ANNO XXI
n.47
marzo 2025

Soroptimist International d'Italia

LA VOCE DELLE DONNE

Soroptimist News

EMPOWERMENT

la forza della rete

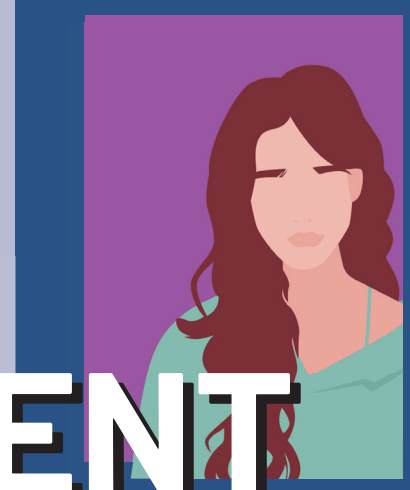
LEADERSHIP
una questione di parità

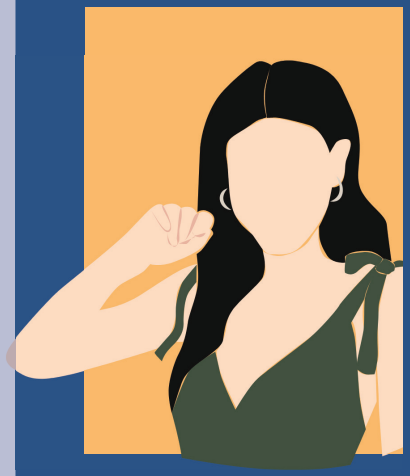
OBIETTIVO 5
traguardo 2030

Dalle STEM alle STEAM
la scienza è (anche) creativa

I NOSTRI CLUB - 8 marzo
un trampolino per 365 giorni









24/25 valore del rispetto unione nell'impegno

Soroptimist International d'Italia

A global voice for women

Soroptimist International (SI) è un'organizzazione mondiale su base volontaria di donne impegnate in attività professionali e manageriali, che promuove l'avanzamento della condizione femminile, la piena realizzazione delle pari opportunità e i diritti umani. È voce universale per le donne che si esprime attraverso la presa di coscienza (awareness), il sostegno (advocacy) e l'azione (action).

Valori: Soroptimist International sostiene i Diritti Umani per tutti, la pace nel mondo e il buonvolere internazionale, il potenziale delle donne, la trasparenza e il sistema democratico delle decisioni, l'accettazione delle diversità, lo sviluppo sostenibile, il volontariato e l'amicizia.

Mission: Le Soroptimiste realizzano progetti, promuovono azioni e creano opportunità attraverso la rete globale delle Socie e la cooperazione internazionale affinché tutte le donne possano attuare il loro potenziale individuale e collettivo, realizzare le loro aspirazioni e creare nel mondo forti comunità pacifiche.

La Voce delle Donne | Soroptimist News | Rivista trimestrale di informazione del SII

Direttrice Responsabile
Simonetta Marfoglia

Direttrice Editoriale
Adriana Macchi

Segretaria di redazione
Federica De Dominicis

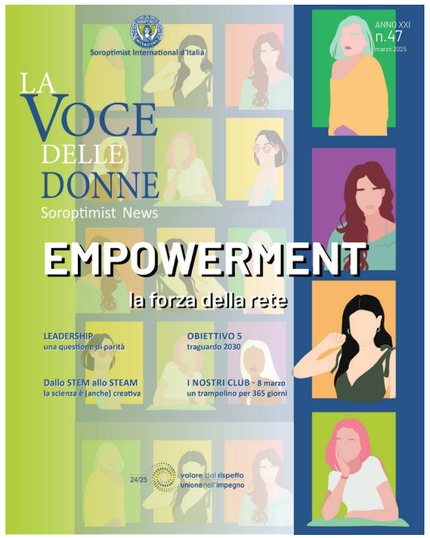
Redazione
Lidia Luberto
Roberta Martini
Luigina Pileggi

Progetto editoriale
Simonetta Marfoglia

Progetto grafico e coordinamento
Carla Sanjust

Stampa
P4Biz snc - Armeno (NO)

sep@soroptimist.it | www.soroptimist.it



Anno XXI | n. 47 | marzo 2025
Rivista trimestrale di informazione del
Soroptimist International d'Italia
via Cernuschi, 4 | 20129 Milano
Registrazione tribunale di Milano
n.18 del 18/01/2010

La rivista è sfogliabile sul sito www.soroptimist.it

La redazione si riserva, in base alle esigenze editoriali, di intervenire sui testi pervenuti.
Tutti i diritti sono riservati. É vietata la riproduzione dell'opera o di parti di essa, con qualsiasi mezzo, compresa stampa, copia fotostatica, microfilm e memorizzazione elettronica, se non espressamente autorizzata dall'editore.
L'editore è a disposizione degli aventi diritto con i quali non è stato possibile comunicare, nonché per eventuali omissioni o inesattezze nella citazione delle fonti.

Sommario

Adriana Macchi | *Presidente Nazionale SII*
Simonetta Marfoglia | *Direttrice Responsabile*

EMPOWERMENT

Empowerment al femminile:
un viaggio verso l'autonomia e la realizzazione — pag. 8
Tunia Gentili

Banca d'Italia e Soroptimist:
un sodalizio antico e sempre nuovo — pag. 11
Cristiana Rampazzi

Equal Leadership, un progetto europeo — pag. 12
Stefania Mancini

My Personal Finance: un progetto di Club — pag. 13
Fiorenza Poletto

L'iconica Amarena, idea al femminile — pag. 15
Paola Pizzaferri intervista Carlotta Fabbri

Un lavoro per non rientrare:
diritti ed empowerment per le donne ristrette — pag. 18
Paola Pizzaferri

OBIETTIVO 5

Gli uomini ai vertici non mollano
Ma noi donne unite siamo potenza — pag. 20
Simonetta Marfoglia intervista Linda Laura Sabbadini

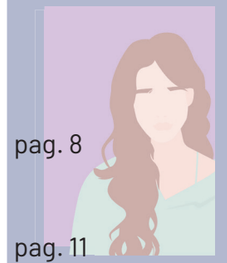
CSW 69. La partecipazione della delegazione italiana per il SIE — pag. 23
Margherita Pillan, Margherita Poles, AlicePomè

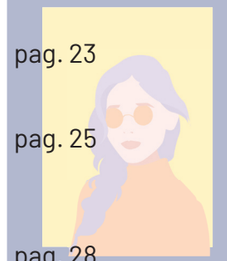
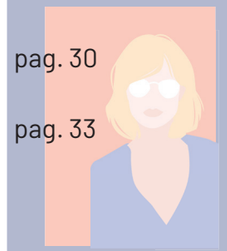
Occupazione record e balzo delle donne — pag. 25
Simonetta Marfoglia intervista Paola Mancini

Lavoro, per le donne la battuta d'arresto
avviene con la nascita del primo figlio — pag. 28
Simonetta Marfoglia

"Nè wonder woman nè rinunce tra famiglia e carriera — pag. 30
Simonetta Marfoglia intervista Antonella Sberna

L'indagine di Manageritalia - Il pane e le rose — pag. 33
Roberta Martini

Sommario

L'IMPORTANZA DELLA RETE

Soroptimist e... gli altri. Un'indagine a tutto campo pag. 35
Angela Levatino

La Rete per la Parità-APS: l'impegno per l'empowerment pag. 38
Patrizia De Michelis

Inclusione Donna – La forza della rete pag. 40
Stefania Mancini intervista Sila Mochi

Valorizzare la leadership femminile pag. 42
Laura Cavatorta

EDUCAZIONE ALLA LEADERSHIP

Il coraggio dell'anticonformismo pag. 44
Simonetta Marfoglia intervista Simona Cuomo

SDA Bocconi. Il corso, la storia, i cambiamenti... pag. 47
Bora La Paglia - Rosy Capeletti

Educazione finanziaria – Cominciamo da piccole pag. 49
Fiorenza Poletto intervista Emanuela Rinaldi

Dalle STEM alle STEAM

Dare fiducia alle bambine pag. 53
Lidia Luberto intervista Amalia Ercoli Finzi

Il gender gap? Nella scienza esiste, eccome! pag. 56
Luigina Pileggi

"Io, role model per le ragazze" pag. 58
Simonetta Marfoglia intervista Gabriella Greison

Le imprese culturali e creative:due giornate a Matera pag. 61
Patrizia Minardi

La cultura è il nostro driver di sviluppo. pag. 63
Simonetta Marfoglia intervista Flavia Barca

Concorso nazionale Alda Rossi da Rios:
una bellissima "orchestra" di talenti musicali femminili pag. 66
Irene Schiavetta

L'orchestra è la metafora di una società in equilibrio pag. 68
Simonetta Marfoglia intervista Cinzia Pennesi

8 MARZO E DINTORNI – I CLUB

Otto marzo... e dintorni - le attività dei Club pag. 71
Federica De Dominicis

Campagna SIE pag. 74
Rita Chiappa

75 parole per 75 anni pag. 75
Simonetta Marfoglia

CALL TO CALL

La consigliera di parità pag. 76
Anna Maria Gandolfi | Club Salò Alto Garda

La ricercatrice pag. 77
Susi Osti | Club Rovigo

L' imprenditrice pag. 78
Barbara Paglieri | Club Alessandria

L' esperta di cybersicurezza... pag. 79
Annalisa Vitale | Club Roma

RUBRICHE il libro, il film, il luogo

L'altalena rossa pag. 80
Federica De Dominicis

Full Time pag. 81
Paola Pizzaferri

Una azienda, un modello a misura d'uomo (e di donna) pag. 82
Lara Ponti

FERMOPOSTA

Caro amico ti scrivo... pag. 83
Simonetta Marfoglia



MA QUANDO ARRIVANO LE RAGAZZE?

Ma quando arrivano le ragazze? Ops... scusate le ragazze sono già qua, forse sono altri (nota bene, quell'altri è volutamente omnicomprensivo perché le responsabilità sono a raggiera) che non le hanno viste arrivare. O forse le hanno appena intraviste, una sbirciata veloce da far spallucce, perché erano in altre faccende affaccendati. Troppo affaccendati per badare a quelle ragazze che studiano, che si impegnano, che eccellono e che poi lavorano, si impegnano, ed eccellono e che poi fanno incontri, mettono su famiglia, pensano a dei figli (forse). E poi, ecco che il meccanismo (non per tutte magari, ma per molte sì) a un certo punto del livello si inceppa. E la narrazione di queste ragazze vitali, determinate, autonome si fa balbettante. E cominciano i primi inciampi. Gli stop & go. Quando non addirittura il tornare indietro in un parallelo tra professione, carriera e gioco dell'oca dove ci si sente sempre in credito con le caselle in cui si finisce appoggiate. Del perché succeda lo affrontiamo in questo **numero monotematico della rivista "La voce delle donne" dedicato all'empowerment femminile.** La lingua anglosassone è maestra nel racchiudere la natura intrinseca delle parole: consapevolezza di sé, delle proprie capacità, emancipazione, responsabilizzazione, presa di coscienza, legittimazione... quanti significati a seconda del contesto. E quante storie di donne danno luce all'empowerment facendosi sentire orgogliose di loro di quelle che "ce l'hanno fatta" in un raffronto che non vuole essere spirito di competizione ma di emulazione. Ed è di loro che proviamo, anche, a raccontare, che poi significa raccontare di noi, perché possiamo specchiarci in quei volti e ritrovarci in quello che dicono: obiettivi, ostacoli, speranze. E proviamo a spiegare perché a fronte di tante ragazze in "partenza" poi gli arrivi sono monchi. E questo lo dicono i numeri, che difficilmente possono essere manipolabili o equivocabili. E i numeri sono spesso impietosi. Abbiamo raggiunto vertici inimmaginabili fino a poco tempo fa, pensiamo soltanto al Parlamento Europeo, al Governo, ai Rettorati, ai gangli del sistema economico e monetario. Ma ai piedi di chi incrina il cosiddetto tetto di cristallo c'è una piramide brulicante che vuole, giustamente, emergere. Perché ne ha piena e legittima potenzialità. Buona lettura.

QUEI NUMERI AZZOPPATI...



Ogni anno, più o meno nei dintorni dell'8 marzo, è tutto un susseguirsi di numeri, statistiche e percentuali che spostano sempre più avanti l'obiettivo. D'altra parte, anche senza l'evidenza di quelle cifre, lo misuriamo e vediamo con chiarezza che di strada da fare ce n'è ancora parecchia.
I dati contenuti nel *Global Gender Gap Report 2024* che misura annualmente lo stato dell'arte e l'evoluzione della parità di genere nelle quattro dimensioni di opportunità economiche, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, partecipazione politica, e per il quale secondo le ultime stime dovremo aspettare il *2158*, non sembrano particolarmente incoraggianti.
L'Italia si posiziona all'87° posto su 146 paesi, **in peggioramento** rispetto al 2023, (era al 79° posto). Ed è soprattutto nella partecipazione economica, il tasso di partecipazione alla forza lavoro, nella quale rimane forte il divario; la presenza femminile rimane sottorappresentata, con difficile accesso a posizioni apicali, peggiora anche la partecipazione in politica delle donne, anche se migliora nell'ambito dell'istruzione con un significativo incremento nell'area Stem (che rimane però basso). Insomma tutte cose che sappiamo da anni e ci ripetiamo in continuazione.
E davvero a volte il senso di frustrazione è grande, perché nonostante un quadro legislativo abbastanza avanzato – si pensi per esempio alla ormai decennale Legge Golfo sulle "quote di genere" o della più recente introduzione della Certificazione della Parità di Genere – una sensibilità indubbiamente cresciuta, una cultura che sia pur lentamente, ma sta cambiando....beh facciamo sempre gli stessi discorsi e ci interroghiamo – anche legittimamente – se ciò che facciamo è sufficiente, va nella direzione giusta, se forse non occorrano nuovi modi per affrontare queste sfide. E certe parole sembrano girare un po' a vuoto.
I punti critici che producono questi numeri zoppi son sempre quelli. Il basso tasso di occupazione femminile attestato attorno al 53%, e benché sia ai suoi massimi storici rivela percentuali di instabilità e gap salariali molto alti, nonostante le donne abbiano mediamente titoli di studio superiori. Discriminazioni e divari, uniti all'iniquità dei carichi di cura, continuano a costituire barriere molto forti, che con le trasformazioni globali della tecnologia rischiano di diventare ancora più spesse. Finché la parità sarà considerata "un problema" e non già una risorsa, un'opportunità, condizione indispensabile per una crescita equa e sostenibile, dovremo ancora continuare a parlarne. Non solo l'8 marzo.

Tunia Gentili
Vice Presidente Nazionale Soroptimist International d'italia

EMPOWERMENT AL FEMMINILE

un viaggio verso l'autonomia e la realizzazione



Negli ultimi decenni, il concetto di empowerment al femminile ha guadagnato sempre più attenzione, diventando centrale nei temi e nelle politiche sociali ed economiche. Ma **cosa significa realmente "empowerment" e perché è così importante** per le donne oggi?

L'empowerment al femminile si riferisce al processo attraverso il quale le donne acquisiscono maggiore controllo sulla propria vita, prendendo decisioni che influenzano il loro benessere e la loro realizzazione personale. Questo concetto abbraccia vari aspetti, tra cui l'educazione, la consapevolezza, l'occupazione e la partecipazione inclusiva. **L'obiettivo è quello di creare un avanzamento culturale e concretamente attuabile** in cui le donne possano esprimere liberamente le proprie opinioni, aspirazioni e opportunità.

L'Educazione Finanziaria

L'indipendenza economica è un elemento chiave per l'empowerment. Le donne che lavorano e guadagnano un reddito hanno maggiore libertà di scelta e possono contribuire in modo significativo al benessere delle loro famiglie e comunità. Tuttavia, le donne continuano ad affrontare sfide come il divario retributivo di genere, la mancanza di opportunità di carriera, ma anche la carenza di informazioni e conoscenze di base su tali argomenti, sino ad essere vittime stesse di violenza economica.



Soroptimist ha intercettato e fatto proprio tale tema in tutte le sue implicazioni declinate e destinate alle donne e per le donne: in questo biennio i Club stanno realizzando **numerosissime iniziative con i nostri partner storici** quali Banca d'Italia – con il **Protocollo BI-Soroptimist "Le Donne contano"** – nel ruolo di formatrici per veicolare le azioni nei territori di appartenenza, hanno ideato progettualità autonome in Rete mettendo a disposizione le proprie professionalità e intercettando i bisogni dei target di riferimento.

A questo, nel 2024 Soroptimist International d'Italia ha aggiunto una **convenzione con GTF Global Thinking Foundation ETS,** in cui particolare attenzione è riservata al **contrasto all'isolamento economico** (che viene trattato promuovendo le tematiche dell'alfabetizzazione finanziaria), alla prevenzione contro la violenza economica e alla "cittadinanza economica", al fine di sviluppare conoscenza e consapevolezza del ruolo economico e produttivo delle donne, e della necessità di gestire in modo responsabile le proprie risorse per affrontare consapevolmente il proprio futuro economico. In quest'ottica, lavorando in sinergia, condividiamo e proseguiremo a promuovere il progetto **"Prima casa: una scelta di felicità"** (che attraverso una serie di incontri si pone l'obiettivo di fornire strumenti utili per mettere in condizione chi si appresta a fare una scelta così importante di effettuare una valutazione a tutela della propria serenità finanziaria), ma anche iniziative sul contrasto a fenomeni di violenza di genere, con un focus sulla violenza economica e sul sovraindebitamento; l'alfabetizzazione finanziaria quale strumento per favorire l'inclusione economica, l'uguaglianza di genere, la prevenzione e il contrasto alla violenza economica, sostenere l'alfabetizzazione digitale per colmare il divario di competenze.



Un futuro più equo di opportunità

L'empowerment al femminile non è solo una questione di giustizia sociale, ma è anche un fattore chiave per lo sviluppo sostenibile, poiché l'intera società ne beneficia. È fondamentale continuare a lavorare insieme per abbattere le barriere e creare un mondo in cui ogni donna possa realizzare il proprio potenziale. Soprattutto **partendo dalle giovani generazioni:** pensiamo alla collaborazione con l'Università degli

Studi di Milano-Bicocca che ci ha viste patrocinare eventi di approfondimento aventi ad oggetto i temi dell'educazione finanziaria, come EFFE Summer Camp, campo estivo di educazione finanziaria e imprenditorialità per ragazze adolescenti interamente gratuito proposto da UniBicocca e riconosciuto come PCTO.



E ancora, il **progetto "My personal finance"** giunto al secondo anno consecutivo, realizzato dal Club di Pordenone e rivolto a studentesse e studenti delle scuole secondarie superiori, valido come PCTO, nel quale viene proposto un percorso che affronta alcuni temi base di finanza, per la comprensione di concetti e strumenti utili ai giovani nella gestione delle proprie finanze personali.

Tra i progetti soroptimisti più longevi in assoluto, il programma in **collaborazione con l'Università Bocconi** celebra quest'anno i suoi quarant'anni in una continua evoluzione per seguire i cambiamenti della società. Il suo obiettivo è e resta quello di fornire a giovani laureate competenze e strumenti per sviluppare le proprie abilità di leadership per un futuro sempre più "al femminile".

Una **valorizzazione delle eccellenze e professionalità in campo musicale** è il motivo ispiratore del concorso "Giovani talenti femminili della musica", a cadenza biennale, che presenterà nella finale di quest'anno (XIV edizione) le giovani artiste selezionate grazie a una stretta collaborazione con le maggiori istituzioni italiane per la formazione musicale.

L'educazione e l'acquisizione di conoscenze e nuove competenze rappresentano i pilastri fondamentali dell'empowerment femminile; investire in tale direzione genera un impatto positivo assimilabile al concetto di welfare di prossimità inclusivo.

Questa visione da anni è stata fatta propria dall'Unione Italiana e grazie a una progettualità costante, con **azioni rivolte alle donne ristrette si è messo a sistema un modello di self empowerment mirato**, sviluppando i punti di forza della loro esperienza e facendo acquisire nuove competenze professionali da spendere all'interno e nella fuoriuscita dagli istituti penitenziari.

Il Progetto si affianca al rinnovo del Protocollo di Intesa tra Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e Soroptimist International d'Italia, finalizzato alla realizzazione, nell'ambito del Progetto "SI Sostiene", di percorsi di inclusione destinati alle detenute ristrette nelle sezioni e negli istituti femminili.

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

BANCA D'ITALIA E SOROPTIMIST

sodalizio antico e sempre nuovo

Sono passati **cinque anni da quando abbiamo varato insieme al Soroptimist International d'Italia il programma di finanza personale** *Le donne contano*. L'avventura è proseguita, attraversando anche la pandemia e le conseguenti oggettive difficoltà ad organizzare incontri, ma il supporto all'iniziativa non è mai venuto meno e la maggioranza dei Club è riuscita a organizzare eventi e lezioni sui territori. Tra il 2022 e il 2024 abbiamo intercettato circa 140 incontri con almeno 3.000 partecipanti, ma sappiamo che in realtà le iniziative sono state più numerose. Negli anni, anche grazie al vostro impegno, la **sensibilità e l'attenzione ai temi dell'educazione finanziaria sono cresciute a livello nazionale e internazionale.**

Tra marzo e aprile scorsi, abbiamo ripercorso i cinque moduli del Corso con le Socie volontarie che, proprio sfruttando la maggiore sensibilità sull'importanza della **cultura finanziaria di base**, potranno tornare a individuare gruppi di donne a cui rivolgersi.



In quattro incontri, con in media 30 socie, sono stati affrontati i temi della pianificazione, degli strumenti di pagamento, e ancora, le truffe, il debito e l'ABC degli investimenti. In particolare abbiamo avuto modo di proporre una metodologia, già testata, per **coinvolgere donne di tutte le età**, grazie a materiali che condivideremo complessivamente con più di 80 socie che si sono proposte con docenti.

La Banca d'Italia resta al vostro fianco sui territori, attraverso le sue Filiali. Il Settore "Programmi di educazione finanziaria per le Donne e sui Luoghi di Lavoro" (abbreviato in DLL) coordina da Roma le attività ed è in prima linea per dimostrare come non sia necessario essere in possesso di studi economici per trasferire poche e necessarie informazioni di base. Fondamentale strumento di supporto è il sito l'Economia per tutti (in corso di revisione per migliorarlo) dove si trovano video, giochi e calcolatori che andranno accompagnati dallo storytelling che vi suggeriamo o che potete attingere dal vostro vissuto. Conclusa la nostra parte formativa contiamo, come sempre, sulla vostra generosità e la vostra tenacia per scovare e coinvolgere le destinatarie finali... ma per le Soroptimiste, si sa, non esistono missions impossible!

Cristiana Rampazzi

Stefania Mancini | Club Rimini

EQUAL LEADERSHIP
un progetto europeo

Nonostante nel corso degli anni, nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea, si sia registrato un aumento della rappresentanza delle donne nelle posizioni politiche e nell'amministrazione e gestione di aziende e altri enti, **non esiste ancora l'uguaglianza di genere**, come raccomandato in uno dei tre pilastri "Leading equality Entire Society", della Direttiva UE sulla parità di genere 2020-2025.
Per questo motivo nasce il progetto europeo denominato EQUAL LEADERSHIP (https://equalleadership.eu/) con l'obiettivo di **creare nuovi strumenti affinché le donne siano rappresentate nelle posizioni decisionali** della vita politica ed economica degli Stati membri UE.
L'Università di Firenze è il partner italiano del progetto Equal Leadership e Soroptimist International Club d'Italia ha partecipato attivamente all'operatività. In particolare, il tavolo di lavoro intitolato «Elaborazione di un documento con principi-guida minimi per una *gender equity* nelle organizzazioni (*codice di condotta per la gender equity*)» ha prodotto due importanti documenti:

- Codice di Condotta per le organizzazioni economiche (MPMI e PMI) che ancora non sono in grado di sostenere la Certificazione di Parità di Genere, ma che intanto possano ispirarsi a queste Linee Guida.

- Codice di Condotta per le organizzazioni politiche (anche Pubblica Amministrazione), in modo tale che possano ispirarsi a queste Linee Guida.



Fiorenza Poletto | Club Pordenone

MY PERSONAL FINANCE
un progetto di Club

Nel febbraio di quest'anno è iniziato a Pordenone il corso di Educazione finanziaria *My Personal Finance* per il 2025, giunto alla terza edizione e **destinato alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie superiori.** Grazie alla presenza come relatori di docenti universitari, al coinvolgimento dell'Ordine dei Commercialisti e della Camera di Commercio di Pordenone, il corso, coordinato da Fiorenza Poletto che lo ha ideato e continua a promuoverlo, è un vero fiore all'occhiello per il Club Pordenone, in quanto garantisce formazione e possibilità di percorso PCTO di prima qualità.
Quest'anno il tema dei lavori dei gruppi di lavoro, coordinati dalla prof.ssa Enrica Bolognesi del Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche del Corso di Banca e Finanza dell'Università di Udine e Pordenone, riguarda i protagonisti dell'economia e della finanza.
Gli studenti e le studentesse, con l'aiuto dei tutor universitari, **realizzeranno delle video pillole di educazione finanziaria** su Franco Modigliani e la teoria del ciclo vitale; Harry Markowitz e la diversificazione finanziaria; Richard Thaler e la spinta gentile; Henry Ford ed il fordismo; Eugene Fama e l'efficienza dei mercati; Warren Buffett e l'analisi fondamentale; Robert Shiller e le anomalie dei mercati azionari.
Negli anni precedenti sono state realizzate video pillole riguardanti gli animali dell'economia e della finanza (il toro, l'orso, il cigno…) e gli acronimi finanziari (FTSE MIB, PAC, IMU, IPO, TFR…) che si possono trovare sulla pagina Instagram di Banca e Finanza del corso di Pordenone.
Il corso affronta alcuni temi base di finanza, per la comprensione di concetti e strumenti utili ai giovani nella gestione delle proprie finanze personali.
I temi sono molteplici e spaziano dalla comprensione di un sistema finanziario



EMPOWERMENT AL FEMMINILE

ai concetti fondamentali di diversificazione, tasso di interesse e inflazione; dalla comprensione di strumenti in ambito lavorativo (contratti, busta paga, dichiarazione dei redditi) ai temi dell'innovazione e della crisi d'impresa. Il percorso si struttura in sei incontri presso Palazzo Montereale Mantica a Pordenone. Il corso di Educazione Finanziaria del Club Soroptimist Pordenone è stato inaugurato nel 2023 con la denominazione «For women by women» dal gotha dell'Educazione Finanziaria in Italia con Annamaria Lusardi dell'Università di Stanford ed ex Presidente del Comitato di Educazione Finanziaria, Magda Bianco Capo Dipartimento tutela dei Clienti della Banca d'Italia, Giovanna Paladino Direttrice e Curatrice del Museo del Risparmio di Torino, Emanuela Rinaldi docente di Sociologia dell'Università Bicocca e moderato da Enrica Bolognesi, docente di Strumenti e Mercati finanziari di Banca e Finanza dell'Università di Udine. Il corso si conclude ogni anno con una premiazione dei lavori più brillanti grazie al contributo dell'Ordine dei Commercialisti di Pordenone.



L'ICONICA AMARENA, IDEA AL FEMMINILE

Intervista a Carlotta Fabbri





Carlotta Fabbri, per la prima volta il Governo ha premiato i "Maestri dell'Arte della Cucina Italiana". In un parterre di otto grandi professionisti della gastronomia, come donne eravate in due, lei e Maria Francesca Di Martino. Un bel traguardo e un segnale di attenzione verso un settore d'eccellenza del Made in Italy.

«È stata per me una vera sorpresa, nonché un onore essere premiata dalla presidente del Consiglio e dal ministro dell'Agricoltura in un contesto così prestigioso. Da due anni sono presidente del Gruppo Prodotti per Gelato di Unione Italiana Food e mi occupo di divulgazione, promozione e internazionalizzazione del Gelato Artigianale di Tradizione Italiana da molto tempo. Uno dei miei obiettivi è la formazione dei giovani negli istituti e vorrei che il gelato artigianale fosse sempre di più riconosciuto come un must have del made in Italy. Lo sapete che è l'unico alimento ad avere una Giornata Europea dedicata? Si festeggia il 24 marzo e si chiama per l'appunto Gelato Day».

Rappresenta la quinta generazione in azienda, nel 2019 ha assunto la carica di Direttore Commerciale Italia della business unit gelateria e pasticceria nel Gruppo che ha per capostipite il suo trisavolo. Soddisfazione e responsabilità in che misura?

«I miei cugini/fratelli e io abbiamo avuto l'opportunità di girare tutti i settori aziendali, dopo di me la carica l'ha assunta mio fratello Pietro e io mi sono spostata sulle vendite dirette seguendo il canale ecommerce e il nostro primo negozio in centro a Bologna. Le esperienze che facciamo aggiungono un tassello alle nostre conoscenze e di conseguenza creano opportunità per l'azienda perché siamo in grado di fare proposte e di sviluppare idee coerenti con le nostre possibilità e il nostro business. Soddisfazione, responsabilità ma soprattutto grande entusiasmo nel lavorare su tanti argomenti diversi e sempre in team con la mia famiglia».

La parità di genere è da sempre una cifra distintiva di Fabbri 1905, un'a-

zienda a forte trazione femminile, dove il numero di impiegate e impiegati è oggi quasi sovrapponibile. Un modello di riferimento, eppure nel settore privato non è ancora così scontato.

«Quando si ha una azienda di famiglia penso che non possa essere diversamente. La nostra famiglia è sempre stata interessata a trovare dei talenti, a coltivarli, farli crescere e promuoverli. Per lavorare insieme, creare valore e non solo business. Abbiamo un piano formativo e diamo opportunità ai talenti, anche grazie alla nostra attenzione all'innovazione pur mantenendo come priorità la nostra tradizione. Parlando di tradizione non si può non ricordare il fatto che parte del successo della nostra azienda è legato a un'invenzione femminile: Amarena Fabbri, portabandiera del gusto italiano nel mondo, nasce infatti dalla creatività di Rachele Fabbri».

Il concorso Lady Amarena nasce nel 2015 proprio per celebrare il centenario dell'iconica Amarena Fabbri. Ancora oggi è l'unico concorso internazionale dedicato alle barladies di tutto il mondo, per celebrarne lo stile unico e la creatività, tanto che anche Soroptimist ha fatto endorsement. Ce ne vuole parlare?

«É un concorso bellissimo, non solo per il messaggio che vuole lasciare, sottolineando che le donne sanno essere eccellenti anche in ambiti tradizionalmente presidiati da uomini - come appunto la mixology - , ma anche per il clima stupendo che si respira ogni volta che le ragazze che partecipano si confrontano, si aiutano, si sostengono e supportano l'una con l'altra, dando vita anche a nuove contaminazioni. Fabbri nasce come distilleria nel 1905 e i prodotti alcolici insieme agli sciroppi per uso professionale creano un'anima intensa, profumata e divertente. Celebrarla per noi in tanti Paesi è un modo coinvolgente anche per cercare talenti nel mondo del bere miscelato, talenti che poi portiamo con noi in giro per il mondo e con i quali ci confrontiamo per la creazione di ricette, prodotti nuovi, per fare formazione in tutte le lingue del mondo. I nostri prodotti sono esportati in oltre 120 Paesi, in tutti e 5 i continenti».





A proposito di Soroptimist, l'azienda Fabbri si impegna anche nel sociale con il progetto "Si sostiene in carcere ". Come si concretizza questa partnership nata nel 2017?

«È una collaborazione nata in famiglia, in quanto mia mamma è una componente del club bolognese. Dopo avermi sensibilizzata sul fatto che ci sono tante ragazze nelle carceri italiane che hanno voglia di rinascita abbiamo ideato questo progetto per offrire la possibilità di imparare un mestiere. Grazie al supporto della gelatiera genovese Rosa Pinasco siamo riuscite a creare un percorso virtuoso e a fare formazione sull'arte del gelato artigianale italiano. Qualche giorno dove, con l'attrezzatura e i prodotti giusti. riusciamo a presentare loro un quadro generale, oltre a nozioni teoriche e pratiche. Nella pratica si vedono i loro occhi illuminarsi quando succede la magia e si assaggia la creazione del team di lavoro. Una gran soddisfazione».

Come immagina il suo futuro professionale? E che altri obiettivi punta per Fabbri?

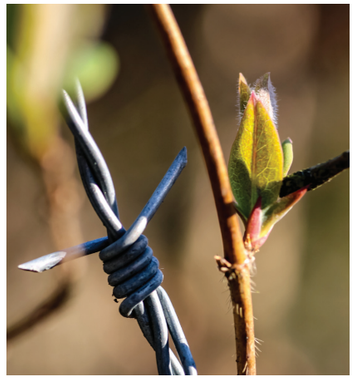
«Gli obiettivi di Fabbri sono tanti e stiamo tutti lavorando sodo per portarli a termine. Io personalmente sono molto impegnata, come dicevo, a rendere ancora più grande il Gelato Artigianale Italiano nel mondo, perché sia noto a tutti, anche dove conoscono solo "l'american ice cream"».

INTERVISTA

UN LAVORO PER NON RIENTRARE

diritti ed empowerment per le donne ristrette

Il Progetto Nazionale SI SOSTIENE IN CARCERE è nato nell'ottobre 2017 per "sostenere" donne fragili come le detenute in percorsi di formazione professionale all'interno delle carceri italiane con l'obiettivo di avviarle ad un lavoro dentro e poi fuori dal carcere per renderle economicamente autonome e lontane da recidive terminata la pena.
Il fulcro operativo fondamentale del progetto è stata ed è la stretta collaborazione con le Direzioni degli Istituti Penitenziari grazie al **Protocollo d'intesa sottoscritto da Soroptimist con il Dap** – il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria del Ministero Giustizia che ne definisce ruoli e finalità – che il 24 ottobre 2024 con la Presidente Nazionale Adriana Macchi è giunto al terzo rinnovo contemplando anche interventi di educazione nell'ambito della salute e del benessere psicofisico (attività fisica-sportiva e medicina di genere).
Il progetto, attraverso la formazione al lavoro, racchiude tutta la vision e i focus di Soroptimist: *Education e Women's Empowerment*, ed è in linea coi Goals 4 (Quality Education) e 5 (Gender Equality) dell'Agenda 2030 perché non solo fa valere i diritti delle donne, combattendo quelle disuguaglianze di genere che si perpetuano anche per quelle "ristrette" nelle carceri italiane, ma attraverso la scelta di "formatori" qualificati (Università, Scuole, CPIA, Cooperative sociali, Aziende private) che rilasciano un diploma finale spendibile ha permesso in questi anni a questa vera e propria **"minoranza penitenziaria"** (2.729 donne su 62.165 detenuti al 28.02.2025) pari opportunità di crescita e formazione avviandole ad un'attività lavorativa remunerata (borse lavoro ed assunzioni) già nel periodo di detenzione. Ad oggi il progetto porta in dote risultati e dati eccezionali e si classifica il 2° progetto nazionale! Grazie a **66 club in azione** che hanno organizzato e finanziato oltre 1**60 percorsi formativi in 37 istituti** con sezioni femminili, **1100 detenute sono state "diplomate"** come parrucchiere, estetiste, pasticciere, sarte, cake designer, governanti, torrefattrici, apicultrici, bibliotecarie, coltivatrici di orti e piante aromatiche ma anche in professioni più innovative come l'educatrice di cavalli, l'ausiliaria per palestre sportive, la restauratrice.



E tutto è concretamente in progress; il biennio 2024-2025 è infatti stato caratterizzato da due importanti collaborazioni siglate dall'Unione con aziende internazionali. La prima con Aspesi per realizzare 1000 pochette solidali, cucite dalle detenute delle sartorie cooperative del distretto ETHICAREI (Carcere Bollate e Carcere Pozzuoli) che non solo hanno sostenuto con 22000 euro le borse lavoro di queste ristrette ma sono state veicolo del progetto Donne & Sport. La seconda con Fabbri 1905, azienda leader per la produzione alimentare nel mondo della gelateria e già nostra partner nel 2017, che con la sua Scuola Fabbri Master Class ha promosso 14 corsi in diversi Istituti penitenziari, 6 nel 2024 con 52 neo-gelataie ed ora nel 2025 altri 8 corsi che porteranno 80 detenute al diploma. Tantissime poi le iniziative di education ed empowerment anche su tematiche culturali e artistiche (cineforum, lettura, scrittura, pittura, fotografia, musica, corsi di coro) e in crescita i percorsi di sostegno alle attività motorie/sportive con l'attrezzatura di spazi e palestre e i percorsi di medicina di genere e di prevenzione (nutrizione, ginecologia, cardiologia, osteoporosi) per "sostenere" il diritto alla salute attraverso conoscenza e consapevolezza.

> 90 sono le detenute che, dopo aver seguito i corsi, hanno fruito di un lavoro retribuito dentro o fuori dal carcere.







SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

GLI UOMINI AI VERTICI NON MOLLANO

Intervista a Linda Laura Sabbadini





Linda Laura Sabbadini, l'ultimo Global Gender Gap Index, il rapporto globale sul divario di genere 2024, rimarca che ci vorranno 134 anni per la piena parità. Una marcia che non finisce mai.

«**Siamo ancora in marcia perché siamo sole a farla.** Potremmo essere molto più avanti. Esiste un ritardo culturale della politica che non ha mai messo al centro le donne con i loro bisogni. L'Italia non ha mai delineato una strategia adeguata per mettere le donne in condizione di realizzarsi e di liberarle dall'eccessivo carico di lavoro familiare. La legge sui nidi pubblici è del 1971 e ancora siamo al 15% di bimbi. I congedi parentali sono stati varati nel 2000, ma sono retribuiti poco. I congedi di paternità sono solo di 10 giorni. Nel 2000 era stata varata la riforma dell'assistenza, ma non è stata mai applicata. Promesse non mantenute. Tante parole pochi fatti».

Politica, economia, istruzione: qual è il settore dove è maggiore il gap da colmare?

«Partiamo dal lavoro siamo ultimi tra tutti i Paesi europei. Il nostro tasso di occupazione femminile è del 52,5%. Ci hanno superato tutti, anche Malta, la Grecia, tradizionali fanalini di coda. Gli ultimi 15 anni sono stati critici. Si sono sovrapposte tre crisi. Quella del 2008-2009, del 2013, e il 2020 con la pandemia. Quest'ultima avendo colpito di più i servizi, ha colpito di più le donne. In più abbiamo vissuto due anni di inflazione. **Con quasi metà delle donne che non lavorano, come facciamo a rilanciare l'empowerment delle donne?** Abbiamo metà delle donne del Paese non indipendenti economicamente e quindi più esposte al rischio di povertà e di violenza domestica. Siamo tra i paesi con il maggior numero di famiglie monoreddito maschili, arriviamo a un quarto delle famiglie e con il più basso numero di famiglie in cui lui e lei guadagnano in modo simile. Se ambedue lavorano è prevalente la situazione in cui lui guadagna di più di lei. Si tratta di **una divisione dei ruoli asimmetrica difficile da rimuovere senza una strategia politica chiara** che agisca sul fronte degli stereotipi di genere e sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e la condivisione delle responsabilità familiari. Dobbiamo fare come l'Islanda? Le donne si sono organizzate in un loro partito. Gli altri partiti hanno avuto paura e hanno cominciato ad assumere obiettivi importanti per le donne. Conquistato quello che serviva si sono sciolte. E ora sono il Paese col più basso gender gap».

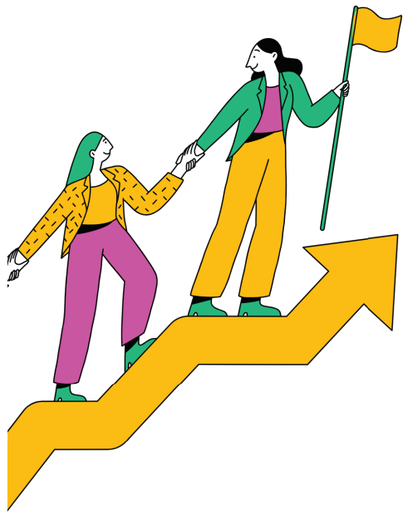
Che Italia fotografiamo oggi in un'ottica di genere?

«Un'Italia dove **le donne sono molto cresciute, hanno investito in formazione, in cultura. Si laureano più degli uomini, ma meno delle coetanee europee.** Vogliono mettersi in gioco su tutti i piani ma sono ostacolate. Eliminare questi ostacoli fino ad oggi non è stata priorità del governo. La child penalty non è stata affrontata adeguatamente. Il 20% delle donne lascia il lavoro alla nascita dei figli. Si prende il part time per far quadrare tutto. Tra le madri si arriva al 40% di part time. Ma ciò poi lascia il segno, un segno indelebile, le donne non recuperano più in termini salariali né di progressi di carriera. Vi pare possibile? Bisogna ridistribuire il carico di lavoro di cura nella coppia e nella società tramite i servizi».

Quando una donna raggiunge un vertice importante si tira sempre in ballo il tetto di cristallo.

«Perché c'è. Nella Sanità le lavoratrici sono il 75%, tra i primari non arrivano al 25%, tra i sindaci il 15%, tra i presidenti di Regione il 10%. All'Università tra gli ordinari neanche al 30%. Non parliamo delle rettrici, siamo al 18%, solo 17. Le imprese a conduzione femminile sono il 28,8 %. Chi ha i posti di potere, cioè gli uomini, non li molla».

Famiglia (leggasi maternità) o carriera? Con che strumenti si percorre la terza via: carriera e famiglia?



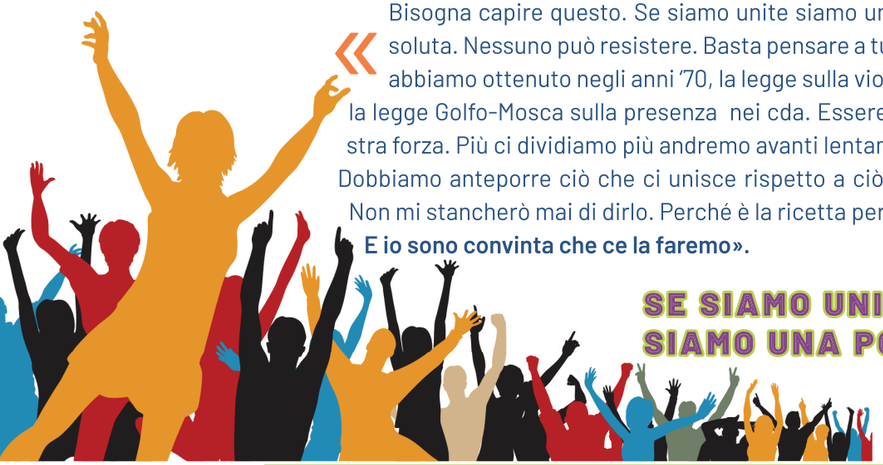
«Per ora con gli strumenti della caparbietà e volontà femminile, perché nessun altro se ne cura. Tanto **c'è il lavoro non retribuito delle donne a risolvere i problemi.** È molto amaro ma è la realtà. Per le donne è tutto in salita. Ma non dobbiamo mollare. Il Paese non crescerà se non si mette in testa che bisogna puntare sulle donne. La nostra forza è lì. Facciamo sentire la nostra voce forte e chiara».

Il campo dell'AI è ancora appannaggio maschile o stiamo lavorando sottotraccia?

«Le donne potranno avere un ruolo eccezionale se capiamo che dobbiamo combattere gli stereotipi di genere che allontanano le donne dalle tecnologie e dalle materie scientifiche fin da piccole. Gli stereotipi si trasmettono spesso inconsapevolmente. Dobbiamo cambiare i libri di testo, dove non si studiano le donne della storia. Dobbiamo formare insegnanti, informatici, giornalisti, ingegneri che possono trasmettere stereotipi che condizionano le donne inconsapevolmente nell'insegnamento e anche negli algoritmi. **Far crescere la consapevolezza è la chiave, tramite la formazione.** Ma non si fa. Dobbiamo chiederlo e pretendere, perchè aiuta a liberare uomini e donne dagli stereotipi».

Lei insiste sul concetto di "sorellanza", insito nello stesso nome Soroptimist: chi o cosa dobbiamo scrollarci perché si prenda coscienza dell'importanza della solidarietà?

«Bisogna capire questo. Se siamo unite siamo una potenza assoluta. Nessuno può resistere. Basta pensare a tutto quello che abbiamo ottenuto negli anni '70, la legge sulla violenza nel 1996, la legge Golfo-Mosca sulla presenza nei cda. Essere unite è la nostra forza. Più ci dividiamo più andremo avanti lentamente.
Dobbiamo anteporre ciò che ci unisce rispetto a ciò che ci divide.
Non mi stancherò mai di dirlo. Perché è la ricetta per vincere.
E io sono convinta che ce la faremo».



SE SIAMO UNITE
SIAMO UNA POTENZA ASSOLUTA

INTERVISTA

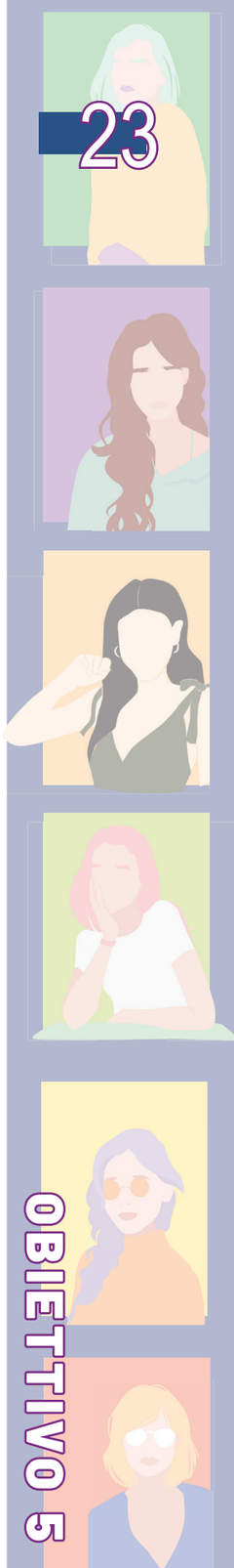
Pioniera della statistica

Linda Laura Sabbadini è stata una pioniera delle statistiche per gli studi di genere, ha guidato il processo di rinnovamento totale delle statistiche ufficiali dando visibilità agli invisibili, direttrice dell'istat per 25 anni, componente di gruppi di alto livello o centri di eccellenza internazionali. Dal 2006 è Commendatore e dal 2021 Grande Ufficiale Ordine al merito della Repubblica Italiana. Ha ricevuto numerosi riconoscimenti tra cui il Premio Minerva. È una delle 100 eccellenze italiane.

CSW 69

La partecipazione della delegazione italiana per il SIE

Tre delegate italiane sono state selezionate nel gruppo di rappresentanti al CSW69 all'interno della delegazione di Soroptimist International d'Europa. Margherita Pillan, Margherita Poles e Alice Paola Pomè hanno potuto rappresentare non solo la Federazione, ma anche l'Unione Italiana attraverso la partecipazione agli eventi organizzati dalla Rappresentanza Permanente italiana all'ONU e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
L'incontro di quest'anno è stato dedicato alla revisione periodica del documento di Pechino e alla pianificazione degli obiettivi per i prossimi cinque anni.
Abbiamo partecipato in prima persona agli eventi principali e ai tavoli su tematiche quali la condizione delle donne e delle giovani nei luoghi di conflitto, le iniziative per la pace, il contrasto alla violenza di genere, il rapporto delle donne con le tecnologie, le opportunità e le sfide associate all'intelligenza artificiale, gli impatti del cambiamento climatico sulla vita delle donne.
Tra i diversi incontri, segnaliamo il grande successo dell'evento ***"Artificial Intelligence: A transformative force for all women & girls"*** *organizzato da* ***Soroptimist International*** in collaborazione con ITU – International Telecommunication Union (l'agenzia ONU per le tecnologie digitali), EcoSoc - Economic and Social Council, e il Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione.
Gli obiettivi che le associazioni hanno indicato come prioritari per il prossimo quinquennio riguardano l'accesso alla giustizia per tutte le donne e le giovani; l'accelerazione degli sforzi per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile; gli interventi umanitari a sostegno di tutte le donne e giovani in condizioni di emergenza e la trasformazione dei sistemi di cura e sostegno. Le associazioni, inoltre, hanno chiesto alla Commissione di **impegnarsi per le pari opportunità delle donne anziane** e di indicare questo come uno dei temi prioritari per i lavori del prossimo anno.
Oltre agli incontri presso la sede ONU, le Delegate italiane hanno partecipato e organizzato eventi paralleli nell'ambito dell'NGO CSW, il forum di collaborazione delle associazioni no-profit. L'evento *"Soroptimist 'on the road' to bridging the gaps of Beijing +30"* ha visto le Federazioni del Soroptimist rendicontare dei diversi progetti realizzati durante l'anno.



OBIETTIVO 5

Alice Paola Pomé, Young Representative in the SI Impact Committee for Soroptimist International of Europe e Member of the Steering Committee del Soroptimist International Youth Forum, ha riportato l'idea di cooperazione internazionale delle giovani Soroptimiste del mondo, raccontando l'esperienza del Women7 (W7) 2024 – Italia.
La partecipazione di Soroptimist International al CSW69, insieme alle organizzazioni alleate, rappresenta uno sforzo congiunto per assicurare che gli impegni della Dichiarazione di Pechino non siano solo ricordati, ma anche attivamente perseguiti. Mentre il mondo riflette sugli ultimi trent'anni, Soroptimist International rimane impegnata a portare avanti questa agenda, sostenendo un futuro in cui tutte le donne e ragazze possano prosperare.



Margherita Pillan, Alice Paola Pomè e Margherita Poles

La Sessantanovesima Commissione sullo Stato delle Donne

La Sessantanovesima Sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla Condizione delle Donne (CSW69) si è tenuta a New York dal 10 al 25 marzo scorso e ha rappresentato un'opportunità cruciale per **riflettere sui progressi compiuti in materia di parità di genere rispetto alla Dichiarazione di Pechino e alla sua Piattaforma d'Azione, adottata nel 1995.** Quest'anno, in occasione del trentennale di Pechino, è stata adottata una Dichiarazione politica già nella prima giornata dei lavori, mentre non sono state negoziate le conclusioni concordate (Agreed Conclusions), che solitamente costituiscono l'output politico della sessione e vengono approvate alla fine dei lavori. Quindi, concentrandosi sulla revisione e valutazione dell'impatto e dei risultati di tale Dichiarazione, il CSW69 ha definito le principali linee di azione che gli Stati Membri dovranno adottare.

Il Soroptimist International ha da sempre una presenza attiva al CSW attraverso la presentazione di una dichiarazione scritta che quest'anno ha voluto sottolineare l'urgente necessità di un rinnovato impegno per raggiungere l'uguaglianza di genere. Inoltre, per perseguire tale obiettivo, Soroptimist International e le Federazioni hanno partecipato con una nutrita Delegazione che si è attivata nei vari tavoli di lavoro e ha organizzato eventi su tematiche di attualità.

OBIETTIVO 5

OCCUPAZIONE RECORD E BALZO DELLE DONNE

Intervista a Paola Mancini





Senatrice Paola Mancini, lei professionalmente è consulente del lavoro e in Parlamento è componente della 10ª Commissione Affari sociali, Sanità, Lavoro. Cominciamo con una buona notizia: in Italia un'occupazione record.

«Sì, un'ottima notizia: i dati Istat confermano che a gennaio 2025 il numero degli occupati è salito a 24.222.000. Il tasso di occupazione cresce così al 62,8%, il livello più alto in assoluto. La disoccupazione scende al 6,3%, minimo storico, e si riduce l'area del precariato con più contratti a tempo indeterminato. Risultati frutto delle politiche di governo, la strada imboccata è giusta, anche se non dimentichiamo che **in termini di occupazione, soprattutto femminile, registriamo un significativo gap negativo rispetto alle media dei Paesi europei**».

I numeri riguardano anche il lavoro femminile?

«Nel 2024 i dati registrano una crescita del lavoro femminile, soprattutto nella fascia over 55: le donne hanno determinato il 55% del saldo occupazionale. Il tasso di crescita delle lavoratrici, pari al +2,3%, è stato superiore a quello degli uomini, al +1,4%. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro riporta nel suo dossier che la crescita occupazionale delle donne è accompagnata da un miglioramento della condizione professionale. Tra il 2019 e il 2024 è aumentato il numero di quadri, dirigenti e imprenditrici (+31%), ma anche di occupate nelle professioni intellettuali (+6,5%) e tecniche (+6,8%). Su 385mila nuove occupate, 284mila svolgono una professione a elevata qualificazione. Ma anche qui c'è un ritardo da colmare: nel 2023 il tasso di occupazione femminile si è attestato al 52,5% contro il 70,4% degli uomini. Ciò significa che in Italia il divario occupazionale di genere è pari al 17,9%. Così come significativo è il gender pay gap: il differenziale negativo per le donne come stipendio e trattamento pensionistico, raggiunge o supera il 20%».

È possibile dare il valore che merita al lavoro delle donne?

«È necessario. **Si ha sempre più bisogno delle competenze e delle soft skills delle donne**. E qui c'è un aspetto paradossale. Oggi le donne sono mediamente più istruite degli uomini: nel 2022 le laureate sono

INTERVISTA

state il 59,4%. Non solo: terminano gli studi universitari il 60,2% delle donne contro il 55,7% dei maschi, le ragazze hanno un voto medio di laurea migliore, 104 rispetto al 102 degli uomini. Per Eurostat il fenomeno dell'abbandono scolastico investe più i ragazzi, arrivando nel 2021 ad un tasso del 14,8% contro il 10,5% delle ragazze. Il paradosso è che il divario di genere riemerge nella scelta delle aree disciplinari: più laureate in discipline umanistiche, parità in economia, agraria, veterinaria ed architettura, ma la situazione si ribalta a favore dei maschi nelle discipline informatiche e ingegneristiche e nei **percorsi Stem, dove le donne restano minoritarie**. Un divario che ha un **impatto molto forte nella fase successiva, la carriera lavorativa».**

Non essere costrette a scegliere tra lavoro e famiglia, quando sarà possibile?

« È una delle nostre priorità perché, tra tutte le disparità sul lavoro sfavorevoli alle donne, la maternità è quella decisiva nel produrre ricadute permanenti in termini di percorsi professionali, di carriera e di reddito. Gli ostacoli sono molteplici: dagli aspetti culturali, all'insufficienza della rete dei servizi sociali, senza dimenticare i modelli organizzativi nei luoghi di lavoro. Pesa l'insufficienza dei servizi: servono strutture per sostenere la famiglia nella cura di figli e di familiari non autosufficienti. Sono sempre le donne a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura: nel 2023, le giornate di congedo parentale delle donne sono state 14,4 milioni, contro appena 2,1 milioni degli uomini. Un altro esempio è lo squilibrio nell'utilizzo del part time. Spesso, infine, sono i modelli organizzativi a comportare condizioni più sfavorevoli: ad esempio, la rigidità nella distribuzione degli orari e del lavoro».



La Senatrice Paola Mancini relatrice al Convegno " Donne: etichette di genere" organizzato dal SII Club Castiglione delle Stiviere



Alla maternità si collega poi l'inverno demografico.

« Una trappola da cui bisogna uscire in fretta: il continuo decremento delle nascite unito all'invecchiamento della popolazione ed al saldo migratorio negativo stanno già generando conseguenze pesantissime per i nostri equilibri sociali ed economici, in termini di Pil e anche di assistenza e previdenza. L'Italia rischia di scendere sotto i 50 milioni. Ecco perché **il sostegno alle famiglie è fondamentale,** anche se le resistenze alla natalità non sono solo di natura economica: la denatalità si registra soprattutto nei Paesi più ricchi».

Concludendo, pari opportunità professionali e politiche: in una scala da 1 a 10, che voto darebbe?

« Per approccio professionale stento a dare dei voti, mi pare limitativo. C'è un limite culturale da superare: pensare che la parità di genere sia un diritto da riconoscere per concessione di qualcuno o per frutto di provvedimenti normativi. Ci sono ostacoli da rimuovere, questo sì, ma partendo dal presupposto che l**e donne sono in grado di esercitare qualsiasi ruolo al pari dei maschi, alcuni forse pure meglio**. Questo il livello del tetto di cristallo ancora da abbattere, un pregiudizio anacronistico, ingiustificato e senza fondamento, trasversale e pericoloso per la società stessa prima che per le donne. Così intesa, la parità di genere va ben oltre la rivendicazione astratta di quote, perché rappresenta invece una grande opportunità per tutti in ogni settore, e deve essere fondata sul merito».

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

INTERVISTA

LAVORO PER LE DONNE

la battuta d'arresto avviene con la nascita del primo figlio

Carriera e famiglia. Carriera o famiglia. La congiunzione fa la differenza. Una differenza che per le donne diventa sostanziale, il bivio a cui non si vorrebbe mai giungere perché significa una scelta per la vita. E anche se il percorso per arrivare a bypassare quel bivio è stato ormai da tempo intrapreso, e va benissimo prendere come bussola i modelli apicali femminili che ce "l'hanno fatta", poi è la base, la pancia stratificata della piramide, a fare la differenza a livello di statistica e di realtà quotidiana con cui dover fare i conti. Una base rimarcata dalle percentuali e dagli studi di settore che evidenziano come l'Italia sia ancora «un Paese giovane dal punto di vista dei diritti delle donne in tanti ambiti e nei tre settori principali della società: nell'istruzione, nel lavoro e nella comunità». Lo spiega Roberto Ghiselli, attuale presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, illustrando i dati contenuti nel Rendiconto di Genere 2024 dell'Inps. Il report ha aperto il seminario su "Il lavoro delle donne tra diritti negati e limiti di carriera" nella sede della Federazione nazionale stampa italiana (Fnsi) organizzato da Associazione Stampa Romana e dalla Cpo di Stampa Romana.

«A un anno dalla laurea - spiega Ghiselli - nella media, i ragazzi che si laureano hanno una maggiore opportunità di trovare lavoro rispetto alle ragazze. Ma la vera cesura, rispetto all'accesso e alla permanenza nel mondo del lavoro e sul reddito, avviene dopo: con la nascita del primo figlio. **Per la donna, che diventa mamma, c'è una battuta d'arresto che non recupererà mai completamente, mentre per gli uomini la situazione reddituale migliora.** Consideriamo che l'età media delle donne al primo parto oggi è di 31,7 anni». Per il presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, il divario «deve essere affrontato in tutte le dimensioni: istruzione, mercato del lavoro, famiglia e comunità perché le donne devono affrontare più ostacoli rispetto agli uomini». Ad esempio, «il tasso di occupazione delle donne dai 15 ai 64 anni è del 52,5%, mentre quello degli uomini è del 70,4%. Il tasso di inattività riguarda il 42,3% delle donne, mentre quello di disoccupazione è dell'8,8%». Guardando poi al tipo di lavoro, «i contratti a tempo indeterminato riguardano solo il 36,9% delle donne, quelli a termine il 43,8%. **I contratti part time sono scelti soprattutto dalle donne e, infine, nell'ambito del lavoro autonomo la componente femminile è molto bassa».** Pure sul versante dei salari «le donne guadagnano meno degli uomini e il gap salariale va dal 15 al 40% anche a parità di condizioni di lavoro», aggiunge il presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps. Sul cosa fare Ghiselli aggiunge: «Le azioni di sistema diventano importantissime- afferma- perché bonus e sgravi servono a poco, dato che la loro traiettoria temporale è limitata. **Conta agire sugli elementi strutturali:** i modelli di organizzazione del lavoro flessibile, i servizi per l'infanzia, il sistema dei congedi parentali, soprattutto quelli di paternità, e la dimensione educativa». Purtroppo, però, i dati non sono confortanti: «Sui servizi per la prima infanzia passiamo nel 2013 dal 22,5% di presenza di servizi nido in Italia al 30% nel 2022. Ma la situazione nelle singole regioni è molto varia perché al Sud, ad esempio, in Campania questi servizi si attestano al 13%». O ancora, guardando ai congedi parentali, «nel 2023 le donne hanno chiesto 236.958 ore, mentre gli uomini 96.413 ore». La situazione delle donne non migliora nemmeno se guardiamo alle pensioni. «Le lavoratrici non arrivano alla pensione di anzianità, quella che si matura con 42 anni di lavoro, ma raggiungono soprattutto la pensione di vecchiaia». Infine, sul reddito di libertà per le donne vittime di violenza, Ghiselli conclude: «È stato finanziato nel biennio 2021-2022, non è stato più finanziato nel 2023, ed è stato rifinanziato nel 2024, ma mancano ancora i decreti attuativi che sbloccano i fondi».



Carriera e Famiglia.
Carriera o Famiglia.
La *congiunzione* fa la differenza...

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

NÉ WONDER WOMAN NÉ RINUNCE

Intervista a Antonella Sberna





Antonella Sberna, come vicepresidente del Parlamento Europeo per il gruppo dei Conservatori e Riformisti, lei interagisce da un osservatorio privilegiato. Stiamo finalmente appianando il gender gap in politica e nelle istituzioni o, viceversa, quali sono le lacune che devono ancora essere colmate?

«Il Parlamento Europeo è impegnato da tempo a promuovere la rappresentanza delle donne nelle istituzioni. È una mission. Molto è stato fatto e le faccio un esempio pratico che rende bene che i livelli di vertice sono stati raggiunti: pensiamo soltanto che al momento la presidente del Parlamento Europeo, della Commissione e della Bce sono donne, mi riferisco a Roberta Metsola, Ursula von der Leyen e Christine Lagarde. Tre donne e tre ruoli apicali. Ma di contro, e riporto un altro esempio pratico per fare i dovuti paragoni e considerazioni, la percentuale delle donne eurodeputate alle ultime elezioni europee del giugno 2024 è stata del 38,5%, in leggero calo rispetto alla precedente legislatura. Questo significa una cosa sola: che **c'è ancora molto lavoro da fare.** Sono passati cento anni da quando le donne hanno conquistato il diritto di voto o sono state elette per la prima volta in Parlamento in alcuni Stati membri dell'UE, eppure il tetto di cristallo non è ancora stato infranto».

Nel rapporto Italia/Europa e Italia/Paesi UE in tema di empowerment femminile si sta procedendo appaiati oppure ci sono ancora dislivelli da appianare? Vede della differenze?

«Ritengo che le politiche nazionali ed europee vadano di pari passo. È importante per l'Unione Europea guardare alle migliori pratiche degli Stati membri e, viceversa, considerare gli standard europei come un orizzonte. Permangono certamente alcune differenze rispetto ad altri Paesi dell'Unione Europea, soprattutto in termini di parità salariale e conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Scendendo nel dettaglio e andando sul pratico in Italia il divario retributivo di genere resta ancora significativamente inferiore rispetto alla media europea. Questo dunque posiziona **l'Italia tra i Paesi con le minori disparità salariali di genere in Europa.** Il governo sta affrontando queste sfide portando avanti delle strategie concrete, come il potenziamento del welfare, il sostegno all'imprenditoria femminile e introducendo misure per ridurre il divario di genere».

Lei è componente del Gruppo di Alto Livello sull'Uguaglianza di Genere e la Diversità ed è responsabile della Gender Equality Week, avete già intrapreso iniziative? Che obiettivi si prefigge di portare avanti?

«Sì, abbiamo già intrapreso e stiamo portando avanti iniziative. Già a dicembre scorso abbiamo promosso con successo la Gender Equality Week, nonostante la legislatura fosse iniziata da pochi mesi. Ora siamo già al lavoro per l'edizione di quest'anno, con incontri, analisi e riflessioni per fare il punto sulla condizione delle donne in Europa. L'obiettivo è coinvolgere un numero sempre maggiore di protagonisti del dibattito e di stake holder di riferimento, consentire a istituzioni e settori produttivi di conoscere e adottare le buone prassi esistenti, affinché la parità non sia solo un concetto astratto, ma venga perseguita concretamente da tutti. Mi auguro che nell'occasione anche Soroptimist come associazione rappresentativa possa partecipare a questa manifestazione e portare il proprio contributo qualificato ed esperto».

Tra i suoi programmi c'è il Family Deal. Finché non si riusciranno a incastrare le esigenze professionali e familiari noi donne saremo sempre costrette a competere come wonder woman o a rinunciare a qualcosa. C'è una terza via?

«Il Family Deal è una proposta pensata proprio per garantire alle donne, e alle famiglie in generale, strumenti concreti che evitino di dover scegliere tra carriera e vita privata. Quando parliamo di sfide demografiche, dobbiamo adottare un'ottica multidimensionale, che tenga conto della sostenibilità sociale, economica e lavorativa. L'obiettivo è integrare sempre più misure legislative che contemplino le ricadute economiche e sociali delle politiche di conciliazione. **La terza via esiste: è fatta di politiche di welfare avanzate**, come il rafforzamento dei congedi parentali per entrambi i genitori, il potenziamento dei servizi per l'infanzia e il sostegno al lavoro flessibile».

A proposito, lei che è mamma di tre splendide bimbe come riesce a conciliare impegno, politica, ruoli, affetti, qual è il segreto se ne ha uno da poter condividere?

«Sono proprio loro, le mie figlie, la forza che mi spinge a procedere e ad andare avanti. Conciliare tutto in effetti è una grande sfida per tutte le donne che lavorano, ma con una buona organizzazione, i servizi giusti,

un po' di aiuto familiare (che non manca mai) e, soprattutto, tanto amore, si può riuscire. Ne approfitto perché voglio lanciare un messaggio positivo proprio attraverso la mia testimonianza: volere è potere. Credetemi. Le donne, noi donne, non senza sacrifici, certamente, ma con tanta determinazione e buona volontà, possono farcela. Possiamo farcela. Racconto la mia storia perché spero, nel mio piccolo, di essere un esempio che ci aiuti a guardare al futuro con realismo ma anche con speranza. Ne abbiamo bisogno».



L'INDAGINE DI MANAGERITALIA

Donne dirigenti, numeri in crescita ma la strada è ancora lunga

Il pane e le rose. E anche le spine.
Il numero delle donne manager in Italia è in crescita costante. Più 101% dal 2008, più 5,1 per cento nel 2023. I dati Inps sui manager privati non comprendono ancora l'ultimo anno, ma analizzando tutto il periodo è corretto pensare che la crescita in rosa sia costante. Almeno fino a questo inizio del 2025. Lo dice l'indagine elaborata da Manageritalia, con le donne che doppiano in percentuale la crescita maschile. E lo dice anche Marco Ballarè, il presidente di Manageritalia: «La crescita costante della managerialità in Italia dimostra chiaramente come la rincorsa sia in atto, ma ci sia ancora tanto da fare per dare le giuste opportunità alle donne nel mondo del lavoro e nel management aziendale. **L'inclusione femminile è nell'interesse delle imprese, del mercato e della società in cui viviamo.** Un mondo in cui anche le donne sono protagoniste è senza dubbio una realtà migliore». E queste sono le rose.
Stando ai dati Inps, le donne dirigenti del settore privato in Italia sono il 21,9% del totale: una su cinque, per dirla facile. In tutto 28.544. Nel 2020 erano il 19,1%. La crescita è più forte in Lombardia e Friuli-Venezia Giulia, ma è il Lazio, a fine conteggio, che registra la maggior percentuale di dirigenti donne: il 28,2 %, pari a 5.869 persone.
La Lombardia guida in numeri assoluti: 13.858 donne dirigenti pari al 24 per cento del totale. E Milano festeggia il record di provincia numericamente più rosa, con 10.987 donne dirigenti. La Sicilia, anche se i numeri assoluti non sono altissimi (432) vanta però il 26,9 per cento del totale di donne al comando. Chi fatica di più sulla parità di genere sono Umbria, Marche, Abruzzo e Trentino. E ci sono realtà che nel 2022 e nel 2023 hanno visto i numeri di dirigenti in calo secco, uomini e donne: Basilicata, Calabria, la stessa Sicilia che comunque innalza il vessillo rosa, Abruzzo e Molise.
Ecco le spine, con la voce di Cristina Mezzanotte, che coordina l'area DEI di Manageritalia: **«La rincorsa delle donne alla parità ai vertici e al lavoro è ancora lontana dall'obiettivo.** Ma dobbiamo cambiare il mondo del lavoro per creare un ambiente più inclusivo su tutti i fronti per favorire senso e benessere del lavoro delle persone ed anche produttività e competitività delle aziende».
Ci sono settori in cui la presenza femminile è più marcata, ed è un dato che non stupisce: la sanità e l'assistenza,

con un 52,3%, l'istruzione (34,4), le attività sportive di intrattenimento e divertimento (25,7), il terziario, con un 25,8%, simile ai servizi di alloggio e ristorazione. L'industria scende al 16,5%, ma sa di marcia verso la parità anche quel 25,3 % nelle attività professionali scientifiche e tecniche e persino il 10,5 per cento (con un numero assoluto basso, in verità, 293) nel settore delle costruzioni.

La bellezza e le speranza del futuro è nell'età delle donne dirigenti. Il 39% è under 35, il 31% under 40. Le percentuali si abbassano per le over 55 (17,4%) e over 60 (13,6%). I dati per i quadri, in cui pure c'è comunque da fare ancora parecchia strada, sono analoghi. Segno che, **nel ricambio generazionale delle aziende, le donne stanno marciando decise.** «Ridisegnare modelli di business e organizzativi più inclusivi, mettendoli anche al servizio di una vera e completa sostenibilità è senza dubbio compito dei manager – conclude Mezzanotte, trent'anni di carriera nel mondo dell'automotive –. È per questo che **servono più aziende con una vera gestione manageriale e più donne ai vertici**, perché è provato che così aumentano fatturati, utili e capacità di competere. Tante nostre azioni vanno in questo senso e continueremo ad aumentare l'impegno e il coinvolgimento di tutti per raggiungere questa trasformazione, ormai non più rimandabile».



SOROPTIMIST E ... GLI ALTRI

Un'indagine a tutto campo

Pari opportunità, uguaglianza dei diritti, cittadinanza attiva, rispetto intergenerazionale, sussidiarietà circolare: siamo consapevoli che gli obiettivi del Soroptimist Club si possono meglio conseguire con una presenza aperta nei nostri territori? E che, oggi più che mai, l'interazione con altri soggetti istituzionali, associativi, culturali è una condizione di successo? E ancora, che il confronto con gli altri assicura una migliore conoscenza della realtà e una più efficace capacità d'azione?

Per tale consapevolezza è apparso necessario esplorare le modalità di impegno dei nostri Club, diffusi in tutta Italia, in particolare nei rapporti di cooperazione con la molteplicità di Enti, Associazioni, ed altri soggetti che – a vario titolo – sono impegnati nel campo delle pari opportunità.

È stata quindi effettuata, nel corso del 2024, **un'indagine tra tutti i nostri Club per conoscere i termini concreti della loro partecipazione a Organismi che operano in Italia per promuovere le Pari Opportunità.** L'indagine è stata svolta tramite un questionario, curato dal Comitato Pari Opportunità ed è stata presentata nelle sue risultanze principali al Consiglio Nazionale delle Delegate di Pesaro.

Le oltre cento risposte ricevute offrono un quadro molto approfondito dei "lavori in corso" e documentano l'ampiezza e la varietà delle esperienze di cooperazione in atto.

I Club hanno segnalato **oltre 160 esperienze in collaborazione con i più diversi Organismi e soggetti che operano per le Pari Opportunità** nel nostro Paese: in diversi casi i Club partecipano a più ambiti di collaborazione.

Le segnalazioni ricevute indicano nel complesso la partecipazione ad Organismi istituzionali prevalentemente locali (comunali o provinciali), ma anche di livello superiore (regionale o statale, in un paio di casi a livello di Unione Europea); vi sono poi forme di partecipazione ad Organismi facenti capo ad altri Enti, Associazioni o soggetti pubblici o privati (Scuole e Università, Ordini professionali).

Gli Organismi per le Pari Opportunità cui i Club partecipano, in genere con una propria rappresentante, svolgono per la quasi totalità dei casi attività di tipo promozionale e culturale, con convegni, incontri, pubblicazioni e con l'organizzazione, il coordinamento e la realizzazione di progetti specifici, iniziative di sensibilizzazione, in particolare nelle Scuole, eventi specifici (ricorrenze,

giornate tematiche ecc.). Non mancano azioni di consulenza per donne, accoglienza ascolto e accompagnamento di vittime di violenza, supporto contro la discriminazione lavorativa, studio della realtà femminile locale.
L'indagine ha inoltre consentito di raccogliere un ampio quadro di significative iniziative specifiche che gli Organismi PO partecipati dai Club hanno realizzato nell'ultimo biennio. Il lavoro dei Club è prevalentemente espresso nella collaborazione con istituzioni pubbliche, quali Regioni, Province e soprattutto Comuni, in comitati, consulte, tavoli o gruppi di lavoro, ma non mancano – come rilevato – interazioni con altre associazioni di livello locale, regionale o nazionale, nonché (sia pure in misura limitata) con aziende e imprese e loro Associazioni di rappresentanza.
In tali Organismi il livello della partecipazione dei Club Soroptimist è caratterizzato prevalentemente da una dimensione consultiva, con la formulazione di contributi, proposte, pareri nella definizione di programmi o iniziative specifiche degli Enti e con il diretto impegno, o dei Club ovvero di loro rappresentanti, nella realizzazione di queste iniziative e progetti.
L'indagine compiuta non ha potuto cogliere il grado di "soddisfazione" circa gli esiti dell'impegno profuso, rispetto agli obiettivi della nostra Associazione; tuttavia il "catalogo" delle attività più significative messe in campo nel periodo più recente documenta – oltre che la



diffusione nel territorio nazionale del nostro lavoro – il rilievo locale del lavoro svolto e la sua oggettiva importanza.
Mentre ampio risulta il rapporto con gli Enti locali, più frammentato appare l'impegno nei confronti delle istituzioni centrali (Stato e Regioni), con spazi di collaborazione ancora limitati o rimasti allo stato potenziale, e quindi da esplorare per assicurare anche a quei livelli il contributo del Soroptimist.
Limitato, ma vario nella sua gamma di esperienze in atto, il panorama della collaborazione con soggetti diversi da quelli istituzionali. Ciò vale sia nei confronti delle associazioni aventi missioni di carattere socio-culturale vicine a quello di Soroptimist, sia del mondo "privato"; in quest'ultimo campo, sembra in crescita il rapporto con le imprese e le loro Associazioni. Abbastanza presente il rapporto con Ordini e Associazioni professionali, a livello locale.
In relazione a ciò risulta necessario valutare con attenzione le condizioni locali e le concrete possibilità di rapporto con Comuni e Province, e in particolare con le Scuole (e Università e Fondazioni) e con le Associazioni che hanno come obiettivo primario la promozione delle pari opportunità.
In questa direzione **si propone di diffondere e porre in essere una "cultura dell'accordo"**, intesa come prospettiva di azione cooperativa (ed anche, quando necessario od opportuno, formalizzata) con i tanti soggetti attivi nel territorio.

Il Comitato Pari Opportunità quindi, nella convinzione di dover sostenere e accompagnare i Club nell'ulteriore sviluppo dell'apertura dell'Associazione verso la cooperazione con tali realtà, ha predisposto una serie di strumenti a disposizione di ciascun Club (Nota sulla "Cultura dell'Accordo", schema di presentazione del Club agli Organismi/Enti, Bozza di Lettera di interesse agli Enti: tutti scaricabili dal sito nazionale). E rimane a disposizione di ogni Club locale per ulteriori supporti, indicazioni, confronti.

I dati dell'Indagine

106 Club Soroptimist hanno risposto al questionario a loro inviato dalla Commissione Pari Opportunità e 99 Club (54 del Nord, 26 del Centro, 19 del Sud) hanno segnalato di avere forme di collaborazione con altri soggetti operanti nel loro territorio.

85 Club partecipano ad Organismi attivi presso enti pubblici, di cui 57 costituiti presso i Comuni, 41 le Province, 15 le Regioni e 6 presso organi dello Stato o dell'Unione Europea.

Altre collaborazioni sono in atto con associazioni diverse operanti per le Pari Opportunità (12 Club), con Ordini e Associazioni professionali (Avvocati, Medici, Psicologi, Commercialisti: 8 Club), Organismi associativi imprenditoriali (3 Club), aziende, imprese, cooperative (5 Club), Istituti scolastici superiori e Università (7 club).

Tra le associazioni si riscontrano Associazione Italiana Donne Medico, ANFFAS, Adei Wizo, Associazione Donna chiama Donna, Consiglio Nazionale Donne Italiane, Associazione Italiana Pedagogisti, Artemisia Cero Antiviolenza e altre.

Complessivamente i Club Soroptimist sono attivi in cooperazione con 160 Organismi a vario titolo impegnati per le pari opportunità. Vari Club partecipano a più di un Organismo: 5 Club hanno segnalato di cooperare con 5 o più soggetti.

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

LA RETE PER LA PARITÀ-APS

l'impegno per l'empowerment

La Rete per la Parità è nata nel 2010 in seguito alle celebrazioni per il cinquantesimo anniversario della storica sentenza della Corte costituzionale n. 33 del 1960, che ha sancito il diritto delle donne ad accedere ai concorsi pubblici. Questa sentenza, provocata dal ricorso di Rosanna Oliva de Conciliis, ora presidente onoraria dell'Associazione, che intraprese una battaglia legale contro l'esclusione da un concorso per la carriera prefettizia solo perché donna, continua a ispirare e sostenere le nostre azioni a difesa dei diritti delle donne.

Al centro di ogni iniziativa della Rete per la Parità c'è **l'empowerment femminile, visto come strumento di sviluppo per tutto il sistema Paese nel rispetto dei principi della Costituzione repubblicana.**

Per l'Associazione la parità non è solo un diritto da difendere, ma un'opportunità per costruire una società più prospera e sostenibile, perché **il riconoscimento dei diritti e la valorizzazione delle donne sono una risorsa fondamentale,** non solo per le singole persone, ma per tutta la comunità. Questo gap di consapevolezza, unito alla resistenza al cambiamento che si riscontra ogni volta che si cerca di adeguare le normative e le pratiche alle evoluzioni sociali, è un ostacolo che continua a rallentare il percorso verso la parità.

L'Associazione opera avvalendosi del supporto delle organizzazioni associate che ne condividono le finalità. Tra queste, si annoverano sei Università e diciannove tra associazioni e reti di associazioni, tra cui Soroptimist International d'Italia.

Le tre linee guida dell'Associazione sono indirizzate verso il cambiamento.



Patrizia De Michelis
Presidente della Rete per la Parità-APS

Rete per la Parità



Mai più portatrici d'acqua: per la presenza di donne qualificate nelle assemblee elettive e nei luoghi decisionali; **Mai più donne invisibili:** per liberare le donne italiane dal burka mediatico e per assicurare il diritto all'identità di tutte e tutti attraverso l'attribuzione del cognome materno; **Mai più discriminate sul lavoro:** contro le discriminazioni nell'accesso, nelle carriere e nelle retribuzioni e contro ogni forma di violenza economica.

Emblematico è l'impegno per l'effettiva attribuzione del doppio cognome per legge, un tema che sfida le tradizioni patriarcali ancora radicate nella società italiana.

Particolare attenzione è rivolta anche al mondo dello sport, con iniziative volte a promuovere la parità di genere in un ambito tradizionalmente dominato da modelli maschili. Non meno importante è l'impegno nel campo scientifico per incoraggiare le giovani a **studiare materie STEM** e per favorire una maggiore presenza femminile in un settore ancora sbilanciato.

L'associazione è impegnata anche nella **lotta contro tutte le forme di violenza di genere e familiare** e partecipa attivamente alla formulazione di proposte legislative. È protagonista nella sensibilizzazione delle nuove generazioni, organizzando eventi nelle scuole e nelle università.

Dal 2016 è anche parte attiva dell'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile -ASviS, con un particolare impegno nel Gruppo di lavoro sulla parità di genere - Goal 5 dell'Agenda ONU 2030.

La strada verso la parità è lunga e piena di sfide, ma ogni passo compiuto ci avvicina a un futuro in cui le donne siano riconosciute come protagoniste di un cambiamento che non può più essere rinviato.

LA FORZA DELLA RETE

Intervista a Sila Mochi





Sila Mochi, matematica, eclettica votata alla sostenibilità. Fondatrice di #Inclusionedonna nel 2018, svolge ad oggi attività di consulenza direzionale volta a supportare le organizzazioni in tutte le fasi del cambiamento verso la transizione ESG.

Come è nata inclusione donna e perché?

« Inclusione Donna nasce, nel 2018, da un'idea di Carolina Gianardi e della sottoscritta perché, partecipando entrambe attivamente ai lavori di tante associazioni femminili, ravvisammo la necessità di provare a unire le forze intorno a degli obiettivi comuni in cui tutte le Associazioni potessero riconoscersi e fare squadra.

Gli obiettivi di Inclusione Donna erano e sono **l'aumento dell'occupazione e della rappresentanza femminile**, declinati in dieci istanze prioritarie, presentate a tutte le forze politiche e al governo nell'ottobre 2019. All'epoca le Associazioni aderenti erano già più di trenta.

#InclusioneDonna

Su che cosa sta lavorando adesso Inclusione Donna?

« Dopo il successo della Certificazione di Genere per le imprese Uni/PdR 125, portata a casa nel 2022, sono tre le iniziative su cui sta lavorando Inclusione Donna.

La prima è rivolta alle nuove generazioni: stiamo lavorando per far sì che nell'ambito dell'educazione civica nelle scuole possa essere ricompreso il rispetto delle persone e l'educazione in merito alle pari opportunità.

La seconda iniziativa è rivolta all'eliminazione del cosiddetto Pay Gap (è recente la Direttiva europea che in qualche maniera stimola tutti i paesi dell'Unione ad avviare, e soprattutto a portare a terra, iniziative su questo tema), ma anche a **rendere il periodo di paternità lungo e obbligatorio come quello femminile.**

La terza, forse la più complessa, è quella di redigere delle linee guida che possano aiutare le pubbliche amministrazioni, in qualità di stazioni appaltanti, a fare sia la valutazione di impatto di genere (VIG) ex ante, sulla base di KPI definiti individuati dalla collettività e in sinergia con i Ministeri dell'Economia e delle Pari Opportunità, sia il monitoraggio ex post, rappresentato oggi dal Bilancio di Genere.

LA FORZA DELLA RETE

Ad Inclusione Donna, al momento, hanno aderito 51 Ambasciatrici e Ambasciatori, ma anche 79 associazioni: alcune sono piccole community, altre sono grandi organizzazioni, ma tutte condividono l'obiettivo di **fare rete per avere più voce e per essere più ascoltate**, con entusiasmo e con determinazione. Al network partecipa anche Soroptimist International d'Italia che, insieme alle altre organizzazioni, ha permesso alle istituzioni di ascoltarci, in qualità di interlocutrici privilegiate proprio sulle tematiche legate all'empowerment femminile. Un ringraziamento davvero speciale, quindi, a questa Associazione per l'importante supporto che continua a fornire a Inclusione Donna e che ha contribuito a determinare il successo e la forza di questa grande rete.



VALORIZZARE LA LEADERSHIP FEMMINILE

ma si acceleri come 50 anni fa

Ogni anno, nei giorni che precedono l'8 marzo, l'universo femminile assurge a protagonista incontrastato di stampa, tv e social, raccontato e analizzato attraverso valanghe di dati pronti a mostrare progressi, sfide ancora non vinte e nuove prospettive su cui porre attenzione. Ma nel giro di qualche giorno, quell'energia vitale che sembra l'occasione per nuovi passi in avanti si disperde e si torna rapidamente alla "normalità".

Una "normalità" che non ci soddisfa affatto, una normalità che ogni anno segna in 150 anni il tempo necessario per raggiungere la parità di genere. Ma è una mera illusione: è un timer che riparte ogni anno uguale a sé stesso e sono almeno vent'anni che il gap temporale rimane il medesimo!

Quest'anno poi, passata l'ebbrezza dell'8 marzo, c'è un gelido vento proveniente da ovest a ricordarci una volta di più che **nessun diritto è garantito per sempre** e che ogni battaglia vinta può essere rimessa in discussione.

Bisogna quindi continuare ad alimentare nelle donne come negli uomini, soprattutto delle giovani generazioni, la consapevolezza dello stato delle cose per progredire nel nostro cammino verso uguaglianza e giustizia, permettendo così lo sviluppo dei talenti delle donne, a beneficio della società tutta.

Purtroppo, il cambiamento culturale è per sua natura un processo molto lento, se lasciato al suo procedere inerziale... Servono quindi spinte e accelerazioni, sulla falsariga di quelle che nel tardo Novecento hanno segnato vittorie epocali, grazie all'introduzione di norme "disruptive" che hanno aperto la strada ai successivi progressi del nuovo Millennio.

Fuori Quota vede nelle **iniziative legislative gli strumenti più efficaci per generare il cambio di passo** necessario a favorire una diversa organizzazione sociale in grado di migliorare le condizioni di tutti, non solo delle donne.



Un presupposto fondamentale e un elemento distintivo di Fuori Quota sono la capacità di **dialogo trasversale, scevro da connotazioni politiche, e il rapporto proattivo con le Istituzioni,** al fine di costruire spazi di condivisione su proposte normative che possano marcare un progresso su più fronti. Dall'introduzione delle quote di genere sancite dalla legge Golfo-Mosca, ai contributi offerti sulla Strategia Nazionale per la Parità di genere o quelli sull'occupazione femminile e giovanile in ambito PNRR, ci muoviamo con discrezione e determinazione per avanzare proposte concrete, sostenendo l'uguaglianza, l'equità e l'empowerment femminile come temi di fondo e focalizzandoci in particolare sulla leadership e sulla rappresentanza femminile come fattori abilitanti per accelerare il cambiamento.

La strada è lunga e in salita ma concretezza, determinazione e persistenza sono leve potenti con cui possiamo costruire il futuro che meritiamo.



*Laura Cavatorta
Vice Presidente di Fuori Quota

FQ – Fuori Quota

È un organismo no profit che riunisce donne board member di società quotate, sia consigliere indipendenti che amministratrici esecutive, e donne in posizioni apicali di imprese e di istituzioni, che si impegnano in azioni proattive per l'empowerment del talento femminile e il superamento della disparità di genere.

L'obiettivo di Fuori Quota è **valorizzare la leadership femminile**, a partire da un'equa presenza di donne negli organi sociali e nelle posizioni apicali di istituzioni e aziende, da cui agire per cambiare la cultura vigente e promuovere un modello di sviluppo sostenibile, finalizzato al benessere condiviso e al successo economico di un'azienda, che non può prescindere dal rispetto dei valori etici e dal coinvolgimento di donne con potenziale, capacità e talento per ricoprire incarichi, ruoli e responsabilità.

Fuori Quota si pone come partner di tutte le realtà che si impegnano a sostegno dei diritti delle donne ed è sostenuta da uomini opinion leader, che promuovono la sua missione nei contesti in cui operano.

L'IMPORTANZA DELLA RETE

IL CORAGGIO DELL'ANTICONFORMISMO

Intervista a Simona Cuomo





Professoressa Simona Cuomo, lei insegna leadership alla Sda Bocconi, mutuo la domanda dal titolo di un suo libro: cosa vuol dire oggi essere leader al femminile?

«Nell'attuale contesto socio-economico e politico parlare di leadership al femminile e non solo di leadership, vuol dire sottolineare l'importanza del contributo che le donne possono portare in un'organizzazione, istituzione, società attraverso la diffusione di competenze identitarie quali quelle relazionali volte a inclusione, ascolto e dialogo senza subire l'omologazione rispetto al gruppo dominante. **Essere donna e diventare leader oggi, vuol dire avere il coraggio di allontanarsi da logiche conformiste della maggioranza**, alimentando un pensiero ed uno stile di leadership divergente utile a costruire scenari futuri in cui ciascun attore organizzativo assume un ruolo possibile e necessario. Ma questa assunzione di ruolo, in accordo con la propria identità di genere, è possibile solo attraverso un percorso che parta da una ricerca interiore necessaria a risolvere conflitti personali, familiari e culturali che impediscono alle donne di riconoscere prima e rivelare poi il proprio talento ed il proprio stile di leadership».

Formate le manager del futuro. Negli anni l'approccio è cambiato?

«Il contesto sociale è in continua evoluzione; parlare di genere oggi assume connotazioni sociali differenti rispetto a 20 anni fa. Le donne studiano di più, il contesto normativo si è evoluto, c'è attenzione al tema della parità, le giovani sono più consapevoli. E' cambiato in parte il contesto. Ma **il percorso della leadership al femminile è ancora innanzitutto un percorso di dialogo con la propria identità ed il proprio sé**; un percorso di riconoscimento e apprezzamento delle proprie differenze per poi poterle esprimere, senza vergogna e con autorevolezza, nella consapevolezza del grande contributo che possono generare per l'intera collettività».

Brave, ma... Che errori continuiamo a commettere nel modello "donne in carriera"?

«La relazione con il potere e l'interiorizzazione del potere nel rispetto di sé e a servizio della collettività è un percorso di consapevole esercizio quotidiano. In generale si osserva che il potenziale del femminile essendo stigmatizzato è in parte bloccato; di fatto le identità stigmatizzate tendono ad attivarsi in un certo contesto mascherandosi e imitando i comportamenti e i copioni della cultura dominante».

Esiste nel mondo del lavoro uno stile femminile?

«Gli studi hanno cercato di approfondire il tema della relazione tra stile di leadership e genere: uomini e donne esercitano stili di leadership diversi? E se sì, in che cosa si differenziano? Gli uomini sono più *male oriented* e quindi più incisivi, direttivi, più orientati alla decisione, all'obiettivo, alla performance? Le donne sono più *female oriented* e quindi più collaborative, empatiche, sensibili, gentili, in ascolto? Una doverosa premessa è che affrontare il tema degli stili di leadership ancorandoli ad una prospettiva di genere rischia di produrre una classificazione stereotipica e un dibattito poco costruttivo: "È meglio lo stile maschile o quello femminile?". A questo interrogativo le uniche risposte possibili sono di natura conflittuale e antagonista. **Parlare di stile femminile e di stile maschile, non significa che tutti gli uomini siano in un certo modo e le donne in un altro assecondando così una prospettiva statica e rigida**. È importante per contro un ascolto più sottile e completo che porti a riconoscere il valore delle differenze e ad accor-



gersi che, se è vero che molto probabilmente ma non necessariamente le donne sono più vicine allo stile femminile e gli uomini a quello maschile, questa differenza costituisce un'opportunità per il valore che può creare nel suo complesso. In altre parole, il femminile ed il maschile potrebbero essere espressi, indipendentemente dal genere, da un leader a seconda della sua personalità, delle sue attitudini, del contesto, degli obiettivi, delle persone. Quello che sappiamo è che "la dominanza del maschile" ha impedito al femminile di essere apprezzato e integrato nella cultura dominante».

Diversità, equità e inclusione: dagli Usa i segnali preoccupano. O no?

« Le pari opportunità e i criteri ESG sono finiti nel mirino della crociata contro la fantomatica ideologia "woke", che ha l'obiettivo di garantire che i mercati dei capitali americani "rimangano l'invidia del mondo". Una crociata di natura economica per cui l'impegno per i diritti civili si sarebbe estremizzato a tal punto da censurare unilateralmente qualsiasi altro punto di vista, finendo per danneggiare la società americana, i suoi valori e la sua economia. Purtroppo, i riflessi si sono visti anche nel nostro Paese, dove molte aziende hanno fatto marcia indietro sui temi DE&I».

La società cambia molto più velocemente di quanto non si riesca a metabolizzare, che sfide ci attendono?



« I divari di genere sono ancora dominanti nelle nostre economie. Dall'istruzione alla partecipazione al mercato del lavoro, dai salari alle carriere, le disuguaglianze di genere persistono. **Nonostante i progressi compiuti, il cambiamento è stato lento e i divari di genere rimangono sostanziali.** Per il World Economic Forum, serviranno oltre 130 anni. La società cambia, ma la sfida, oserei dire è sempre la stessa. Quindi occorre avere coraggio e continuare nel percorso tracciato».

SDA BOCCONI

Il corso, la storia, i cambiamenti...

1985 - 2025: ricorrono quest'anno i quarant'anni di collaborazione fra Soroptimist International d'Italia e l'Università Bocconi, un rapporto che ha visto l'attuazione di una serie di programmi di formazione che, negli anni, si sono adeguati ai cambiamenti della società e alle nuove esigenze dei tempi.

Per il 2025 i Club Soroptimist hanno selezionato giovani laureate, tramite l'annuale bando nazionale, per un corso di tre giorni su "Futuro al Femminile: Women in Leadership". Due le edizioni proposte, che si svolgeranno presso la SDA – School of Management della Bocconi il 21-22-23 maggio e il 25-26-27 giugno.

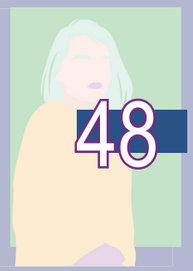


Ripercorrendo **la storia** di questa consolidata partnership, va sottolineato come, con l'edizione del 2002, venne modificata la impostazione originaria di stage di orientamento preuniversitario trasformandola in un seminario di introduzione al mondo del lavoro, e come, nell'edizione del 2006, il progetto venne ripensato completamente adeguandolo ad una società in piena trasformazione. Divenne così un Master per giovani donne laureate, approvato ufficialmente dal Ministero per le Pari opportunità e dal Ministero del Lavoro.

Un ulteriore cambiamento avvenne nel biennio 2009-2011, con una nuova attenzione ai temi del gender, diversity e inclusion, in linea con le ricerche dell'Osservatorio sul "Diversity Management" della SDA Bocconi finalizzate a dare alle giovani donne che si affacciavano al mercato del lavoro nuove e specifiche competenze utili per i loro percorsi professionali.

Successivamente (biennio 2011-2013) il corso "La Formazione al femminile - Costruisci la tua carriera" in collaborazione con la SDA fu nuovamente ripensato per fornire alle ragazze strumenti utili per la costruzione della propria carriera.

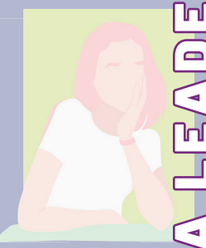
Da allora, la proposta formativa viene adattata per un percorso che, oltre ai



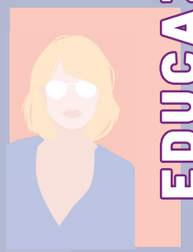




EDUCAZIONE ALLA LEADERSHIP







contenuti di assoluta eccellenza, grazie anche alla possibilità di interagire con giovani donne provenienti da contesti diversi e con competenze differenziate, costituisce un'opportunità per apprendere a gestire al meglio le relazioni interpersonali e la consapevolezza del proprio valore.

I numeri testimoniano il successo dell'iniziativa negli anni: nelle edizioni che vanno dal 2018 al 2024 sono state ben **964** le giovani partecipanti ai corsi. Alcune di esse sono entrate con entusiasmo nel mondo Soroptimist, fondando i due e-Club "Milano Net Lead" ed "EmpowerNet Milano.

Obiettivo del corso rimane quello, fondamentale, di valorizzare e favorire l'empowerment delle giovani donne, fornire competenze e strumenti per sviluppare le proprie abilità di leadership. Ma anche offrire elementi di riflessione per comprendere e interpretare l'attuale contesto socio-politico ed economico, mettendo al centro i temi dell'inclusione e un modello di leadership in cui l'etica e la responsabilità sociale siano prevalenti.



COMINCIAMO DA PICCOLE

Intervista a Emanuela Rinaldi





Emanuela Emilia Rinaldi è Professoressa Associata di Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, con un focus sulla cultura finanziaria e l'educazione economica. La sua attività di ricerca si concentra sull'educazione finanziaria, il gender gap nella financial literacy e i processi di socializzazione economica, con particolare attenzione all'impatto che la famiglia, la scuola e il contesto socio-culturale hanno sulle abitudini finanziarie di bambini, adolescenti e adulti. Oltre alla carriera accademica, è autrice di pubblicazioni divulgative e scientifiche, tra cui *La paghetta perfetta* (Il Sole 24 Ore), un libro che fornisce strumenti pratici per insegnare ai bambini e ai ragazzi a gestire il denaro in modo consapevole.

Come Responsabile Scientifico del progetto Effe Summer Camp (Educazione Finanziaria per un Futuro più Equo), Emanuela Rinaldi, insieme a Marcolina Sguotti ed Elisa Bertagnoli, guida un'iniziativa innovativa volta a potenziare le competenze finanziarie delle adolescenti attraverso un approccio pratico ed esperienziale.

Professoressa Rinaldi, nel suo percorso di studi e carriera ha unito discipline diverse come Economia, Psicologia e Sociologia. Cosa l'ha spinta a concentrarsi sulla cultura finanziaria e sul comportamento economico delle persone?

« Il mio interesse per questo tema è nato durante gli studi universitari in Relazioni Pubbliche alla IULM di Milano, alla fine degli anni Novanta. Seguivo corsi di Economia, Sociologia e Psicologia, e mi rendevo conto di come i professori come Carlo Ricciardi, Marco Villamira e Francesco Alberoni adottassero approcci molto diversi tra loro, basati su paradigmi distinti. Con Ricciardi si parlava dell'homo œconomicus: l'individuo razionale che prende decisioni con l'obiettivo di massimizzare il proprio interesse. Con Marco Villamira, il focus era sull'intelligenza emotiva e sul ruolo delle emozioni nelle decisioni umane. Infine, con Alberoni, veniva sottolineato il peso dei movimenti collettivi. Secondo lui, tra razionalità ed emo-

INTERVISTA

zioni esistono dinamiche di gruppo che possono generare trasformazioni profonde, anche in campo economico. Queste considerazioni mi hanno affascinata e spinta a cercare un modo per conciliare questi tre approcci: economico, sociologico e psicologico per comprendere meglio i fenomeni che ci circondano

Ha vissuto esperienze di studio e ricerca sia in Italia che nel Regno Unito. Quali differenze ha notato nell'approccio alla cultura finanziaria tra i vari paesi?

« Un confronto internazionale è sempre illuminante, soprattutto tra paesi con radici culturali diverse, come il Regno Unito (protestante) e l'Italia (cattolica). Le differenze nel rapporto con il denaro, ad esempio, sono enormi, soprattutto nell'educazione finanziaria. In Inghilterra, già da adolescenti si riceve una paghetta (pocket money) che va gestita in modo autonomo. Parliamo di cifre anche importanti, come 300 sterline al mese (circa 700 euro attuali), ma con cui i ragazzi devono coprire vestiti, trasporti, libri e uscite. In Italia, invece, la paghetta è vista più come un extra per il tempo libero, non come un mezzo per imparare la gestione del denaro.

Secondo lei che differenza c'è tra conoscenza e cultura finanziaria?

« La conoscenza riguarda i dati e le informazioni oggettive, la cultura è fatta di valori e scelte personali, mentre l'educazione e la socializzazione influenzano il nostro modo di pensare e di comportarci, spesso senza che ce ne rendiamo conto. Sapere che cos'è l'inflazione o come si calcola l'interesse composto è un esempio di conoscenza. Se, ad esempio, lascio 1.000 euro su un conto corrente per 5 anni con un tasso di interesse netto del 2%, posso calcolare a quanto ammonterà il capitale alla fine del periodo. Questo è un sapere tecnico, basato su dati e formule. La cultura, invece, riguarda i valori e le scelte che facciamo in base a ciò che riteniamo giusto o importante. Per esempio, una volta accumulato un certo capitale, è più saggio continuare a investire 500 euro al mese in un piano di accumulo o spenderli per fare vacanze migliori, che mi rigenerano e migliorano la mia salute? È meglio risparmiare per la pensione o dare priorità al benessere presente? ».



Questo ci dimostra anche come cultura ed educazione influenzino profondamente il nostro rapporto con il denaro e con le regole economiche. In che modo, secondo lei i bambini apprendono la finanza in famiglia a scuola, con gli amici e attraverso i media?

« In Italia, la famiglia ha un ruolo fondamentale nell'educazione finanziaria dei bambini. A differenza di altri ambiti, come la lingua o la matematica, **l'educazione finanziaria non ha testi scolastici di riferimento** né è trattata in modo approfondito nelle scuole. Questo significa che **gran parte delle conoscenze sul denaro si apprendono in casa, osservando i genitori e assorbendo i loro comportamenti.** Riguardo all'influenza degli amici e delle esperienze sociali, l'importanza del gruppo dei pari cresce con l'età, soprattutto durante l'adolescenza. È in questa fase che emergono forti differenze di genere: i ragazzi parlano di denaro e discutono anche di argomenti finanziari più complessi; le ragazze, invece, tendono a evitare questi temi. Questa disparità si sviluppa tra i 10 e i 15 anni ed è particolarmente marcata in Italia, mentre in altri paesi non si riscontra lo stesso divario. Questo suggerisce che non sia una differenza biologica, ma piuttosto culturale, legata al modo in cui bambini e bambine vengono educati al concetto di denaro e indipendenza economica. Infine, per quanto riguarda i media, in Italia, l'informazione finanziaria destinata ai più giovani è ancora poco diffusa e spesso non è pensata per essere accessibile a bambini e adolescenti».

L'educazione e la socializzazione influenzano il nostro modo di pensare e di comportarci, spesso senza che ce ne rendiamo conto, che differenze ci sono?

« La differenza tra socializzazione ed educazione è l'intenzionalità. L'educazione è un processo consapevole: scelgo di seguire un corso, leggere un libro di finanza, ascoltare un insegnante che mi spiega la diversificazione degli investimenti. La socializzazione, invece, è un processo più ampio, che può includere sia aspetti intenzionali che non intenzionali. Ad esempio, se un genitore legge il Sole 24 Ore in casa, il figlio potrebbe familiarizzare con termini come BTP o Bitcoin senza



Fiorenza Poletto e Emanuela Rinaldi

che nessuno glieli abbia spiegati direttamente. Non è educazione diretta, ma un processo di esposizione culturale. Il problema è che la socializzazione può trasmettere anche abitudini non necessariamente positive anche in ambito finanziario: se in una famiglia è sempre la madre a occuparsi della gestione domestica e il padre della finanza e degli investimenti, un figlio o una figlia potrebbero interiorizzare questo schema e riprodurlo nella propria vita adulta, senza aver mai ricevuto un'educazione specifica su come gestire il denaro».

Come Responsabile Scientifica del progetto Effe Summer Camp quale obiettivo vuole raggiungere?

« **L'obiettivo del progetto è colmare il divario di genere nell'educazione finanziaria, fornendo alle ragazze strumenti e conoscenze utili per costruire la propria indipendenza economica.** Il successo dell'iniziativa è testimoniato dagli alti livelli di soddisfazione delle partecipanti e dai miglioramenti nelle loro competenze finanziarie, misurati attraverso monitoraggi pre- e post-camp».

EFFE Summer Camp

Il Summer Camp che si svolge presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, in collaborazione di AEEE-Italia ed altri enti partner, offre una settimana gratuita di formazione intensiva con lezioni, simulazioni e incontri con esperte del settore finanziario e imprenditoriale, per offrire a sempre più ragazze l'opportunità di acquisire consapevolezza e autonomia economica

EFFE Summer Camp fa parte del progetto "Obiettivo EFFE. Empowerment Femminile per un futuro più equo", un progetto pluriennale di ricerca, formazione e divulgazione dell'Università degli studi di Milano-Bicocca che ha visto la collaborazione, sin dal 2023, anche di rappresentanti di Soroptimist International d'Italia e di altri enti

Nel 2027 il Summer Camp sarà a Pordenone, inserito, grazie al Club Soroptimist di Pordenone, nel Programma di Città della Cultura.

obiettivof@unimib.it

DARE FIDUCIA ALLE BAMBINE

Intervista a Amalia Ercoli Finzi





Un sorriso aperto, una naturale empatia che mette immediatamente a proprio agio i suoi interlocutori. Eppure, **Amalia Ercoli Finzi è una delle personalità più importanti al mondo nel campo delle scienze e tecnologie aerospaziali.** È la prima donna in Italia ad essersi laureata in ingegneria aeronautica, nel 1962, con il massimo dei voti e la lode al Politecnico di Milano, dove poi ha insegnato Meccanica orbitale. È stata Principal Investigator responsabile dello strumento SD2 sulla sonda spaziale Rosetta ed è consulente scientifica della NASA, dell'ASI e dell'ESA. A lei è stato intitolato persino un asteroide.

Oltre 60 anni di carriera nell'aerospazio: cosa è cambiato?

« È cambiato moltissimo: quando ho cominciato eravamo agli albori delle attività spaziali. **Era un mondo diverso ma pieno di speranze, con una visione del futuro ricca di promesse.** All'inizio, in questo campo, operavano solo le grandi agenzie spaziali, poi sono arrivati i privati a complicare le cose. Lo spazio non dovrebbe essere proprietà di nessuno, va adoperato ma mai sfruttato e meno che mai gestito da chi potrebbe usarlo a vantaggio proprio, invece che della collettività».

E cosa è cambiato per le donne?

« Di conquiste ce ne sono state, eccome. Ne sono la testimone diretta: ho visto riconoscere il diritto di voto alle donne che non avevano potuto esercitarlo neppure se laureate, al contrario degli uomini che votavano anche se analfabeti. E **ricordo ancora quando non potevamo avere un conto corrente senza il permesso del consorte.** È capitato anche a me: insegnavo, guadagnavo, ma aprii il mio primo conto solo dopo la firma di mio marito. Insomma, tanti passi avanti sono stati fatti, ma ancora non ci siamo».

In che senso?

« **Il cambiamento che stiamo cercando è culturale.** Ad esempio, sul lavoro ancora dobbiamo sforzarci per far riconoscere la nostra competenza che, invece, negli uomini si dà per scontata. Ecco perché è ne-

cessario modificare il modo di pensare, **liberare la mente dai pregiudizi e dobbiamo farlo insieme agli uomini**, perché il vero cambiamento farà bene alle donne ma anche agli uomini. Un contributo notevole, in tal senso, può venire anche dalle associazioni come Soroptimist che ha tra i suoi obiettivi proprio questo cambio di paradigma».

Che la strada sia ancora lunga, lo confermano alcune ricerche recenti che rivelano come ancora oggi 7 persone su 10 pensano che le donne non siano fatte per la ricerca e le materie Stem. Cosa fare per favorire il mutamento?

« Bisogna cominciare dai bambini, sradicando gli stereotipi. Frasi come "questa non è cosa da donne" me le sono sentite ripetere per tutta la vita. Invece, **va data fiducia alle bambine, vanno incoraggiate e convinte che ce la faranno».**

È ancora possibile essere ottimisti oggi mentre certezze e diritti che sembravano acquisiti vacillano?

« Effettivamente si stanno facendo passi indietro, come nell'America di Trump. Ma il mondo ne ha passate tante. Supereremo anche questo momento».

Lei sta facendo una esperienza nuova come ospite fissa della trasmissione di Raitre "Splendida cornice" condotta da Geppy Cucciari: come la sta vivendo e perché ha scelto di farla?

« È un'esperienza positivissima e sono contenta di esserci. Finora non so quanti inviti ad altre trasmissioni ho rifiutato. Invece, questo di Geppy è un programma "educato", arguto, intelligente, e anche utile. La tv è una cassa di risonanza efficace, arriva dovunque. Attraverso di essa si seminano idee e si fa nascere qualche dubbio. Almeno alle donne, perché noi abbiano il dono del dubbio».

Quali sono le caratteristiche che l'hanno aiutata ad arrivare ai suoi altissimi livelli professionali?

« Sono una donna guerriera che non significa essere aggressiva ma disposta a combattere quando c'è un'idea da difendere. Poi, non mi sono mai scoraggiata neppure davanti ad un fallimento e ho avuto ottimi insegnanti, a scuola, ma anche nel lavoro, dove ho incontrato persone generose che mi hanno dato anche lezioni di vita e fatto capire l'importanza di lavorare insieme. Inoltre, sono una donna di fede, convinta che ci sia qualcuno che pensa a noi e sul quale possiamo contare».



La PN Soroptimist International Italia Adriana Macchi, la Presidente Club Cremona Marida Brignani e Amalia Ercoli Finzi

Un marito e cinque figli: com'è riuscita a conciliare vita privata e vita professionale?



« Non è stato facile. Ma sono convinta che le cose possano essere tenute insieme. Con gli sforzi inevitabili. Ricordo ancora che, di ritorno da una lezione che avevo tenuto al Politecnico, a causa di un ingorgo, arrivai in ritardo a prendere mio figlio a scuola e lo trovai dai Vigili urbani ai quali le maestre lo avevano affidato prima di chiudere. Ho ancora in mente gli sguardi di riprovazione e i rimproveri espliciti che ricevetti. Ma me li feci scivolare addosso: sapevo di essere nel giusto e mi sentivo a posto con la mia coscienza».

Cosa consiglierebbe alle ragazze che vogliono intraprendere mestieri complicati come il suo?

« Di **seguire le proprie inclinazioni, di studiare e prepararsi benissimo**, di sviluppare il senso critico, di ragionare con la propria testa, di non preoccuparsi degli errori: **i fallimenti, spesso, si rivelano delle opportunità**, di avere determinazione e coraggio. E, poi, di sperare in un po' di fortuna che non guasta mai».

GENDER GAP ?

nella scienza esiste, eccome!

Il gender gap esiste. Eccome. Soprattutto in alcuni ambienti, come il mondo accademico e della ricerca. Ad esserne convinta è la prof.ssa Elena Cattaneo, neuroscienziata di fama internazionale e senatrice a vita (nominata nel 2013 dal presidente Napolitano per il suo contributo alla scienza e alla ricerca, Cattaneo è la più giovane senatrice a vita della storia della Repubblica, nonché la terza donna, dopo Camilla Ravera e Rita Levi-Montalcini). Farmacologa e biologa, è Accademica dei Lincei e docente all'Università di Milano, dove dirige il laboratorio di biologia delle cellule staminali e farmacologia delle malattie neurodegenerative. Nota per il suo lavoro pionieristico nella ricerca sulla malattia di Huntington, ha pubblicato oltre 200 articoli scientifici. Una vita trascorsa tra laboratori, Università e Senato, potendo così avere un "osservatorio" privilegiato su quella che è la condizione della donna in Italia. Il tutto racchiuso nel suo ultimo libro *Scienziate. Storie di donne e di ricerca*, nel quale racconta i successi per le scoperte raggiunte, ma anche gli ostacoli che le protagoniste hanno incontrato per la scelta di costruirsi una carriera e un futuro in ambiti considerati prettamente maschili.

Ero convinta che il divario di genere non fosse più un problema nella nostra società, ma mi sono dovuta ricredere – spiega la prof.ssa Cattaneo – analizzando le situazioni in alcune università mi sono accorta di avere torto: il gender gap non solo esiste, ma noi non siamo strutturate per riconoscerlo, perché **sin da piccole veniamo plasmate, anche inconsapevolmente, e indirizzate a fare scelte che non sono mai a tutto campo.**

È riduttivo parlare del "soffitto di cristallo", perché quell'immagine induce a pensare che sia solo nell'ultimo miglio il problema, ai gradi più alti della carriera. Io parlerei invece di pavimento appiccicoso, da cui non ci scolliamo".



Elena Cattaneo, neuroscienziata di fama internazionale.

La maggior parte delle donne, ha proseguito la senatrice, nemmeno arriva a intravederlo quel soffitto, perché **la disparità di genere è radicata a ogni livello** e interrompe la loro corsa molto prima. Il gender gap è profondamente radicato e millenario. Stereotipi di genere che sono instillati fin dall'infanzia e sono presenti in entrambi i sessi, si consolidano nell'adolescenza condizionando comportamenti e messaggi consci e inconsci e hanno effetti negativi sull'autostima femminile.

"Stereotipi di genere che impediscono alle donne di progredire sul lavoro e raggiungere posizioni di leadership". Donne che sono svantaggiare anche dalla mancanza di politiche del lavoro, welfare, pari opportunità. "L'Italia fa molto poco in tema di occupazione femminile – ha spiegato la senatrice a vita – ci sono difficoltà per le donne, nel conciliare il lavoro, i figli, la mancanza di sonno, però bisogna credere in ciò che si fa e nel proprio talento. Si deve assecondare la propria curiosità, gli interessi, le passioni. E non per le lodi o per l'opinione pubblica, non per la famiglia o per i followers, ma per noi stesse: perché la misura del successo dovrebbe arrivare a saper fare al meglio quello che ci appassiona, mettendolo al servizio di tutti".

Negli ultimi anni c'è stato comunque un aumento di posizioni di vertice da parte delle donne, anche nel mondo accademico, ma la strada è ancora lunga.

Nel 2024 su 99 rettori e rettrici in Italia solo 13 sono donne. Così come pochi sono anche i professori ordinari, status necessario per ambire alla carica di rettore. "La strada è stata avviata e indietro non si torna, ma ce n'è ancora tanta da percorrere – ha aggiunto Cattaneo – una rivoluzione che è stata possibile grazie a una presa di coscienza femminile.

Dipende da noi: le donne forse hanno una parte di responsabilità nel mantenimento del gender gap, nel non reagire alle discriminazioni e sopraffazioni. **Spetta a noi scardinare il nostro modo di pensare,** che ci trattiene non solo dal realizzare noi stesse, ma anche dal contribuire con i nostri talenti alla società in cui viviamo".

Elena Cattaneo, oltre ad essere senatrice a vita e professoressa universitaria, è anche attiva nella divulgazione scientifica, instancabile sostenitrice dell'importanza della ricerca per il progresso della società. Rappresenta anche una voce autorevole che invita a riflettere sull'importanza della diversità e dell'inclusione. Ed il suo libro *Scienziate* è un tributo a tutte quelle donne che hanno contribuito in modo significativo all'avanzamento della scienza, spesso superando ostacoli e pregiudizi. Donne normali che, pur con le peculiarità le rendono uniche, rappresentano l'esempio di come con passione, determinazione e impegno, abbiano percorso le strade che più desideravano, raggiungendo risultati eccezionali nei rispettivi campi e avendo la meglio sugli stereotipi di genere. Donne che ogni giorno studiano per tutti noi, per accrescere la nostra conoscenza della realtà che ci circonda, guidate da curiosità, passione e audacia straordinarie. **La senatrice Cattaneo utilizza queste storie di donne per ispirare e incoraggiare le nuove generazioni a perseguire carriere scientifiche,** sottolineando l'importanza della diversità e dell'inclusione nella ricerca.

Dalle STEM alle STEAM

Dalle STEM alle STEAM

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

IO, ROLE MODEL PER LE RAGAZZE

Intervista a Gabriella Greison





Gabriella Greison, lei è fisica, scrittrice, attrice, conduttrice, e soprattutto narratrice di meccanica quantistica, nonché tra le voci più autorevoli a livello di divulgazione scientifica che attualmente abbiamo in Italia. Ed è per questo che viene definita in molti modi: "Greison Anatomy", la rock star o l'influencer della fisica. Quale le piace di più? Oppure quale maggiormente le assomiglia?

« Greison Anatomy è il nome del mio sito. Sono definita solo "la rockstar della fisica", e questa è l'unica definizione che mi si addice in effetti. Tutto è nato 10 anni fa quando il "Corriere della Sera" ha fatto un titolo con questo soprannome a seguito del sold out a Roma di un mio spettacolo teatrale, uno spettacolo che ha battuto in numero di spettatori quello della vicina di sala, che era Patti Smith. Successivamente anche la stampa americana e tedesca in numerosi articoli mi ha chiamato così, quindi ne vado fiera. Ma attenzione, non sono un'influencer dei social. Chi fa solo quello come lavoro sono altri, che con frasi prese qua e là pensano di poter diffondere la scienza, ma c'è un abisso in mezzo».

Se pensiamo alla fisica l'approccio è ancora quello di un mondo di uomini e per uomini, tranne poche e fulgidi (o misconosciute) eccezioni. O no?

« In televisione sicuramente. Poi in generale le cose stanno cambiando. E oggi abbiamo la condivisione come arma, per poter svelare il trucco di chi cerca di non far cambiare le cose».

Nei suoi libri e nei suoi spettacoli racconta di sei donne significative che hanno cambiato il mondo, delle pioniere della scienza, e alcuni nomi sono anche sorprendenti come la diva di Hollywood Hedy Lamarr. Un personaggio paradigmatico: grande attrice, donna di una bellezza indiscussa ma anche una mente brillante e geniale, una inventrice. E immagino che come Hedy Lamarr ce ne saranno anche altre.

« *Sei donne che hanno cambiato il mondo* è uno dei miei libri, da cui ho tratto uno spettacolo teatrale che gira in tour nei teatri. Una di queste mie eroine della scienza è appunto Hedy Lamarr, a cui ho dedicato anche uno spettacolo solo per lei, perché ritengo che come donna rappresenta benissimo la ricerca e il cambiamento in atto oggi. Le altre protagoniste sono Marie Curie, Mileva Maric, Lise Meitner, Emmy Noether, Rosalind Franklin. Ma ho scritto di recente anche un altro romanzo, si chiama *La donna della bomba atomica*, pubblicato con Mondadori, per raccontare Leona Woods, anche a lei ho dedicato uno spettacolo teatrale che sta girando l'Italia. Ecco, lei è la mia settimana donna».

Essere una divulgatrice di successo: libri, spettacoli, programmi, podcast, interazioni social. Che cosa le chiede il pubblico? Tante ragazze, e anche ragazzi, la seguono.

« Vedono in me un role model, e mi dicono che le ispiro, o li ispiro. Mi fa molto piacere, anche perché il mio messaggio di fondo è "per diventare come me, bisogna studiare". Le mie giornate sono giornate di studio».

Pensa che anche grazie a lei e al suo essere un punto di riferimento oggi molte più ragazze possano avvicinarsi alle cosiddette materie Stem, ovvero le discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche?

« Sì, in tante mi scrivono che si sono iscritte a facoltà scientifiche grazie a un mio libro o a un mio spettacolo teatrale. Le materie Stem non devono fare paura, e sono avvicinabili da tutti».

Qual è il segreto di rendere "facili" o per lo meno riuscire a comunicare, concetti se non difficili, per lo meno impegnativi?

« Non ho un segreto, sono solo io, me stessa. Ho l'arte della narrazione, questo sì, ed è attraverso questa arte che salgo sul palco e mi espongo a teatro. Racconto storie al pubblico. Sui social non si raccontano storie. Ma dal vivo sì. Ecco, mi sono creata il mio mondo, un mondo che è arrivato però dopo tantissima gavetta».

Facciamo un passo indietro e torniamo per un attimo a prima del big bang, ovvero dell'esplosione della sua popolarità e del suo diventare personaggio pubblico. Com'è nata Gabriella Greison, la fisica che riesce a rendere gettonata la fisica rivoluzionandone la narrazione?

« Nasce dal mio primo romanzo *L'incredibile cena dei fisici quantistici*, pubblicato con Salani».

È stato difficile all'inizio del suo percorso farsi accettare in un campo tortuoso, ostico e ancora fortemente declinato al maschile come quello scientifico?

« Sì, molto».

"Desacralizziamo" la scienza, rendendola più fruibile, narrabile e popolare, ma la divulgazione nei teatri o attraverso gli spettacoli rischia di costare qualcosa in termini di autorevolezza?

« Io resto autorevole in tutto quello che dico. Sono tra i riferimenti solidi più importanti in Italia, ogni volta che succede qualcosa dal punto di vista scientifico, mi cercano per avere il mio parere. E poi ci sono le mie battaglie. Non desacralizzo assolutamente. La esalto alla massima potenza, semmai».

Anche rivoluzionare la narrazione può aiutare a superare il gender gap?

« Questo non lo credo. Il gender gap deriva da una cultura storica».

Una divulgatrice dai mille impegni e richieste. Qual è il suo prossimo progetto?

« È appena uscito il mio nuovo romanzo *Dove tutto può accadere*, pubblicato con Mondadori. Una nuova storia di fisica quantistica».

Alla fisica tributato il premio Soroptimist nel 2023

C'è più di un legame tra il Soroptimist e la fisica, divulgatrice, attrice e scrittrice Gabriella Greison. Greison è stata vincitrice, su candidatura di Pordenone, del Premio Soroptimist decretatole nel 2023 a Pisa, sotto la presidenza di Giovanna Guercio, durante il Consiglio Nazionale delle Delegate, e poi assegnatole a Milano al convegno "Soroptimist Awarding Women". Più di recente è stata tra le protagoniste del 75° anniversario che il Soroptimist ha celebrato sempre a Milano: "75 parole per 75 anni", la sua parola era "Voce".

LE IMPRESE CULTURALI E CREATIVE

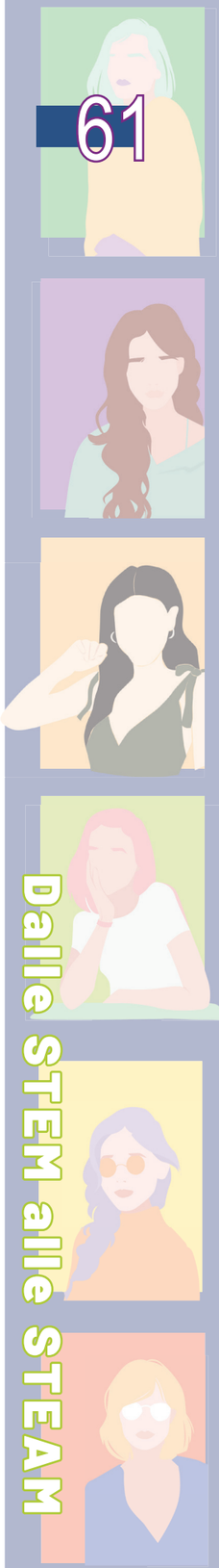
Due giornate di confronto a Matera

Nell'ambito delle azioni 2024-2025 programmate dal Comitato Pari Opportunità del Soroptimist International d'Italia sono stati promossi nove brevi focus sui diversi profili di disuguaglianza di genere che impattano sulla vita professionale delle donne e sulla loro possibilità di affermazione sociale, chiamati "Pillole di Pari opportunità". Una sorta di viaggio di nove tappe attraverso le disuguaglianze di genere, che prende ispirazione dagli osservatori e dalle esperienze di donne che attraversano gli squilibri di genere evidenziando idee di successo, buone pratiche nonché bad practices.

Una delle tappe di questo viaggio, "Cultura e disparità di genere" ha trovato un luogo dove fermarsi: Matera, città Unesco e Capitale Europea della Cultura per il 2019 che ha scommesso il proprio sviluppo sulla cultura, attraverso le imprese culturali e creative (ICC), imprese in continua espansione nell'economia globale che comprendono da una parte le aree artistiche tradizionali (arti visive, arti performative, letteratura, musica) ma anche aree più innovative quali design, moda, artigianato, intrattenimento, industria del gusto. Il nuovo orizzonte della creatività si esprime dentro una multidisciplinarietà intrinseca invocando la necessità di ridisegnare nuove professionalità in grado di muoversi tra la valorizzazione dei mestieri del passato e la visione di professionalità del futuro, connettendo analogico e manuale con il digitale, materiale e immateriale, economia della cura e della bellezza.

Su questa consapevolezza, il Comitato Pari Opportunità del Soroptimist International d'Italia, in collaborazione con il Soroptimist Club Matera, ha promosso e organizzato due giornate di confronto e di esperienza nella città dei Sassi, il 29 e 30 marzo 2025, dedicate alla cultura e





ai suoi impatti nelle diverse espressioni della società, alle imprese culturali e creative, al ruolo femminile nelle istituzioni e nelle organizzazioni culturali, anche attraverso uno sguardo trasversale e approfondito sulle politiche di genere connesso a esperienze culturali.
È una esperienza nella quale è stato possibile conoscere e vivere le declinazioni della cultura in stretta relazione con il fare impresa, con lo sviluppo sostenibile e l'innovazione sociale, attraverso la presenza di testimonianze nazionali e locali ed esperienze declinate attraverso tre direttrici:

- L'Empowerment e ruoli apicali al femminile
- Le Reti e nuovi modelli organizzativi
- La Cultura che cura nelle diverse variazioni di senso e di significato

Una sfida della parità per conquistare non solo uno spazio sociale di affermazione ma anche un campo aperto di dialogo e di azione dove promuovere una nuova idea di futuro.



Convegno di Matera, "Cultura. Imprese culturali e creative. 29-30 marzo 2025



LA CULTURA È IL NOSTRO DRIVER DI SVILUPPO

Intervista a Flavia Barca





Flavia Barca, esperta di politiche culturali, parafrasando: la cultura salverà il mondo?

«**La cultura è uno spazio di negoziazione**. Tra quello che siamo e quello che vogliamo diventare, il futuro che desideriamo. Ma è anche uno spazio di costruzione di competenze, in cui possiamo incontrare e co-costruire futuri possibili, con un migliore welfare e gratificazioni esistenziali. Letta in questa chiave, un maggiore investimento sulla cultura è un maggiore investimento nella progettualità educativa e nella definizione di contesti dove le persone possano costruire un terreno di incontro, dialogo, creazione, ri-disegno dell'esistente».

E noi donne come possiamo curarlo?

«Per Carla Lonzi relazione e cura sono due aspetti centrali della tradizione femminile, importanti per sapere chi siamo e da dove veniamo. Ridiscutere modelli, spazi e tempi di cura è un modo per ripensare la qualità del tempo e delle relazioni. La cura è un antidoto contro la violenza. Le donne conoscono bene il significato della violenza. Le donne sanno quanto il culto della forza sia la giustificazione della guerra. **Se c'è qualcosa che oggi, in questa fase storica drammatica, può cambiare verso alla Storia, è la voce delle donne.** Fusini cita la poeta e attivista Audre Lorde "non sono le differenze che ci separano ma il rifiuto a conoscerle"».

La filiera della cultura è articolata e complessa, dove e come bisogna intervenire?

«Agendo su più livelli. Significa guardare alle diverse fasi della filiera (ideazione, produzione, distribuzione, promozione, consumo) senza perdere di vista il ruolo determinante della governance e della formazione. Rimettere, quindi, la cultura al centro del sistema scolastico (il punto non è avere più musei, ma fare in modo che chi abiti quel territorio senta quel museo come parte della propria identità), integrarla (e ibridarla) sempre di più nelle altre discipline, investire in spazi dove il dialogo culturale possa accendersi, da 0 a 100 anni».

Quali i margini di crescita dell'economia della cultura? L'Italia ci crede?

« Partiamo dalla seconda domanda. L'Italia ci crede quando arriva un ospite e viene portato al Colosseo, quando va rivendicata la grandiosità del Paese. Ma non appena si spengono le luci della ribalta, sul tavolo del Consiglio dei Ministri la cultura fatica ad assumere il peso di un driver di sviluppo. Siamo schiacciati in questo paradosso. E quindi sì, ci sono ampi margini di crescita, ma c'è un problema enorme di divario nord-sud del Paese da colmare».

Lei è componente dell'Osservatorio per la parità di genere del Mic, e ha scritto un libro sulle disuguaglianze di genere (*Mappa delle disuguaglianze di genere*, Editrice Bibliografica): che realtà ha fotografato?

« Una realtà ancora drammatica, in cui vecchie disuguaglianze si vanno riproducendo nei nuovi processi di trasformazione, ad esempio nei sistemi di apprendimento dell'intelligenza artificiale che, "naturalmente", apprende spesso una lettura della realtà piena di pregiudizi e discriminazioni. Ma c'è anche una grande vivacità di cambiamento, nelle giovani generazioni, nelle reti di donne, nella voce delle donne»..

Delle imprese della creatività avete parlato a Matera a un convegno del Soroptimist. Quanto pesano le disuguaglianze di genere nella loro crescita?

« Per anni le imprese al femminile hanno faticato ad emergere in un panorama al maschile (il 27% nel 2020), ma oggi le cose stanno cambiando. Via via che nuove imprese di donne si affermano sul mercato si attivano processi di innovazione importanti, che toccano l'intero mondo del lavoro. Perché **il riequilibrio di genere non è solo funzionale a stabilire un diritto, ma è una operazione di trasformazione sociale che tocca anche il mondo maschile** e, direi in senso più ampio, l'ecosistema».

Tra i suoi progetti c'è l'associazione Acume (www.acume.net), che nasce nel solco di determinati valori fondanti.

« Acume nasce da un fallimento. Il fallimento è un concetto importante, può essere estremamente generativo, se valorizzato nel modo opportuno. Quando ho deciso di dimettermi da assessora alla Cultura di Roma, sotto il sindaco Marino (prima di Mafia Capitale e delle dimissioni della giunta), ho dovuto fare i conti con l'impossibilità di mettere le competenze accumulate al servizio della città. In particolare un progetto che sintetizzava il mio universo di valori che ruotano intorno alla cultura: connessione tra memoria e contemporaneo, co-progettazione, ibridazioni tra filiere, formazione, nuove tecnologie, sostenibilità, finanziamenti pubblico-privato. Acume credo sia nata proprio per continuare a riflettere su quei valori, poi messi a servizio di altre amministrazioni ed organizzazioni».

Un suo prossimo progetto? E un suo augurio (o speranza)?

« Mi sto dedicando al tema del rapporto tra intelligenza artificiale e disuguaglianze. Ma il cuore del mio lavoro è sempre l'impatto della cultura sullo sviluppo umano. L'augurio, in questo momento storico, non può che essere la pace. Come fine della violenza e delle guerre e come ricerca di una nuova convivenza tra umani, e tra umani ed ecosistema. Non si tratta di formule magiche ma di assunzione di nuove parole e atti, e questo ha a che fare con le dinamiche accelerate dai social network ma anche con la costruzione di un nuovo "sé": ripartiamo dal lavorare sulle nostre umane paure che spesso confondiamo con la demonizzazione dell'altro, prendiamo atto delle nostre fragilità, per permettere che da questa ri-nascita nascano comunità migliori».



SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

Flavia Barca al convegno "Cultura. Imprese culturali e creative.

CHE ORCHESTRA CON I TALENTI FEMMINILI!

Concorso nazionale "Alda Rossi da Rios"

Il **Concorso Giovani Talenti Femminili della Musica** giunge nel biennio 2024-2025 alla XIV edizione. Nato allo scopo di **valorizzare le eccellenze femminili in campo musicale e promuoverne le professionalità,** ha cadenza biennale. È intitolato ad Alda Rossi da Rios, musicologa e prima Presidente dell'Unione Italiana, che ha fondato nel 1928, a Milano, il primo Soroptimist Club in Italia.
Il Concorso è aperto a giovani musiciste, cantanti o strumentiste, e si svolge in stretta collaborazione con i Conservatori di Musica. Nella prima fase, ogni Istituto AFAM ha individuato tra le sue studentesse la più brillante (abbiamo avuto la partecipazione di oltre cinquanta Conservatori); in un momento successivo si sono svolte le selezioni regionali, concluse a metà aprile. Infine avrà luogo la finale nazionale, prevista per l'11 e 12 ottobre 2025, una "due giorni" che oltre ad essere una competizione è sempre anche un'allegra festa della musica. La sede della finalissima è "itinerante": in questa occasione sarà il Conservatorio «N. Paganini» di Genova. Chi assiste a una finale nazionale non può restare insensibile: vedere, ascoltare queste concertiste, percepire il loro entusiasmo, la loro determinazione, è un autentico privilegio. Ci sono pianiste, cantanti, violiniste, flautiste... una bellissima "orchestra" di talenti musicali femminili da far girare la testa.
Soroptimist offre un montepremi in denaro molto generoso, cui si aggiunge, nell'attuale edizione, anche un premio speciale «Emilia Gubitosi», offerto dal club di Savona, per la migliore esecuzione di un brano di una compositrice. È una novità introdotta allo scopo di incentivare, tra le esecutrici, la scelta di un repertorio ancora in attesa di essere conosciuto e valorizzato.
Non dimentichiamo chi lavora perché tutto ciò sia possibile: un piccolo esercito di Socie Soroptimist, una per regione, musiciste o appassionate di musica, che tessono pazientemente la tela occupandosi della promozione, dell'organizzazione e dei tanti aspetti di una competizione così importante e articolata. A coordinarle, una Referente nazionale supportata da due consigliere. Insieme a loro, moltissime altre figure centrali del Soroptimist, in primis la Presidente Nazionale che con tanto affetto e partecipazione segue ogni fase dei lavori.

Questo e molto altro è il Concorso Giovani Talenti Femminili della Musica di Soroptimist International d'Italia, un fiore all'occhiello che esiste da ormai 25 anni, testimonianza concreta dell'importanza di promuovere il talento in ogni sua articolazione. **Una delle tante modalità con cui Soroptimist si schiera a favore dell'empowerment, supportando aspirazioni, desideri e potenzialità del mondo femminile.**

**Irene Schiavetta*
Responsabile Concorso «Giovani Talenti Femminili della Musica – Alda Rossi da Rios»



ALDA ROSSI DA RIOS

Alda Rossi Da Rios (1878-1951), figura distinta della borghesia colta della sua epoca, poliglotta, conferenziera e cultrice di musica e letteratura, incontrò e condivise gli ideali promossi da Suzanne Noël che aveva portato il Soroptimist in Europa, a Parigi, nel 1924. Dalla loro amicizia nacque il progetto del primo Club italiano che vide la luce a Milano nel 1928 e fu poi sciolto e rifondato nel dopoguerra. Ad esso fecero seguito gli altri tre Club (Roma, Bologna, Firenze) fondatori dell'Unione italiana di cui si celebra quest'anno il 75° anniversario.

Dalle STEM alle STEAM

L'ORCHESTRA È LA METAFORA DI UNA SOCIETÀ IN EQUILIBRIO

Intervista a Cinzia Pennesi





Cinzia Pennesi, direttrice d'orchestra, compositrice e pianista, una carriera luminosa in un settore ancora tradizionalmente maschile.

«Ho compiuto i miei studi come i miei colleghi uomini. Non sono l'unica e non sono la prima direttrice d'orchestra italiana. Quindi più che discriminate, siamo state ignorate. Il mio lavoro è anche questo: la ricerca di tutto ciò che può essere di riferimento nel passato affinché si modifichi la narrazione che finora sia stata solo la storia dell'uomo e non dell'umanità, escludendo tutte le donne che diventano straordinarie quando si approcciano a qualcosa di maschile e cadono nel dimenticatoio perché non si studiano, non si scrivono nei libri e a loro non si intitolano strade. Mi impegno a scardinare la convinzione per cui il direttore d'orchestra è maschio e si assimili l'idea che il maestro può essere anche una donna, una Maestra».

I momenti più significativi?

«Ho ricordi bellissimi, pieni di entusiasmo e incontri meravigliosi, grandi Maestri, grandi collaboratori, grande pubblico. È la magia dell'incontro, è quella che fa respirare la musica perché questa non esisterebbe se qualcuno non la eseguisse e qualcun altro non la ascoltasse. Ho nel cuore esperienze non classificate nel senso della carriera ma per quello che hanno significato in me: il mio coro che dirigo da più di 30 anni, l'incontro con il Maestro Franco Mannino, Neville Marriner, dirigere opere sconosciute, comporre per il teatro e suonare con le mie sorelle e fratelli musicisti, i miei allievi, vivere la mia famiglia e i cari amici con cui ho condiviso il palco ma anche un buon vino o un giro in bici».

Lei è un Premio Marisa Bellisario e responsabile della Fondazione per le Marche.

«Ricevere il Premio nel 2009 è stato un grandissimo onore e ne ho sentito la responsabilità: "La partecipazione non è un privilegio ma è la conquista della libertà" dicono le parole del nostro Inno orgogliosa di avere

scritto. Il Premio, così come gli inviti in tv, le interviste e gli articoli, mi hanno fatto riflettere su quanto la mia posizione fosse insolita non perché meno brava o esperta (avevo già una valida carriera) ma perché resisteva quello stereotipo che riguarda noi donne in molti settori: la mia attività raccontata quasi come un fenomeno sociologico piuttosto che artistico. Nel 2011 Lella Golfo firma la legge n.120, erroneamente chiamata "legge delle quote rosa". Ecco io sarei favorevole a quote di genere anche nei libri di scuola che parlino di donne scrittrici, poetesse, storiche; nei programmi dei concerti in modo che contengano pari presenza di compositrici, nei palinsesti tv e nella toponomastica. E a chi mi dice che la legge delle quote ci umilia io rispondo che mi umilia di più una legge sulla violenza sulle donne che nessuna di noi avrebbe pensato necessaria in un paese civile».

Ha mai pensato all'orchestra come un team aziendale con lei come leader?

«Nonostante l'immaginario collettivo pensi che il mio sia un ruolo di comando, devo rappresentare un tramite tra partitura e orchestra ma anche tra orchestra e pubblico. Mi specchio nell'orchestra che riflette la mia immagine al pubblico e questo già fa capire che senza orchestra non esisto. **L'orchestra e il coro sono pratiche collettive della musica, esempio di organizzazione, sviluppo e innovazione sociale.** Ci sono tanti parallelismi tra un leader d'orchestra e un qualsiasi team leader, temi che io porto in Aziende ed organizzazioni e chiamo Leadership Armonica».



Che difficoltà incontrano le direttrici d'orchestra?

«La percentuale di donne alla direzione stabile di un'orchestra in Italia è 0% e bisognerebbe ipotizzare una equità di attribuzione. O vogliamo dire che tra 10.000 direttrici non ce n'è una all'altezza? Le difficoltà sono le stesse di altri settori. Anche

nella Musica la carriera ostacolata nasce dagli stereotipi del patriarcato che vuole ruoli assegnati per uomo e donna. Le donne potevano suonare e dirigere già dal '700 ma solo per diletto. Molte non si danno per vinte e, come me, fondano orchestre, aiutando altre donne perché nell'800 le orchestre femminili si formavano anche per dare lavoro».

Direttrice, direttora, direttore... come preferisce essere chiamata, a prescindere?

«Risposta facile, così facile che la diede un bimbo a un mio concerto. Mi chiamano "Direttore Maestro Cinzia Pennesi" e nel silenzio il bimbo esclama: **"Perché Maestro? È femmina!"**. Per molti anni mi hanno chiamata "direttore d'orchestra-donna", pur di non utilizzare il femminile. Scherzando dicevo che "donna" in quel caso non era un sostantivo ma un aggettivo usato per aggiungere qualcosa in termini di importanza poi mi sono resa conto che era una resistenza verso la parola al femminile ovvero era una discriminazione, la prima e ancora la più resistente: il linguaggio. Le parole servono per indicare le cose che abbiamo classificato, accettato, che esistono e se non si usano si è in malafede. E quando mi dicono che "suona male" rispondo che la soluzione è mettersi in ascolto che è cosa diversa dal sentire. Le discriminazioni tra donne e uomini esistono ancora e si deve lavorare affinché le differenze siano riconosciute come qualità complementari, celebrate e non temute, dove la diversità sia vista come alimento e non come scontro. È il tempo di "accordarsi" proprio come si fa in orchestra prima di un concerto, emettendo anche solo un suono e realizzando quell'esperienza di comunità che la pratica collettiva di coro e orchestra rappresenta come metafora di società in equilibrio, dove c'è un respiro comune e il tempo è scandito dai battiti dei cuori».



SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA

8 MARZO ... E DINTORNI

Le attività dei club

Un 8 marzo lungo più di un mese, un catalogo denso e ricco di attività. Un profluvio di iniziative di straordinaria ampiezza e varietà, con cui i Club hanno dato concretezza alle ragioni e alle finalità dell'agire soroptimista: sostenere i diritti umani per tutti, promuovere l'avanzamento della condizione femminile, creare opportunità affinché tutte le donne e le ragazze possano attuare il loro potenziale individuale e collettivo. **L'8 marzo dei Club compendia e porta alla luce il lavoro che essi svolgono durante tutto l'anno** con uguale impegno e coerenza.



La campagna **«Why it matters - Le soroptimiste promuovono la parità»** di Soroptimist International of Europe per l'8 marzo 2025 è stata focalizzata sull'**istruzione come leva per la parità, l'equità e la prevenzione delle diverse forme violenza di genere.** Molti Club hanno diffuso il materiale grafico messo a disposizione dal SIE per la comunicazione del progetto, sia in forma digitale attraverso i media sia in forma cartacea, inserendolo nelle locandine delle proprie iniziative, promuovendone la conoscenza nelle scuole e nelle università, presso le istituzioni cittadine e in luoghi aperti al pubblico come negozi, farmacie, teatri.

Il motivo conduttore è stato ovunque quello della parità, dell'empowerment femminile, della risposta agli stereotipi di genere. I Club hanno lavorato su più linee, autonome oppure sincronizzate con i progetti nazionali già in corso, anche secondo le opportunità del contesto locale.

Si collegano al progetto nazionale «Donne e Sport» le iniziative di alcuni Club incentrate sulla sottoscrizione da parte delle amministrazioni locali della "Carta etica dello sport femmi-

nile", elaborata da ASSIST e promossa dall'Unione in base a un accordo di collaborazione con l'associazione. **La firma della Carta presso alcuni comuni proprio nella ricorrenza dell'8 marzo ha dato ulteriore forza all'impegno nella diffusione di questo documento.** Molte altre attività di promozione della cultura sportiva, sempre in sintonia con i valori espressi dal progetto nazionale, hanno celebrato la Giornata Internazionale della Donna: camminate, tornei, incontri e testimonianze di atlete e professioniste del mondo dello sport, mostre fotografiche, presentazioni di libri, proiezioni di film e rappresentazioni teatrali; sostegni ad associazioni sportive, a progetti di inclusione femminile nelle professioni sportive.

Anche l'altro progetto nazionale che caratterizza il biennio, **«Sentinelle nelle professioni contro la violenza»** ha visto nel mese di marzo l'inaugurazione di alcuni **nuovi percorsi attivati, grazie al lavoro dei Club, per professioniste/i del settore estetica.**

«Contrasto alla violenza e diritti umani» è una grande area nazionale nella quale i Club realizzano progettualità diverse. L'8 marzo è stato l'occasione per ricordare ancora una volta **la necessità di spazi e strumenti per l'accoglienza e l'ascolto di donne vittime di abusi:** l'inaugurazione di una stanza in ospedale per il protocollo "Codice Rosa bianca" e il dono ai Carabinieri di una "Stanza" portatile, la valigetta provvista di sistema per la registrazione delle denunce.



In molti Club si è parlato e dibattuto, in incontri con esperti e figure istituzionali, del problema della violenza di genere, di quella economica e della violazione dei diritti della donna in vari ambiti, compreso quello lavorativo. Sono stati organizzati eventi per il sostegno a donne vittime di violenza, sono state presentate testimonianze di donne straniere perseguitate; si è lavorato per veicolare anche attraverso installazioni artistiche, rappresentazioni teatrali e letture di testi l'impegno contro ogni forma di violenza, e più in generale per pari diritti e opportunità.

Abbiamo già detto empowerment, superamento degli stereotipi, cui si aggiungono **educazione alla leadership, promozione dell'istruzione STEM e STEAM per le giovani donne, medicina di genere, valorizzazione della presenza femminile nella storia e nel territorio, del talento e della creatività femminile:** a tutti questi temi cruciali nella visione soroptimista, i Club hanno dedicato un 8 marzo di riflessioni e azioni, promuovendo iniziative e incontri che hanno ottenuto la collaborazione di istituzioni, scuole, ordini professionali, forze dell'ordine, enti diversi. Iniziative che non hanno escluso, nelle modalità specifiche, nemmeno la realtà carceraria alla quale l'Unione dedica da anni il programma «SI sostiene» con percorsi professionalizzanti, proposte formative e culturali, educazione alla salute e alla cura di sé.



8 MARZO 2025

Perché importa ancora?

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, Soroptimist International of Europe ha lanciato la campagna **«Why It Matters - Soroptimists Driving Equality»**, con un tema potente: **l'educazione come leva per l'uguaglianza di genere.** Educare significa rompere il ciclo della povertà, creare opportunità e dare forza a donne e ragazze.

Nel trentennale della Dichiarazione di Pechino, la campagna invitava alla riflessione su quanto è stato conquistato e su quanto resta da fare. Ogni Soroptimista è stata chiamata a condividere il tema con la propria comunità, organizzare eventi, utilizzare i materiali grafici forniti e partecipare attivamente alla comunicazione social nei giorni chiave (3, 5 e 7 marzo), per amplificare l'impatto del nostro impegno.

Perché l'8 marzo conta ancora? Perché l'uguaglianza è un traguardo da difendere e un obiettivo da raggiungere, insieme.







75 PAROLE *per* 75 ANNI

Soroptimist celebra il traguardo e si lancia nella prossima meta

"75 parole per 75 anni": il titolo condensa, esplicita e declina il fertile humus che tratteggerà l'appuntamento del 16 e 17 maggio 2025 quando Soroptimist International d'Italia celebrerà a Milano i 75 anni di fondazione. Ecco da dove siamo partite, dove siamo giunte e dove vogliamo arrivare. «Alla presenza della presidente della Federazione Europea – spiega la presidente Adriana Macchi – **declineremo le parole dei nostri 75 anni**, accogliendo gli spunti degli interventi, per **restituire valore a quelle parole che necessitano di nuova interpretazione per continuare ad essere espressione del nostro sentire ed agire**». E aggiunge: «Desideriamo ricordare, là dove l'Unione è nata, questi 75 anni di impegno a fianco delle donne, un traguardo importante, ma anche occasione per riflettere sul ruolo delle donne in questi anni di profonde trasformazioni e cambiamenti della società italiana». Sarà **Hafdìs Karlsdottir, presidente Soroptimist International of Europe**, ad aprire i lavori del convegno a Palazzo Castiglioni che vedrà la partecipazione di numerose relatrici e relatori impegnati nella declinazione delle 75 parole. Nell'ambito della due giorni spazio anche al service del 75ennale dedicato allo sport. «Anche questo – rimarca la presidente Macchi – è uno dei messaggi che con il nostro "Donne & Sport" abbiamo lanciato, in quanto strumento potente per promuovere una cultura dell'inclusione che educhi al rispetto, alla comprensione e alla valorizzazione della diversità in tutte le sue forme». E con l'acquisto della **spilla del 75ennale** si potrà contribuire al **progetto "Adotta un'atleta" con l'obiettivo di adottare 10 atlete, tra le partecipanti alla manifestazione inclusiva Play the Games** in programma in cinque tappe nei mesi di maggio e giugno 2025. «Un modo concreto – conclude Macchi – per sostenere donne sportive in un percorso di autonomia e indipendenza in linea con il progetto nazionale "Donne & Sport", ma più in generale con i nostri valori e principi fondanti. Ecco perché abbiamo pensato di rivolgere il service del 75ennale a questo progetto, per **sostenere il percorso di queste atlete affinché diventino le campionesse di domani. Nello sport e nella vita».**





LA VOCE DELLE SOCIE

ANNA MARIA GANDOLFI
la consigliera di parità

Sono socia del Club Salò - Alto Garda Bresciano. Sono Consigliera di Parità in Regione Lombardia, e prima sono stata Consigliera di Parità provinciale a Brescia.
Le Consigliere di Parità – **una figura che esiste solamente in Italia** – sono designate dagli enti territoriali (Area metropolitana, Regioni) a seguito di un bando pubblico ma sono nominate dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministro Pari Opportunità. Sono presenti a livello territoriale, regionale e nazionale; durano in carica quattro anni e possono essere nominate per un secondo mandato. In ogni ente vi sono due Consigliere (o Consiglieri) di parità, una effettiva e una supplente: in realtà sono ancora pochi gli uomini che ricoprono questo ruolo. **Il compito principale è quello di promuovere azioni positive contro le discriminazioni sul lavoro**. In quanto pubblici ufficiali possiamo promuovere azioni in giudizio, avvalendoci di studi legali con specifica esperienza individuati in una short list.
Le Consigliere di parità territoriali si occupano di casi singoli mentre le regionali si occupano di casi collettivi. Inoltre ci occupiamo di **controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità nella promozione e nella formazione, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione.**
I soggetti che si rivolgono alla Consigliera di parità sono lavoratori o lavoratrici che pensano di aver subito discriminazioni sul lavoro, sindacati, uffici legali, consulenti del lavoro e anche i Comitati Unici di Garanzia (CUG) che possono condividere progetti e/o chiedere il nostro supporto.
Certamente c'è molto lavoro da fare e non dobbiamo arrenderci, anche perché i diritti non sono mai acquisiti; siamo sicuramente a buon punto ma siamo anche consapevoli che siamo in un periodo molto delicato per tutta la situazione globale. Le Associazioni femminili svolgono un grande lavoro, in particolare Soroptimist con i progetti a sostegno delle giovani generazioni, dell'ambiente e dei lavori del futuro.

LA VOCE DELLE SOCIE

SUSI OSTI
la ricercatrice



Sono socia del Club Rovigo e lavoro come statistica e ricercatrice all'Istat. Ho una grande passione per la divulgazione scientifica e amo trovare modi fuori dell'ordinario per promuovere la cultura statistica tra i non esperti. **La statistica è fondamentale per capire il mondo che ci circonda**, ma spesso viene vista come complicata e distante. **Renderla accessibile e interessante è indispensabile**, perché conoscere i dati significa poter prendere decisioni più consapevoli, anche nella nostra vita quotidiana.
L'Istat, nella sua mission, per supportare i processi decisionali di tutti i soggetti della società, promuove la cultura statistica. Infatti non basta produrre informazione statistica, è essenziale che essa sia anche letta e compresa correttamente da tutti. **La statistica, come disciplina STEM, è strumento strategico per comprendere davvero il mondo e contribuire a migliorarlo.** I numeri non sono solo fredde cifre, ma sono strumenti di consapevolezza e crescita per tutti, indispensabili per destreggiarsi nel diluvio di informazioni in cui siamo sommersi ogni giorno.
Nella promozione della cultura del dato è importante iniziare fin da piccini. Unendo fantasia e numeri sono nate le **fiabe statistiche** [https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/dati-alla-mano/gioca-e-impara/fiabe/] per bambine e bambini curiosi, una delle tante **iniziative Istat di divulgazione**. Brevi e divertenti storie, in un linguaggio semplice ma senza perdere il rigore scientifico, introducono alcuni termini e concetti per rendere il mondo della statistica più accessibile.
Siete curiose e curiosi? Per iniziare a prendere confidenza con la statistica ufficiale e con i dati dell'Istat, vi consiglio di scoprire la sezione web del sito dell'Istat Dati alla mano [https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/dati-alla-mano/], all'interno troverete anche i due volumi di fiabe *Le streghe di Bayes e altre storie* [https://www.istat.it/produzione-editoriale/le-streghe-di-bayes-e-altre-storie-fiabe-statistiche-per-bambine-e-bambini-curiosi/] e *Il pavone della pioggia e altre storie* [https://www.istat.it/produzione-editoriale/il-pavone-della-pioggia-e-altre-storie-fiabe-statistiche-per-bambine-e-bambini-curiosi/]



LA VOCE DELLE SOCIE

BARBARA PAGLIERI
l'imprenditrice

Sono socia e attuale Presidente del Club Alessandria. Ho un'esperienza trentennale di imprenditrice e manager durante la quale ho maturato una visione del "fare impresa", soprattutto con uno sguardo al lavoro femminile.

Oggi il modo più autentico di fare impresa è quello responsabile e sostenibile. L'unico che offre un futuro alle nuove generazioni e che può coniugare crescita economica, occupazione e benessere, l'unico che garantisce con l'innovazione tecnologica una sempre migliore qualità della vita, l'unico in grado di far competere l'impresa con successo sui mercati di tutto il mondo conservando però un forte legame col territorio e con la comunità in cui opera.
In questa epoca segnata da una crisi grave e generalizzata, è necessario continuare a **investire non solo in tecnologie, come l'Intelligenza artificiale, ma soprattutto in risorse umane che siano in grado di fare la differenza**. Le donne rispondono pienamente a queste esigenze proprio perché calate in un ruolo sociale che le vede contemporaneamente impegnate nel lavoro, fuori e dentro casa, e nella gestione delle diverse situazioni famigliari. Negli anni, le nuove generazioni di donne, sempre più preparate e consapevoli, hanno perfezionato flessibilità e attitudine "multitasking" riuscendo a trovare nuove soluzioni ed equilibri anche nel campo lavorativo divenuto sempre più competitivo e difficile. **Il lavoro femminile crea non solo prodotti e servizi, ma valore.** Penso, per esempio, a prodotti che in certe aziende vengono ideati, creati e implementati da team di donne che lavorano seguendo l'evoluzione dei bisogni di consumatori e consumatrici, prodotti sempre innovativi che rispettano insieme l'ambiente e le esigenze produttive.
Nella mia esperienza come componente e, dopo, come Presidente del Comitato imprenditoria femminile (Cif) in Camera di Commercio di Alessandria, posso dire di aver sempre sostenuto lo sviluppo delle imprese al femminile non solo per equità ma anche per la crescita economica del territorio e per l'innovazione. Il Comitato lavora per portare valore sul territorio: stiamo costruendo un ecosistema in cui le donne possano non solo partecipare ma eccellere come leader, cerchiamo di guardare al futuro con l'obiettivo di abbattere le barriere e creare opportunità per le generazioni a venire.

LA VOCE DELLE SOCIE

ANNALISA VITALE
l'esperta di cybersicurezza



Sono socia del Club Roma. Come ingegnere esperto di sicurezza delle informazioni e di gestione del rischio umano, studio la relazione che l'essere umano ha con le tecnologie, soprattutto con quelle più recenti. Parte della mia ricerca riguarda le correlazioni tra il linguaggio, le emozioni, i pensieri e le azioni. Esiste infatti un forte nesso tra le parole che usiamo per rappresentare il mondo e la nostra percezione delle cose, quindi anche del rischio connesso.
Se consideriamo il web e quello che quotidianamente facciamo con i nostri dispositivi di comunicazione (PC, smartphone, ecc.), anche quando abbiamo idea dei pericoli che possono celarsi nel web, sottovalutiamo spesso che può risultare molto difficile riconoscerli e le ragioni per cui questo può accadere. Sentiamo racconti di chi, per esempio, ha subìto truffe. Ci preoccupiamo, ma il più delle volte preferiamo non approfondire e non cambiare le nostre abitudini pratiche e di pensiero. Perché? Intervistando persone di tutte le età ho rilevato che spesso si tratta non di pigrizia, come alcuni ammettono, ma per meglio dire di "pigrizia da inconsapevolezza", legata a una serie di semplificazioni cognitive, cioè delle scorciatoie di pensiero che si attivano per poter prendere decisioni veloci, relazionarci e vivere. Il problema nasce quando l'inconsapevolezza ci rende veloci nelle scelte, per esempio di cliccare su un link, ma non abbastanza per difenderci.
Quanto sappiamo, infatti, di sapere? Quanto pensiamo di essere consapevoli dei rischi? Sapevamo che un account che non proteggiamo correttamente potrebbe essere utilizzato per inviare messaggi falsi ai nostri amici e familiari? Sapevamo che le informazioni che pubblichiamo potrebbero essere utilizzate per confezionare ad arte contenuti ingannevoli? Sapevamo che servono poche azioni per gestire correttamente i dispositivi e i nostri account? **I malintenzionati giocano proprio sull'assenza di consapevolezza** e provano a sfruttare le nostre convinzioni limitanti e la conoscenza parziale della realtà.
Studiare e approfondire questi temi è oggi una responsabilità sociale, quella di proteggere noi stessi e il nostro futuro.

CALL TO CALL

L'ALTALENA ROSSA

"Keyline" e la sorprendente vita di una donna di fabbrica



L'altalena rossa costruita dal nonno è rimasta nel cuore e nel giardino della casa estiva di Usseglio, ma il suo gesto dolce e vertiginoso ha accompagnato nel mondo la bambina Mariacristina che è diventata ragazza, donna, moglie e madre, imprenditrice e manager culturale... Il libro, scritto in prima persona, racconta sul filo di quasi cinque decenni la storia di Mariacristina Gribaudi, figlia di una famiglia che all'inizio degli anni Settanta sceglie di trasferirsi da Torino in Veneto per sviluppare la propria fabbrica di cucine industriali. Mariacristina cresce, studia, vive. La sua natura positiva e idealista la spinge a volare in alto senza mai perdere il contatto con la realtà. Inizia presto a lavorare nella fabbrica paterna; anni dopo, entrerà in modo paritario nella gestione dell'azienda del marito, una storica ma modernissima fabbrica di chiavi e macchine duplicatrici. Passione per il lavoro, capacità di adattarsi ai cambiamenti, riconoscenza e senso di responsabilità nei riguardi delle persone sono nel suo DNA, come la cura della famiglia, numerosa e unita anche nell'attività imprenditoriale. Per Mariacristina c'è bellezza in questo insieme di lavoro, affetti, apertura continua verso nuovi orizzonti. Anche perché alla sua vita di "donna di fabbrica" ha affiancato, dal 2015, la presidenza della Fondazione Musei Civici di Venezia, un compito di responsabilità e sensibilità nella gestione di un patrimonio culturale cui guarda il mondo intero. Fedele a sé stessa e ai propri sogni: «oggi, come ieri – conferma parlando del suo libro – non ho mai finito di sognare, e mai smetterò. Perché i sogni liberano la mente e nutrono lo spirito. Salendo sempre più in alto, seduta sulla mia altalena rossa, ho imparato fin da piccola a vincere la paura di fallire. O meglio, ho imparato a fare i conti anche con i miei fallimenti».
E ancora, sulla scrittura: «Raccontarsi è un esercizio che fa bene all'anima. Mi sono ritrovata davanti allo specchio, come capita ogni sera, al termine delle mie giornate, quando ritrovo quella bambina che è ancora viva e scalpitante dentro di me», e che tutte possiamo continuare a cercare dentro di noi.

Mariacristina Gribaudi e Adriano Moraglio, *L'altalena rossa. "Keyline" e la sorprendente vita di una donna di fabbrica*, Soveria Mannelli, Rubbettino Editore, 2018

FULL TIME

Al cento per cento: una storia femminile di resilienza



Julie, madre divorziata e single, è alle prese con le difficoltà di una routine oberata dalla conciliazione tra i turni sfiancanti dell'hotel di lusso in cui lavora a Parigi come capocameriera e l'accudimento dei due figli che ha scelto di far vivere fuori città in campagna. Julie corre per tenere in piedi i pezzi della sua vita. Corre a prendere il treno ogni mattina, quando ancora fa buio. Corre a prendere la metro e a recuperare i figli a tarda sera dalla vicina. Corre a fare la spesa, a comprare regali di compleanno. Corre da una parte all'altra della città alla ricerca di un impiego più remunerato e adeguato ai suoi studi in economia e a cui da tempo ambisce. L'organizzatissima tabella di marcia non lascia spazio ad imprevisti fino a quando uno sciopero nazionale dei mezzi di trasporto fa saltare il fragile gioco d'incastri su cui si basa la sua quotidianità e la fa vacillare. Ma la sua resilienza, ancora una volta, la soccorrerà, la farà guardare alla crisi come opportunità di cambiamento, per prendersi una pausa per sé e i suoi figli e attendere la meritata svolta positiva. Il film ci pone di fronte al tema irrisolto del divario di genere, del gender gap con le difficoltà di conciliazione tra vita professionale e personale, aspetti cruciali che ostacolano la piena parità e il diritto delle donne di realizzare il loro potenziale; perché le donne, ancora oggi, devono affrontare continui ostacoli e disparità nell'accesso al mercato del lavoro, nella carriera, nella retribuzione, e le gravi carenze strutturali del sistema del welfare, dei servizi di cura e conciliazione le rendono sempre più vulnerabili a disoccupazione e precarietà e bloccano la loro crescita professionale e il loro empowerment. Questo film di Eric Gravel, vincitore nel 2021 della Mostra del Cinema di Venezia per la miglior regia e per la miglior interpretazione femminile (Laure Calamy) nella sezione Orizzonti, è stato scelto e proiettato in occasione della "Festa della mamma" al Cineforum mensile che il club di Merate organizza dal 2014 per le donne detenute nel Carcere di Bollate.



UNA AZIENDA, UN MODELLO A MISURA D'UOMO (E DI DONNA)

Quando sono arrivata in azienda, 15 anni fa e dopo quasi 20 anni spesi nella cooperazione, ero la prima donna di famiglia a lavorare alla Ponti dopo matrimonio e figli ed ero la prima donna della famiglia ad assumere un ruolo professionale.
Sono stata la prima donna dirigente, c'era una sola donna in posizione di Quadro, su circa 40% di personale femminile. Ma anche senza questi dati avevo chiaro che la nostra era ed è una società disegnata a misura d'uomo e ancora costruita per perpetuare quel modello. Io sono entrata in azienda a 40 anni, dopo una lunga esperienza da dirigente nel settore no-profit. Nella cooperazione sociale è meno evidente la disparità perché culturalmente nasce da modelli progressisti e dunque, almeno teoricamente, più inclini a valorizzare le differenze. Ma non è assente e questo mi ha permesso negli anni di prendere consapevolezza prima e studiare poi i meccanismi che riproducono la disparità. Quando ho deciso di entrare in azienda, avevo anche l'ambizione di usare la mia posizione privilegiata per innovare l'organizzazione e costruire strategie che consapevolmente assumessero il cambiamento sociale interno come una delle leve del successo d'impresa. Perché sono convinta che prodotto e processo non sono disgiunti. Le imprese sono attori (attrici?) sociali e hanno il potere di contribuire a cambiare concretamente dinamiche organizzative che diventano sociali, perché le persone le vedono, ne fanno esperienza. Tra l'altro, come la scuola, l'impresa è rimasta uno dei pochi luoghi dove incontrare differenze: l'intergenerazionalità, la differenza socio-economica, di culture e appartenenze. In questo senso rappresenta un patrimonio importantissimo di diversità, con cui costruire valore.
Con queste idee in testa ho cominciato a guardare e a ripensare le scelte e i meccanismi organizzativi. L'ho fatto insieme a mio cugino, a 360° gradi, ma per quanto riguardava l'inclusione di genere ho guardato soprattutto i numeri, perché la percezione soggettiva è sempre di essere equi. Ma i numeri e le azioni quotidiane parlano chiare. Ho iniziato dall'attenzione alle selezioni, ai processi di promozione e premialità, all'inserimento di meccanismi di maggiore flessibilità degli orari ma, contemporaneamente, di minore flessibilità nella convocazione delle riunioni, della riduzione di cene di lavoro, l'attivazione di dispositivi organizzativi che spostassero i momenti decisionali e di discussioni dall'informalità post-orario ai tempi di lavoro. E soprattutto abbiamo legittimato assentarsi perché ci sono bisogni famigliari, abbiamo reso possibile parlare delle differenze, perché i cambiamenti passano dalla consapevolezza.
Oggi abbiamo il 40% di dirigenti donne, abbiamo annullato il gender pay gap (2024: -0,3%), più di un padre ha preso il congedo facoltativo, abbiamo ottenuto la certificazione di parità di genere. Ci manca ancora un pezzo ma abbiamo fatto strada!

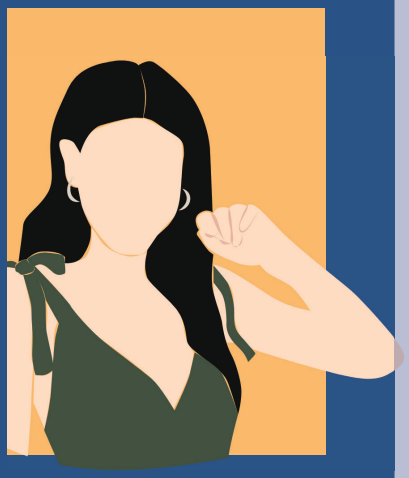
Caro amico ti scrivo...

Caro ministro, anzi no, cara ministra. Meglio, caro ministro e care ministre... Questa lettera è per voi. Una lettera che vale per quattro.
Caro ministro dell'Istruzione e Merito Giuseppe Valditara, cara ministra dell'Università e della Ricerca Anna Maria Bernini, cara ministra del Lavoro e della Politiche Sociali Marina Elvira Calderone e cara ministra alle Pari opportunità e Famiglia Maria Elena Roccella, scrivo a voi perché se si parla di empowerment femminile siete tutte/i direttamente coinvolte/i in quanto incastri di quella filiera che parte dalla scuola per poi svilupparsi tra lavoro, carriera, famiglia.
I vostri ministeri devono interagire, parlarsi e collegarsi per intraprendere delle riforme che devono essere complementari per indirizzarsi su politiche di sostegno alle famiglie e promozione dell'occupazione femminile.
La scuola prima e l'università poi sono ambienti fondamentali per programmi educativi, d'istruzione e formativi che prevedano il sostegno nell'orientamento scolastico e professionale. Senza dimenticare l'inclusione di figure femminili di riferimento nelle materie Steam, per incoraggiare le ragazze a perseguire carriere nei settori specifici archiviando gli stereotipi di genere.
Se poi si affrontano i temi del lavoro e della famiglia abbiamo materiale per un compendio enciclopedico. Rapido bignami degli scogli su cui va a sbattere e naufraga la meglio gioventù al femminile.
Difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia costringendo a scegliere tra carriera e famiglia a causa della mancanza di servizi di supporto e politiche di sostegno efficaci. La mancanza di servizi di supporto alle famiglie, come gli asili nido e le scuole dell'infanzia, può rendere difficile conciliare lavoro e casa.
Secondo un recente studio dell'Inapp-Plus, 1 donna su 5 si dimette dopo la nascita del figlio. Tasso di occupazione femminile basso. Nonostante gli sforzi per promuovere l'occupazione femminile, le donne continuano a incontrare numerosi ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro e nella progressione di carriera.
Disparità nelle retribuzioni tra donne e uomini a parità di ruoli così che dal gender gap si passa in automatico al gender pay gap. E giusto per non farci mancare nulla aggiungiamoci il lavoro sommerso: ovvero il lavoro domestico dato che dagli albori la struttura sociale ha affidato la cura della casa e del nucleo familiare alla donna. Lavoro domestico di cui si parla raramente perché lo si acquisisce già alla nascita accluso al fiocco rosa da bimba.

SOROPTIMIST INTERNATIONAL d'ITALIA









Soroptimist International d'Italia

75

24/25

valore del rispetto
unione nell'impegno