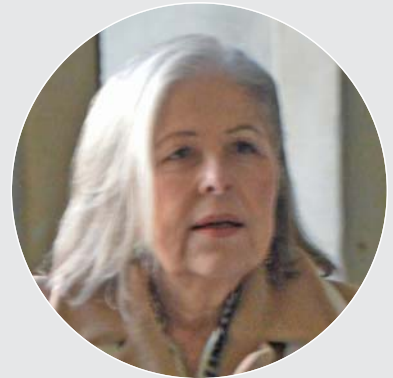




di **ELISABETTA CAMUSSI**
Prof. associata di Psicologia Sociale all'Università
Milano-Bicocca, Presidente Fondazione
della Professione Psicologica Adriano Ossicini



di **CINZIA SASSI**
Ricercatrice, consulente, project manager
Progetto Osservatorio

Osservatorio Pari Opportunità nelle Professioni Ordinistiche

*I risultati dell'indagine
FNOVI 2024*

L'Osservatorio Pari Opportunità di Genere nelle Professioni Ordinistiche è un progetto che la Fondazione per la Professione Psicologica Adriano Ossicini del CNOP ha sviluppato per gli Ordini Professionali sul tema delle Pari Opportunità di genere. Lo scopo era mettere a disposizione un efficace strumento di rilevazione ed un adeguato supporto scientifico per l'analisi dei risultati, la ricerca delle buone pratiche e la definizione delle migliori strategie di intervento per promuovere l'equità tra i generi. FNOVI ha sostenuto la proposta fin dal suo esordio, e dal 2023 aderisce all'Osservatorio. La prima fase delle attività è stata la realizzazione di una *survey* tra iscritte e iscritti agli Ordini aderenti. FNOVI, consapevole dell'importanza che le pari opportunità tra i generi rivestono in ambito professionale, ha condiviso la proposta di Fondazione Ossicini, e nel corso del 2024 è stata realizzata l'indagine online mediante il "Questionario Discriminazioni e Benessere Professionale".

(cfr. <https://www.trentagiorni.it/files/1715276552-8.pdf>).

Alla rilevazione hanno risposto, con questionari validi, **1.190 persone**, con una netta prevalenza femminile (donne 70,5%, uomini 28,5%): un numero di rispondenti significativo, che indubbiamente segnala un interesse per il tema. I risultati principali sono stati presentati al Consiglio Nazionale FNOVI a Verona il 23 gennaio 2025, e indicano che la professione veterinaria, come le altre, non è esente dalle problematiche di asimmetria tra i generi presenti nella letteratura scientifica.

Il 60,3% delle donne rispondenti al Questionario dichiara di avere subito **discriminazioni nella vita lavorativa** (il 30,7% degli uomini). Di queste, l'81% dichiara di averle subite in base al proprio genere di appartenenza, il 43,7% in base all'età, il 42% in base alla propria situazione familiare. Per gli uomini, le cause principali sono l'età (45,2%) e l'orientamento politico (32,7%), mentre incidono poco la situazione familiare (16%) ed il genere (12,5%). Come esito delle discriminazioni subite, le rispondenti dichiarano di aver subito **ripercussioni**

soprattutto relative al benessere psicologico (67,8%), oltre che alle opportunità lavorative (55,7%) e a quelle economiche (55,7%). Per i rispondenti, le ripercussioni sono circa in ugual misura relative alle opportunità lavorative (50%), a quelle economiche (50%) e al benessere psicologico (47,1%).

Quanto alla **genitorialità**, il 61,6% del campione è genitore: ha figli il 55,8% delle rispondenti e il 76,7% dei rispondenti. Per il 25,1% degli uomini la professione ha influenzato "per nulla" il proprio progetto genitoriale (il 13,5% delle donne) e per un altro 25,1% ha influito "poco" (il 13,9% delle donne). Le donne, invece, dichiarano che la professione ha influito in modo significativo sul progetto di genitorialità: "moltissimo" per il 25,9% (il 5,6% degli uomini) e "molto" per il 21,7% (il 19,2% degli uomini). Viceversa, analizzando le risposte di chi ha figli circa il livello di influenza della genitorialità sulla vita lavorativa, gli uomini lo ritengono "nullo" per il 15,8% (il 3% delle donne) e "poco" per il 33,5% (il 9,2% delle donne). Le donne, invece, ritengono che il livello di influenza sia "moltissimo" per il 30,1% (il 6,9% gli uomini) e "molto" per il 28,2% (il 17,7% degli uomini).

Discriminazioni sul lavoro e scelte genitoriali sono solo due delle problematiche rilevanti, e impattano a loro volta su altre dimensioni importanti, quali le differenze retributive, le opportunità di carriera, l'accesso ai ruoli apicali e di rappresentanza, la conciliazione dei tempi di vita, il benessere psicologico. Anche su queste dimensioni, le risposte al Questionario hanno fornito indicazioni specifiche, indispensabili per la progettazione di interventi formativi mirati, utili a perseguire il cambiamento sociale.

Si tratta infatti di questioni rispetto alle quali non è possibile limitarsi ad attendere una spontanea evoluzione (occorrerebbero ancora 150 anni...), né pensare di agire sulla formazione delle sole nuove generazioni (strategia con esiti a lungo termine). Occorre quindi investire anche sulla formazione degli adulti, per diffondere la consapevolezza di stereotipi e pregiudizi e dell'influenza che esercitano - quali processi cognitivi automatici - sui nostri atteggiamenti e comportamenti. A quanto detto contribuiscono anche le indicazioni legislative quali la Certificazione di Parità di genere (legge n. 162/2021), le Missioni PNRR, l'Agenda Europa 2030, la Raccomandazione ILO 190 e la Strategia Europea sulla Parità. Oltre ai dati quantitativi, la ricerca di Fondazione Ossicini con FNOVI restituisce la voce delle persone che hanno voluto esprimere un parere (ben 198), e il quadro d'insieme racconta di una comunità professionale capace di riconoscere le problematiche anche a partire dall'esperienza individuale.

Per quanto riguarda, ad esempio, la consapevolezza degli effetti negativi derivanti dagli stereotipi di genere, si ribadisce che: *"Finché sarò chiamata signora o signorina e il mio collega dottore - dai clienti sia uomini che donne - non ci saranno pari opportunità"*. A questo si unisce l'impatto della maternità sull'attività professionale, che lascia alle donne l'onere di trovare le soluzioni di conciliazione adeguate: *"Nella mia carriera anni fa*

non mi fu fatta una proposta di lavoro [...] in quanto 'femmina in età fertile', cito testualmente". "La maternità mi ha penalizzata tantissimo, dalla gravidanza in poi [...]".

Per far fronte a tutto questo occorre un grande investimento di risorse ed energie, che non trova un corrispettivo al maschile: *"Sicuramente essere donna, mamma, lavoratrice entusiasta, non è semplice. Facciamo più fatica di molti uomini: ma si può riuscire"*.

Le scelte di genitorialità si incrociano poi con la mancanza di supporto istituzionale: *"La genitorialità è un tema cruciale nella disparità di opportunità lavorative e reddituali, soprattutto per i lavoratori autonomi"*. Si tratta di discriminazioni che paiono coinvolgere in parte anche i padri: *"Parliamo di pari opportunità e di discriminazioni: zero aiuti per i veterinari di sesso maschile (anche noti come PADRI) al momento della nascita di un figlio"*.

Per affrontare quanto descritto occorrono una formazione adeguata e continua, sia a livello universitario che per gli adulti: *"Sarebbe importante affrontare queste tematiche già all'università, per scardinare a monte i pregiudizi e le dinamiche discriminatorie, che spesso non sono nemmeno ritenuti tali da chi li subisce e che li adotterà/subirà in maniera inconsapevole una volta entra/o nel mondo del lavoro, perché ritenuti ovvi/normali"*.

A questa consapevolezza delle disparità tra i generi devono essere affiancate anche azioni concrete da parte delle istituzioni. Ad esempio: *"Delle buone politiche per aiutare la parità di genere sarebbero quelle indirizzate a permettere l'autonomia economica della donna, e quelle indirizzate a permettere la maternità senza rinunciare alla carriera, come la presenza di asili nido [...]"*.

Infine, accanto a qualche critica relativa alla lunghezza, al linguaggio e ai contenuti del Questionario, non mancano i ringraziamenti per il progetto: *"Spero che questi questionari abbiano un reale seguito per cambiare le ingiustizie che si vivono quotidianamente"*.

Complessivamente possiamo affermare che i risultati dell'indagine rappresentano uno strumento importante e di grande valore per FNOVI, da utilizzare per la progettazione e realizzazione di attività istituzionali volte ad incrementare nella comunità professionale la consapevolezza delle disparità ed una più ampia riflessione rispetto a ciò che può contribuire al raggiungimento delle Pari Opportunità. Da un punto di vista psicosociale, i risultati emersi inseriscono atteggiamenti, comportamenti, benessere professionale, salute psicofisica: e dunque ribadiscono la centralità delle risorse psicologiche, incrementabili attraverso processi formativi ad hoc.