perseguire i propri obiettivi di carriera, con una conseguente revisione “al ribasso” dei progetti professionali, spesso nella direzione di attività lavorative di ripiego.

Per quanto riguarda le **ripercussioni economiche della discriminazione**, i dati in letteratura mostrano come le donne in media ricevano una minor retribuzione rispetto agli uomini (*Gender Pay Gap*), oltre ad avere minor possibilità di avanzamento di carriera (Camussi e Annovazzi, 2016); le donne, a parità di competenza e ruolo professionale, hanno in molti casi uno stipendio inferiore e sono generalmente giudicate meno competenti degli uomini (Thomson, 2016). Quanto emerso dal questionario conferma le precedenti affermazioni: le previsioni dei rispondenti rispetto ai guadagni medi annuali, posizionano il 92% dei redditi femminili stimati nelle tre fasce di retribuzione inferiori, rispetto al 69,1% dei redditi maschili stimati. Nelle

tre fasce di reddito più alte troviamo, invece, il 30,9% dei redditi maschili stimati a fronte dell'8% delle stime dei redditi femminili. Anche il tema della rappresentanza dei generi nei 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). Per quanto riguarda l'Ordine degli Psicologi, i dati ufficiali aggiornati al 2018 indicano che, all'interno degli Ordini Territoriali, la presenza di presidenti di genere maschile è di 14 (66,7%), quella di presidenti di genere femminile è di 7 (33,3%). Per far fronte a questo fenomeno, la maggioranza dei/delle partecipanti (65,4%, 3.688 risposte) ha indicato nel questionario che sarebbe favorevole ad introdurre norme atte a garantire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli apicali.

In aggiunta a questi elementi, sempre per quanto concerne le **barriere alla progettualità professionale**, dalla ricerca emerge come centrale il tema **della conciliazione tra vita familiare e vita professionale**. A questo proposito, la maggior parte dei/delle partecipanti (54,4%, 3.069 risposte) si ritiene abbastanza soddisfatta di come sia riuscita a conciliare i diversi ambiti della propria vita, a fronte di un quarto dei/delle partecipanti che si ritiene invece per niente o poco soddisfatto a questo riguardo e un quinto che si ritiene molto o moltissimo soddisfatto della propria conciliazione. **Va evidenziato come gli uomini si ritengano più frequentemente soddisfatti delle donne, le quali, più spesso, identificano come difficoltoso il bilanciamento tra lavoro e vita privata**. Basti pensare che dal questionario si evince che più della metà delle donne (2.777 psicologhe) si prende cura di qualcuno con continuità e costanza, mentre gli uomini fanno altrettanto in misura molto meno frequente (336 psicologi). In particolare, la cura è dedicata tendenzialmente ai figli/e, al partner e ai genitori. Questo dato è in linea con quanto affermato da Carrera nel 2011, secondo cui con le donne si può parlare di tripla presenza, essendo loro impiegate nel lavoro di cura della casa, di cura dei figli e/o dei genitori anziani e nella loro professione.

In letteratura, **la difficoltà di conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari costituisce spesso un ostacolo all'uguaglianza di genere** (Suk, 2010), influenzando negativamente il benessere personale e professionale, in particolare quello delle donne (Kulik, Shilo-Levin, e Liberman, 2016). Questo dato è confermato dai risultati del report: il 45% (1.406 risposte) di coloro che si prendono cura di qualcuno con continuità e costanza ha indicato che questa

situazione incide “abbastanza” sulla propria attività professionale, il 15,7% (490 risposte) ha dichiarato che incide “molto”, mentre il 4,3% (135 risposte) che incide “moltissimo”. Anche **l'essere genitore assume un'importanza centrale per quanto concerne il tema della propria progettualità professionale**. Per quanto riguarda i/le rispondenti al questionario, il 35,6% (884 risposte) ritiene che la genitorialità abbia influito “abbastanza” sulle proprie scelte professionali, il 35,9% (892 risposte) che abbia inciso “molto” o “moltissimo”, influenzando, in particolare l'orario di lavoro e quello dedicato agli aggiornamenti, la possibilità o meno di avanzare di carriera e l'accettare lavori che implicino spostamenti e/o trasferimenti.

Da notare, anche in questo caso, il volgere della situazione a svantaggio delle donne, che riportano in misura maggiore la genitorialità come rilevante per le scelte professionali. Questo elemento conferma i risultati di Burke e colleghi del 2012, secondo cui con la maternità la donna si trova a dover rinunciare alla propria vita lavorativa o a subire in ambito occupazionale l'aumento di stress e di possibilità di esaurimento emotivo, di intenzione di cambiare lavoro e la diminuzione di orario e salario (Burke, Koyuncu, e Wolpin, 2012). È interessante notare come, da un punto di vista esplicito, la maggior parte delle donne dichiara di essere “abbastanza”, “molto” e/o “moltissimo” soddisfatta della propria conciliazione tra vita familiare e lavorativa, nonostante le caratteristiche di quest'ultima (soldi guadagnati, ore di lavoro, ecc.) e le rinunce effettuate, in tema di genitorialità, sviluppi futuri e prospettive di carriera. Infatti, se le barriere fin qui approfondite pongono l'attenzione su ciò che esplicitamente dichiarano i rispondenti, **l'elemento di innovazione** portato da questa ricerca è quello di **osservare un più indiretto posizionamento di psicologi e psicologhe rispetto alle Pari Opportunità di genere attraverso scale di atteggiamento** ricavate dalla letteratura scientifica di riferimento (Glick, 2004).

Le Scale di Atteggiamento

Gli atteggiamenti di sessismo (benevolente e ostile), di giustificazione del sistema e di chiusura cognitiva, misurati attraverso le scale utilizzate nel questionario qui descritto, possono essere considerati un esempio di barriera, cioè **di ostacolo al raggiungimento delle aspirazioni e degli obiettivi professionali**. La validità del questionario, oltre che dai valori di affidabilità delle singole scale, è confermata anche dalle relazioni significative emerse fra tutte le scale utilizzate.

In linea con quanto emerso dalla ricerca di Glick del 2004, i risultati descritti in questo report mostrano la **presenza di differenze di genere rispetto ai livelli di sessismo di uomini e donne**. In particolare, **gli uomini presentano più alti punteggi di sessismo ostile nei confronti delle donne e un maggior livello di sessismo benevolente nei confronti delle donne; le donne, invece, mostrano un maggior livello di sessismo ostile nei confronti degli uomini**. Invece, diversamente da quanto emerse dai risultati di Glick del 2004 – e peculiarità di questo studio – sono **gli psicologi uomini a riportare un livello maggiore di sessismo benevolente nei confronti delle donne**. In aggiunta a questo va inoltre sottolineato come **gli uomini tendano a giustificare con più frequenza il sistema e le sue regole senza tentare di cambiarli (uomini hanno punteggi più alti sulla Justification Scale); le donne, invece, tendono maggiormente a cercare linearità, chiusura e sicurezza nelle situazioni, dato punteggi significativamente superiori sulla scala di Bisogno di Chiusura Cognitiva**.

Un ulteriore elemento innovativo di questo studio è l'**individuazione di due cluster di risposta** (gruppi di partecipanti con modalità di risposta omogenee su tutte le scale di atteggiamento), uno caratterizzato da basso sessismo e l'altro da alto sessismo. I *cluster* individuati risultano essere indipendenti dal genere di appartenenza dei/delle rispondenti. Risulta interessante osservare come **psicologi e psicologhe che presentano minori livelli di sessismo sono anche quelli che mostrano minor disagio in situazioni flessibili ed ambigue** – come quelle caratterizzanti l'attuale contesto socio-economico – **mentre coloro che riportano livelli maggiori di sessismo, sono anche coloro che hanno meno fretta di prendere decisioni e si confrontano maggiormente con gli/le altri/e**.

Sviluppi futuri

Al giorno d'oggi il tema **dell'equità di genere** risulta essere **al centro del dibattito internazionale**, tanto che, come già evidenziato, la sua promozione si attesta come uno degli obiettivi prioritari **dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** (ONU, 2015). La *Gender Equity* si configura pertanto come pilastro portante oltre che per la riduzione della povertà e delle disuguaglianze, anche per lo sviluppo di un lavoro dignitoso per tutti i cittadini e le cittadine (Somavia, 2008) e per la crescita economica dello Stato (Verick & Chaudhary, 2014). Le Pari Opportunità di genere sono, inoltre, un obiettivo coerente con quanto dichiarato all'interno del **Codice Deontologico degli**

Psicologi e Psicologhe italiani/e, come afferma l'articolo 4: *“Nell'esercizio della professione, lo psicologo rispetta la dignità, [...] non opera discriminazioni in base a religione, etnia, nazionalità, estrazione sociale, stato socio-economico, sesso di appartenenza, orientamento sessuale, disabilità. Lo psicologo utilizza metodi e tecniche salvaguardando tali principi, e rifiuta la sua collaborazione ad iniziative lesive degli stessi.”*

A fronte di ciò e dei risultati presentati in questa ricerca, appare evidente la **necessità di realizzare interventi finalizzati a ridurre l'impatto delle barriere** (esterne e interne) **sulla progettazione professionale di uomini e donne** che siano in grado di **accrescere la consapevolezza collettiva** su questi temi, promuovendo al contempo la **costruzione di strategie per riconoscere, gestire e affrontare le disparità**. Tanto per le persone più giovani, che si ci accingono ad inserirsi nel complesso mercato del lavoro odierno, quanto per quelle più mature, è importante che gli Ordini professionali favoriscano la ricerca e lo sviluppo di risorse e supporti che possano consentire ai loro iscritti/e di raggiungere i propri obiettivi professionali, a prescindere dal genere. Le azioni attuabili al fine di promuovere la *Gender Equity* possono consistere nel **favorire pratiche che supportino la valorizzazione delle potenzialità e delle competenze femminili, oltre che di quelle maschili**. In particolare, si presuppone da un lato di integrare i percorsi di educazione delle giovani generazioni e dall'altro di agire sulla formazione specifica di psicologi e psicologhe rispetto ai temi qui presentati, come esplicitamente richiesto dai/dalle partecipanti attraverso il questionario. L'obiettivo è molto ampio e le relative strategie prevedono iniziative in diversi ambiti e livelli: individuale, sociale e culturale. Ad esempio, risulta importante: porre attenzione all'ambito economico e del mercato del lavoro, promuovendo la **parità retributiva; favorire le Gender Equity nelle posizioni apicali e di responsabilità; incoraggiare azioni che si pongano contro le discriminazioni**; e infine, **promuovere le Pari Opportunità di genere** affinché siano sempre più frequentemente considerate un presupposto fondamentale nella progettazione di politiche sociali, prodotti e servizi. La realizzazione di questo tipo di interventi non può prescindere **dalla formazione di reti inclusive** ed operative come tavoli in collaborazione con gli istituti, le parti sociali, gli organismi di parità e Pari Opportunità, **che incoraggino il confronto**, lo scambio e la contaminazione tra le esperienze e le pratiche già sviluppate nei diversi territori nel corso degli anni.

In questo modo, le reti sociali saranno poste nella condizione di fornire il

proprio contributo al **contrasto di ogni forma di discriminazione** verso donne e uomini e di **promuovere parità tra i generi**, rafforzando l'autonomia e l'autodeterminazione di psicologhe e psicologi (Cristini, 2015). Diviene, quindi, necessario promuovere le professionalità femminili e maschili, in modo da **valorizzare il potenziale umano di uomini e donne e garantire un nuovo modello di sviluppo basato sull'innovazione sociale e sulla parità** (Cusimano, 2015). Esempi di interventi in questa direzione, potrebbero consistere in percorsi che forniscano occasioni per rimettere a tema alcuni elementi emersi da questa ricerca. In particolare, un contesto socio-economico come quello attuale, caratterizzato da cambiamenti sociali e tecnologici sempre più rapidi e imprevedibili presuppone per una sua gestione efficace la capacità, da parte delle persone che lo vivono, di gestire l'incertezza attenuando i propri bisogni di stabilità e semplificazione della realtà. A questo proposito, **coloro che hanno mostrato di avere un livello di sessismo inferiore si configurano come gli psicologi e le psicologhe più in grado di far fronte alla complessità**, possedendo una migliore capacità di sostare nell'incertezza e di contrastare i processi che giustificano e mantengono le disparità, promuovendo sensi e significati della realtà alternativi a quelli immediatamente disponibili, più sostenibili e paritari. Contestualmente, sarebbe auspicabile un approfondimento delle relazioni con la propria auto imprenditorialità e con il denaro, così da dare il giusto valore al proprio lavoro non soltanto in termini di contenuto e di progetto, ma anche da un punto di vista monetario e di riconoscimento esterno.

Inoltre, elemento di sviluppo futuro, potrebbe essere quello di **svolgere le analisi ponendo attenzione alle differenze territoriali dei diversi Ordini**. Studi di questo tipo permetterebbero infatti di mettere in evidenza caratteristiche, potenzialità e specificità dei singoli ordini con una **maggiore validità contestuale**, così da **costruire azioni specifiche ad hoc**, partendo dalle potenzialità dei propri e delle proprie iscritte e rispondendo in maniera specifica ai loro bisogni e richieste nell'ottica della Ricerca-Intervento.

Infine, con l'obiettivo di monitorare l'efficacia di questi interventi e di mantenere uno sguardo aggiornato sulla realtà, che consenta di osservare i cambiamenti sociali in termini di Pari Opportunità di genere e l'eventuale insorgere di nuove problematiche, sarebbe interessante predisporre **follow-up di ricerca**.

Bibliografia

- Betz, N. (2006). Basic issues and concepts in the career development and counseling of women. In Walsh, W. B., & Heppner, M. Handbook of career counseling for women. *Mahwa: Routledge*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Camussi, E., & Annovazzi, C. (2016). A proposito di (im) pari opportunità tra uomini e donne: la questione del “Gender Pay Gap” [About (un) equal opportunities between men and women: The “Gender Pay Gap” issue. In A. Quadrio & D. Pajardi (Eds.), *La società ri-pensata [The re-thought society]* (pp. 41–60). *Milano: EDRA*.
- Chaudhary, R., & Verick, S. (2014). *Female labour force participation in India and beyond*. *New Delhi: ILO*.
- Cristini, C. (2015). Convegno SOS violenza sulle donne. Palmanova.
- Cusimano, M. (2015). Questioni di genere e mercato del lavoro in Europa: dal movimento femminista degli anni '60 alla condizione attuale delle donne in tempi di crisi economica. Tesi di laurea
- European Union (2017). Piano d'azione UE per il 2017-19 / Affrontare il problema del divario retributivo di genere - Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo.
- European Union (2018). Report on equality between women and men in the EU.
- Eurostat (2018). Gender employment gap in the EU.
- Evans, J., & Gibb, E. (2009). *Moving from precarious employment to decent work*. International Labour Office; Global Union Research Network (GURN). - *Geneva: ILO*.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.
- 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.
- Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T., Eckes, T., Masser, B., Volpato, C., ... & Castro, Y. R. (2004). Bad but bold: Ambivalent attitudes toward men predict gender inequality in 16 nations. *Journal of personality and social psychology*, 86(5), 713.
- ISTAT (2019). Rapporto SDGs 2019 – Informazioni Statistiche per l'Agenda 2030 in Italia.
- ISTAT, Eurostat (2018). La Vita delle Donne e degli Uomini in Europa – Un ritratto statistico.
- 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.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 27(3), 202-213.
- Kulik, L., Shilo-Levin, S., & Liberman, G. (2016). Work-family role conflict and well-being among women and men. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 651-668.
- Manganelli Rattazzi, A. M., Volpato, C., & Canova, L. (2008). Ambivalent attitudes toward women and men. Contribution to the validation of ASI and AMI scales. *Giornale italiano di psicologia*, 35(1), 217-246.
- Pierro, A., Mannetti, L., Converso, D., Garsia, V., Miglietta, A., Ravenna, M., & Rubini, M. (1995). Caratteristiche strutturali della versione italiana della scala di bisogno di chiusura cognitiva (di Webster & Kruglanski).
- Pruna, M. L. (2003). Le occupazioni instabili. Relazione presentata al V Congresso Nazionale "Orientamento alla scelta: Ricerche, formazione, applicazioni", Padova.
- Rollero, C. (2013). Sexist attitudes and support for the statu quo. *Psicología Política*, (46), 117-128.
- Somavia, J. (2008). Message by Juan Somavia Director-General of the International Labour Office on the occasion of International Migrants Day.
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400.
- Suk, J. C. (2010). Are Gender Stereotypes Bad for Women-Rethinking Antidiscrimination Law and Work-Family Conflict. *Colum. L. Rev.*, 110, 1.
- Swanson, J. L., & D'Achiardi, C. (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 353-381.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Thomson, E. (2016). Occupational segregation and Modern Apprenticeships in Scotland. *Feminist Economics and Public Policy*, 124.
- United Nations (2015). Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015.
- Webster, D. M., & Kruglanski, A. W. (1994). Individual differences in need for cognitive closure. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1049.
- Zajczyk, F. (2007). *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità. Milano: Il saggiaatore.*



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI

ISBN: 978-88-943786-5-8
ISSN 2611-7002

