

I Quaderni del Soroptimist Club di Livorno



Le socie raccontano

marzo 2021

Soroptimist International



Club di Livorno

Il profumo della libertà

La Giornata Mondiale della Festa della Donna

Francesca Salvadorini, Referente P.O. Soroptimist International Club Livorno

L'8 marzo si festeggia "la festa della donna" e in quell'occasione è comune vedere giovani e donne adornarsi di un rametto di mimosa: il fiore di mimosa, infatti, è simbolo di forza e femminilità, della resilienza della donna, del suo sapersi sempre riprendere e rinnovare, del suo saper portare dopo il buio dell'inverno gioia e luminosità. Questo fu il motivo della sua associazione, nel 1946, alla celebrazione della Giornata Internazionale della Donna, di cui, appunto è divenuta il simbolo.

Sulla storia di questa festività ci sono racconti diversi.

In Italia, è molto diffusa la leggenda metropolitana dell'incendio della fabbrica Cotton, avvenuta nel 1908 a New York.

Le operaie, che lavoravano in quell'industria tessile e che erano per lo più italiane ed ebre, decisero di scioperare per protesta contro le condizioni disumane in cui erano costrette a lavorare: il giorno 8 marzo le uscite della fabbrica vennero bloccate; si sviluppò un incendio (a dire il vero non dato sapere se doloso o accidentale) e le 129 operaie morirono senza alcuna via di scampo.

In realtà, detta ricostruzione è una sorta di "adattamento" di un'altra tragedia avvenuta nel 1911 nella fabbrica "Triangle" sempre a New York. Nel Museum of the City of New York, infatti, si ricordano tutti gli incendi che devastarono la città, ma non vi è alcuna traccia di quello del 1908, mentre è documentato, purtroppo da immagini shock, quello del 1911.

Le donne, che lavoravano nel Triangle, avevano turni di lavoro di 60 ore a settimana con straordinari imposti e sottopagati.

Vi era la presenza di un vero e proprio caporalato: ogni "caporale" controllava sette lavoratrici e le uscite dalla fabbrica erano bloccate per impedire seppur il minimo allontanamento dal posto di lavoro. Di fatto, sappiamo che morirono ben 146 donne, di cui 39 italiane, le altre come dicevamo, erano in gran parte ebre venute negli USA dall'Europa Orientale e in particolare dalla Russia.

La gran parte di loro morì tragicamente, gettandosi dalle finestre dell'edificio.

Un'altra versione, tesa alla "storicizzazione" dell'evento, è quella relativa alla manifestazione delle donne a San Pietroburgo l'8 marzo 1917, per chiedere la fine della guerra.

Quando si propone di festeggiare la festa della donna?

Negli USA il primo "Women's day" venne celebrato il 23 febbraio 1909, dopo la conferenza del Partito Socialista.

Durante la seconda conferenza internazionale delle donne comuniste a Mosca nel 1921, al VII Congresso della IIa Internazionale Socialista in cui si discusse della questione femminile, si stabilì che l'8 marzo diventasse la Giornata internazionale dell'operaia.

Nel 1944 a Roma, venne istituito l'UDI (Unione Donne Italiane) e venne deciso di celebrare l'8 marzo la giornata della donna nelle zone liberate d'Italia. In Italia la "Festa" della donna si festeggia pertanto ufficialmente sin dal 1945.

Il profumo della libertà

La Giornata Mondiale della Festa della Donna

Francesca Salvadorini, Referente P.O. Soroptimist International Club Livorno

L'8 marzo si festeggia "la festa della donna" e in quell'occasione è comune vedere giovani e donne adornarsi di un rametto di mimosa: il fiore di mimosa, infatti, è simbolo di forza e femminilità, della resilienza della donna, del suo sapersi sempre riprendere e rinnovare, del suo saper portare dopo il buio dell'inverno gioia e luminosità. Questo fu il motivo della sua associazione, nel 1946, alla celebrazione della Giornata Internazionale della Donna, di cui, appunto è divenuta il simbolo.

Sulla storia di questa festività ci sono racconti diversi.

In Italia, è molto diffusa la leggenda metropolitana dell'incendio della fabbrica Cotton, avvenuta nel 1908 a New York.

Le operaie, che lavoravano in quell'industria tessile e che erano per lo più italiane ed ebre, decisero di scioperare per protesta contro le condizioni disumane in cui erano costrette a lavorare: il giorno 8 marzo le uscite della fabbrica vennero bloccate; si sviluppò un incendio (a dire il vero non dato sapere se doloso o accidentale) e le 129 operaie morirono senza alcuna via di scampo.

In realtà, detta ricostruzione è una sorta di "adattamento" di un'altra tragedia avvenuta nel 1911 nella fabbrica "Triangle" sempre a New York. Nel Museum of the City of New York, infatti, si ricordano tutti gli incendi che devastarono la città, ma non vi è alcuna traccia di quello del 1908, mentre è documentato, purtroppo da immagini shock, quello del 1911.

Le donne, che lavoravano nel Triangle, avevano turni di lavoro di 60 ore a settimana con straordinari imposti e sottopagati.

Vi era la presenza di un vero e proprio caporalato: ogni "caporale" controllava sette lavoratrici e le uscite dalla fabbrica erano bloccate per impedire seppur il minimo allontanamento dal posto di lavoro. Di fatto, sappiamo che morirono ben 146 donne, di cui 39 italiane, le altre come dicevamo, erano in gran parte ebre venute negli USA dall'Europa Orientale e in particolare dalla Russia.

La gran parte di loro morì tragicamente, gettandosi dalle finestre dell'edificio.

Un'altra versione, tesa alla "storicizzazione" dell'evento, è quella relativa alla manifestazione delle donne a San Pietroburgo l'8 marzo 1917, per chiedere la fine della guerra.

Quando si propone di festeggiare la festa della donna?

Negli USA il primo "Women's day" venne celebrato il 23 febbraio 1909, dopo la conferenza del Partito Socialista.

Durante la seconda conferenza internazionale delle donne comuniste a Mosca nel 1921, al VII Congresso della IIa Internazionale Socialista in cui si discusse della questione femminile, si stabilì che l'8 marzo diventasse la Giornata internazionale dell'operaia.

Nel 1944 a Roma, venne istituito l'UDI (Unione Donne Italiane) e venne deciso di celebrare l'8 marzo la giornata della donna nelle zone liberate d'Italia. In Italia la "Festa" della donna si festeggia pertanto ufficialmente sin dal 1945.

Dobbiamo tuttavia arrivare agli anni settanta, con la nascita del movimento femminista e all'8 marzo 1972 in Piazza Campo dei Fiori a Roma per la manifestazione alla quale partecipò Jane Fonda (attivista da sempre), in cui si rivendicarono aborto, divorzio e omosessualità, riempiendo quindi di contenuti più ampi la celebrazione.

Il 1975 venne definito dall'ONU Anno Internazionale delle donne e da allora i movimenti femministi a livello mondiale hanno manifestato per ricordare l'importanza dell'eguaglianza dei diritti tra donne e uomini, non più solo come diritti soggettivi ma come diritti umani, come valorizzazione delle risorse femminili, come lotta contro la violenza di genere, il divario salariale e ogni tipo di discriminazione e gender gap.

L'ONU, il 16 dicembre 1977 con la risoluzione 32/142, propose a ogni Paese, nel rispetto delle tradizioni storiche e dei costumi locali, di dichiarare l'8 marzo la "Giornata delle Nazioni Unite per i diritti delle donne e per la pace internazionale".

Mi pare particolarmente pregnante questo assimilare i diritti delle donne alla pace internazionale in un percorso di donne quali "peacemakers".

Perché celebrare l'8 marzo?

La carica simbolica dell'8 marzo non deve esaurirsi in sterili "festeggiamenti" ma in un impegno preciso e rivolto al perseguimento della reale ed effettiva pari dignità da conseguirsi e mantenersi a livello familiare, sociale, lavorativo e politico che già ci appartiene per diritto di nascita e che deve albergare prima di tutto ed essere riconosciuto nella nostra testa e nel nostro cuore, nel più intimo sentire, di noi donne, tutte, ciascuna per la sua parte.

Perché celebrare l' 8 marzo?

Per "sentire" il profumo delle mimose che c'inebriano e c'invitano ad "ascoltare" il vento della libertà.

Dopo l'8 marzo ci soffermiamo con delle riflessioni sui alcuni aspetti relativi alla parità di genere. Partiamo dall'analisi che ogni anno viene fatta dall'EIGE, l'Istituto Europeo deputato a monitorare nei vari paesi europei il livello di parità.

Gli indicatori di parità di genere in Italia

Fiorella Chiappi, Presidente Soroptimist club Livorno

Il percorso per la parità di genere è un processo in corso, superiore alle attese di alcuni anni fa, ma ancora molto lento e che, se non viene accelerato con politiche e azioni mirate, si prevede potrà essere raggiunto a livello globale fra circa un secolo e nel nostro Continente non prima di 60 anni.

In Europa, uno strumento per rendersi conto degli ambiti in cui c'è maggiore o minore parità è il **Gender Equity Index (European Institute for Gender Equality)** che dal 2013 misura nei paesi dell'Unione Europea il progresso per eguaglianza di genere.

L'**Index** dà all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100, dove 1 è per la disuguaglianza totale e 100 per l'uguaglianza totale. I punteggi tengono conto del divario tra donne e uomini rispetto a sei settori principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. L'Indice ha due domini aggiuntivi: la violenza contro le donne e le disuguaglianze che s'intersecano. Secondo questo sistema di monitoraggio, nessuno arriva a 100. Ci si ferma a 83,8 con la Svezia.

La media dell'UE è 67,9 e l'Italia, secondo il Report del 2020, è al 14esimo posto, con 63, 5 punti. Sopra la media europea per salute (88,4) e ricchezza (79,9), ma al di sotto per lavoro (63,3), conoscenza (61,9) e tempo a disposizione per sé (59,3). Il problema più grosso rimane nella sfera del potere (48,8), cioè la presenza delle donne nei luoghi apicali della politica, delle istituzioni, dell'economia, del sociale. In questo dominio ci procedono, non solo i paesi dell'Europa settentrionale, ma anche mediterranei, come la Spagna (69,4) e il Portogallo (51,4).

Il punteggio dell'Italia, anche se dal 2010 è aumentato di 10 punti con uno dei ritmi più accelerati, soprattutto per la L. 120/2011 c.d. Golfo-Mosca sul gender balance nei board delle società quotate in borsa, denuncia la particolare criticità per quanto riguarda la rappresentanza ai vertici della politica e del mondo del lavoro. Va rilevato che la Legge 120, pur avendo bilanciato la presenza nei board (gender balance), non ha inciso sullo sviluppo di carriera nelle aziende e che la presenza nei ruoli apicali della politica è ancora minimale.

Se andiamo a osservare gli altri indicatori, per cui siamo sotto la media europea, troviamo lavoro, conoscenza e tempo per sé.

A proposito della scarsa occupazione femminile - meno di 1 donna su 2 lavora - pochi giorni fa Ignazio Visco, il governatore della Banca d'Italia, ha precisato che “negli ultimi 20 anni numerosi studi, inclusi quelli prodotti in Banca d'Italia, hanno messo in luce i molteplici benefici che derivano da una maggiore presenza e una più piena valorizzazione del contributo delle donne nell'economia e nella società.”

Sempre per l'occupazione femminile, secondo il report dell'ISTAT del 2018 “*Conciliazione tra lavoro e famiglia*”, la situazione si complica se le donne hanno figli e un titolo di studio basso. Nel nostro paese, infatti, l'11,1% delle madri con almeno un figlio non ha mai lavorato. Quasi tre volte più della media europea dell'Ue pari al 3,7%. Per le donne fra i 25 e i 54 anni, che si occupano di figli o parenti non autonomi, il tasso di occupazione è del 57%, mentre per gli uomini è dell'89,3%. Rispetto al titolo di studio va detto che il divario di genere sale vertiginosamente: le donne laureate arrivano all'80%, mentre chi ha solo la terza media o meno raggiunge solo il 34%.

Va segnalato peraltro che le donne laureate, se trovano lavoro, guadagnano meno di un uomo. Se un laureato uomo percepisce il 32,6% in più di un diplomato, per le donne la differenza è soltanto di un 14,3% in più. Le donne, inoltre, faticano a fare carriera.

Questa disparità nel mondo lavorativo pone più che mai la questione di norme e azioni che agiscano effettivamente per lo sviluppo dell'occupazione femminile, le politiche del lavoro e la formazione. Fra i vari interventi per innalzare il livello di parità nel nostro paese ci sono anche quelli per la comunicazione, formazione ed educazione finalizzati ad un cambiamento culturale. In Italia, infatti, è ancora radicata l'idea che la cura della famiglia sia un compito prevalentemente femminile. A tale proposito, il Rapporto Censis registra che *“il 63,5% degli italiani riconosce che a volte può essere necessario o opportuno che una donna sacrifichi parte del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi alla famiglia”*. Ancora oggi l'attenzione non viene portata sull'esigenza di servizi alla famiglia, sull'impegno per uomini e donne nel conciliare lavoro famiglia e sull'utilizzo anche del potenziale e della motivazione per il lavoro di tante donne, ma rimane sull'idea di un Welfare centrato sul ruolo di cura domestica e genitoriale della donna.

La pandemia ha messo in crisi l'economia italiana, soprattutto il settore del terziario, a forte presenza femminile. Sono emersi, inoltre, problemi strutturali della società italiana, fra cui la carenza di concrete soluzioni per favorire la conciliazione fra i tempi lavorativi e quelli personali, ma anche azioni nuove da parte delle aziende a favore del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questo tema interviene la nostra socia Sonia Faccin

Conciliazione vita lavoro: le aziende protagoniste di un cambio culturale necessario

Sonia Faccin, consulente aziendale e Programme Director del Soroptimist club

Livorno

Questa pandemia ha riportato, purtroppo, l'orologio delle donne indietro di qualche anno. I dati, che in questa settimana sono citati da più fonti, descrivono uno scenario veramente drammatico. Posti di lavoro persi – su 101 mila nuovi disoccupati, 99 mila sono donne – conciliazione vita lavoro sempre più difficile, welfare pubblico inefficace.

Se da un lato assistiamo a questa situazione, dobbiamo registrare, negli ultimi due anni e soprattutto durante questi ultimi mesi, l'accendersi di una consapevolezza nuova da parte delle aziende. Anche in questo caso ci sono luci e ombre, ma nelle agende delle grandi e medie aziende (fortunatamente anche in molte piccole e piccolissime) è diventato prioritario il tema del benessere dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici.

In molte imprese sono stati attivati percorsi di welfare aziendale che, come indica la norma, sono focalizzati sul sostegno alla famiglia. Molte imprese hanno istituito dei percorsi di **Family Care**, servizi di **Maggiordomo aziendale** e attività innovative di supporto alla gestione della fragilità come i **Care Advisory**: assistenti familiari specializzati.

Strumenti di supporto che, negli ultimi mesi, hanno registrato un forte incremento nell'utilizzo ma, soprattutto, hanno generato inattese soluzioni innovative.

I dati, presentati il 4 marzo nel corso dell'Edizione speciale del *WeWorld Festival*, hanno segnalato che soprattutto le donne si sono trovate a dover far fronte a un enorme carico economico, psicologico e di cura e che le aziende, in questo momento, possono fare molto per supportare le proprie collaboratrici. Possono identificare le sfide, trovare soluzioni condivise e attivare agenti di cambiamento culturale in grado di cambiare gli attuali paradigmi organizzativi.

Come sostiene *Letizia Giangualano*, in un recente articolo apparso sul Sole24ore, “*Se la chiave sono le policy di genere, che devono fornire una maggiore inclusione a tutti i livelli, d'altra parte bisogna interrogarsi su quali siano gli agenti di cambiamento più efficaci all'interno delle aziende.*”

Ecco quindi che diventa centrale il dibattito sul cambio culturale nelle aziende in quanto protagoniste, insieme alle istituzioni, di un concreto sostegno alla conciliazione e alle politiche di genere.

*WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente, attiva in 27 Paesi compresa l'Italia con progetti di Cooperazione allo Sviluppo e Aiuto Umanitario per garantire i diritti delle comunità più vulnerabili a partire da donne, bambine e bambini.

Visto che il potere è uno degli indicatori più bassi in Italia per quanto riguarda la parità di genere, oggi abbiamo voluto approfondire questo tema con un'intervista a Eleonora Pinzuti, una voce autorevole sulla leadership femminile.

Volere il Potere

Come e perché le donne le donne diventeranno Leader

Intervista a Eleonora Pinzuti

Fiorella Chiappi, Presidente Soroptimist club Livorno

Secondo i dati pubblicati, il 28 ottobre 2020, dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) l'Italia, su ventisei paesi europei, è al 14esimo posto per parità di genere, con indicatori al di sotto la media europea per quanto riguarda il lavoro, la conoscenza, il tempo a disposizione e soprattutto per il potere, vale a dire la presenza femminile nei vertici della politica e del mondo del lavoro. Vogliamo fare un approfondimento su questa scarsa presenza delle donne italiane nei luoghi apicali con Eleonora Pinzuti, già ricercatrice universitaria in Italianistica e, dopo perfezionamenti in Diversity e Gender Violence, docente in Master Universitari, Formatrice Professionista, Consulente per Organizzazioni aziendali, Enti e Istituzioni su vari temi, fra cui Gender Equity, Linguaggi Paritari e Inclusivi, come si evince dal suo sito www.eleonorapinzuti.it. È autrice, inoltre, di numerosi saggi accademici, scrittrice e poetessa tradotta in inglese e serbo. Collabora con Repubblica Tv e pubblica su diversi Magazine e Siti Web specialistici.



Come mai in Italia abbiamo questa scarsa presenza di donne nella dirigenza politica e del mondo del lavoro?

Innanzitutto un grazie sincero per avermi coinvolta in questa discussione così centrale. Infatti, rispetto al tema che proponi, mi verrebbe da risponderti: hic sunt leones. Infatti, rispetto alla continua assenza di parità in Italia, è proprio qui il centro nevralgico del problema. Non è del resto un caso se il Global Gender Gap Report 2020 rileva come l'Italia registri il punteggio peggiore (0,595) relativo alla parità di genere proprio rispetto alla “Economic Participation and

Opportunity”, portando il Paese, su questo parametro, addirittura al 117° posto.

Le ragioni risiedono a mio avviso nella natura stessa di quello che io ho definito il “dominio di genere”, il permanere cioè di un modello patriarcale di potere che continua a minorizzare il potere femminile. Un aspetto, tramite il quale agisce il dominio, è

persuadere le donne che il potere sia cosa sporca e cattiva, senza nessun attrattiva per un genere “tanto migliore” come le donne.

Quali sono i fattori culturali che bloccano la presenza femminile nei luoghi apicali?

Uso un termine di Lotman: l'intera semiosfera, cioè l'intero insieme di significati culturali che vengono trasmessi attraverso l'educazione, le aspettative di genere, le ritualizzazioni. Ad impedire la presenza delle donne nei ruoli apicali sono proprio le costanti, reiterate, “naturalizzanti” rappresentazioni nelle quali la donna stessa non figura come detentrica di potere se non riproduttivo.

Si pensi, banalmente, a come la donna viene rappresentata nei media, nelle pubblicità, nei racconti, fino al linguaggio, che è l'asse per eccellenza dei significati dati alla realtà. Non è un caso che il termine “virile” sia indicativo di “maschile” e al tempo stesso di “forza”, derivando da quel latino che sovrapponeva il significato di uomo (*vir-viri*) con quello di forza (*vir-robore*). Ma sul linguaggio di genere discetto già troppo e in plurime occasioni pubbliche per ripetermi qua.

Ci sono trappole interiori nelle donne? Se sì, quali?

Moltissime. E sono “trappole” proprio legate *al potere*. Pensa ad esempio a come un diffuso pensiero femminista ha scelto di traslare il concetto di autorità con *autorevolezza*: se questo è accaduto per una sacrosanta messa in discussione del “dominio” è pur vero che *avere autorità* non necessariamente significa *essere autoritari/e*. Inoltre, basta vedere come il sistema modellizzante releghi la donna al côté della cura (che diventa *introiezione di un modello*) e non educi, di contro, al concetto di competizione professionale. Inoltre risentiamo socialmente di tutta una serie di “prescrizioni” e di “normalizzazioni” che invitano a ritenere una donna “ambiziosa, decisa, volitiva, pervicace” etc come un *soggetto de-genere*, cioè fuori dalle aspettative di genere.

Questo produce delle “preferenze adattive” (cioè dettate dall'ambiente), che inducono le donne a star lontane da contesti (ad esempio luoghi particolarmente competitivi) per i quali non solo non hanno un apprendimento specifico ma dove sovente vengono finanche svalorizzate e svalutate proprio “*in quanto*” donne.

Se poi ci mettiamo il carico familiare, che ancor oggi impedisce alle donne di gestire tempo e forze professionali, il quadro diventa perspicuo: cioè evidentissimo.

A proposito del concetto di potere quale riflessione possiamo fare oggi?

Che, come donne, dobbiamo capire “quale potere” vogliamo. E per farne che cosa. Personalmente credo che ogni soggetto (ogni soggetta) debba liberamente centrare il proprio modello di potere rispetto a cosa desidera essere. Del resto ritengo che una donna produca, come ogni soggetto che sperimenta la minorizzazione e viepiù educata alla cura, modelli di potere più dialettici e inclusivi, finanche in grado di rispondere meglio a situazioni di emergenza come dimostra la risposta delle donne leader alla pandemia. Resta da dire che vi sono uomini con stili empatici di leadership e donne con stili transazionali (il potere come scambio): sono per altro eccezioni che, in genere, sembrano confermare una regola sostenuta dagli studi recenti sulla leadership.

Tu lavori per lo sviluppo della leadership femminile. Con quali obiettivi?

Vedi, a me non interessa l'empowerment (il generale modello di rinforzo) ma l'Her-Powerment (il rinforzo del soggetto femminile). Si tratta di una serie di pratiche formative e trasformative specificatamente approntate per le donne. Attraverso strategie di consapevolezza da un lato, di elicitazione dei propri vissuti dall'altro, di focalizzazione sulle proprie narrazioni e di cognitivizzazione della minorizzazione, si riesce a decostruire il "modello rinunciatario" e ad attivare invece l'asse volitivo delle donne di tutte le età, cioè dai 16 ai 90 anni. Lavoro con Aziende, Enti, Sindacati su tutto il territorio nazionale e debbo dire che le soddisfazioni sono enormi. Perché, vedi, resto convinta di una cosa: che il "potere" nasca dal desiderio di averlo. Volere il potere è il primo passo per divenire leader. E sono convinta che abbiamo iniziato un percorso inarrestabile. Ma dobbiamo agire nel quotidiano ogni giorno, con forza e senza nessuna timidezza. Guardando in faccia la nostra possibilità di potere. Non dico che sia facile, dico che è *possibile*: e che lo stiamo facendo. Grazie di cuore per l'ascolto.