

8 marzo: cosa ci dicono le lavoratrici



Quest'anno, in occasione dell'8 marzo, abbiamo scelto di partire da un gesto semplice e raro: **ascoltare**.

Abbiamo ascoltato le nostre colleghe, e lo abbiamo fatto attraverso un'indagine dal titolo **"Parità e carriera nel settore bancario: diamo**

voce alle lavoratrici", un questionario anonimo e rispettoso, pensato per indagare tramite 30 domande, le esperienze professionali, le difficoltà quotidiane, le aspettative e i bisogni concreti delle lavoratrici.

Non si tratta però di un tema che riguarda solo le donne.

La loro esperienza lavorativa quotidiana, il modo in cui funzionano le carriere, l'organizzazione del lavoro, l'armonizzazione dei tempi di vita, cura e lavoro, il riconoscimento professionale, racconta molto di come operano le nostre aziende e della qualità del lavoro di tutte e tutti.

La raccolta delle risposte è avvenuta attraverso contatti diretti e personali, proprio perché i temi affrontati - carriera, conciliazione, riconoscimento, discriminazioni - richiedono attenzione, fiducia e sincerità.

L'obiettivo non è stato realizzare un'indagine scientificamente rappresentativa dal punto di vista statistico, ma costruire uno spazio di ascolto e **partecipazione reale**, capace di far emergere vissuti, percezioni e bisogni.

Con questa indagine abbiamo voluto **individuare i fenomeni più ricorrenti e il livello di consapevolezza diffuso**, rafforzando al tempo stesso una rappresentanza più vicina e informata.

Ora l'impegno è dare senso alle risposte ricevute, restituire alle colleghe ciò che ci hanno raccontato, diffondere i risultati emersi e capire quali **azioni concrete** possiamo mettere in campo come First Cisl, utilizzando questi dati per orientare in modo più efficace la tutela e la nostra presenza nei luoghi di lavoro, a beneficio di tutte e tutti.

Buona lettura!

Valorizziamo il lavoro delle donne

Maria Ricciardelli

Segretaria regionale First Cisl Puglia

Nel nostro Paese l'indipendenza economica delle donne non ha ancora un valore sociale pienamente riconosciuto e condiviso. Il lavoro delle donne viene spesso considerato secondario, necessario solo ad integrare il reddito familiare, e svolto in misura minima, attraverso forme di part time spesso involontario, per consentirne la conciliazione con i carichi di cura.

La valorizzazione sociale del lavoro delle donne è un tema che dovrebbe riguardare tutti, donne e uomini, perché solo attraverso la piena indipendenza economica delle donne potremo realizzare una società equa e contribuire a combattere i casi di discriminazione e molestie sul lavoro, che risultano maggiori proprio dove c'è più fragilità.

Il Sindacato, nella sua funzione di agente di trasformazione sociale, non può, perciò, non porsi l'obiettivo di un concreto superamento delle differenze di genere, obiettivo che indubbiamente costituisce una grande ed impegnativa sfida per tutte e tutti Noi.

È in questa prospettiva che si colloca la nostra indagine, concepita e promossa dal Coordinamento Donne e Politiche di Parità e di Genere di Puglia fra le lavoratrici del comparto Abi, offrendo un osservatorio utile per aiutarci a comprendere il livello e la tipologia di problemi che devono affrontare le lavoratrici bancarie.

Il Questionario

Trenta domande alle quali hanno risposto **201 colleghe** che lavorano nelle banche di varie dimensioni (banche locali, medi e grandi gruppi bancari, no Bcc) in tutta la Puglia. Il **77% ha più di 40 anni** e oltre la metà ha **più di vent'anni di servizio**. Sono lavoratrici per la maggior parte mature, che hanno vissuto in prima persona ristrutturazioni, fusioni e trasformazioni del modello bancario: donne che hanno accompagnato il cambiamento del settore nel tempo.

Dalle loro risposte emergono cinque messaggi molto chiari.

1. Le donne entrano in banca, ma non crescono

Il primo dato riguarda la carriera.

Tre su quattro delle intervistate appartengono alle aree professionali. **Tutte le under 40 sono nelle Aree Professionali** e, tra le over 40, **oltre il 70% resta ancora nello stesso inquadramento nonostante l'anzianità**.

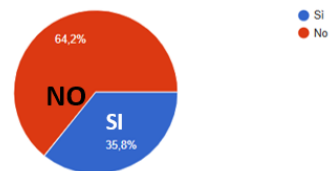
Alcune colleghe coordinano persone, ma senza un riconoscimento formale del ruolo: responsabilità e inquadramento spesso non coincidono. Più della metà delle lavoratrici over 40 dichiara di non aver avuto reali occasioni di crescita nella propria vita lavorativa.

Un altro dato colpisce: il 64% **non vede percorsi di carriera trasparenti**, dato che aumenta tra over 40 (70%). Con l'esperienza aumenta la disillusione.



Nella tua realtà esistono percorsi di carriera trasparenti e meritocratici?

201 risposte



Parità e carriera nel settore bancario: diamo voce alle lavoratrici

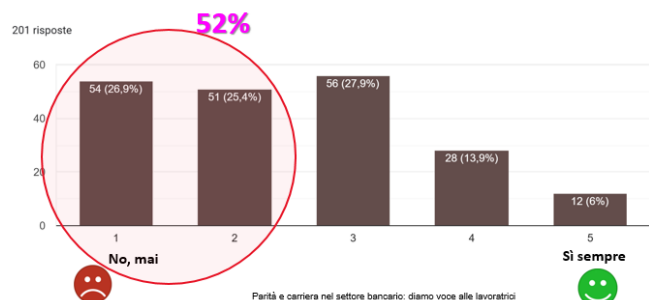
2. Essere donna pesa ancora sulla carriera

Più della metà del campione risponde di non aver avuto **mai o quasi mai occasioni** di crescita lavorativa, circa la metà **ritiene che essere donna abbia influito negativamente sulle opportunità professionali**.

Tra le **over 40** quasi **8 su 10** pensano che **colleghi uomini, a parità di competenze, abbiano avuto più opportunità**, e oltre la metà si è sentita esclusa da incarichi o avanzamenti per motivi di genere.

Non si tratta quindi di singoli episodi, ma della percezione diffusa di una disparità strutturale.

10. Nella tua vita lavorativa hai avuto accesso a occasioni di crescita e carriera (incarichi, promozioni, ecc.)



Parità e carriera nel settore bancario: diamo voce alle lavoratrici

3. Maternità e cura rallentano i percorsi lavorativi

La conciliazione continua a incidere sulle carriere.

Circa il 62% delle intervistate ha figli e/o carichi familiari di cura. La metà dichiara di aver percepito **penalizzazioni di carriera legate alla situazione familiare**.

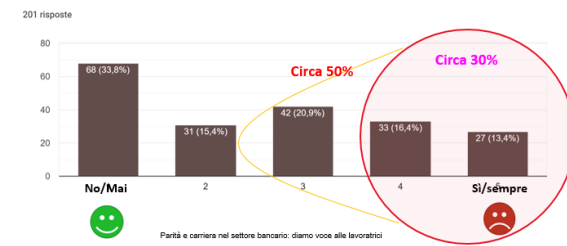
Molte (circa 4 su 10) hanno rinunciato o rinviato opportunità professionali per gestire figli o familiari.

Il **part-time è utilizzato da circa 1/3** delle rispondenti, soprattutto dalle over 40 con figli e spesso rappresenta una scelta obbligata, pagata in termini di crescita professionale.

Alla domanda sugli strumenti aziendali di conciliazione, la risposta più frequente è: **“qualcosa, ma non sufficiente”**.

Colpisce anche un altro dato: molte colleghe non li chiedono nemmeno, temendo conseguenze sulla carriera.

17. Hai mai percepito di essere stata esclusa da incarichi o avanzamenti per motivi legati alla tua situazione familiare?



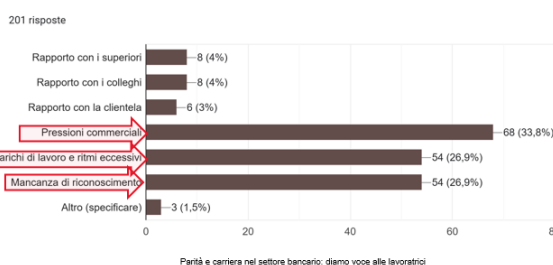
4. Stress, benessere lavorativo (o malessere?) e molestie: un tema reale

Il lavoro viene descritto come **faticoso, stressante o molto stressante dal 53% del campione**. Il livello di benessere lavorativo è descritto come buono solo dal 10,9% delle intervistate (il 37% lo definisce accettabile). Le principali fonti di stress indicate sono:

- pressioni commerciali (34%),
- carichi di lavoro (27%)
- mancanza di riconoscimento (27%).

Questo è più **accentuato tra chi ha carichi di cura**.

22. Quale aspetto del tuo lavoro ti genera maggior stress o pressione?



Una quota significativa di colleghe (**16%**) dichiara di aver subito molestie sessuali sul lavoro.

La maggioranza **non ha segnalato**, spesso perché non sapeva a chi rivolgersi oppure non si sentiva tutelata.

Il numero di colleghe che **hanno subito molestie e non hanno segnalato** è un dato preoccupante. Sono persone che hanno vissuto l'esperienza in solitudine, alcune non ne hanno parlato neanche in famiglia. Ancora più grave è che molte **non sappiano a chi rivolgersi**.

I canali aziendali non sono percepiti come sicuri e spesso il **sindacato resta l'unico riferimento**. Il **silenzio sulle molestie è un segnale di sfiducia** ed è deleterio, perché fa sì che si pensi che il problema non esiste, in realtà significa che il contesto non fa sentire le vittime abbastanza protette.

5. Cosa si aspettano dal sindacato

Le lavoratrici riconoscono al sindacato attenzione ai temi della parità (53%), ma chiedono più concretezza.

Le richieste principali sono quattro:

1. **Conciliazione e flessibilità (44%):** *smart working* strutturato, orari realmente flessibili, part-time non penalizzante
2. **Presenza e ascolto (37%):** sportelli di ascolto, incontri, maggiore vicinanza nei luoghi di lavoro
3. **Carriere e meritocrazia (12%):** criteri trasparenti e valorizzazione delle competenze
4. **Tutela e contrasto alle discriminazioni (7%)**

Cosa ci dicono davvero questi dati

Questi risultati **riguardano le lavoratrici, ma parlano anche ai lavoratori**: le condizioni di lavoro, la crescita professionale, la possibilità di armonizzare serenamente il lavoro e la vita privata e familiare, il benessere, incidono sulla qualità del lavoro e della vita quotidiana di tutte e tutti.

Dalle risposte il quadro è chiaro e un po' sconcertante: le carriere femminili si fermano nel tempo, la conciliazione continua a pesare soprattutto sulle donne e il riconoscimento professionale resta insufficiente.

Sono aspetti che, pur se vissuti dalle persone come esperienze individuali, non sono legate alla singola realtà, sono condizioni diffuse tra le lavoratrici del settore, indipendentemente dall'azienda di appartenenza. Questo ci dice che non siamo davanti a casi isolati, bensì a un tema organizzativo e culturale che riguarda il lavoro bancario nel suo complesso.

Le lavoratrici in Italia rappresentano circa la metà degli addetti del settore finanziario, partecipano in modo determinante alla produzione dei risultati e alla crescita degli utili delle aziende in cui lavorano, ma continuano a ricevere minori opportunità di carriera rispetto ai loro colleghi maschi.

Per questo 8 marzo, quindi, il nostro impegno è amplificare la loro voce, trasformare questi dati in contrattazione, tutela e presenza reale nei luoghi di lavoro.

È solo l'inizio.

First Cisl Puglia – Struttura Donne e politiche di parità





FIRST CISL PUGLIA

Donne e Politiche di parità

Responsabile:
Anna Masiello

Staff:
Licia Chieco
Roberta Iannibelli
Maria Concetta Mummolo
Alessia Ursini

Via Giulio Petroni 15/f
70124 Bari

Tel.: 0805968326
Posta elettronica:
donnefirstcislpu@gmail.com



*La locandina della
Struttura nazionale Donne
e politiche di parità e di
genere*