

## **Le Diversità di Genere nel Sistema sanitario toscano.**

### **Indagine del Gruppo Donne della Segreteria Regionale Anaaos Toscana sul lavoro delle donne medico**

#### **Autori**

Concetta Liberatore: oncologa, membro segreteria regionale, gruppo donne Anaaos Toscana  
Giovanna Gregori: diabetologa, membro consiglio regionale Anaaos Toscana, gruppo donne Anaaos Toscana  
Francesca Carozzi: biologa, membro consiglio regionale Anaaos Toscana e gruppo donne anaaos Toscana  
Rossana Mancini: medico del lavoro, membro consiglio nazionale Anaaos, gruppo donne Anaaos Toscana  
Claudia Pozzi: geriatra, membro segreteria regionale, gruppo donne Anaaos Toscana  
Riccarda del Bene: cardiologa, membro consiglio regionale, gruppo donne Anaaos Toscana  
Caterina Rango: pediatra, membro consiglio regionale, gruppo donne Anaaos Toscana  
Susanna Giomi: internista, gruppo donne Anaaos Toscana  
Alessio Peluso: statistico, consulente Anaaos Toscana  
Lorenzo Tofani: statistico, consulente Anaaos Toscana  
Laura Migliorini: psicologa Università di Genova  
Sandra Morano: ricercatore Università di Genova, Osservatorio Nazionale professioni mediche e sanitarie al femminile FNOMCeO  
Sonia Albanese: cardiocirurgo pediatra, Anaaos Lazio  
Paola Rosignoli: avvocatessa, consulente legale Anaaos Toscana  
Paola Carnevale: Servizi Anaaos Assomed  
Gerardo Anastasio, cardiocirurgo membro segreteria regionale Anaaos Toscana

#### **Hanno collaborato**

Tania Picchione: segreteria Anaaos Toscana  
Aldo Tani: Ufficio Stampa Anaaos Toscana  
Silvia Procaccini: Ufficio Stampa Anaaos Nazionale

#### **Ringraziamenti**

Roberto Monaco, Segretario Nazionale FNOMCEO  
Costantino Torise, Presidente Nazionale Anaaos Assomed  
Carlo Palermo, Segretario Nazionale Anaaos Assomed  
Flavio Civitelli, Segretario Regionale Anaaos Toscana

\*\*\*\*\*

Il Gruppo Donne Anaa Toscana si è costituito spontaneamente per affrontare in modo specifico e settoriale il lavoro della donna medico con ogni sua conseguente sfaccettatura. Da questa impostazione è scaturita la necessità di realizzare innanzitutto un'indagine conoscitiva sul lavoro della donna medico nel Sistema sanitario regionale.

### **Finalità**

Lo sviluppo del personale in un'ottica delle diversità di genere è un tema che le amministrazioni pubbliche debbono avere necessariamente a cuore, inserendosi nel portato più ampio del principio di pari opportunità, assunto a rango costituzionale. La maggiore presenza delle donne medico, in particolare nelle condizioni non apicali, non produce un contestuale miglioramento della qualità e delle condizioni di lavoro.

L'indagine promossa dal Gruppo Donne di Anaa Toscana con il patrocinio della Federazione Toscana Ordine dei Medici, è diretta a rilevare come il principio costituzionale e le tutele che ne derivano abbiano trovato applicazione e come il Sindacato possa attivarsi ai fini di valorizzare le differenze nelle politiche del personale e far sviluppare una maggiore consapevolezza nelle Aziende promuovendo azioni specifiche dirette ad attuare iniziative formative specifiche, garantire la reale flessibilità dei rapporti di lavoro, rendere effettiva la conciliazione tra attività professionale e esigenze familiari e infine, guardare alla tutela della salute in ambito lavorativo anche in un'ottica di genere.

Sulla base di queste considerazioni è stato necessario analizzare con sguardo ampio le condizioni di lavoro delle donne in medicina nel modello organizzativo del SS toscano. Sulla scia della precedente iniziativa condotta da Anaa Giovani nel territorio nazionale, è stata costruita da una indagine conoscitiva diretta alla popolazione medica femminile del territorio toscano con l'obiettivo primario di fotografare il profilo lavorativo attualmente prevalente nelle Aziende e nel contempo (obiettivo secondario) di analizzare *il disagio* laddove presente, percepito dalla donna medico nell'attuale assetto organizzativo regionale, in termini di ricadute sociali, familiari, professionali e personali e, conseguentemente, sul piano dell'efficacia delle tutele, dei carichi, della formazione, della progressione di carriera, delle molestie e del mobbing.

Il punto di vista delle donne medico con la *lente del disagio* sul modello organizzativo sanitario toscano ci aiuterà ad evidenziare e ad analizzare le problematiche di carattere organizzativo-gestionale presenti così da incidere, pensando e progettando, con politiche contrattuali mirate.

### **Materiali e metodi**

L'indagine ha coperto l'intero territorio regionale. E' stata realizzata tramite un piattaforma online ([surveymonkey](#)). Le domande sono state scelte in modo tale da permettere una risposta univoca e non ambigua. Attraverso ciò è stata effettuata un'analisi verticale su un campione omogeneo, rappresentativo e selezionato per genere ed età ( donne medico età compresa tra 25 e 65 anni ). La compilazione del questionario è stata mediata da un link di accesso univoco alla piattaforma, diffuso tramite mail aziendali, ( inserire che sono stati inviati attraverso l' OdM) social network , newsletters e sul sito ANAAO ASSOMED.

Costituita da 58 quesiti, 41 hanno riguardato la tematica principale, vale a dire il disagio lavorativo percepito dalla donna medico nel modello organizzativo attualmente vigente nel Sistema Sanitario toscano, suddivisa per fenomeni d'interesse relativi alla maternità, ai carichi di lavoro, alla conciliazione dei tempi di vita - famiglia - lavoro, ai percorsi di formazione e di carriera, alle

discriminazioni, alle molestie, mobbing, alla rappresentatività e tutela del Sindacato e alla conoscenza dei CUG (Comitati Unici di Garanzia); 17, invece, rappresentavano le variabili socio-demografiche per tracciare l'identikit lavorativo e anagrafico della donna medico prevalente nel Ssr, suddiviso nelle tre grandi aree in cui si identificano le tre nuove Aziende Unità Sanitaria Locale (USL) e le quattro Aziende Ospedaliero-Universitarie.

L'analisi è stata condotta mediante stratificazione dei quesiti secondo le variabili socio-demografiche più informative, producendo tabelle di frequenza e grafici descrittivi.

## Analisi dei risultati

Hanno risposto 1358 donne medico delle 10981 iscritte all'OdM under 65 (12,4%), delle quali 952 hanno compilato il questionario per intero.

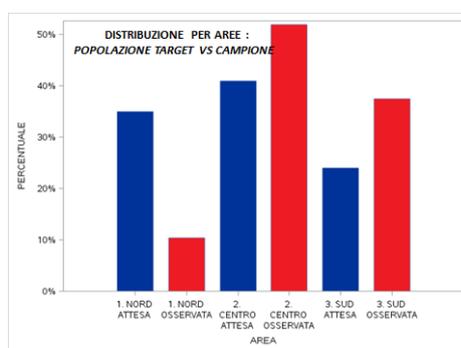
## Obiettivo Primario

### Identikit lavorativo /anagrafico della donna medico

**Fig. 1 SEDE LAVORO : DISTRIBUZIONE PER AREA DELLA TOSCANA**



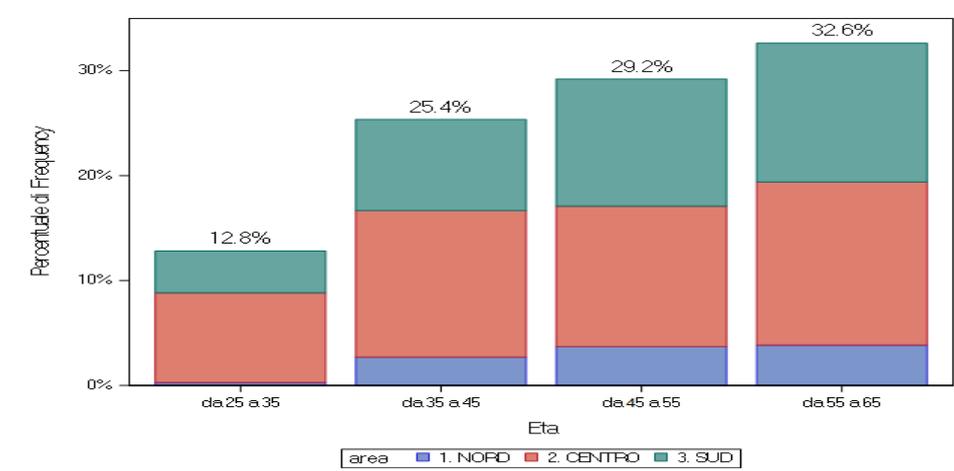
**Fig. 2 DISTRIBUZIONE PER AREE: POPOLAZIONE TARGET VS CAMPIONE**



Rappresentazione delle donne medico per area geografica e rapporto popolazione target rispetto al campione studiato.

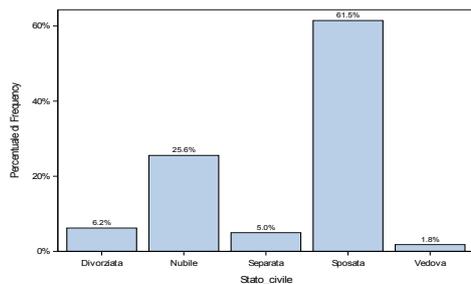
Rispetto alla distribuzione per area reale delle iscritte agli OdM vi è stata in proporzione una risposta più bassa nell'area nord (10% rispetto all'atteso 35%), lievemente più alta nell'area centro e nell'area sud rispettivamente del 50% rispetto all'atteso 41% e del 37% rispetto al 24%. Il dato rispecchia la naturale composizione delle donne medico attualmente presente in Toscana.

**Fig. 3 DISTRIBUZIONE FASCE DI ETA' PER AREA GEOGRAFICA DI LAVORO**

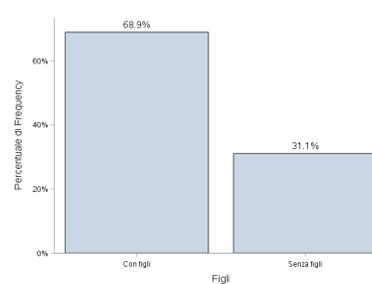


Il rapporto è costante e omogeneo tra gli strati.

**Fig. 4 STATO CIVILE**



**Fig 5 FIGLI**

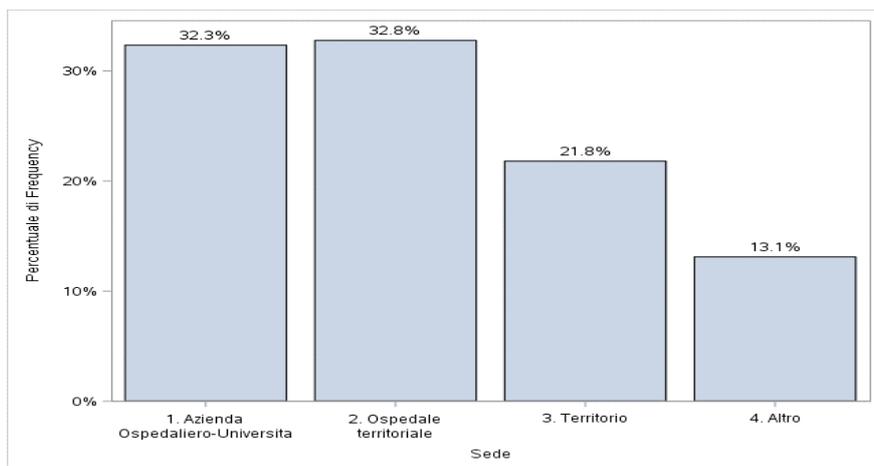


Distribuzione delle donne medico per stato civile e figli.

Oltre il 60 % delle donne medico rispondenti è coniugata.

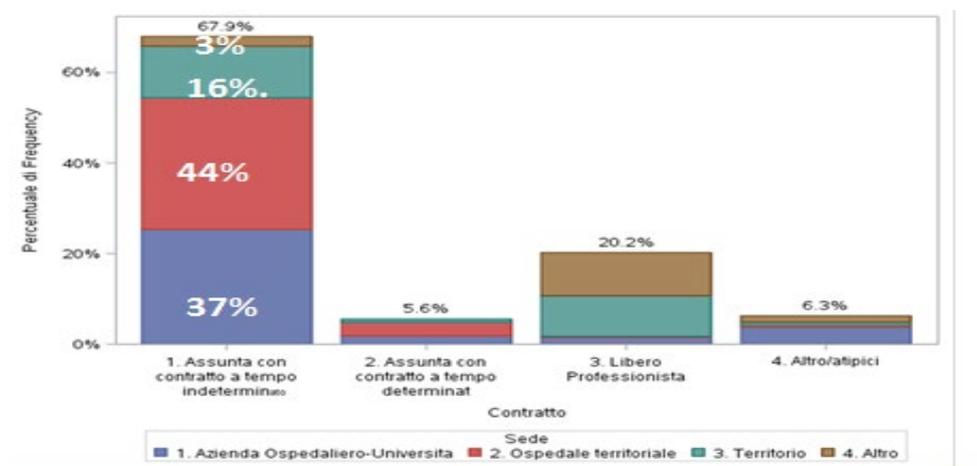
Oltre il 65% delle donne medico rispondenti ha figli. Il 31 % no.

**Fig 6 DISTRIBUZIONE DELLE RISPONDENTI PER SEDE DI LAVORO**



Circa il 65 % delle donne intervistate lavora in Ospedali territoriali, il 22% nel Territorio.

**Fig 7 SEDI DI LAVORO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO**

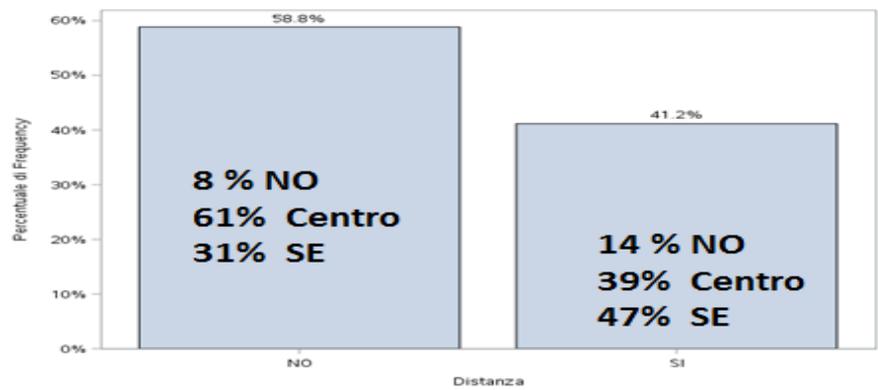


Distribuzione delle donne medico per tipologie di contratto e sedi lavorative

Il 67% delle intervistate ha un contratto a tempo indeterminato. Il 20% ha invece contratti libero professionali.

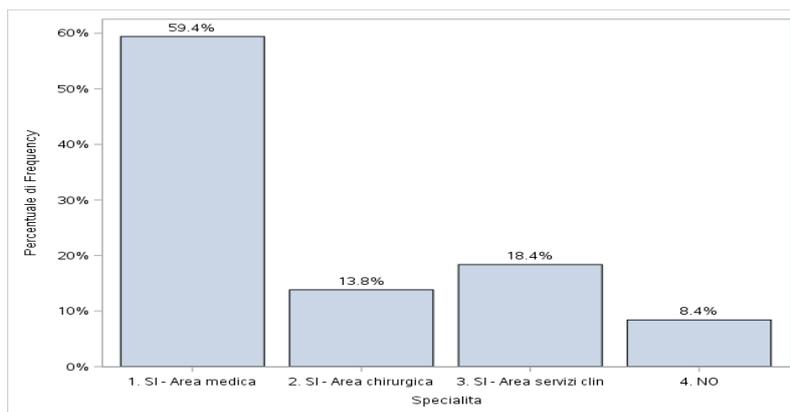
Il 44% di quelle con contratto a tempo indeterminato lavora in un Ospedale Territoriale.

**Fig. 8 VIVI NELLA STESSA CITTA'DOVE LAVORI?**



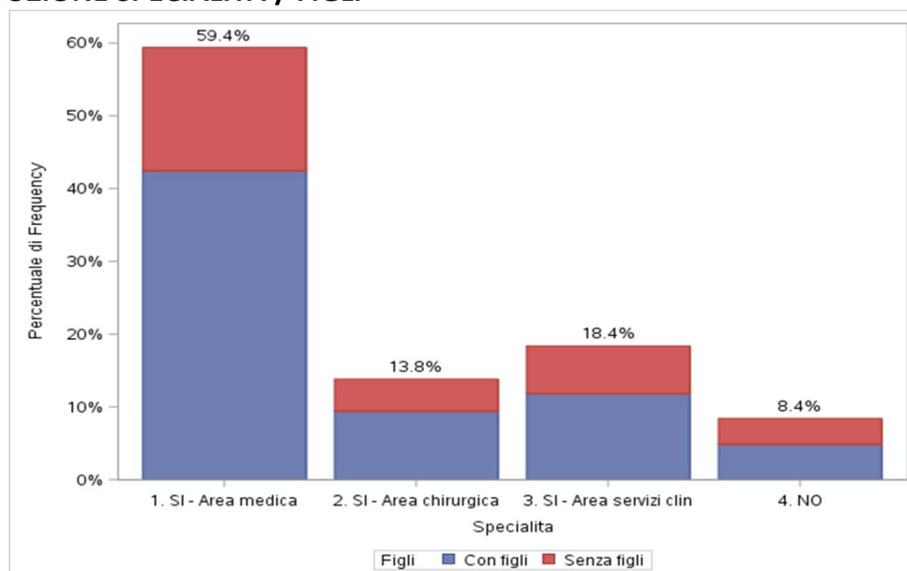
Il 59% delle intervistate ha risposto che vive nella stessa città dove lavora e oltre il 40% delle donne è pendolare.

**Fig.9 DISTRIBUZIONE DONNE MEDICO PER AREA DI SPECIALITA'**



Il 60% delle donne intervistate ha la specializzazione in area medica, Il 14% in area chirurgica

Fig.10 DISTRIBUZIONE SPECIALITA'/ FIGLI



Distribuzione delle donne medico con e senza figli per area di specializzazione. Delle donne in area medica il 58 % ha figli, in area chirurgica il 68% , nei servizi clinici il 18% .

### Sintesi

#### Identikit lavorativo della donna medico nella Regione Toscana



Dalle risposte esaminate l'identikit lavorativo prevalente della donna medico è quello di una over 55 che lavora nell' Azienda Ospedaliera Universitaria con contratto a tempo determinato e che raggiunge facilmente il posto di lavoro.

Stratificando invece per le tre aree prevale sì la tipologia di donna medico con contratto a tempo indeterminato che lavora negli Ospedali Territoriali , nell' area nord e sud , nella Azienda Ospedaliera Universitaria nell'area centro. Nel centro e nel nord prevale la donna over 45 anni. La distanza rappresenta una criticità solo nell'area nord e sud della regione.

## OBIETTIVO SECONDARIO

### Valutazione qualitativa del disagio nei temi relativi a:

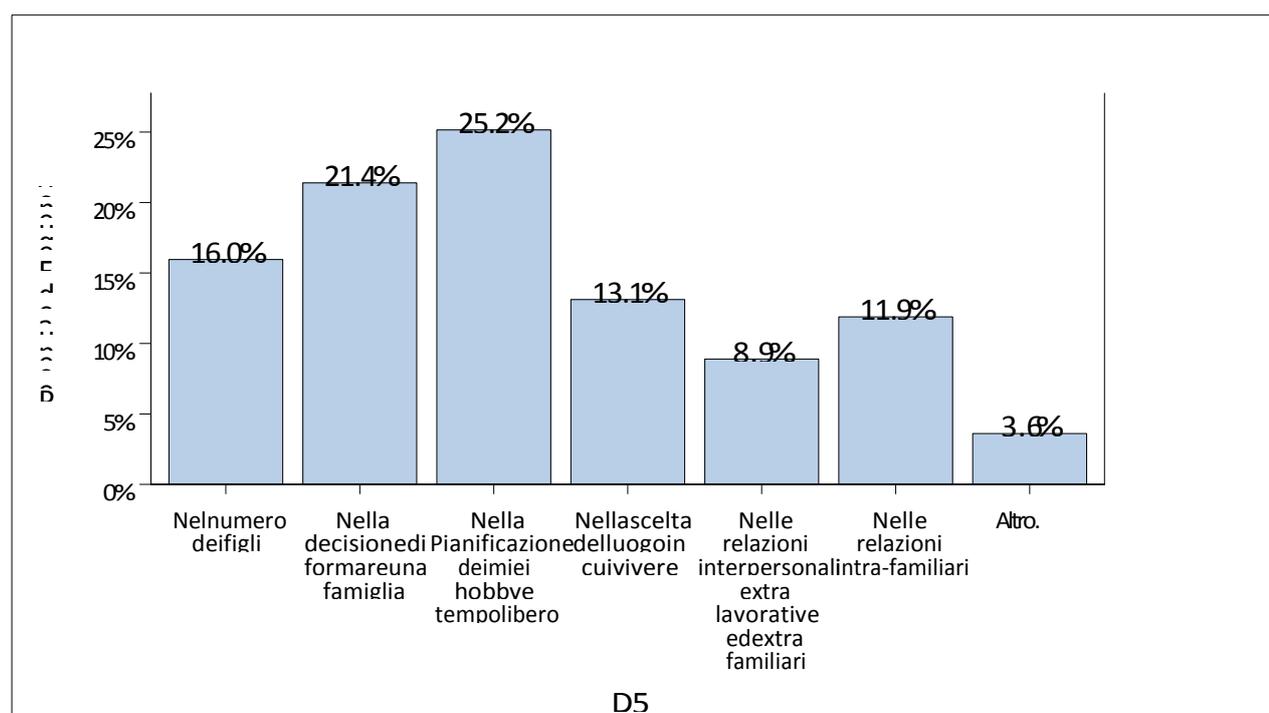
- Rapporto tra lavoro e scelte di vita
- Conciliazione tempi vita lavoro
- Maternità –Tutele - Gestione figli
- Discriminazioni
- Mobbing -Molestie
- Tutela sindacale
- CUG

## Rapporto tra lavoro e scelte di vita

Q5 : Quali sono le scelte di vita in cui il lavoro ha influito maggiormente?

### La procedura *FREQ*

D5				
D5	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Nel numero dei figli	208	15.95	208	15.95
Nella decisione di formare una famiglia	279	21.40	487	37.35
Nella pianificazione dei miei hobby e tempo libero	328	25.15	815	62.50
Nella scelta del luogo in cui vivere	171	13.11	986	75.61
Nelle relazioni interpersonali extra lavorative ed extra familiari	116	8.90	1102	84.51
Nelle relazioni intra-familiari	155	11.89	1257	96.40
Altro	47	3.60	1304	100.00

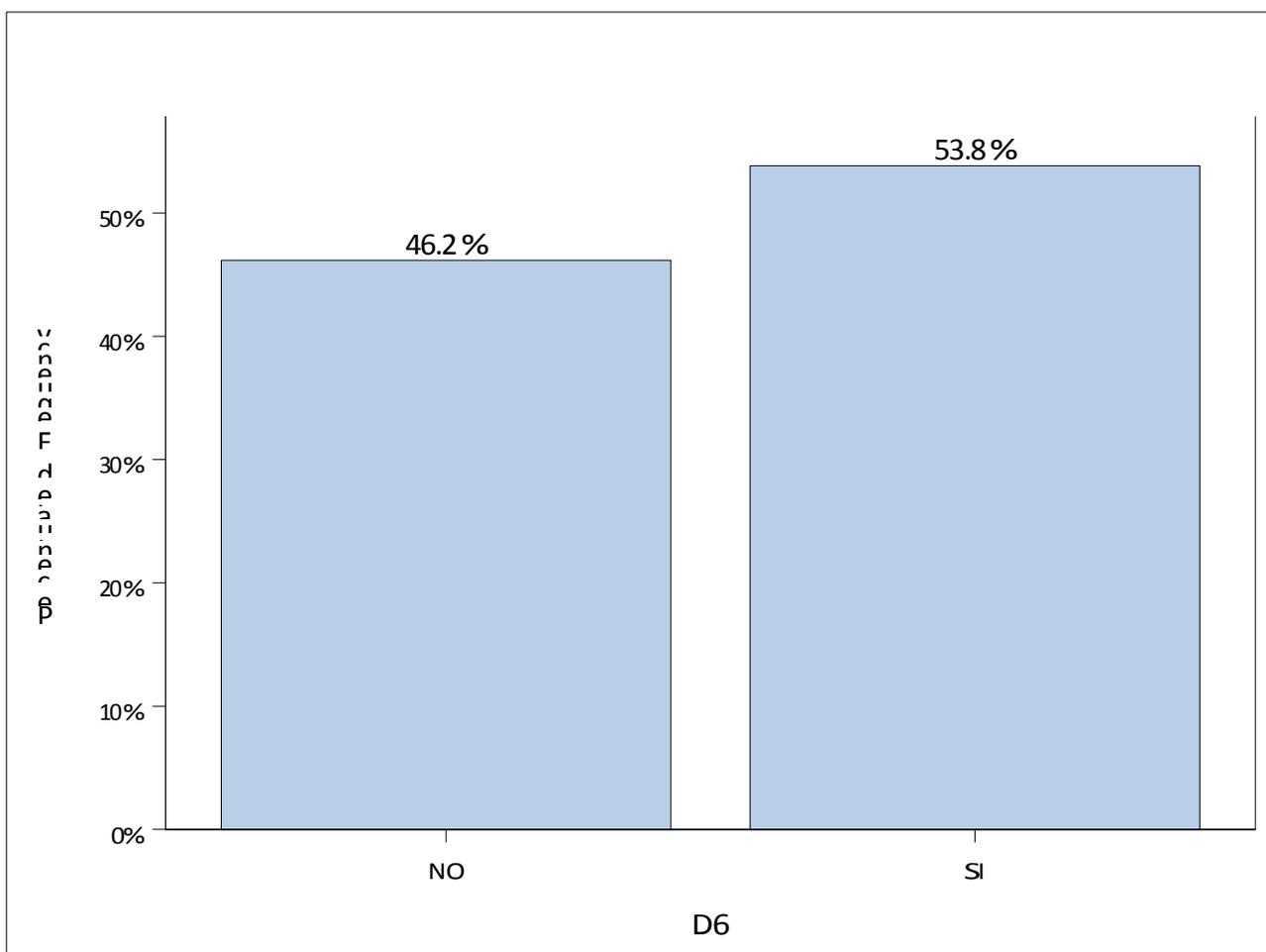


Per il 26% delle rispondenti il lavoro ha influito maggiormente sulla pianificazione del tempo libero. Per il 20% sulla decisione di formare una famiglia e per il 16 % sul numero di figli. Complessivamente il lavoro impatta complessivamente sulle scelte di vita in più del 70% delle intervistate.

**Q6 : La distanza del luogo in cui vive dalla sede lavorativa influisce sulle sue scelte di vita?**

*La procedura FREQ*

D6				
D6	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	602	46.17	602	46.17
SI	702	53.83	1304	100.00

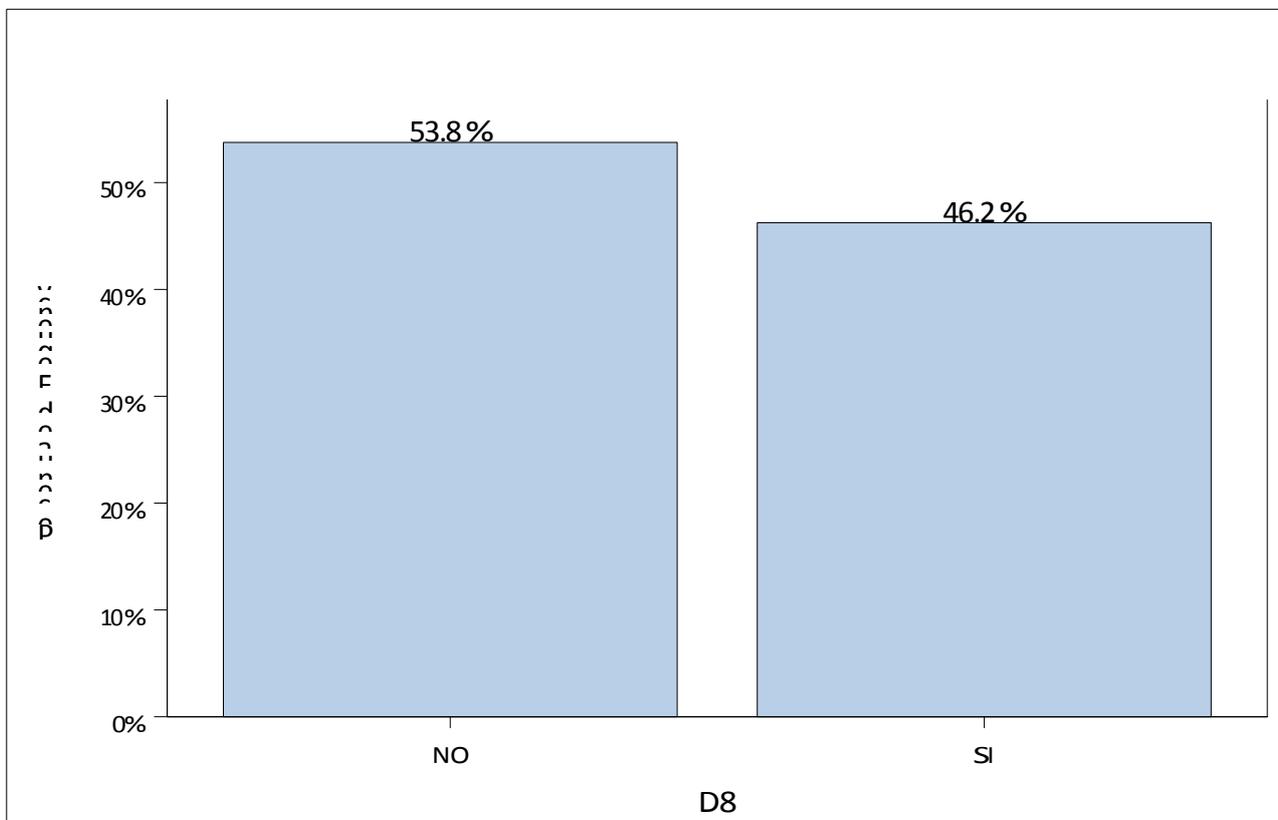


Per il 54% delle donne medico intervistate la distanza dal luogo di lavoro influisce sulle scelte di vita

**Q8 : La sua sede lavorativa è facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici?**

*La procedura FREQ*

D8				
D8	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	693	53.76	693	53.76
SI	596	46.24	1289	100.00



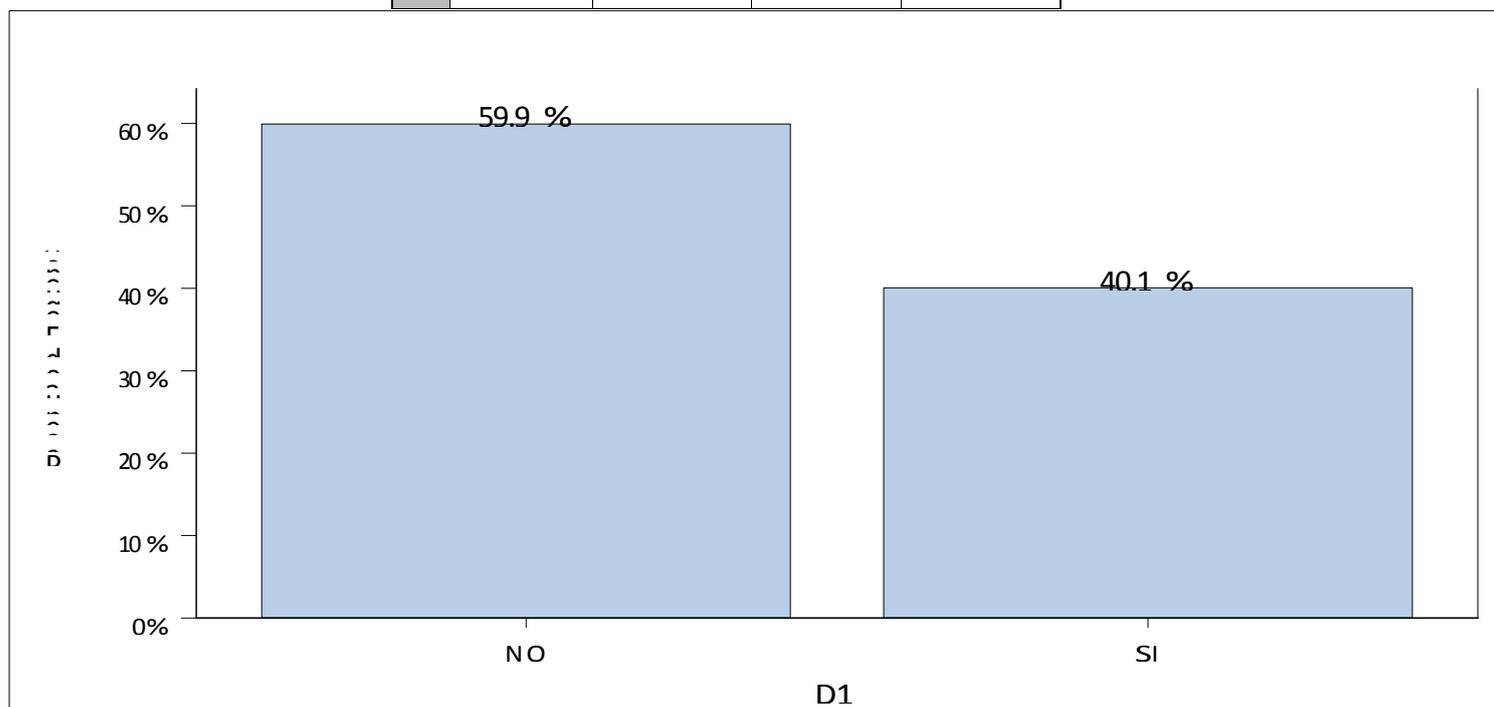
Il 54 % delle donne intervistate ha risposto che la sede lavorativa non è facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici. Il 46 % ritiene di sì

## Conciliazione tempi vita lavoro

**Q1 : Durante la sua vita lavorativa si è dovuta assentare dal lavoro (per più di 3 mesi)?**

La procedura FREQ

D1				
D1	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>NO</b>	814	59.94	814	59.94
<b>SI</b>	544	40.06	1358	100.00

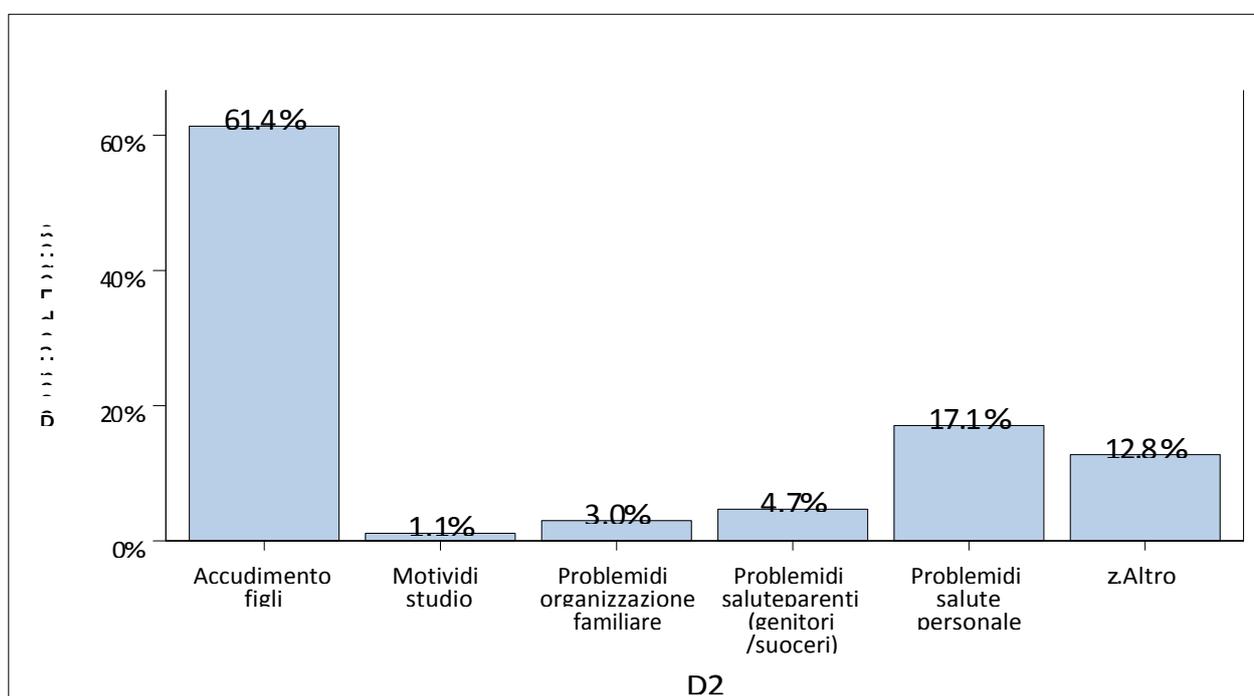


Il 40 % delle rispondenti si è dovuta assentare dal lavoro per più di 3 mesi

## Q2 : Specifici quale problema ha influito maggiormente

### La procedura FREQ

D2				
D2	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Accudimento figli	327	61.35	327	61.35
Motivi di studio	6	1.13	333	62.48
Problemi di organizzazione familiare	16	3.00	349	65.48
Problemi di salute parenti (genitori /suoceri)	25	4.69	374	70.17
Problemi di salute personale	91	17.07	465	87.24
Altro	68	12.76	533	100.00

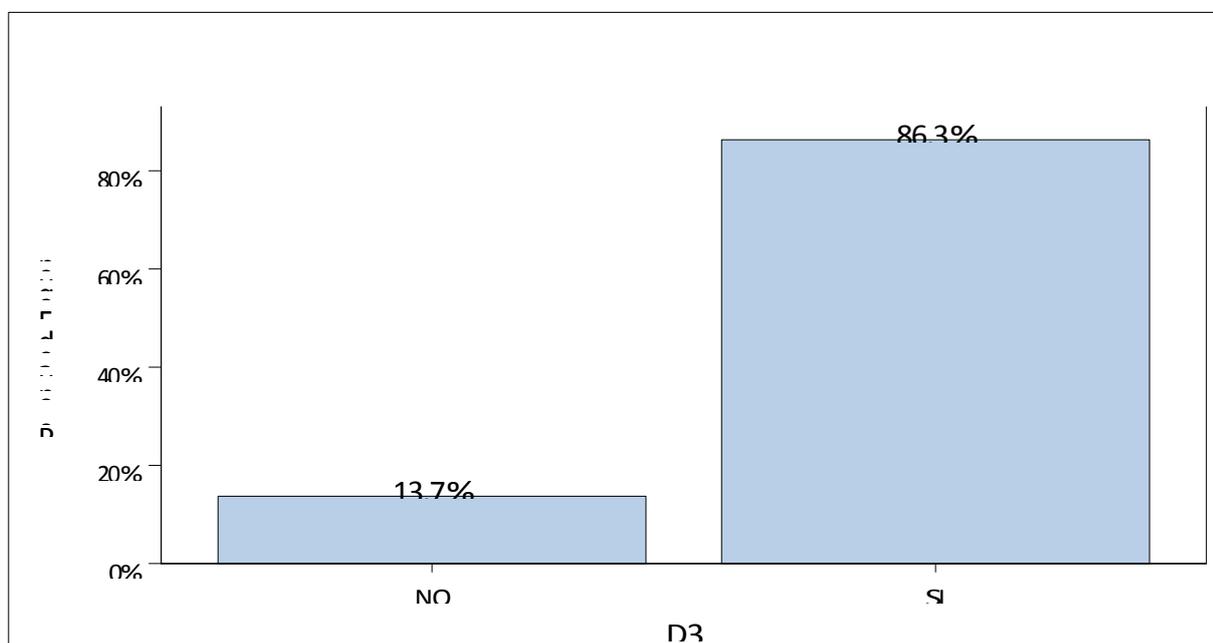


Il 61% delle donne che si sono dovute assentare dal lavoro per più di tre mesi è stato per accudire i figli. Complessivamente circa il 70 % delle donne intervistate si è assentata dal lavoro per motivi legati all'organizzazione familiare.( vedi D19)

**Q3 : Durante la sua vita lavorativa è riuscita a partecipare a corsi di aggiornamento/formazione che giudicava utili?**

***La procedura FREQ***

D3				
D3	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	183	13.71	183	13.71
SI	1152	86.29	1335	100.00



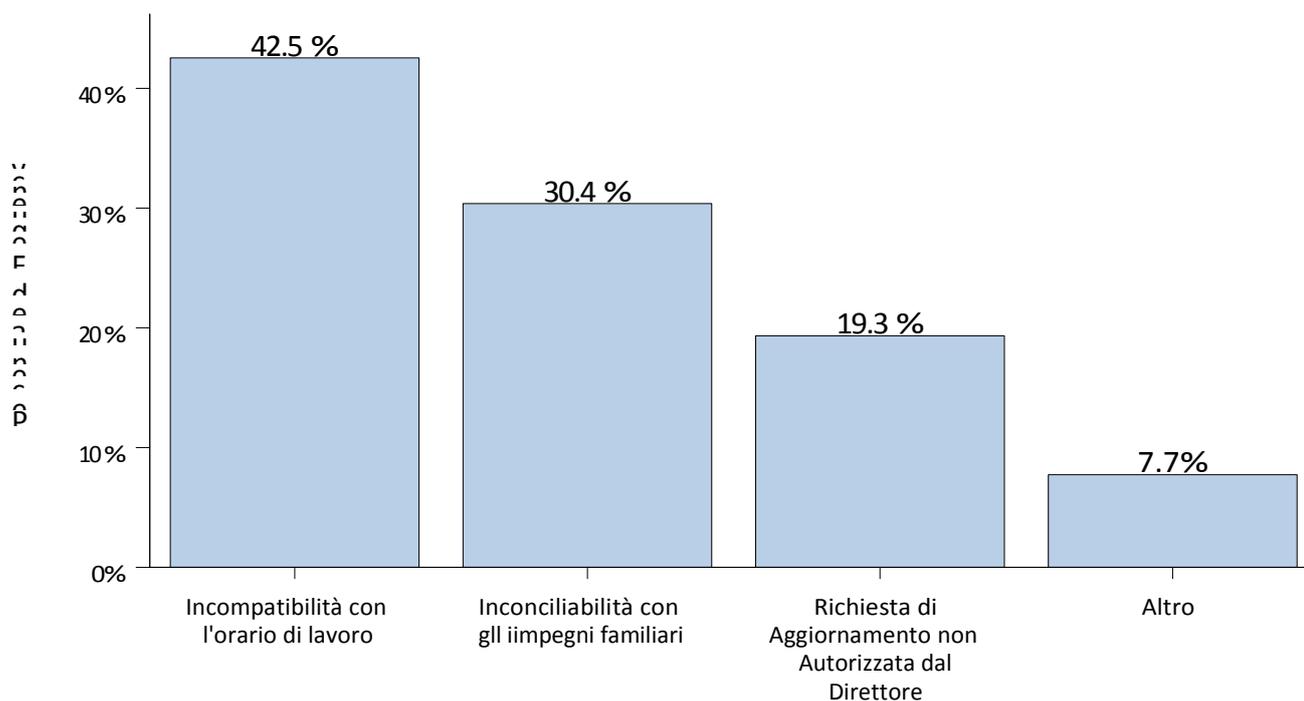
L' 86% delle donne è riuscita a partecipare a corsi di aggiornamento che riteneva utili. Il 14% NO

### Q4 : Perché non è riuscita a partecipare ai corsi di aggiornamento/formazione?

#### La procedura FREQ

D4				
D4	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Incompatibilità con l'orario di lavoro	77	42.54	77	42.54
Inconciliabilità con gli impegni familiari	55	30.39	132	72.93
Richiesta di aggiornamento non autorizzata dal Direttore	35	19.34	167	92.27
Altro	14	7.73	181	100.00

#### Q4: Perché non è riuscita a partecipare ai corsi di aggiornamento/formazione?



D4

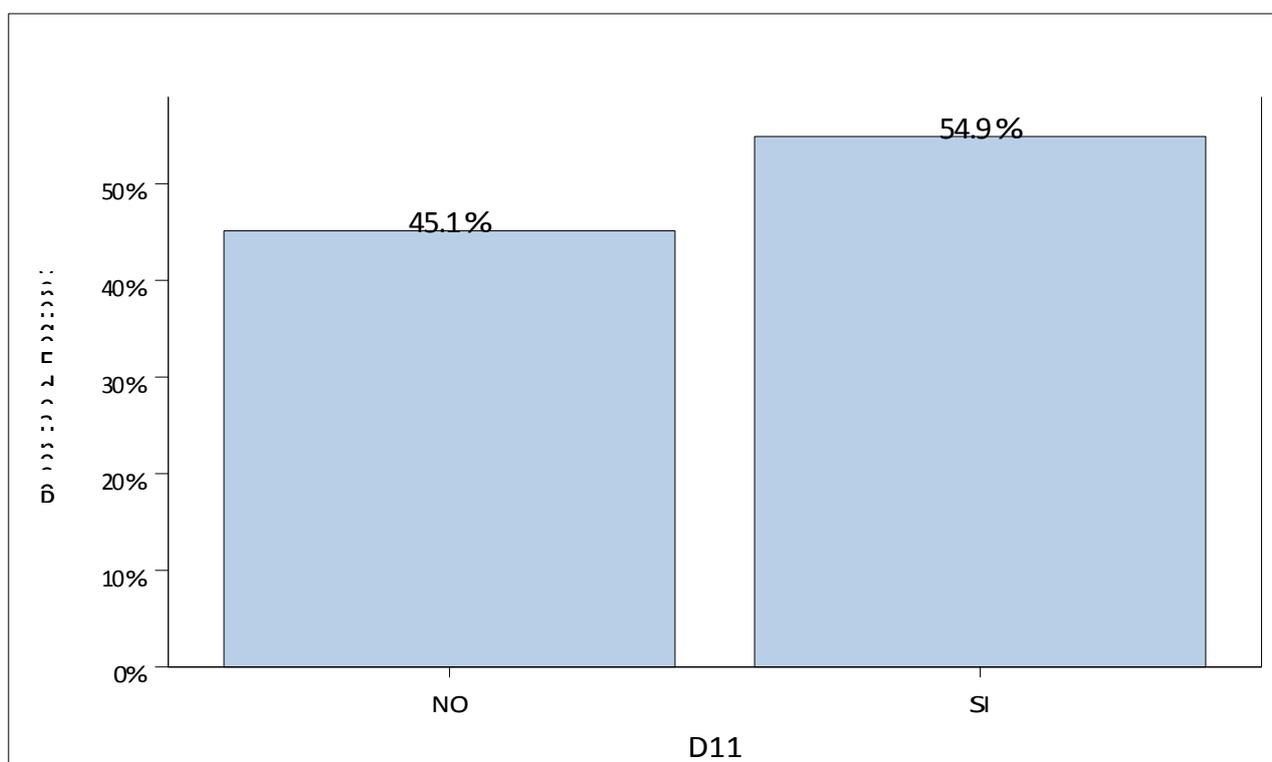
Il 21% delle donne che non è riuscita a partecipare a corsi che riteneva utili è a causa di autorizzazione non firmata dal direttore; il 44% per incompatibilità con l'orario lavorativo, il 29% per incompatibilità con impegni familiari;

## Maternità –Tutele - Gestione figli (dati esaminati nel sottogruppo madri)

Q11 : E' a conoscenza di mancate sostituzioni di maternità?

*La procedura FREQ*

D11				
D11	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	555	45.12	555	45.12
SI	675	54.88	1230	100.00

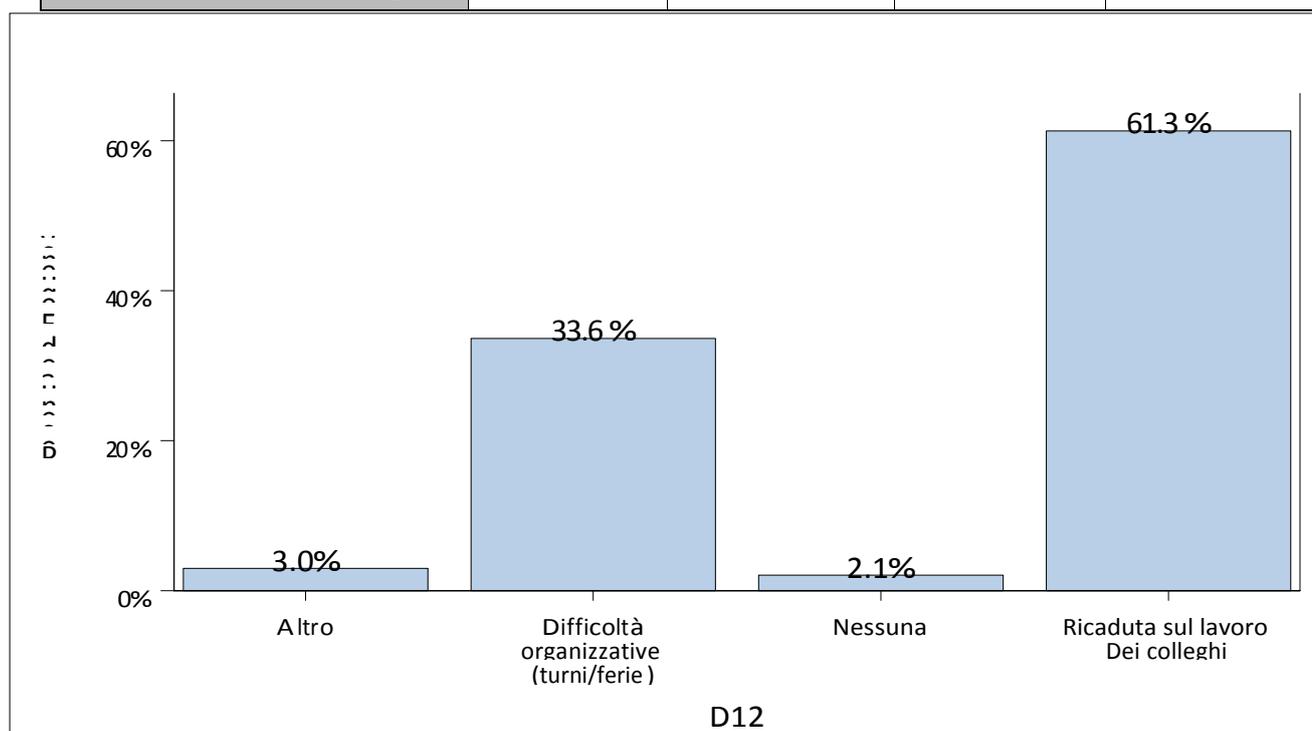


Il 55% delle rispondenti è a conoscenza di mancate sostituzioni di maternità

## Q12 : Quali sono state le conseguenze?

## La procedura FREQ

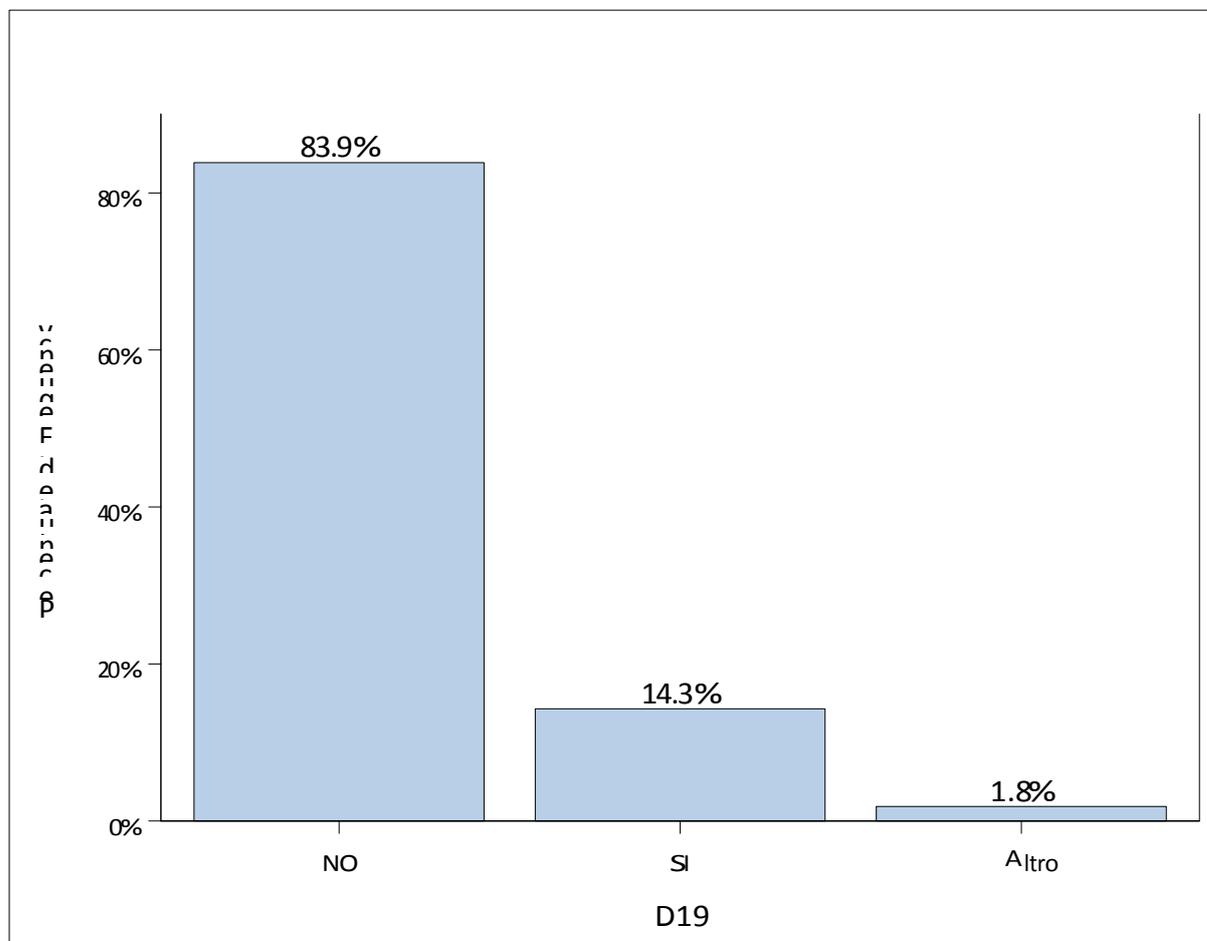
D12	D12			
	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Altro	20	2.98	20	2.98
Difficoltà organizzative (turni/ferie)	226	33.63	246	36.61
Nessuna	14	2.08	260	38.69
Ricaduta sul lavoro dei colleghi	412	61.31	672	100.00



Il 61% delle donne che sono a conoscenza di mancate sostituzioni di maternità pensano che le maggiori ripercussioni vadano sui colleghi. Il 35% % pensa che abbia comportato difficoltà organizzative (turni/ferie);

**Q19 : Ha in carico una persona NON autosufficiente da accudire?  
La procedura FREQ**

D19				
D19	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	910	83.87	910	83.87
SI	155	14.29	1065	98.16
Altro	20	1.84	1085	100.00



L' 83 % non ha carichi legati ai genitori da accudire e soli il 4,7 % delle donne si sono assentate dal lavoro per questo motivo.



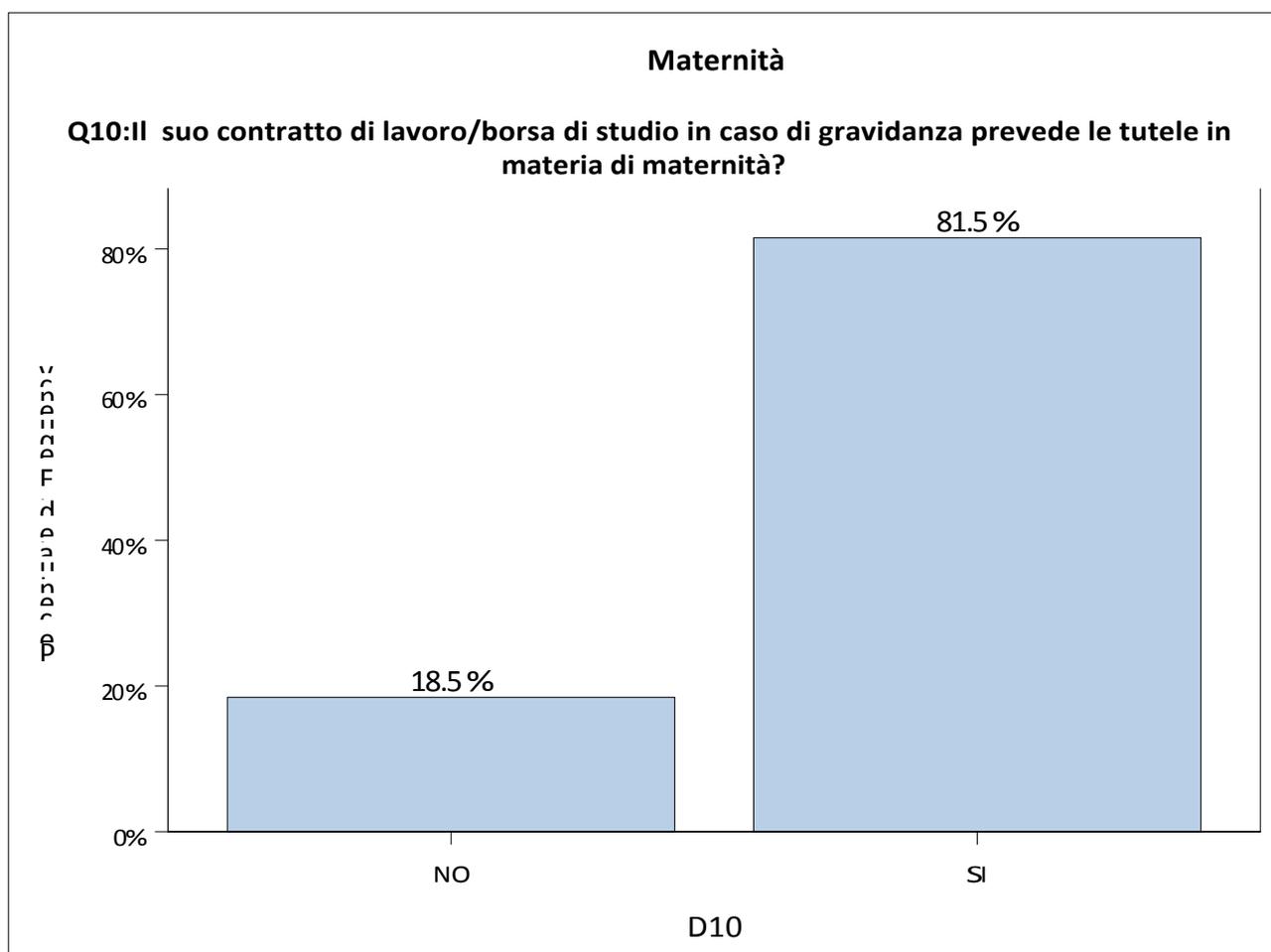
*Maternità*

*Tutele: Tipi di contratti che si stipulano in relazione della maternità*

**Q10 : Il suo contratto di lavoro / borsa di studio in caso di gravidanza prevede le tutele in materia di maternità?**

*La procedura FREQ*

D10				
D10	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	124	18.45	124	18.45
SI	548	81.55	672	100.00



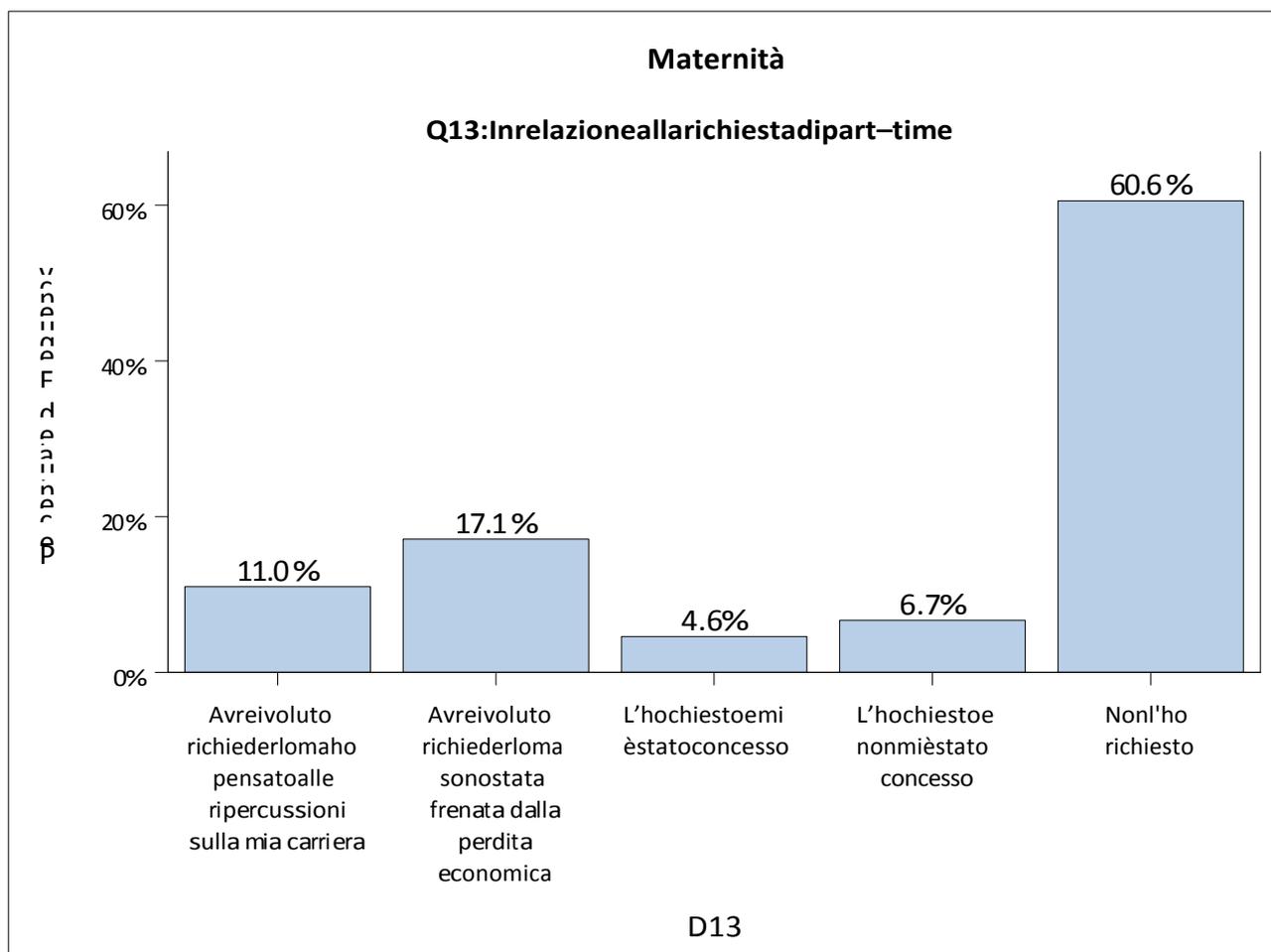
*L' 82% delle intervistate ha un contratto che prevede tutele in materia di maternità. Il 20 % no.*

*Maternità*  
*Tutele: Tipi di contratti che si stipulano in relazione della maternità*

**Q13 : In relazione alla richiesta di part –time**

**La procedura FREQ**

D13				
D13	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Avrei voluto richiederlo ma ho pensato alle ripercussioni sulla mia carriera	74	11.01	74	11.01
Avrei voluto richiederlo ma sono stata frenata dalla perdita economica	115	17.11	189	28.13
L'ho chiesto e mi è stato concesso	31	4.61	220	32.74
L'ho chiesto e non mi è stato concesso	45	6.70	265	39.43
Non l'ho richiesto	407	60.57	672	100.00



*Più dell' 80% delle rispondenti non ha richiesto il part time: il 17% è stata frenata dalla perdita economica, l' 11% dalle ripercussioni sulla carriera. Al 7% delle intervistate non è stato concesso.*

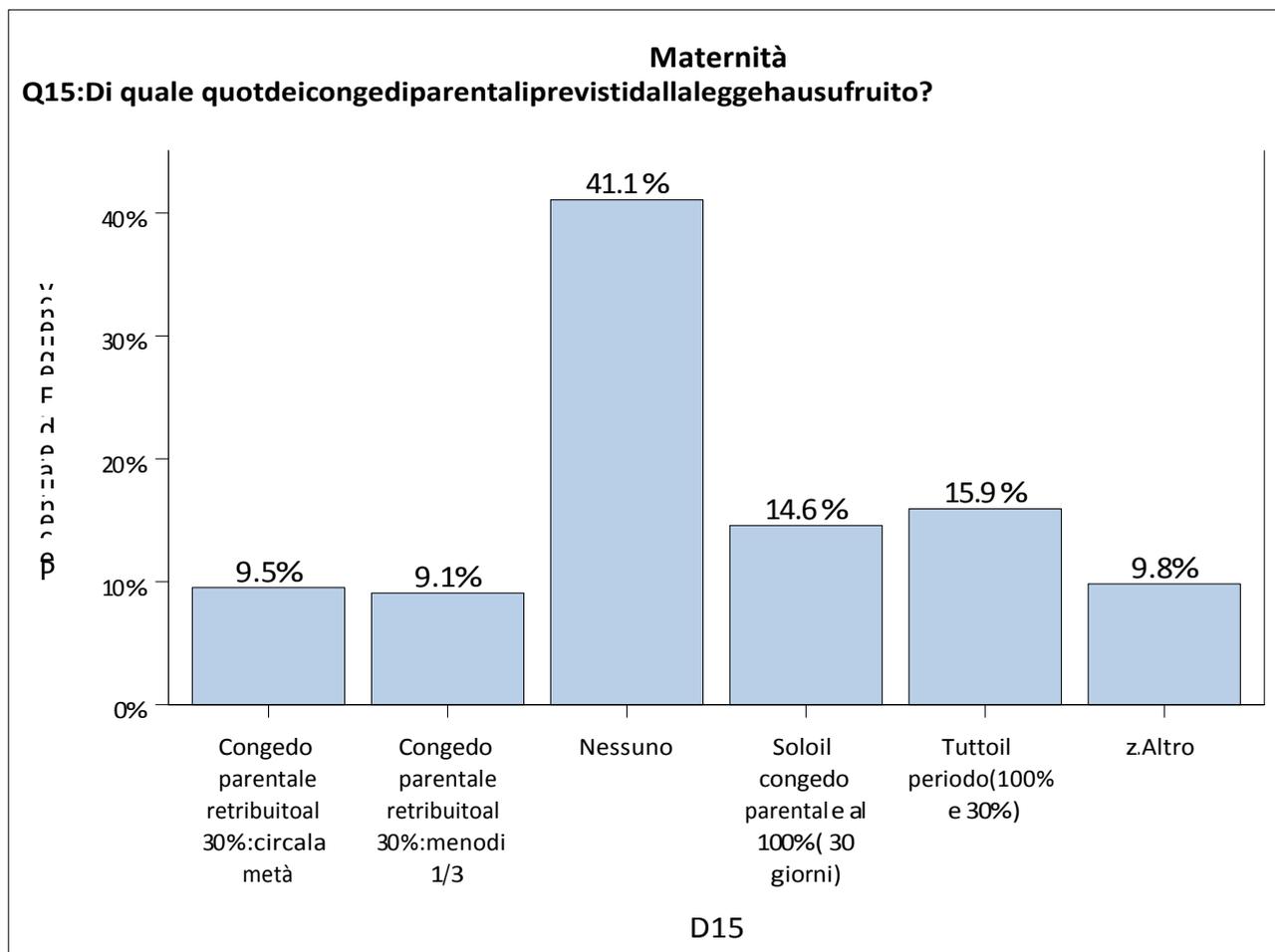
*Maternità*

*Tutele: Tipi di contratti che si stipulano in relazione della maternità*

**Q15 : Di quale quota dei congedi parentali previsti dalla legge ha usufruito?**

*La procedura FREQ*

<b>D15</b>				
<b>D15</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Frequenza cumulativa</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
<b>Congedo parentale retribuito al 30%: circa la metà</b>	64	9.52	64	9.52
<b>Congedo parentale retribuito al 30%: meno di 1/3</b>	61	9.08	125	18.60
<b>Nessuno</b>	276	41.07	401	59.67
<b>Solo il congedo parentale al 100% (30 giorni)</b>	98	14.58	499	74.26
<b>Tutto il periodo (100% e 30%)</b>	107	15.92	606	90.18
<b>Altro</b>	66	9.82	672	100.00



*Il 30% delle intervistate riferisce di aver usufruito del periodo al 100 (15%) e al 30% (di entrambi). Il 40% di nessun congedo.*

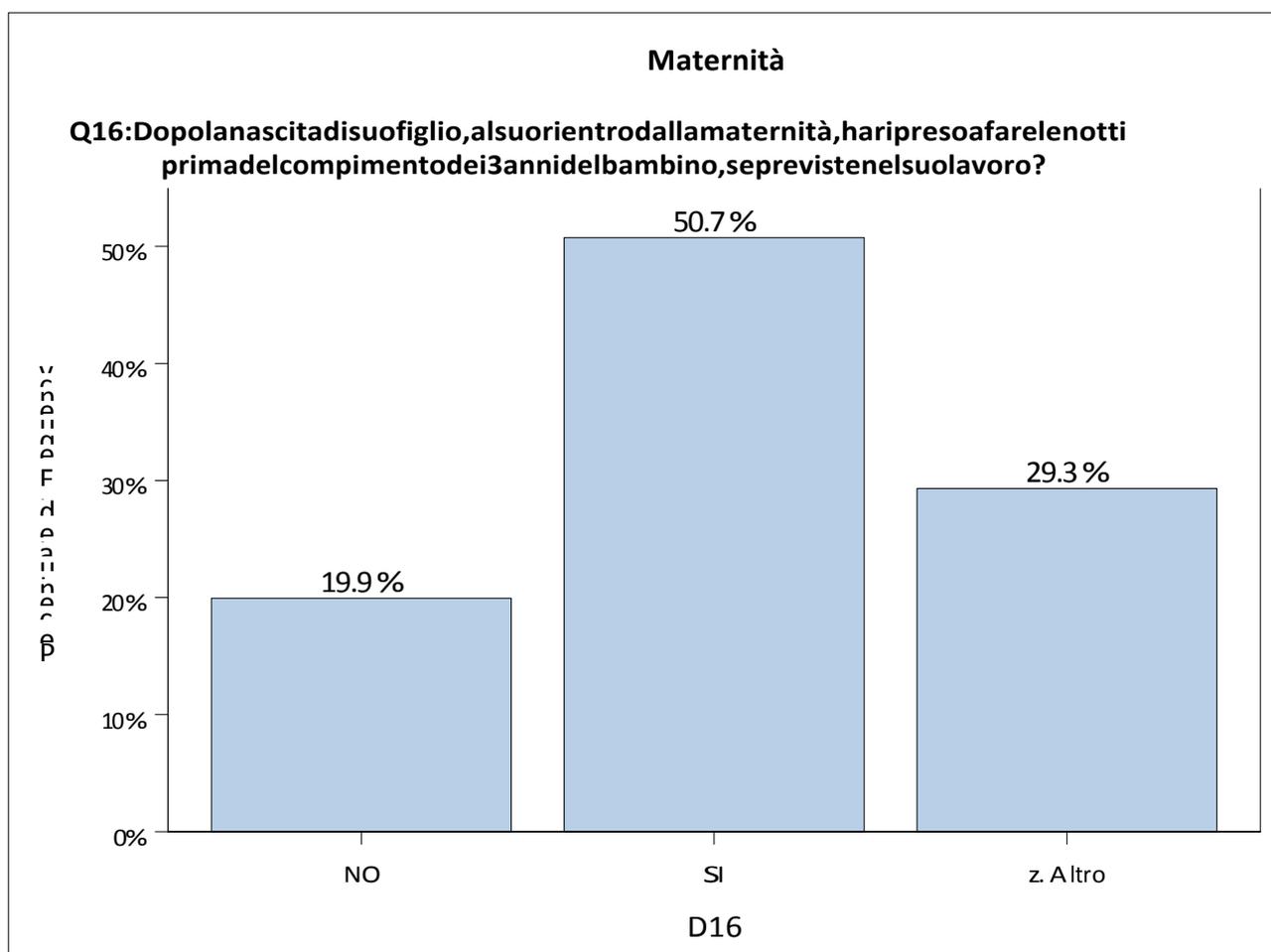
### *Maternità*

#### *Tutele: Tipi di contratti che si stipulano in relazione della maternità*

**Q16 : Dopo la nascita di suo figlio, al suo rientro dalla maternità, ha ripreso a fare le notti prima del compimento dei 3 anni del bambino, se previste nel suo lavoro?**

#### *La procedura FREQ*

D16				
D16	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>NO</b>	134	19.94	134	19.94
<b>SI</b>	341	50.74	475	70.68
<b>Altro</b>	197	29.32	672	100.00



*Il 51 % delle donne ha ricominciato a fare le notti prima del compimento dei tre anni del figlio.*

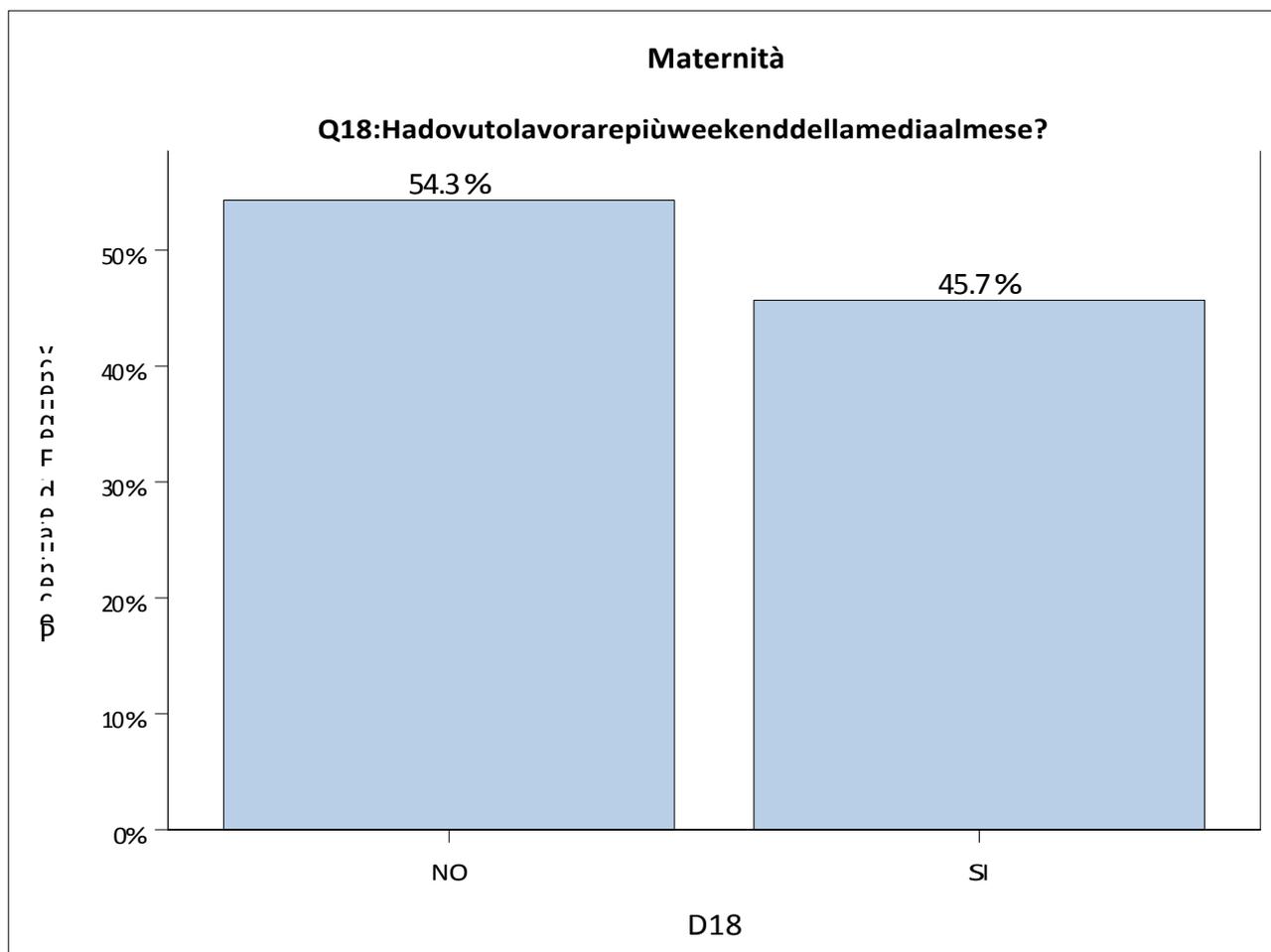
## *Maternità*

*Tutele: Tipi di contratti che si stipulano in relazione della maternità*

**Q18 : Ha dovuto lavorare più week end della media al mese?**

**La procedura FREQ**

D18				
D18	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>NO</b>	258	54.32	258	54.32
<b>SI</b>	217	45.68	475	100.00



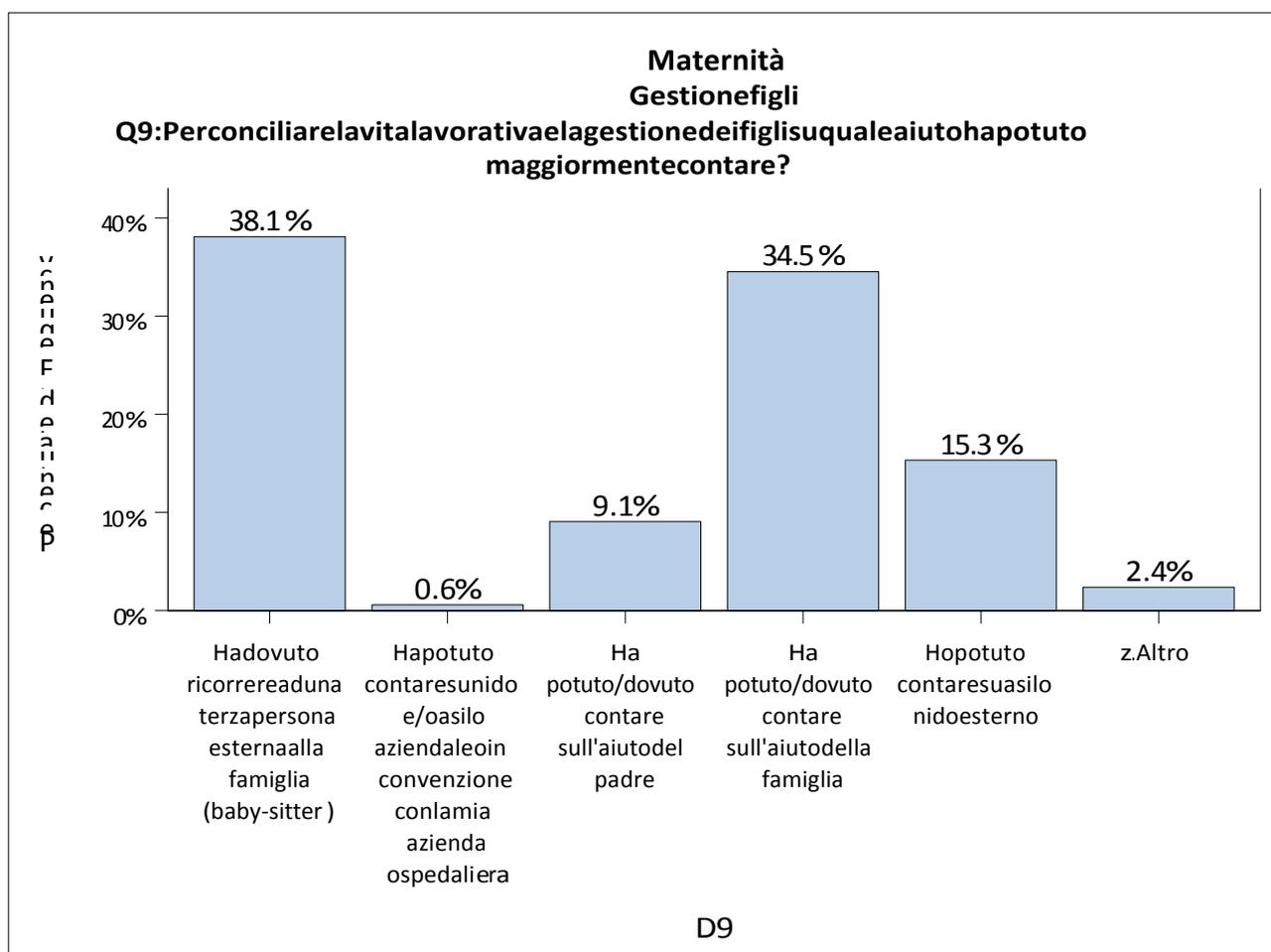
*Il 46% delle donne con figli ha dovuto lavorare più week end della media al mese.*

*Maternità  
Gestione figli*

**Q9 : Per conciliare la vita lavorativa e la gestione dei figli su quale aiuto ha potuto maggiormente contare?**

**La procedura FREQ**

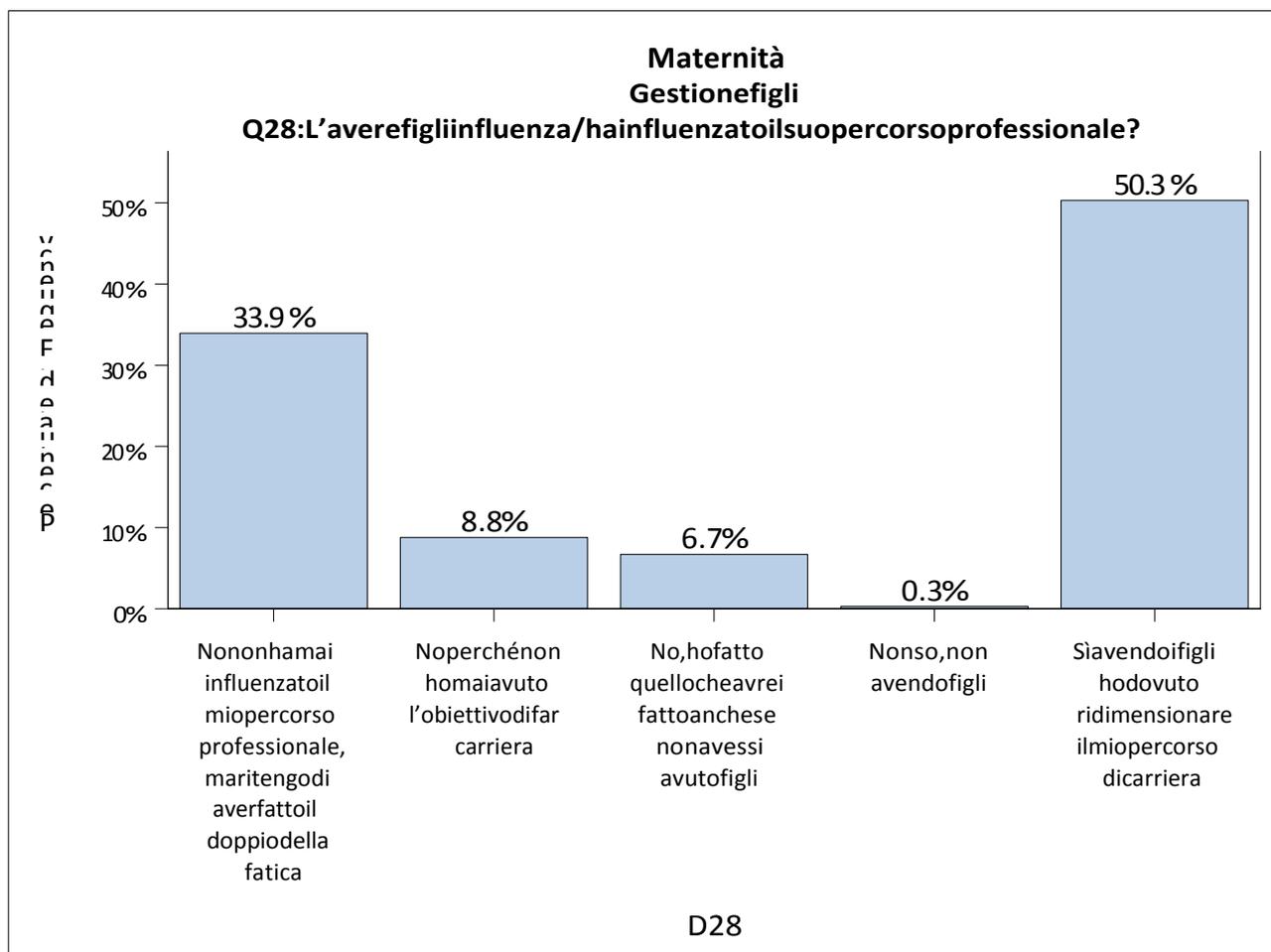
D9				
D9	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Ha dovuto ricorrere ad una terza persona esterna alla famiglia (baby-sitter)	256	38.10	256	38.10
Ha potuto contare su nido e/o asilo aziendale o in convenzione con la mia azienda ospedaliera	4	0.60	260	38.69
Ha potuto/dovuto contare sull'aiuto del padre	61	9.08	321	47.77
Ha potuto/dovuto contare sull'aiuto della famiglia	232	34.52	553	82.29
Ho potuto contare su asilo nido esterno	103	15.33	656	97.62
Altro	16	2.38	672	100.00



*Più del 50% ha dovuto ricorrere a persone esterne alla famiglia ( persone /asili nido esterni) . Il 34% ha potuto contare sulla famiglia. Meno dell' 1% sui nidi aziendali. Meno del 10% sull'aiuto del padre ( 9 %).*

*Maternità***Discriminazioni***Gestione figli***Q28 : L'aver figli influenza/ha influenzato il suo percorso professionale?***La procedura FREQ*

<b>D28</b>				
<b>D28</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Frequenza cumulativa</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
No non ha mai influenzato il mio percorso professionale, ma ritengo di aver fatto il doppio della fatica	228	33.93	228	33.93
No perché non ho mai avuto l'obiettivo di far carriera	59	8.78	287	42.71
No, ho fatto quello che avrei fatto anche se non avessi avuto figli	45	6.70	332	49.40
Non so, non avendo figli	2	0.30	334	49.70
Sì avendo i figli ho dovuto ridimensionare il mio percorso di carriera	338	50.30	672	100.00



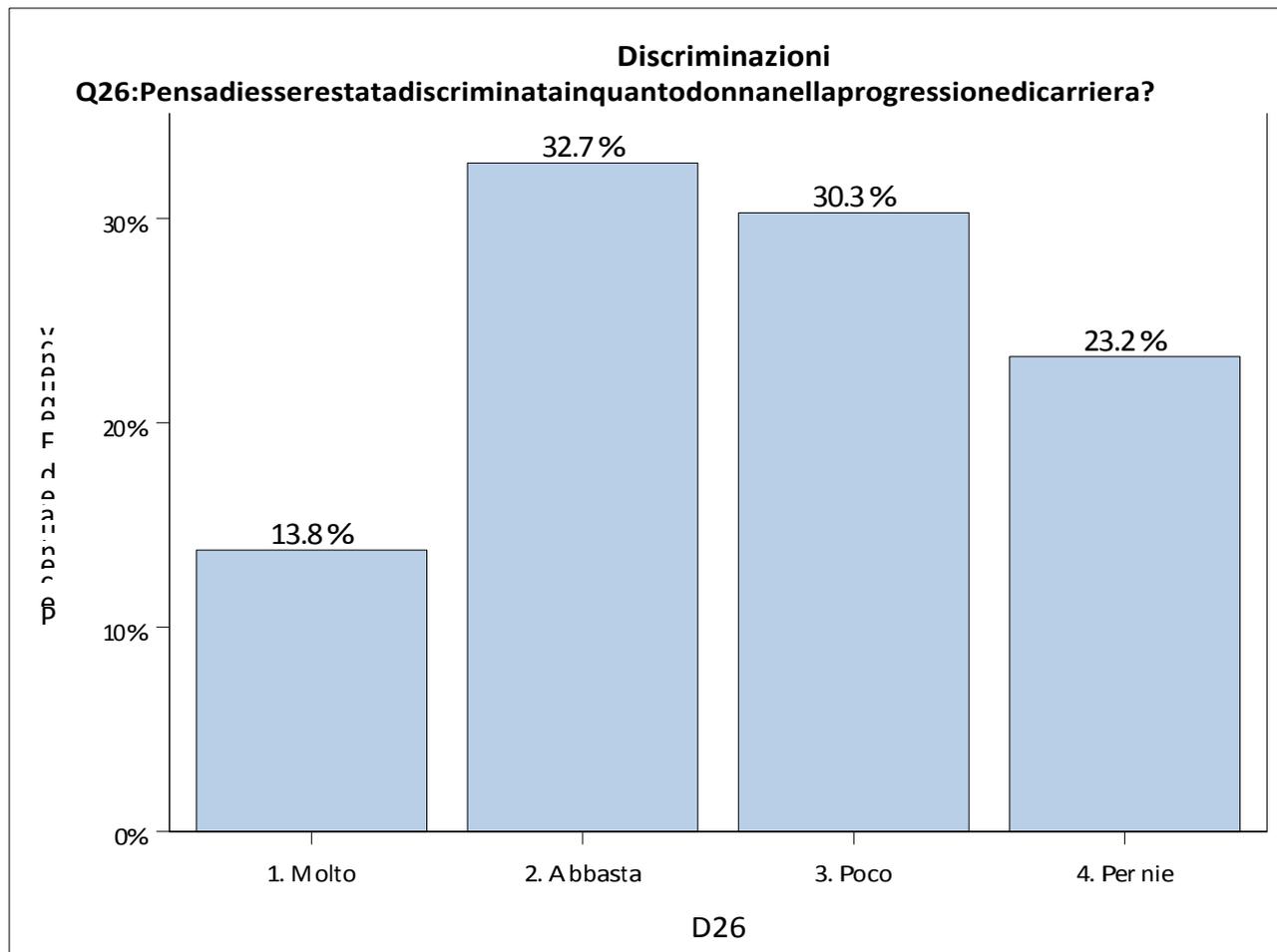
*Il 50% delle madri medico ha dovuto ridimensionare la carriera per i figli. Per il 33% no, pur ritenendo di aver fatto il doppio della fatica. Il 10% ha risposto che non ha mai avuto l'obiettivo di fare carriera.*

## *Discriminazioni*

**Q26 : Pensa di essere stata discriminata in quanto donna nella progressione di carriera?**

### *La procedura FREQ*

D26				
D26	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>1. Molto</b>	141	13.77	141	13.77
<b>2. Abbastanza</b>	335	32.71	476	46.48
<b>3. Poco</b>	310	30.27	786	76.76
<b>4. Per niente</b>	238	23.24	1024	100.00



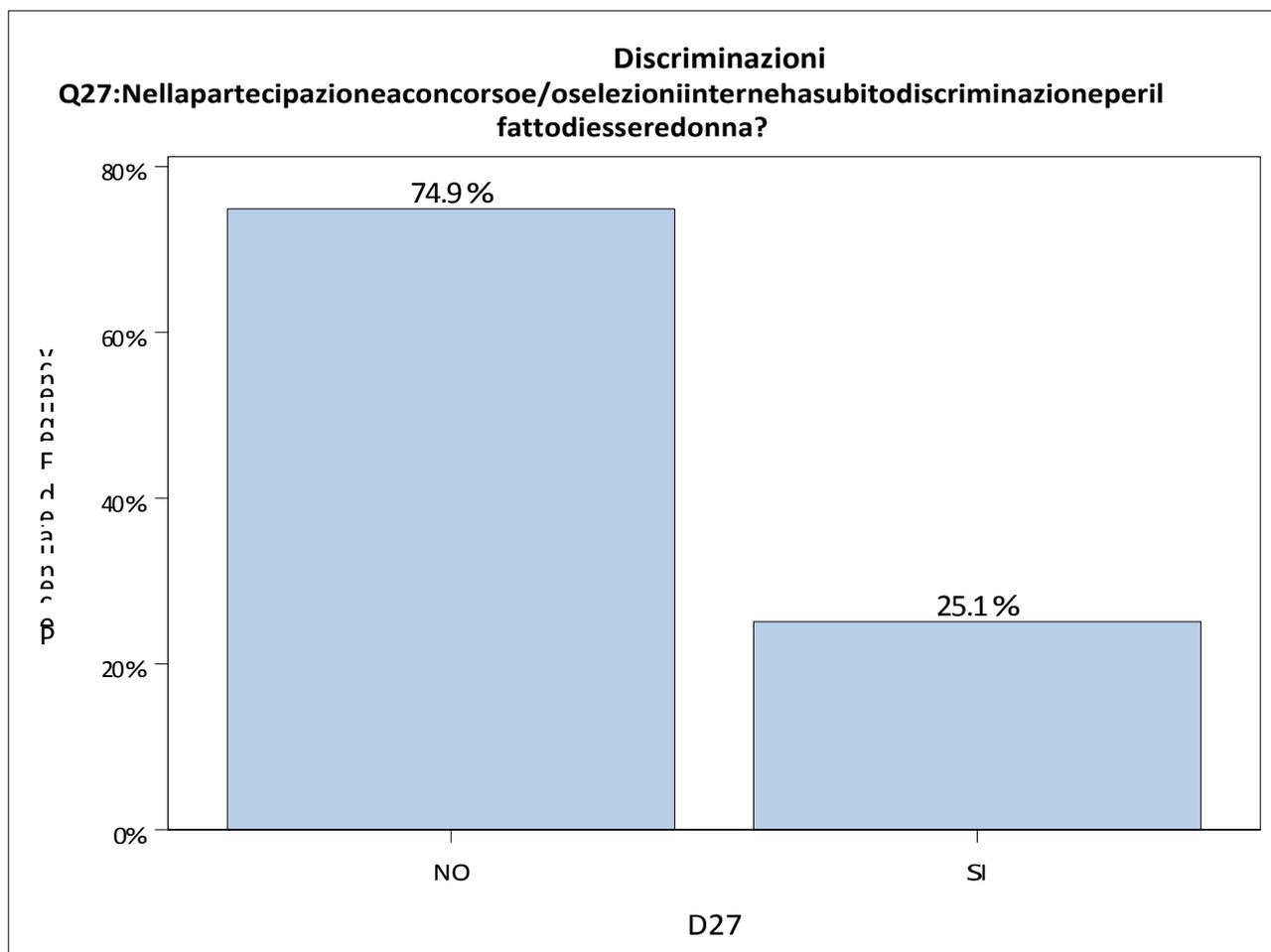
*Il 47% delle donne pensa di essere stata discriminata in quanto donna nella progressione di carriera*

## *Discriminazioni*

**Q27 : Nella partecipazione a concorso e/o selezioni interne ha subito discriminazione per il fatto di essere donna?**

**La procedura FREQ**

D27				
D27	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>NO</b>	767	74.90	767	74.90
<b>SI</b>	257	25.10	1024	100.00



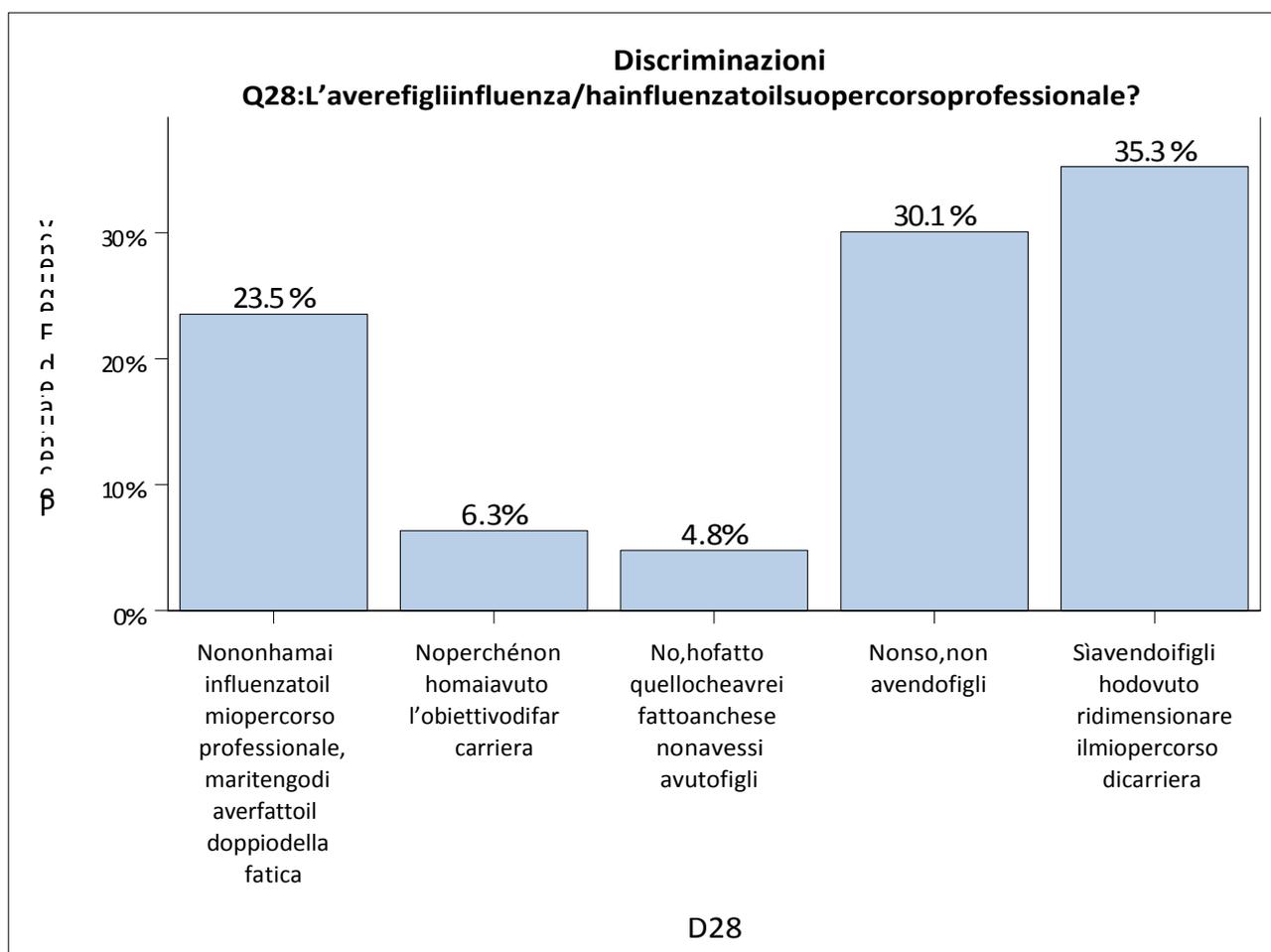
*Il 25% delle donne ha subito discriminazioni per il fatto di essere donna a concorsi/selezioni interne.*

## *Discriminazioni*

**Q28 : L'aver figli influenza/ha influenzato il suo percorso professionale?**

**La procedura FREQ**

D28				
D28	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
No non ha mai influenzato il mio percorso professionale, ma ritengo di aver fatto il doppio della fatica	241	23.54	241	23.54
No perché non ho mai avuto l'obiettivo di far carriera	65	6.35	306	29.88
No, ho fatto quello che avrei fatto anche se non avessi avuto figli	49	4.79	355	34.67
Non so, non avendo figli	308	30.08	663	64.75
Sì avendo i figli ho dovuto ridimensionare il mio percorso di carriera	361	35.25	1024	100.00

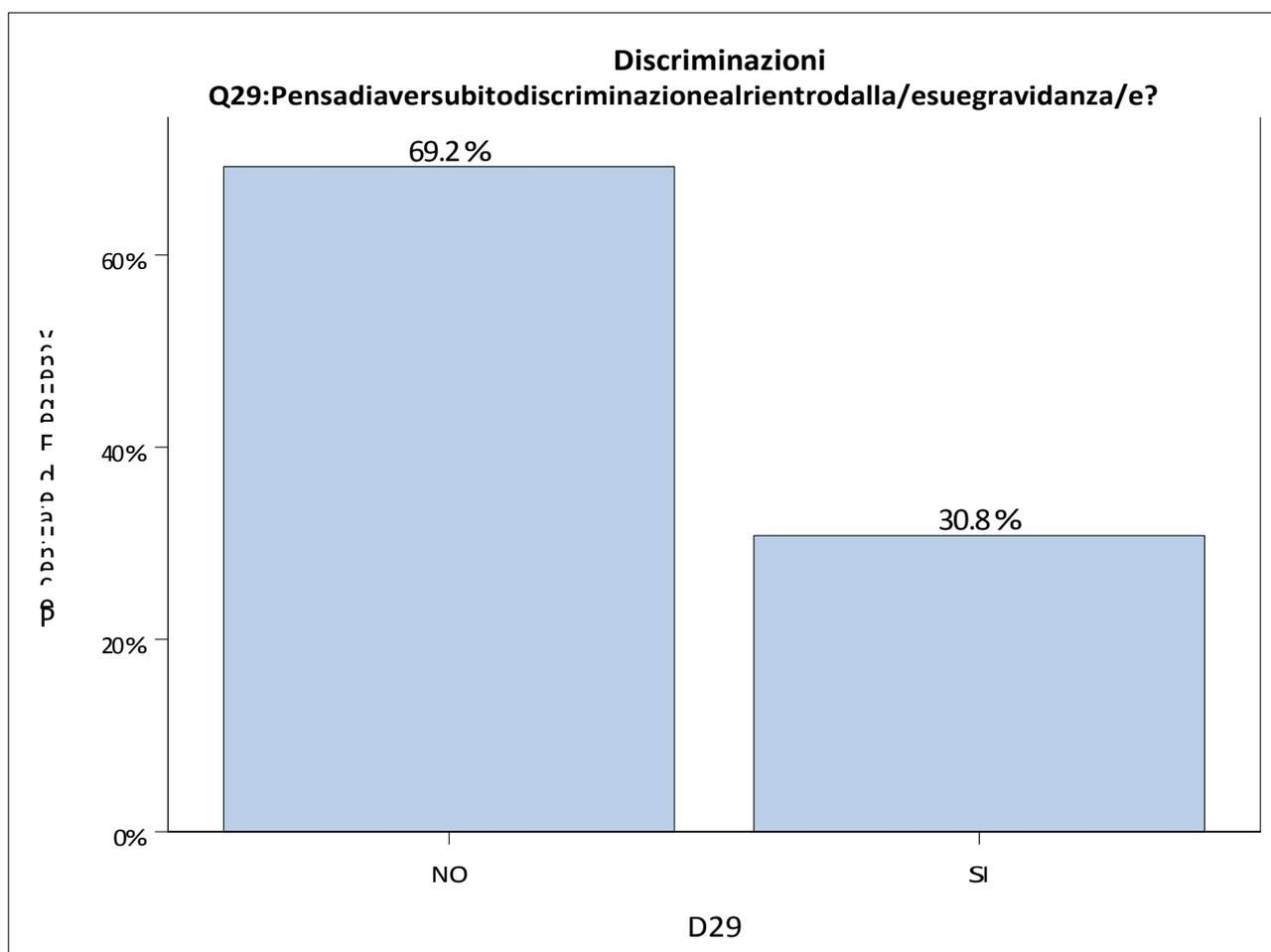


## *Discriminazioni*

**Q29 : Pensa di aver subito discriminazione al rientro dalla/e sue gravidanza/e?**

### *La procedura FREQ*

D29				
D29	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
<b>NO</b>	465	69.20	465	69.20
<b>SI</b>	207	30.80	672	100.00



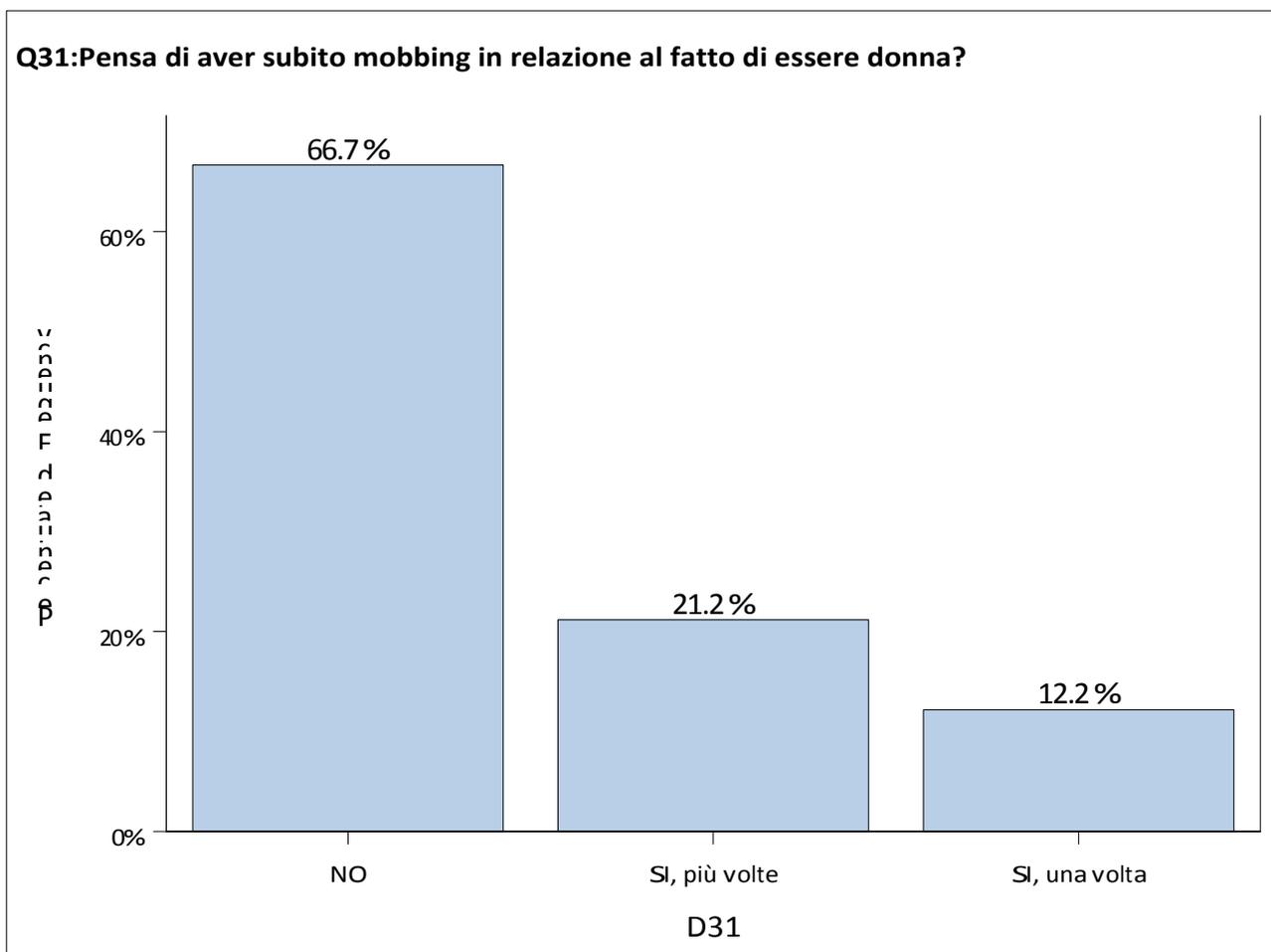
*Il 31% delle madri pensa di aver ricevuto discriminazioni al rientro della gravidanza.*

## Mobbing e Molestie

**Q31 : Pensa di aver subito mobbing in relazione al fatto di essere donna?**

*La procedura FREQ*

D31				
D31	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	674	66.67	674	66.67
SI, più volte	214	21.17	888	87.83
SI, una volta	123	12.17	1011	100.00



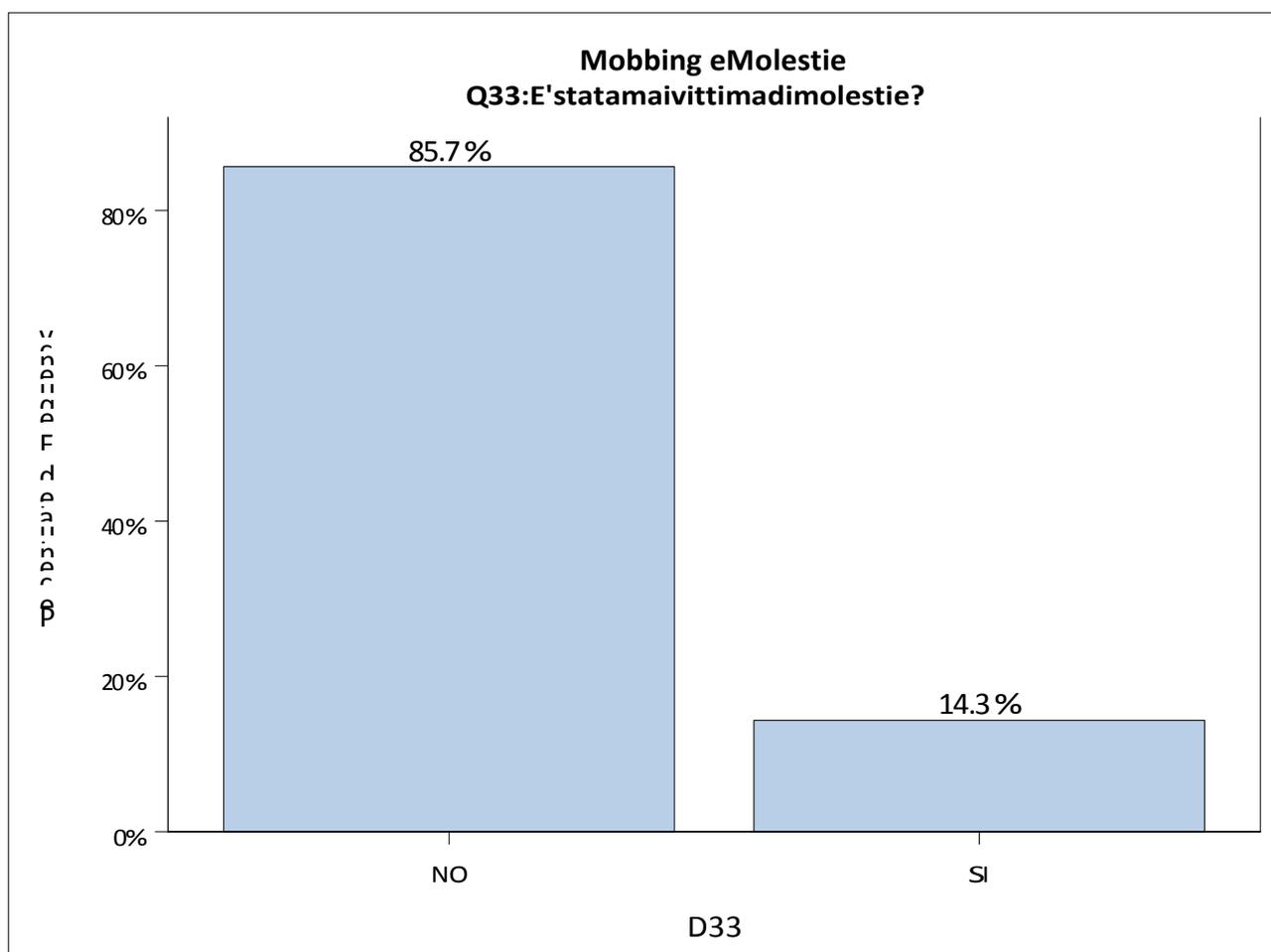
*Il 33 % delle donne pensa di aver subito mobbing, il 22% più volte.*

***Mobbing e Molestie***

***Q33 : E' stata mai vittima di molestie?***

***La procedura FREQ***

<b>D33</b>				
<b>D33</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Frequenza cumulativa</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
<b>NO</b>	866	85.66	866	85.66
<b>SI</b>	145	14.34	1011	100.00



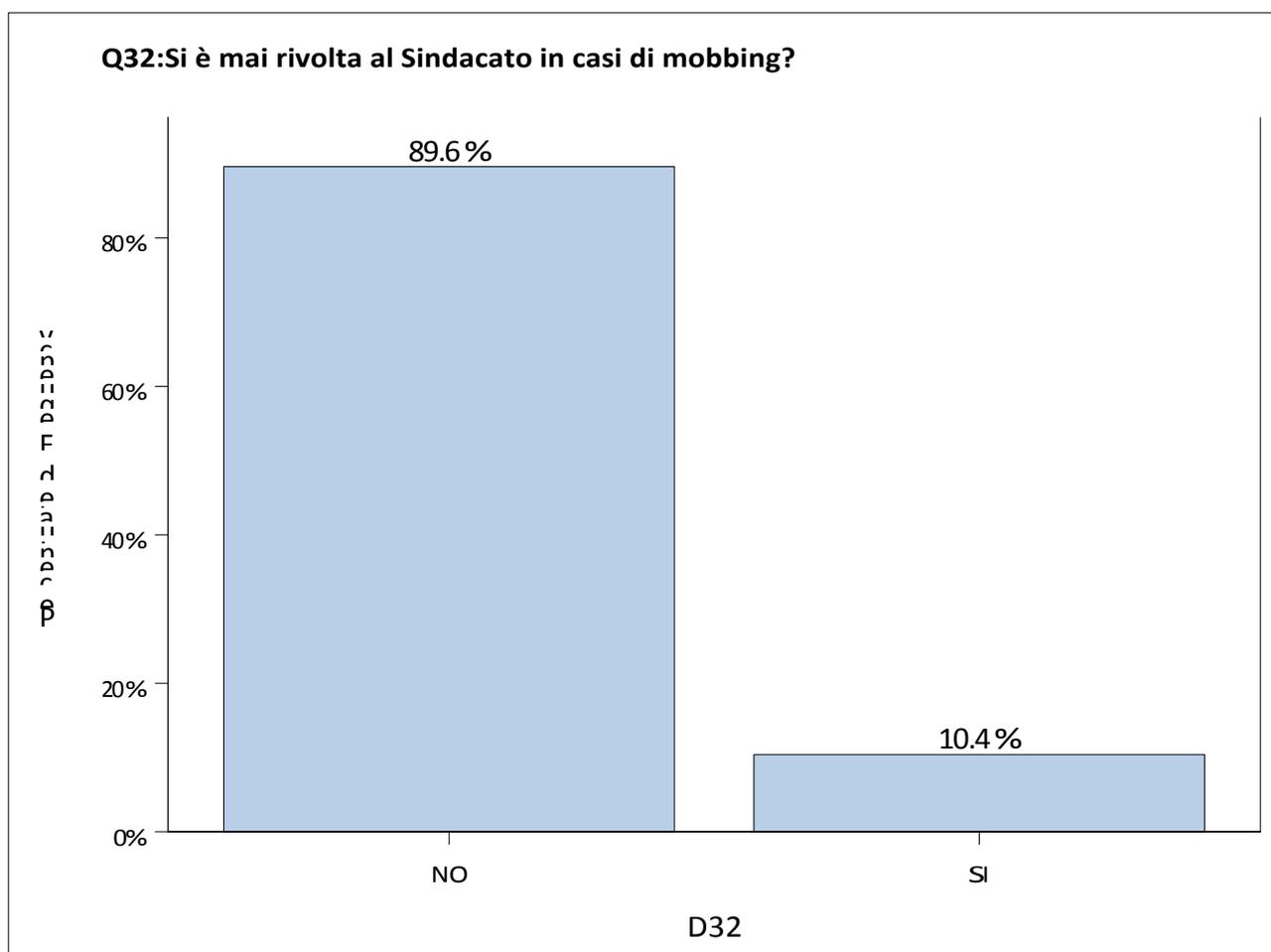
*Il 15% delle donne è stata vittima di molestie*

## Rappresentatività e tutela sindacale

**Q32 : Si è mai rivolta al Sindacato in casi di mobbing?**

*La procedura FREQ*

D32				
D32	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
NO	302	89.61	302	89.61
SI	35	10.39	337	100.00



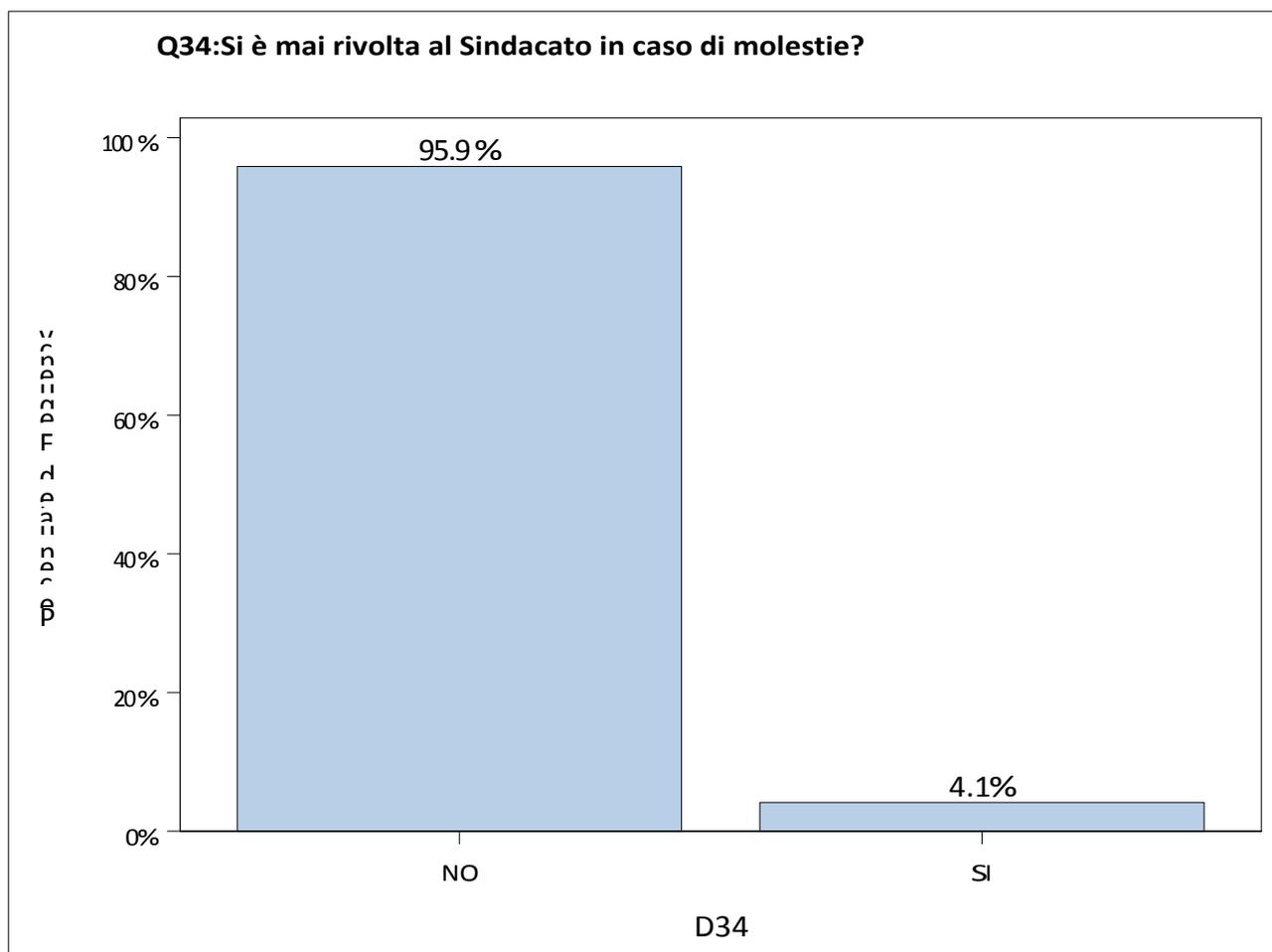
*Delle donne che hanno subito mobbing il 11% si è rivolta al sindacato*

***Rappresentatività e tutela sindacale***

***Q34 : Si è mai rivolta al Sindacato in caso di molestie?***

***La procedura FREQ***

<b>D34</b>				
<b>D34</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Frequenza cumulativa</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
<b>NO</b>	139	95.86	139	95.86
<b>SI</b>	6	4.14	145	100.00



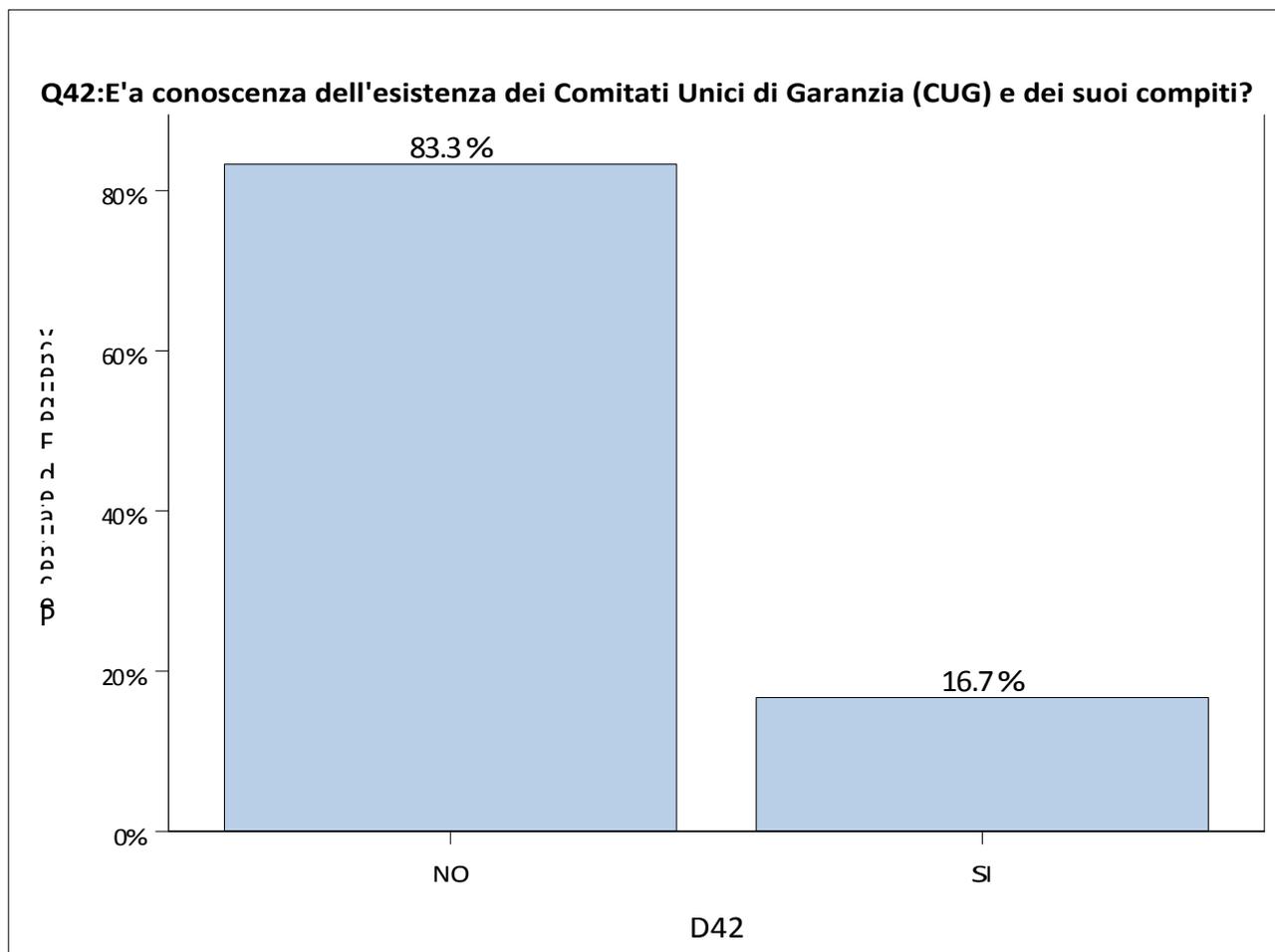
*Delle donne che hanno subito molestie il 4% si è rivolta al sindacato*

**CUG**

**Q42 : E' a conoscenza dell'esistenza dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e dei suoi compiti?**

**La procedura FREQ**

<b>D42</b>				
<b>D42</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Frequenza cumulativa</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
<b>NO</b>	823	83.30	823	83.30
<b>SI</b>	165	16.70	988	100.00



*L'83% delle donne non è a conoscenza del CUG*