



**Soroptimist International d'Italia**  
A global voice for women

ANNO XVI  
**N°33**  
MARZO 2020

# **LA VOCE DELLE DONNE**





Il Soroptimist International è un'associazione mondiale di donne impegnate a promuovere attraverso azioni concrete il potenziale delle donne, le pari opportunità, la promozione dei diritti umani, l'accoglienza, la trasparenza e l'accettazione della diversità. La mission è sostenere l'avanzamento della condizione femminile e creare opportunità per trasformare la vita delle donne attraverso la rete globale delle socie e la cooperazione internazionale. E favorire e migliorare l'accesso delle donne alla giustizia, all'educazione, all'empowerment, alla leadership, oltre a contrastare la violenza di genere. I valori sono diritti umani per tutti, pace, trasparenza, sistema democratico nelle decisioni.

# La Voce delle

## Rivista trimestrale del Soroptimist International d'Italia

### Direttrice responsabile

Francesca Visentin

### Direttrice editoriale

Mariolina Coppola

### Segretaria di redazione

Carlotta Ferrari Lelli

### In redazione

Carlotta Ferrari Lelli

Adriana Bazzi

Lidia Luberto

Damiana Schirru

Federica Augusta Rossi

### Progetto editoriale e coordinamento

Francesca Visentin

### Hanno collaborato

Michela Marzano

Magda Bianco

Cristina Obber

Anna Paola Merone

Cristina Greggio

Claudia Rabellino Becce

### Progetto grafico

Kulta Srl

### Stampa

Tecnostampa - Pignini Group Printing Division

Loreto - Trevi

[sep@soroptimist.it](mailto:sep@soroptimist.it)

[www.soroptimist.it](http://www.soroptimist.it)

Twitter @SIItalia

Instagram **italiasi**

Anno XV Numero 33 marzo 2020

Rivista trimestrale di informazione del  
Soroptimist International d'Italia  
Via Cenuschi, 4 - 20129 Milano

Registrazione tribunale di Milano  
n°18 del 18/01/2010



*In copertina: Marta Cartabia, Beatrice Venezia, Stefania Auci, Fabiola Giannotti*

La redazione si riserva di intervenire e modificare i testi che saranno pubblicati.

Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione dell'opera o di parti di essa, con qualsiasi mezzo, compresa stampa, copia e ogni altra forma, se non autorizzata dall'editore. L'editore è a disposizione per eventuali inesattezze nella citazione delle fonti.

# Sommario

# elle Donne

Editoriale della presidente Mariolina Coppola		Pag. 4
Intervento della direttrice responsabile		Pag. 6
Gender Gap: i dati e le proposte	di Francesca Visentin	Pag. 8
Divario di genere: il convegno Soroptimist a Roma		Pag. 10
Soroptimist: la nascita dell'Unione		Pag. 13
Intervista Linda Laura Sabbadini direttrice Istat	di Damiana Schirru	Pag. 14
La rubrica di Michela Marzano		Pag. 16
Bambine, ragazze e la passione per la scienza	di Federica Augusta Rossi	Pag. 18
La rubrica di Cristina Obber		Pag. 20
Il consiglio Soroptimist: intervista alle candidate		Pag. 22
La rubrica di Magda Bianco		Pag. 24
"Un passo indietro" la parodia contro il sessismo	di Francesca Visentin	Pag. 26
La rubrica di Adriana Bazzi		Pag. 28
Piazze e strade dedicate alle donne	di Federica Augusta Rossi	Pag. 30
La rubrica di Cristina Greggio		Pag. 32
Le italiane che hanno lasciato il segno	di Federica Augusta Rossi	Pag. 34
La rubrica di Lidia Luberto		Pag. 36
L'orgoglio dell'età	di Claudia Rabellino Becce	Pag. 38
La rubrica di Anna Paola Merone		Pag. 40
Le nuove bambole ispirate alle donne vere	di Damiana Schirru	Pag. 42
I corsi contro sessismo e discriminazioni in azienda		Pag. 44
Notizie dai Club Soroptimist	di Carlotta Ferrari Lelli	Pag. 46

# Diversità e inclusione

di **MARIOLINA COPPOLA\***



2019 / 2021

“

L'Unione italiana del Soroptimist International ha focalizzato la sua linea di azione dei prossimi anni sulla sfida del protagonismo delle donne per una società equa e sostenibile.

Come? Svolgendo il ruolo di advocacy, per diffondere la cultura di una parità di genere sostanziale e per rafforzare una responsabilità sociale contemporanea, con una nuova prospettiva per una partecipazione paritaria alle decisioni strategiche. Il concetto è semplice: la valorizzazione delle donne dà equilibrio all'intera società e porta a risultati migliori.

Un video proiettato alcuni anni fa alla Women's International Network Conference era molto allegorico. Rappresentava la razza umana come un uccello che per volare aveva bisogno di entrambi le ali. Le ali sono gli uomini e le donne, con un'ala sola non si vola. Le aziende, le organizzazioni, le istituzioni che non riconoscono le capacità e le competenze delle donne hanno un'ala spezzata. E le donne che raggiungono posti di potere senza avere un'ottica di genere rafforzano l'ala maschile, sbilanciando ancora di più il volo.

Abbiamo bisogno di un nuovo femminismo che non sia ideologico e rivendicativo, ma che muova da una fase di consapevolezza della diversità ad un'azione concreta per accelerare il cambiamento. Non dobbiamo aspettare che altri lo facciano per noi, dobbiamo essere protagoniste accanto agli uomini che riconoscono la necessità di nuove regole. Facciamo "un passo avanti", senza aspettare che qualcuno ci apra la porta per lasciarci passare. Apriamo una breccia, apria-



## WE STAND UP FOR WOMEN!

mo i varchi e chiediamo alle altre donne di varcare con noi quel passaggio guadagnando posizioni, prima che si innalzino altri muri.

La parità delle opportunità passa per una svolta culturale che mette al centro delle agende istituzionali una politica di welfare complessa, dall'educare la generazione futura, al sostegno della genitorialità, alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, favorendo il contributo attivo alla vita collettiva sociale e non solo economica. Il lavoro è un potente sistema d'integrazione e di sviluppo.

Alla crescita della partecipazione femminile corrispondono tassi di natalità maggiori. Una strategia politica ed economica è di particolare urgenza ed è inderogabile. Il problema della mancanza di strumenti per la conciliazione, di servizi per l'infanzia deve essere messo al centro del dibattito per vari motivi: il processo d'invecchiamento della popolazione in Italia è fra i più veloci al mondo, il calo demografico stimato a questi ritmi è attorno ai sei milioni di persone nel 2050, con una diminuzione del Pil attorno al 7%. Se da una parte la tecnologia potrebbe promuovere il lavoro flessibile, è anche vero che le donne sono meno presenti nei settori che producono innovazione e potrebbero svolgere ancora una volta un ruolo marginale.

Che cosa può fare concretamente una storica associazione di genere?

Aumentare la consapevolezza sociale della improcrastinabilità di alcune scelte, che fino ad ora sono state condizionate e rallentate da stereotipi culturali e sociali (gli uomini italiani sono quelli che si dedicano meno alle attività domestiche compensando con orari più lunghi di lavoro), spingere le istituzioni a trovare soluzioni a lungo raggio, di ampio respiro, non dettate da urgenze di consenso politico, aprire alle nuove generazioni lo scenario di una vera possibilità di occupazione, che non passa solo dai lavori tecnologici (il cosiddetto STEM Sciences, Technology, Engineering, Mathematics), ma soprattutto da quelli digitali, quindi non solo scienziate, ma anche analiste di big data, design, sviluppatrici di software, esperte di marketing e professioni creative che oggi non sappiamo neanche immaginare, ma che passano dalle nuove tecnologie e dalle nuove competenze, che potrebbero addirittura trasformarsi in un vantaggio competitivo.

Continuiamo a parlare di soffitto di cristallo, di scalini rotti nella scala economica e sociale, di gender gap che rallenta il successo delle aziende, di femminilizzazione di alcuni ruoli apicali, svuotati di potere effettivo, di differenziali di retribuzione, di lavoro agile, di congedo parentale, di medicina di genere, di quote per la partecipazione alla vita politica e alle società quotate o di evidenza pubblica, di non pro-

fessionalizzazione delle sportive, di povertà educativa che aumenta i differenziali di genere, ma se vogliamo trasformare questi concetti analizzati in migliaia di convegni, quasi esclusivamente femminili, in una reale presa di coscienza collettiva, dobbiamo agire su un profondo cambiamento culturale che coinvolga le nuove generazioni, per una società equa e inclusiva.

Per questo il Soroptimist s'impegna in un fortissimo progetto "educational" che coinvolge i ragazzi e le ragazze under diciotto, le famiglie e le scuole, mirato a diffondere la consapevolezza sull'uguaglianza di genere, intesa come valore inclusivo della diversity: la parità dei sessi, i ruoli di genere non stereotipati, il rispetto reciproco, la soluzione non violenta dei conflitti, la prevenzione della violenza contro le donne. Ma anche la valorizzazione dei talenti e delle competenze, la lotta alla discriminazione nel mondo dell'istruzione e del lavoro, l'importanza di un orientamento scolastico scevro da pregiudizi e di politiche che possano davvero incidere sul welfare del nostro Paese e sulle reali opportunità delle ragazze di essere protagoniste del proprio futuro. Ricordiamoci sempre che le donne scavarono Pompei.

\*Presidente nazionale Soroptimist International Italia

”

# Il cambiamento possibile

di **FRANCESCA VISENTIN\***



“

Il cambiamento possibile. Ci crediamo, ce la stiamo mettendo tutta. Ognuna di noi sta facendo la sua parte: nel quotidiano, sul lavoro, nell'educazione dei figli, nel fare rete. E alzando la voce, quando è necessario.

Questo maledetto gender gap lo cancelleremo. E pazienza se ci vorranno altri duecento anni. Il cambiamento è iniziato. È inarrestabile. Quanti esempi virtuosi raccontiamo in questo numero della rivista "La Voce delle Donne", sia dentro che fuori il mondo Soroptimist. Da questi esempi dobbiamo trarre forza e stimoli. Ce la faremo.

Anche se in questo periodo due ricerche in particolare fanno riflettere. Una, è quella riportata dal New York Times, che evidenzia i risultati di un'inchiesta tra giovani coppie di età tra i 18 e i 34 anni. Gli uomini di queste coppie credono nell'uguaglianza di genere, dicono, e nell'affermazione professionale delle donne fuori casa, ma quando si parla di distribuzione del carico di lavoro domestico, allora ripropongono stereotipi di oltre 50 anni fa, della serie: i lavori domestici? Roba da donne. Insomma, il giovane uomo dice: mi va bene se lavori, fai carriera, guadagni bene e contribuisce al mantenimento della famiglia, ma in casa il mocho e l'aspirapolvere devi continuare a passarli tu. Ci sarebbe da sorridere se non fosse un atteggiamento culturale agghiacciante, che spiega meglio di ogni altro dato perchè la previsione per arrivare a una reale parità di genere parla di altri 257 anni.

Sulla stessa linea, l'altra ricerca, di Startupitalia, che denuncia quanto i pregiudizi di genere ostacolano i finanziamenti alle imprese femminili. Per una donna che avvia un'impresa è molto più difficile ottenere finanziamenti rispetto a un uomo. E se ci riesce, quello che ottiene è inferiore del 5% di quello che avrà un uomo a parità di condizioni. È provato che gli investitori preferiscono investire in imprese e progetti di uomini. Lo stereotipo di genere emerge anche

nel modo di porre le domande per la concessione dei finanziamenti: agli uomini viene chiesto di sottolineare il punto di forza dei progetti, alle donne i rischi. Anche qui, il cambiamento culturale sembra lontano.

Per fortuna la preziosa legge Golfo-Mosca ha portato le donne nei Cda al 36,6%. Ma i Ceo donna sono solo il 6%.

La sfida è quindi quella di volare oltre gli obblighi di legge: servono più donne nei ruoli esecutivi, per incidere realmente su strategie e politiche delle imprese e quindi nel cambiamento.

Anche la politica deve fare la sua parte e l'attenzione specifica deve essere all'impatto di genere di qualsiasi decisione, per una visione più organica: si chiama gender mainstreaming. Inclusionione delle donne nel mondo del lavoro e ai vertici, armonizzazione dei tempi di vita, parità di stipendi, parità decisionale e eliminazione degli stereotipi dall'educazione, fanno parte di una visione che mette al centro la persona, non il genere. Non molliamo.

Buona lettura.

\*giornalista, direttrice rivista "La Voce delle Donne"

”



*Il cambiamento possibile*

# *Gender Gap: i dati e le proposte*

Stipendi: 257 anni per arrivare alla parità

di **FRANCESCA VISENTIN**



Stipendi: servono 257 anni per arrivare alla parità di retribuzione tra uomo e donna. Lo dice il Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum, che segnala ci vorranno cento anni per raggiungere una parità globale. Nessuno di noi e dei nostri figli vedrà quindi nella vita realizzata la parità di genere. Ma questo non deve rallentare la mobilitazione in atto per abbattere stereotipi e barriere. Gli ultimi dati del Global Gender Gap Report non sono consolanti: l'Italia è al 76esimo posto mondiale su 153 Paesi e ha perso sei posizioni. In Rwanda, che è al nono posto, le cose vanno molto meglio sul fronte della parità. E il Nicaragua è al quinto posto.

Sul pessimo risultato dell'Italia pesa soprattutto il divario di stipendi e di carriera. Le donne in Italia faticano a fare carriera e a infrangere il "tetto di cristallo". Una donna italiana guadagna in media 17.900 euro all'anno, a fronte dei 32mila di un uomo e a molte più ore lavorate. In generale, le donne sono pagate il 20% in meno rispetto agli uomini: dato del Global Wage Report dell'International Labour Organization.

Il World Economic Forum ribadisce con chiarezza che se il divario di genere venisse colmato, porterebbe maggiore benessere economico a tutto il mondo e farebbe aumentare il Pil di 5,3 milioni di dollari.

Insomma, è ora di darci una mossa.

Gli esempi virtuosi da seguire ci sono. Basta guardare l'Islanda, che è al primo posto nella classifica mondiale e che dal 2018 ha una legge che impone a istituzioni pubbliche e private e a chi ha più di 25 dipendenti di garantire la parità di stipendi. Le multe per chi non lo fa sono stangate.

Pochi sanno che anche l'Italia ha una legge al riguardo, l'articolo 46 del decreto 11 aprile 2006 su principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione. Ma evidentemente è una normativa non conosciuta, non applicata e su cui non esiste alcuna vigilanza.

Soroptimist International Italia è in prima linea per accelerare il cambiamento culturale e ottenere una reale parità in tutti gli ambiti della società. Questo impegno è uno degli obiettivi del mandato della presidente nazionale Mariolina Coppola.

E nel mondo Soroptimist tante voci illustri si fanno sentire. Barbara Pozzo di Soroptimist Como, cattedra Unesco per le Pari Opportunità, eletta nell'Istituto di autodisciplina pubblicitaria, sottolinea: "È tutta una questione di educazione. Il vero cambiamento si avrà solo con un percorso educativo che parte dalle scuole elementari. Come giurista dovrei puntare sulla norma giuridica. E un quadro giuridico e normativo di riferimento, chiaro e rigoroso con applicazioni coerenti, serve. Ma il successo si ottiene con un cambiamento culturale, partendo dai

bambini. Penso anche a corsi di aggiornamento e formazione su questi temi per forze armate e nei tribunali". Tunia Gentili di Soroptimist Fermo, punta su una reale riforma del welfare aziendale. "Il welfare deve diventare un fenomeno di dimensione sociale - afferma - ed esserci realmente dentro le aziende. C'è bisogno di una sinergia virtuosa. Per questo Soroptimist sta promuovendo con Comuni e Fondazioni i servizi per la famiglia e in particolare la creazione di nuovi asili Nido e di centri estivi". Cinzia Brunazzo di Soroptimist Rimini, per ripensare i tempi delle donne e delle famiglie e garantire la parità, è impegnata nel tavolo tecnico di una proposta di legge rivoluzionaria (firmatario il deputato Alessandro Fusacchia), in materia dei diritti di maternità e paternità. "Tutte le tutele che la donna ha in materia di paternità devono essere estese anche agli uomini - spiega - per rendere pari le condizioni di lavoro e l'atteggiamento delle aziende. Non sarà quindi più conveniente assumere un uomo al posto di una donna o preferire nella carriera un uomo, se i congedi di maternità e altre tutele diventeranno uguali per uomini e donne. Questo è il fulcro della proposta di legge".

Si lavora alacremente per arrivare a una reale parità. Intanto, la presidente del Parlamento europeo Ursula von der Leyen ha promesso di fare della parità di retribuzione il principio fondante della nuova Strategia europea di genere.



# 257

# *Il convegno nazionale Soroptimist*

## *Divario di genere: cambiamo le regole*

Tante le difficoltà, ma la svolta è iniziata



Tanti i passi avanti, ma ancora esistono (e resistono) difficoltà da superare. Eliminare la differenza di genere è uno dei temi su cui le donne, in ogni ambito, sono più strenuamente impegnate. In prima linea Soroptimist International d'Italia, che ha organizzato a Roma il convegno nazionale "Divario di genere: cambiano le regole". Iniziativa per fare il punto sulla situazione attuale e illustrare i progetti Soroptimist, celebrando così i 70 anni della fondazione dell'Unione

Soroptimist International d'Italia. Un incontro affollato all'Università La Sapienza di Roma e molto seguito, in cui si sono confrontate donne ai vertici di enti, associazioni e istituzioni.

La presidente nazionale Soroptimist **Mariolina Coppola** introducendo il convegno, ha ricordato che "la mancanza di un adeguato welfare e di Politiche sociali penalizza le donne sul lavoro, blocca carriere e crea un gap permanente, in cui la conciliazione tra lavoro e ma-

ternità diventa insostenibile. La società e le istituzioni hanno il dovere di affrontare temi cardine come il congedo di paternità, i servizi per l'infanzia, il lavoro agile”.

**Mariolina Coppola** ha sottolineato poi il ruolo della politica, evidenziando che “cambiare le regole è un percorso che va fatto insieme agli uomini e lavorando in Rete e con le istituzioni. L’impianto legislativo paritario da noi c’è, la sua applicazione molto meno. Bisogna investire sul welfare e sulla scuola”.

La consapevolezza dell’empowerment femminile, soprattutto nelle giovani generazioni, è fondamentale per il cambiamento culturale. In questo senso è importante il progetto di leadership femminile 4.0 che Soroptimist porta avanti con Sda Bocconi e che in questi anni ha coinvolto centinaia e centinaia di ragazze.

**Daniela Giacometto**, responsabile del corso di leadership femminile, ha illustrato i punti di forza dell’iniziativa e la grande capacità di lavorare in sinergia e fare network delle ragazze che hanno partecipato al progetto. Cambiare le regole, significa anche per le donne attrezzarsi dal punto di vista economico e finanziario.

**Magda Bianco** della Banca d’Italia, ha puntato su quanto innalzare le competenze finanziarie aiuti a ridurre il gender gap. E i corsi di educazione finanziaria da lei sviluppati, perseguono proprio questo obiettivo. “Incidere sui comportamenti - ha detto Bianco - attrezza le donne ad affrontare sempre nuove sfide. La competenza finanziaria ha conseguenze dirette sul benessere individuale e sulla cittadinanza attiva”.

**Linda Laura Sabbadini**, direttrice generale Istat, ha fatto notare che “se dal dopoguerra ad oggi un grande gap delle donne è stato colmato dalla scolarizzazione, il divario professionale invece resta aperto. Così le tante ragazze che studiano e si laureano con l’eccellenza poi vengono bloccate nell’avanzamento della carriera. Su questo bisogno lavorare”.

**Anna Maria Isastia** dell’Università La Sapienza, ha affrontato la questione del doppio cognome. “Quasi nessuno si pone il problema - ha detto Isastia - , ma il doppio cognome è un segnale importante di parità effettiva. La gravidanza, il sangue, la genealogia e l’identità sociale vengono cancellate nel figlio dal cognome unico del padre, una consuetudine che non contempla di fatto l’esistenza della madre. La filosofa Francesca Rigotti lo chiama furto di maternità”. Secondo Isastia, nonostante esistano leggi e regolamenti che permettono il doppio cognome, serve un cambiamento culturale

perché vengano effettivamente utilizzati.

**Barbara Pozzo**, cattedra Unesco per la gender equality, ha ricordato il lungo e faticoso percorso per arrivare in Università ad attivare il primo corso sui diritti delle donne.

**Valeria Valente**, senatrice e presidente della Commissione d’inchiesta sul femminicidio, ha evidenziato che le donne in politica sono elemento di grande rinnovamento. E ha denunciato il blocco delle carriere e la mancanza di adeguate Politiche Sociali e welfare di sostegno per le donne che lavorano, come grave causa di risorse (femminili) sprecate dal mondo del lavoro. “Bisogna pensare a un sistema di welfare con responsabilità familiari condivise - ha scandito Valeria Valente - per evitare discriminazioni delle donne sul lavoro. Anche la crisi demografica è collegata a questo: mettete le donne in condizione di lavorare e faranno figli”.





L'autonomia economica è anche alla base della lotta contro la violenza sulle donne.

"È una battaglia culturale - ha ribadito Valeria Valente - . La violenza contro le donne non si vince con la repressione. Il vero antidoto è creare condizioni per l'autonomia delle donne, che consenta loro di fare scelte di libertà e affrancarsi da relazioni di violenza e abuso".

Al convegno, moderato da **Valeria Maneri** di "Le Contemporanee", da **Lucia Taormina** vicepresidente nazionale Soroptimist e da **Tunia Gentili** presidente Comitato Pari Opportunità Soroptimist, hanno partecipato anche con interessanti interventi, **Guido Alpa**, professore ordinario di diritto civile all'Università La Sapienza, **Lello Spoletini**, presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati Roma, **Rita Turci** Ordine dei Commercialisti di Rimini, **Marina Cosi** vicepresidente Giulia Giornaliste, il colonnello **Paolo Vincenzoni** dell'Arma dei Carabinieri, **Jill Morris**

ambasciatrice britannica in Italia e San Marino, **Annamaria Colao** professoressa ordinaria all'Università Federico II di Napoli, **Teresa Gualtierio** Club Unesco Italia, presidente Ficlù, **Sila Mochi** di Inclusione Donna. Ognuno degli interventi ha chiarito gli aspetti del gender gap relativi a società e norme e illustrato il punto di vista delle libere professioni.



# Soroptimist: la nascita dell'Unione

di **FRANCESCA POLI**

Portiamo indietro l'orologio del tempo a 70 anni fa, quando il 15 e 16 gennaio del 1950 le presidenti e le delegate dei club Bologna, Milano, Firenze e Roma, si riunirono a Milano alla Casa di alta moda di Jole Veneziani, socia del club Milano, in via Montenapoleone 8. Proviamo ad immaginare Olga Morisani del club Firenze, Alda Rossi da Rios Presidente Fondatrice discutere e gettare le basi programmatiche che hanno guidato la storia dell'Associazione in Italia, tra i manichini dialoganti in modo armonico con le creazioni della Veneziani. Uno spaccato della borghesia della Milano del Novecento, dei salotti e dello sfarzo di un tempo.

Le donne che faranno parte del Soroptimist devono rappresentare non solo l'eccellenza professionale, ma avere anche un elevato spirito sociale e perseguire gli ideali soroptimisti: donne disposte a impegnarsi non solo nel club ma anche a sprigionare la solidarietà umana. I discorsi della Fondatrice e delle altre cariche ebbero come leit motiv l'esaltazione a "diventare delle ottime sorelle perché questo costituisce il vero e autentico spirito soroptimista".

Alla fine di un paio di giorni di lavoro, vennero elette le cariche nazionali. Per il ruolo fondamentale che ebbe in tutto questo, Emilia Rosselli Kuster del club Milano fu nominata Presidente Nazionale. Le altre cariche: Alessandra Bonfanti Viotti di Milano Segretaria, Olga Monsani di Firenze e Lilla Lipparini di Bologna come Gouverneurs, Angiola Sbaiz di Bologna e Maria Martone Napolitano di Roma, vice Presidenti. Alla Sbaiz fu assegnata anche la carica di Tesoriera. Emilia Rosselli Kuster, personalità di grande rilievo nella Milano del dopoguerra, aveva fondato la rivista *Novità*, portavoce dell'Alta Moda Italiana e internazionale che divenne poi *Vogue Italia*. Già nel '34 aveva fondato con Giò Ponti la rivista *Fili* grazie alla quale il merletto non era più un ricamo, uno dei tanti lavori donneschi fatti in casa, ma una manifestazione di arte, lavoro, storia e cultura. La testimonianza della socia Rosita Lévy Pisetsky: "La ricordo bionda, esile, fine, avvolta in quell'aura di dolce riserbo che la rendeva un po' remota e dava alla sua persona una calma luce che faceva pensare allo splendore diffuso del plenilunio". Eppure Emilia aveva dimostrato un coraggio singolare: lasciare la sua città, la sua casa, i suoi cari, e trasferirsi a Milano per lavorare in una redazione prettamente maschile, battendosi in mezzo a difficoltà organizzative e amministrative notevoli.

La nascita dell'Unione venne festeggiata con un cocktail in casa Veneziani, seguito da uno spettacolo al Piccolo Teatro e infine la cena ufficiale al Ristorante Tantalo in Via Silvio Pellico in centro a Milano. Foto dell'epoca raccontano di signore raffinate e molto eleganti con cappellino e veletta.



*Lavoro, stipendi, violenza di genere*

## *La libertà delle donne, un obiettivo di tutti*

Linda Laura Sabbadini direttrice Istat:  
"L'Italia è ancora molto indietro  
Troppi gli svantaggi di genere"

di **DAMIANA SCHIRRU**



Differenze di genere ancora solidamente radicate, dislivello nelle retribuzioni tra donne e uomini: il gender gap continua a resistere strenuamente, nonostante il cambiamento culturale e sociale in atto.

Linda Laura Sabbadini, direttrice centrale dell'Istat. Commendatore della Repubblica e una pioniera degli studi di genere, eletta una delle 100 eccellenze italiane nel 2015. Che fa parte anche di gruppi di alto livello all'interno di Onu, Eurostat e Ocse. Al vertice dell'Istat ha guidato il processo di rinnovamento delle statistiche sociali e di genere, dando visibilità nelle statistiche ufficiali agli invisibili: donne, giovani, bambini, disabili, migranti, poveri, senzatetto, anziani,

persone Lgbt, evidenziandone discriminazioni e bisogni. Ha guidato il processo di misurazione di fenomeni come la violenza contro le donne, le discriminazioni per orientamento sessuale, la povertà, il bullismo, il mobbing, la corruzione.

### **Qual è la situazione del gender gap in Italia?**

"L'Italia è un Paese dove le differenze di genere nei percorsi lavorativi sono particolarmente accentuate. I gap retributivi si raggiungono per il cumularsi di svantaggi per le donne man mano che cresce l'età. Alle donne vengono dati meno straordinari e premi. Le donne subiscono conseguenze al momento della nascita di un figlio.



Un quinto delle donne lascia il lavoro. Ricorrono di più al part time per conciliare i tempi di vita. Tutto ciò porta a perdita di opportunità, maggiore frammentazione dei percorsi e minore retribuzione. La sintesi finale è la pensione con il 40% in meno rispetto ad un uomo”.

### **Donne, lavoro e posizioni di vertice: cosa dicono le statistiche?**

“Le donne che svolgono lavoro retribuito sono ancora poche. Solo una donna su due in Italia. E per di più sono sovraccariche. La distanza con l’ Europa è elevata e si evidenzia particolarmente una forte divaricazione tra donne del Nord e del Sud dove il tasso di occupazione è intorno al 30%. Siamo i penultimi in Europa prima della Grecia per situazione dell’occupazione femminile. La crisi ha penalizzato meno le donne degli uomini essendo questi maggiormente presenti nell’industria e nelle costruzioni. Gli uomini non hanno ancora recuperato i livelli di occupazione pre-crisi. Ma la qualità del lavoro delle donne è peggiorata. È aumentata la sovra istruzione, e così il part time involontario, che ha raggiunto il 60% del totale, è peggiorata la possibilità di conciliare i tempi di vita. Certo sono cresciute non solo le professioni non qualificate ma anche le libere professioniste, avvocate, psicoterapeute, analiste di sistema, contabili di 200 mila unità. Sono cresciute nei luoghi decisionali, seppure il balzo si è avuto solo laddove sono state utilizzate misure antimonopolio maschile, come nel caso della presenza nei cda delle aziende, ampiamente sopra il 30% grazie alla Legge Golfo Mosca”

# stat

### **Perchè le donne hanno livelli così bassi di occupazione se hanno livelli alti di istruzione?**

“In realtà le donne residenti in Italia che hanno il diploma o la laurea sono solo il 63,8%, in Europa 15 punti di più. Continuiamo ad avere 8 punti di scarto anche tra le giovani. Il che vuol dire che questo problema viene da lontano, ma gli altri Paesi europei sono molto più avanti nella sua risoluzione. Quindi, anche se le donne sono più istruite degli uomini dobbiamo essere coscienti che abbiamo un problema serissimo, troppe donne con basso titolo di studio. Inoltre scelgono indirizzi che determinano maggiori difficoltà a trovare lavoro. E anche a mantenerlo perchè specie nel privato sono percepite più come un costo che come una risorsa”

### **Violenza di genere, su questo tema qual è oggi in Italia la vera emergenza (a parte quella culturale)?**

“Che la violenza di genere è impunita. I dati ci dicono che il fenomeno è molto diffuso, quasi 10 milioni hanno subito violenza psicologica, fisica o sessuale ma il sommerso supera il 90%. Certo, è cresciuta la condanna sociale, se ne parla di più e ciò favorisce l’emergere della reazione femminile. Le donne sono comunque molto sole di fronte alla violenza. C’è bisogno di potenziare la rete dei centri che accompagnano le donne nel percorso di uscita dalla violenza sia pubblica che privata. La libertà femminile aumenta, e così diminuiscono le violenze più lievi perchè le donne interrompono prima la relazione violenta, ma aumenta anche l’intensità della violenza degli uomini e le donne che dichiarano di aver avuto paura per la vita. La libertà femminile deve essere obiettivo di tutti. È un obiettivo di civiltà”.





Twitter:  
@MichelaMarzano

# BRICIOLE

di MICHELA MARZANO

---

## MULTITASKING: L'ENNESIMO STEREOTIPO

*Multitasking.* Se c'è una parola che è capace di farmi subito innervosire non appena la sento pronunciare è proprio questa. Di solito attribuita alle donne. Come se, per le donne, fosse automatico e semplice passare da un'attività all'altra: dalla scrittura di un articolo o di un libro alla cucina, dalla cucina alla spesa, dalla spesa alla pulizia della casa, dalla pulizia della casa di nuovo alla scrittura. Talvolta anche provando a fare contemporaneamente tutto: mentre l'acqua bolle, finisco la frase; mentre preparo la lavatrice, penso a cosa si può mangiare stasera; mentre mangio, penso alle lezioni di domani in università. Facile? Manco per niente. Sarebbe utile che i maschietti, una buona volta per tutte, se ne rendessero

conto, invece di limitarsi a guardarci sgranando gli occhi, oppure, peggio, a trattarci da isteriche quando magari ci innervosiamo perché almeno al pane ci potevano pensare loro, no? *Non mi avevi detto di prenderlo*, tipica risposta. Almeno è così che dice sempre mio marito quando gli chiedo se, per caso, al pane ha pensato lui. Come se il problema fosse comprarlo questo benedetto pane, e non invece pensarci.

Quanta energia, ogni giorno, impieghiamo a riempire la lista delle cose da fare affinché sia sempre tutto in ordine? Non è un caso che gli anglosassoni abbiano coniato un'espressione che trovo geniale: la sindrome della *to-do-list*. Visto che il problema non è tanto (o solo) fare le cose, ma pensarci. E che l'energia che si

mette a organizzare le giornate per i figli, i nipoti, i genitori anziani e via di seguito è tutta energia tolta al lavoro. Allora sì, c'è sicuramente un problema di "soffitto di cristallo" e di altre barriere che impediscono alle donne di fare carriera o di assumere posizioni di responsabilità – non facciamo rete, non siamo abbastanza solidali le une con le altre, non abbiamo sufficientemente fiducia in noi stesse, ecc. – ma c'è anche, e forse soprattutto, il dramma della gestione della quotidianità che, a parte rarissime eccezioni, riposa ancora tutto sulle nostre spalle. Come se i maschietti, sin dall'inizio, dovessero essere preservati, e potessero quindi concentrarsi solo sull'essenziale, mentre le femminucce, loro, essendo *multitasking*, dovessero

# Equality

per forza assumersi l'onere dell'organizzazione a 360° di tutto. C'è persino chi prova a cercare spiegazioni biologico-genetiche al multitasking, invocando ad esempio gli ormoni – che permetterebbero alle donne un minor dispendio di energia nel passare da un'attività all'altra rispetto agli uomini. Ma è davvero grazie ai nostri ormoni che passiamo ore e ore a compila-

re le nostre liste quotidiane oppure perché, molto più banalmente, abbiamo visto farlo alle nostre madri (che a loro volta l'avevano visto fare alle madri) e, nostro malgrado, abbiamo imparato? Quand'è che capiremo che è solo modificando le mentalità, l'educazione, e gli esempi che diamo ai nostri figli e alle nostre figlie che le cose potranno veramente cambiare?

---



# *Il cambiamento possibile*

## *Bambine, ragazze e la passione per la scienza*

di **FEDERICA AUGUSTA ROSSI**



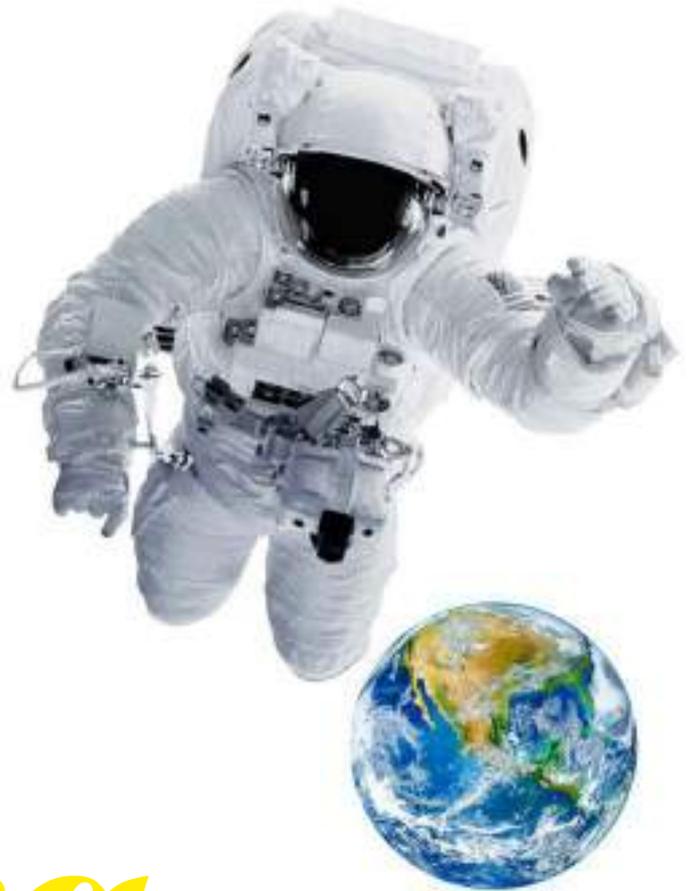
Le donne scienziate hanno rivoluzionato il sapere. Lo raccontano bene Sara Sesti, docente di matematica e nell'Associazione donne e scienza e Liliana Moro, docente di italiano e storia, nel libro "Scienziate nel tempo. 100 biografie". Un volume e una ricerca che sfata una volta per tutte lo stereotipo secondo cui le donne non sono portate per la scienza. Nel libro, le storie di donne protagoniste di scoperte uniche e rivoluzionarie, tra cui Premi Nobel del calibro di Marie Curie e Rita Levi Montalcini, vincitrici della medaglia Fields, astronome, docenti universitarie nella Bologna del Settecento, la prima donna a dirigere il Cern di Ginevra, Fabiola Gianotti. Ma anche casi di importanti lavori collettivi: dalle scienziate afroamericane

impegnate nei primi programmi spaziali della Nasa alle astronome dei primi cataloghi stellari dell'Ottocento. Un settore di cruciale importanza, quello scientifico. L'assemblea generale delle Nazioni Unite dal 2015 ha istituito ogni 11 febbraio la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza. Una data, patrocinata dall'Unesco, dalla forte valenza simbolica, voluta per porre l'accento su un tabù duro a morire: l'apporto femminile nella ricerca in ambito Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Vittima di un pregiudizio lontano dall'essere scardinato, che registra un gender gap a doppia cifra, ma attorno al quale stanno crescendo la consapevolezza e la voglia di diminuire il divario.

Le azioni per raggiungere l'obiettivo sono molteplici. A cominciare dall'orientamento universitario e dalla creazione di borse di studio a sostegno di quante intraprendano il percorso accademico in ambito scientifico. Uno studio dell'Osservatorio Talents value ha rivelato che nell'anno accademico 2017-2018 in Italia solo il 17,71% delle donne iscritte all'università ha scelto un corso Stem (in Europa il valore si attesta al 16%), mentre un'indagine di AlmaLaurea del 2019 ha evidenziato che le donne in quelle materie hanno un voto di laurea lievemente più alto degli uomini e un percorso di studi più regolare.

Il libro sulle scienziate di Sara Sesti e Liliana Moro è quindi fondamentale per fare capire il grande contributo delle donne alla scienza.

Oggi alle aspiranti scienziate e ricercatrici i modelli di riferimento non difettano di certo. Quello che ancora manca, invece, è la parità del tasso di occupazione tra donne e uomini e la parità del livello di retribuzione. Condizioni imprescindibili per realizzare l'obiettivo individuato dalle Nazioni Unite.



# Scienza



*Fabiola Giannotti*



Twitter:  
@CristinaObber

L'altalena

# TRA STEREOTIPI E SESSISMO

di **CRISTINA OBBER**

---

## QUOTE ROSA ECCO PERCHÉ NON SONO UN RECINTO

«Le quote rosa ci mettono nel recinto», «Le quote rosa discriminano le donne meritevoli, le quote rosa discriminano gli uomini». È vero, ogni imposizione che favorisce un genere penalizza l'altro; le quote impongono una presenza femminile, e questo può andare a discapito del merito maschile.

Facciamo un passo indietro e chiediamoci perché e come sono nate le quote di genere, a cui peraltro è stato dato il nome Quote rosa (lo ritroviamo anche su Treccani) per allinearle a quella narrazione che ci relega fin dall'infanzia in un universo monocromatico e glamour.

La legge 120/2011 Golfo-Mosca non è stata una concessione alle donne, ma un provvedimento necessario per diminuire le discriminazioni in corso, per rispondere

alle raccomandazioni del Consiglio d'Europa che invitano gli stati membri a dare a uomini e donne le stesse opportunità di accedere ai servizi, alle professioni, ai diritti.

Le quote non sono privilegi bensì un forzatura per mettere fine ai privilegi degli uomini in un mondo del lavoro che ci ha viste esprimere le nostre capacità negli uffici, nelle scuole, nelle fabbriche, negli ospedali, nell'arte, nelle aziende grandi e piccole, senza poter mai prendere le decisioni che contano.

Esecutrici brillanti di un lavoro organizzato da altri, da chi ha per anni beneficiato del talento femminile (retribuendolo meno del dovuto) per accrescere il proprio successo e che senza obblighi mai avrebbe cominciato a condividere, giammai a cedere, lo scettro del potere.

La legge sulle quote aveva una scadenza (da poco rinnovata) proprio per la sua natura riparativa. Aveva e ha uno sguardo lungimirante. Allo stesso modo nella politica le quote sono importanti per dare possibilità alle donne di confrontarsi e aprire nuove strade, di segnare il passo in un mondo maschile che ancora non sa reggere un confronto leale e rispettoso avulso dal sessismo e altre forme di ricatto e sottomissione.

La visibilità pubblica delle donne ha inoltre una grande importanza simbolica.

Qualche anno fa fece sorridere la notizia che un bambino tedesco aveva chiesto alla madre se un maschio potesse diventare cancelliere; per lui la normalità era una donna al comando.

Vedere le donne occupare ruoli di

prestigio costruisce immaginari, proiezioni, consuetudini.

Per non pensare più che siano gli uomini a prendere le decisioni importanti per l'economia, il lavoro, la finanza, la politica interna e internazionale, a guidare il mondo. Dobbiamo apprezzare le quote anche a costo di avere donne in politica che non ci piacciono, che non corrispondono al nostro ideale, che non rappresentano i nostri valori. Ciò che conta è che una ragazza che accende la televisione non veda una sua simile parlare soltanto di gossip e di cosmesi.

Che non proietti se stessa in un universo unicamente privato se gossip e cosmesi non le interessano, se non aspira a fare l'influencer ma la ricercatrice, se non sogna di cantare ma di aprire esofagi e impiantare shunt.

Che il suo interesse per la politica internazionale possa lasciarle immaginare di diventare ministra degli esteri.

Che anziché stare un passo indietro al suo compagno desideri trascinarlo al suo fianco in tante avventure.

Ben vengano dunque in politica anche le donne arroganti, impreparate, opportuniste.

Non siamo più severe con loro rispetto a un mondo maschile di cui accettiamo l'arroganza, la mediocrità e l'opportunismo senza scandalizzarci.

Quando saremo un Paese più equilibrato, quando saliremo dal 76esimo posto del gender gap index, allora sarà una gioia dirci che non abbiamo più bisogno di alcuna quota, che si corre alla pari e che abbiamo trovato rappresentanza.

Le quote non creano alcun recinto, siamo già nel recinto, ci siamo sempre state e il salto della staccionata è appena cominciato.



# Parità



**Adriana Macchi**

# Adriana

## **“UN NETWORK SUL TERRITORIO PER DARE PIÙ FORZA AI PROGETTI”**

**NOME:** Ariana Macchi

**ETÀ:** 61 anni

**NOTE:** Carriera lavorativa prima in ambito universitario e di ricerca, poi nel Settore editoriale a Milano. Presidentessa di una Fondazione Onlus che gestisce una residenza assistita per anziani.

### **Perché candidarti?**

“Sorooptimista appassionata e convinta anche per tradizione familiare, con incontri positivi e trascorsi associativi gratificanti. Sulla scorta di queste esperienze e inclinazioni vorrei poter dare il mio contributo mettendo a disposizione conoscenze e sensibilità maturate nel corso dei precedenti incarichi. Il percorso personale fino a qui compiuto dovrebbe avere creato le condizioni per impegnarsi in questa prova”.

### **La tua missione?**

“Conciliare la preziosa diversità dei club con progetti che caratterizzino la nostra presenza per dare concreta attuazione verso l'esterno alla nostra mission, cogliere i nuovi bisogni per offrire adeguate risposte. Ripensamento del modello organizzativo interno (con relative criticità), attenzione alla formazione, maggiore interazione tra club, comunicazione più efficace (ma ordinata e istituzionale) con l'Unione, valorizzazione dei progetti-pilota ideati dai club, sostegno convinto all'estensione”.

### **Cosa vuoi cambiare?**

“Stimolare maggiore proattività non solo nel fare ma anche nell'ideare, utilizzando gli appuntamenti istituzionali quali opportunità per valutare scenari in funzione dei veloci e profondi mutamenti che devono vederci protagonisti sempre più attivi. Individuare strumenti di sostegno economico alla progettualità dei club. Rivedere i Regolamenti, inserendo necessari adeguamenti alla normativa nazionale, procedendo ad una semplificazione e alleggerimento”.

### **I punti forti della tua esperienza personale?**

“Cresciuta in ambiente aperto e ricco di stimoli, ho avuto la possibilità di lavorare in

ambiti diversi (Università, Istituti di ricerca, aziende profit e no profit) per dinamiche interpersonali, logiche organizzative e obiettivi strategici. Questa varietà mi ha abituato ad imparare senza dar troppo per scontati competenze e risultati acquisiti, e aiutato a sviluppare capacità di adattamento per affrontare situazioni eterogenee”.

### **Nell'ambito Sorooptimist quali dei tuoi incarichi e progetti sono stati più utili?**

“Tutti mi hanno regalato utili insegnamenti e soddisfazioni. La presidenza di club per comprendere l'importanza di coltivare il senso di appartenenza. Il mandato all'Estensione, il più formativo ed entusiasmante, per il confronto con le diverse difficoltà, toccare con mano le potenzialità del “fuori” e maturare maggiore consapevolezza del grande lavoro da svolgere. La vicepresidenza per avermi messo in connessione diretta con la vivacità dei club e avvicinato a realtà delle quali non avevo conoscenza”.

### **Le tue linee programmatiche?**

“Costruire un networking territoriale con protocolli e intese nazionali e soprattutto locali per incidere realmente e rendere più calzante la nostra progettualità. Operare dentro e fuori dai club per la diffusione della cultura del rispetto e della responsabilità. Continuità sui progetti per la parità e i diritti umani, impegno per la prevenzione e il contrasto della violenza naturalmente, ma focalizzazione e attenzione particolari alla sostenibilità rispetto a tre emergenze strutturali: ambiente, lavoro, educazione”.

### **Come Sorooptimist può incidere nel cambiamento in corso?**

“Rivolgendoci alle generazioni più giovani, in rete con altre associazioni, possiamo contribuire a questa erosione carsica (definizione che rende bene l'idea del percorso che ci attende) aumentando consapevolezza; facendo pressione e reclamando per l'adozione di politiche di sostegno più decise, e vigilando sull'applicazione; ispirando e diffondendo le buone pratiche a livello territoriale. E supportando donne e ragazze con azioni specifiche volte alla valorizzazione delle differenze”.

### **Quali delle skills umane e professionali acquisite, come donna e professionista, sono più importanti?**

“Capacità di ascolto, curiosità, attenzione all'ambiente circostante, unite al senso del dovere, responsabilità nell'impegno quotidiano, spirito di servizio. Conoscenza dei meccanismi relazionali e comportamentali, che aiutano ad avere un approccio più realistico dei compiti e una maggiore visione d'insieme. La componente caratteriale di passionalità e pure una buona dose di spirito critico (e anche autocritico) che permettono di tenere la rotta nelle difficoltà”.

## *Il consiglio Sorooptimist Intervista alle candidate*

Il Consiglio Nazionale delle Delegate (Cnd) sarà a Foligno dal 22 al 24 maggio, organizzato dal club Valle Umbra. In quell'occasione Adriana Macchi e Giovanna Guercio presenteranno la loro candidatura alla carica di presidente nazionale per il biennio 2021-2023

### **Adriana Macchi**

Entrata nel Club di Novara nel 2001, dal 2006 in Alto Novarese, ha ricoperto ruoli di presidente e Pd.

Per due incarichi è stata presidente del Comitato nazionale Estensione e vice presidente nazionale.

### **Giovanna Guercio**

È stata due volte presidente del Club di Asti. È stata vice presidente nazionale e per due volte gouverneur.



**Giovanna Guercio**

# Giovanna

## **“AUTONOMIA FEMMINILE E SOSTENIBILITÀ: LE PRIORITÀ”**

**NOME:** Giovanna Guercio

**ETÀ:** 66

**NOTE:** Intenso percorso lavorativo quale dirigente multinazionale americana nel campo dell'informatica, su aspetti tecnici, commerciali e organizzativi nella realizzazione di sistemi complessi per aziende private e pubbliche di grandi dimensioni. Oggi in pensione dopo 40 anni di attività.

### **Perché candidarti?**

“Perché dal 1993 quando entrai nel Club di Asti il Soroptimist ha progressivamente acquisito una parte sempre più importante tra le mie passioni. La mia coconsiderazione del Soroptimist, del suo valore e delle sue potenzialità è aumentata man mano che ho avuto occasione di allargare la visuale dal club, all'Italia e all'Europa. Con questa consapevolezza, mi sono sentita stimolata a mettere a disposizione dell'Associazione i miei valori, le mie competenze ed energie, la mia progettualità e il mio tempo. Le presidenti, le past presidenti del mio club e numerose altre amiche Soroptimiste conosciute durante il mio percorso mi hanno sollecitata nel tempo, in maniera sempre più forte, a candidarmi alla presidenza nazionale, incoraggiandomi ad accettare una così grande sfida”.

### **La tua missione?**

“Credo che la nostra Associazione, con i suoi Statuti e Regolamenti, se pur da rinnovare, rappresenti un esempio di democrazia di cui dobbiamo andare fieri. Solo rispettando le regole che con il processo democratico ci siamo date, possiamo assicurare la continuità e l'integrità del Soroptimist. Da quelle norme dobbiamo partire per agire, creare e costruire le azioni soroptimiste, senza inutili rigidità e con profondo rispetto di quei fondamenti. La mia missione, in caso di elezione, sarà di essere prima inter pares”.

### **Cosa vuoi cambiare?**

“Sono consapevole della complessità della nostra organizzazione e la mia formazione mi porta a considerare i cambiamenti come opportunità, tenendo conto che possono essere utili, indispensabili, ma anche pericolosi. Ciò

che vorrei sostenere al massimo è la valorizzazione del patrimonio del Soroptimist, costituito dalle socie e dalle loro idee, lavorando all'ottimizzazione della progettualità e delle azioni”.

### **I punti forti della tua esperienza personale?**

“La mia esperienza professionale mi ha insegnato ad andare al nocciolo delle questioni, a trovare soluzioni appropriate, a coinvolgere e motivare le persone, consentendo a ciascuna di esprimere al meglio le proprie potenzialità. L'esperienza Soroptimista, di vita nel mio club, di cui sono stata due volte Presidente, di membro del Comitato di Presidenza dell'Unione (VicePresidente e Gouverneur) mi ha consentito un campo visuale particolarmente ampio. Dopo la Vice Presidenza nazionale, bellissima per il rapporto umano e di collaborazione, instauratosi con i club del mio territorio, è stata molto utile l'esperienza di Gouverneur che mi ha permesso di allargare l'orizzonte a livello europeo ed è stata occasione di conoscere modi variegati nell'interpretare e vivere il Soroptimist, luogo di scambio di esperienze, di confronto, di progettualità condivisa, dove ho consolidato relazioni personali interessanti e costruttive. Mi sembra il momento di mettere a disposizione la mia esperienza e condividerla attivamente. Dalla mia vita professionale ho imparato a mettermi in gioco senza timori e con le mie sole forze”.

### **Nell'ambito Soroptimist quali dei tuoi incarichi e progetti sono stati più utili?**

“Le presidenze di club sono state esperienze importanti, per avermi consentito di ideare e realizzare nuovi progetti di forte impatto sul territorio in collaborazione con le istituzioni locali, lavorando in squadra con tutto il club e coinvolgendo le socie e a volte anche le loro famiglie. Come Vice Presidente di Unione ho avuto modo di occuparmi della evoluzione del corso Bocconi, della formulazione del progetto “Donne Diritti Dignità” contro le forme di pubblicità lesive della dignità femminile e di fare molta formazione rivolta alle Socie, approfondendo al tempo stesso, la mia conoscenza del Soroptimist. Utile è stata l'esperienza di Gouverneur: ho dovuto, tra l'altro,

affrontare un intenso lavoro di revisione degli Statuti e Regolamenti, lavorando in gruppo con le Gouverneur delle altre Unioni. Nello stesso periodo ho contribuito con convinzione al progetto SI Forma, avviamento al lavoro per giovani donne, sia nell'ambito del gruppo di lavoro di Unione, che come mentore”.

### **Le tue linee programmatiche?**

“Il mio programma focalizza due aspetti: l'autonomia femminile, da raggiungere attraverso l'educazione e il lavoro, e la sostenibilità ambientale e sociale, come ho più diffusamente illustrato nelle linee programmatiche allegata alla candidatura”.

### **Come Soroptimist può incidere nel cambiamento in corso?**

“La questione femminile comincia ad affacciarsi nell'agenda delle Istituzioni. La differenza di genere ha ancora un alto costo sociale e la parità uomo-donna, pur sancita per legge, non trova effettiva applicazione nella realtà quotidiana. Il Soroptimist, da sempre, ha al centro dei propri obiettivi e della propria attività l'avanzamento della condizione femminile: oggi si tratta di promuovere nella società una nuova cultura di rispetto delle differenze, di collaborare con le Istituzioni e con gli operatori territoriali attraverso un cambio di passo”.

### **Quali delle skills umane e professionali acquisite sono più importanti?**

“Credo che la mia curiosità e il mio interesse profondo per gli altri, in particolare per le altre donne, sia alla base delle competenze relazionali e di ascolto che negli anni ho sviluppato, così come della mia propensione a condividere in gruppo e collaborare nella definizione di idee, progetti e percorsi di realizzazione”.





Twitter:  
[@MagdaBianco](https://twitter.com/MagdaBianco)

# FINANZA E GENDER EQUALITY

di **MAGDA BIANCO**

---

## DISCRIMINAZIONI, CARRIERE BLOCCATE E DIFFERENZE DI STIPENDI

### Una maggiore cultura finanziaria aiuta

Le differenze di salario tra uomini e donne sul mercato del lavoro sono uno dei principali segnali della permanenza di divari, anche se i dati della Commissione Europea mostrano come negli ultimi anni in tutti i paesi Europei il differenziale salariale tra uomini e donne si sia complessivamente ridotto.

L'Italia è tra i paesi dove il divario sembra molto contenuto, ma questa evidenza dipende in parte dal fatto che il differenziale appare più basso nei paesi dove lavora una quota minore di donne: queste sono tipicamente le più qualificate, per cui il dato medio "nasconde" il differenziale. Se si fa

un confronto a parità di posizione lavorativa, caratteristiche del lavoro (quindi livello, posizione, settore), caratteristiche personali (quindi età, titolo di studio), il divario sale dal 5-8% al 13%. Inoltre in Italia, più che negli altri paesi d'Europa, nel periodo della crisi il divario è cresciuto invece che diminuire, perché c'è stato un ingresso nel mercato del lavoro delle donne ma in segmenti medio-bassi.

Le cause del persistere del divario sono diverse. Pesa innanzi tutto la mancanza di flessibilità sugli orari e sui tempi di lavoro: la previsione di una presenza continuativa sul luogo di lavoro continua a svantaggiare in

particolare le donne. A questa si aggiungono le interruzioni nel percorso di carriera legate alla maternità o all'esigenza di cura di altri componenti della famiglia. Ancora, la presenza femminile si concentra in settori con più bassa retribuzione (le donne ancora oggi tendono a scegliere campi di studio che sono poi associati nel periodo successivo a retribuzioni mediamente più basse). Vi sono poi gli ostacoli al raggiungimento di posizioni apicali legati a meccanismi di discriminazione esplicita (anche se sempre minore) e discriminazione implicita (che resta invece rilevante e difficile da combattere). Quest'ultima ha a che

fare sia con il lato della domanda di lavoro (per cui si tende a selezionare e preferire nei passaggi di carriera la componente maschile, anche quando chi seleziona è una donna), sia con quello dell'offerta (legato alla scelta dei campi professionali, la maggiore avversione al rischio o la minore preferenza per la competizione delle donne, che in molti campi le svantaggiano). Ma quando compaiono queste differenze? Studi recenti sembrano suggerire che non siano presenti tra i bambini delle scuole primarie ma che comincino con l'adolescenza. E' difficile capire se il fenomeno sia da attribuire al percorso educativo o a meccanismi genetici come la presenza del testosterone. Un'evidenza della presenza di discriminazione implicita è nei dati AlmaLaurea che mostrano come a distanza di soli 5 anni dalla laurea magistrale vi sia già un differenziale salariale tra ragazzi e ragazze di quasi 260€.

Che fare quindi per combattere i gap salariali?

La tecnologia può essere un importante alleato: riduce l'importanza di assicurare grande flessibilità sul luogo di lavoro, anche se nel nostro paese la struttura produttiva (con la prevalenza di PMI) ne riduce in parte l'impatto positivo, per la difficoltà delle imprese di utilizzarla in modo significativo.

Per ridurre la discriminazione implicita sul luogo di lavoro occorre poi coinvolgere i vertici delle strutture, per assicurare di incidere sulla cultura d'impresa. Possono incidere meccanismi distorsivi

come le quote di genere nei consigli di amministrazione, ma anche la fissazione di target da raggiungere all'interno delle aziende in termini di composizione maschile e femminile nelle posizioni apicali (che si traducono in una riduzione del differenziale salariale).

Sul piano dell'offerta di lavoro un tema rilevante è quello della cultura finanziaria, in Italia molto bassa, che presenta differenze importanti tra maschi e femmine. Le donne hanno in generale un livello di educazione finanziaria più basso di quello degli uomini (ovunque, ma in modo particolare in Italia), con un effetto significativo sulla capacità di costruire ricchezza durante la propria vita, e in particolare in vista della pensione. Una maggiore cultura finanziaria potrebbe incidere anche sulla capacità delle donne di interagire col datore di lavoro sulla propria retribuzione e quindi di sapere chiedere di più.

# Lavoro



# La regista Francesca Zanni e il progetto “3Matrioske”

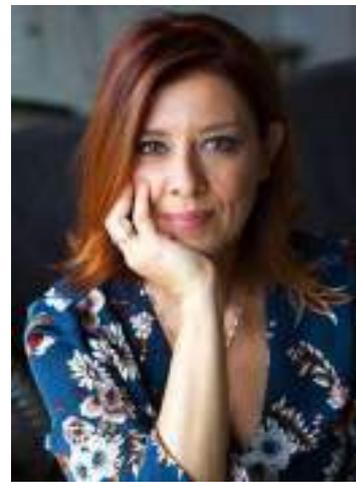
## Sanremo e le donne “un passo indietro”

### Come smascherare gli stereotipi

di **FRANCESCA VISENTIN**



*Beatrice Fazi e Cristina Odasso*



*Francesca Zanni*

Due donne a confronto, una cerca lavoro e l'altra svela l'esistenza di un'agenzia che insegna alle donne (sempre più intelligenti e preparate degli uomini) a fingere di non essere capaci di fare nulla. Ironia, sradicamento degli stereotipi, denuncia delle discriminazioni.

Tutto questo nel progetto “Un passo indietro” della regista Francesca Zanni, video-parodie diventati virali in pochissimo tempo, ispirati alle contestate parole di Amadeus nel presentare Sanremo, esempio di cultura maschilista, farcita di luoghi comuni (sbagliati). Due attrici, Beatrice Fazi e Cristina Odasso e la regista e creativa Francesca Zanni, per un progetto seguitissimo sul web, che fa sorridere, ma soprattutto riflettere.

#### **Com'è nata l'idea dei cortometraggi “Un passo indietro”?**

“Sono stata colpita dalle parole di Amadeus durante la conferenza stampa di Sanremo, sulle donne che “sanno stare un passo indietro” rispetto al proprio compagno. Più della sua gaffe, però, mi ha colpito l'atteggiamento delle

donne presenti. Nessuna che abbia chiesto la parola per un sano contraddittorio. L'immagine era quella di un uomo in una posizione di comando, circondato da donne silenziose e senza opinioni. Così, ho immaginato che ci fosse un “piano segreto” e cioè che tutte le donne che ricoprono ruoli “di contorno” e che vengono scelte soltanto per la bellezza e non per le competenze, siano in realtà agenti segreti della fantomatica “Un passo indietro”, agenzia che aiuta le donne troppo colte, informate, istruite, a fare un passo indietro rispetto agli uomini, fingendo di non essere capaci di fare niente e aspettando il momento giusto per uscire allo scoperto, tutte insieme, per rivendicare i loro diritti”.

#### **Qual è esattamente l'obiettivo?**

“L'obiettivo è quello di usare l'ironia per fare luce sulla condizione della donna, che, in determinati ambienti e situazioni viene considerata soltanto un accessorio. Non conosco personalmente Amadeus e posso giudicare le sue parole soltanto per l'impatto che hanno avuto su di me. Mi dicono che sia una persona gentile e un serio professionista e che la

sua sia stata una gaffe involontaria. Resta il fatto che in una situazione come quella, alla conferenza stampa dell'evento televisivo più seguito dell'anno, le sue parole sono state sintomatiche di quello che è un vero problema culturale del nostro Paese: al momento di spiegare perché alcune donne erano state scelte per affiancarlo alla conduzione, gli è sembrato naturale e non offensivo puntare l'attenzione soltanto sulla loro bellezza. Purtroppo sono stereotipi difficili da scardinare. E il luogo comune è che se sei bella, se hai un compagno famoso, va benissimo fare la valletta muta”.

### **Lo staff di Sanremo ha reagito in qualche modo ai vostri video?**

“Solo il nostro primo video ha raggiunto più di 40 mila visualizzazioni e abbiamo avuto una grande risonanza, ma da Sanremo nessuna reazione. Non credo si siano sentiti offesi, magari hanno avuto altro a cui pensare”.

### **Quanto è importante il cambiamento culturale nella battaglia per la gender equality?**

“È essenziale. Se pensiamo all'uso del maschile per il “neutro”, che cancella la possibilità di una vera parità soprattutto nei ruoli che, per tradizione, sono riservati agli uomini. A Sanremo, quando sul podio del direttore d'orchestra è salita una donna, è stata chiamata “Maestro”, perché “maestra” rimanda al più femminile ruolo di educatrice. Viviamo in un contesto patriarcale e dispiace constatare che spesso anche le donne sono vittime di certi preconcetti. Non è raro vedere donne che criticano altre donne sulla base di un pregiudizio e che dimenticano che stringere un'alleanza e lavorare in gruppo può aiutare a fare molti “passi avanti”. E poi è fondamentale l'educazione delle nuove generazioni, in famiglia e a scuola. Non possiamo ancora avere libri di testo della scuola primaria in cui la mamma viene rappresentata come quella che sta a casa a cucinare e il papà torna stanco la sera dall'ufficio. Come diceva Ginger Rogers: “Sulla scena facevo tutto quello che faceva Fred Astaire e per di più lo facevo all'indietro e sui tacchi alti”.

Dobbiamo lottare contro le condizioni di lavoro precarie, la difficoltà nell'accesso alle posizioni decisionali ed è essenziale che venga colmato il gender gap salariale: non è possibile che a parità di ruolo e competenze, una donna guadagni meno di un uomo. Nel campo dell'audiovisivo, per esempio, è difficile che venga assegnato a una regista donna un film con un budget molto alto. E dei film a finanziamento pubblico, l'88% è diretto da uomini. Questo è molto pericoloso perché in questo ambiente gli stereotipi

di genere trasmettono modelli di comportamento”

### **Quali sono le cause del gender gap e quale la strada per il cambiamento?**

“La discriminazione di genere è molto radicata perché, nonostante le donne siano in media più istruite e più qualificate degli uomini, risulta per loro più difficile trovare un lavoro. E quando ce l'hanno, fanno fatica a mantenerlo nel momento in cui si trovano a occuparsi dei figli o dei genitori anziani. Se nelle situazioni di “cura” si dà per scontato che sia la donna a intervenire, ecco che piano piano la donna scompare dal mondo del lavoro. La strada per il cambiamento potrebbe iniziare da qui: più equilibrio nella distribuzione dei ruoli. La nuova Prima Ministra finlandese, Sanna Marin, ha proposto di ridurre l'orario lavorativo (4 giorni da 6 ore a parità di stipendio) perché è convinta che le persone “meritino di trascorrere più tempo con le loro famiglie, con i propri cari, dedicandosi agli hobby e altri aspetti della vita, come la cultura.” Un uomo ci avrebbe pensato?”

### **Quali reazioni ha suscitato il corto “Un passo indietro”?**

“Abbiamo ricevuto apprezzamenti “trasversali”: dalle femministe agli addetti ai lavori. Quello che ci ha maggiormente colpito è che molte donne ci hanno detto che siamo riuscite senza urlare, soltanto con la forza dell'ironia (e dell'autoironia) e senza polemica, a far passare contenuti importanti. Sono convinta che l'ironia sia un'arma molto potente e che una “rivoluzione gentile”, come l'acqua che scava la roccia, possa scardinare concetti incancreniti”.

### **Ha già altri progetti per sensibilizzare contro le discriminazioni?**

“Oltre a continuare con il progetto “3Matrioske”, insieme alle attrici Beatrice Fazi e Cristina Odasso, sto preparando un cortometraggio sul tema della disabilità. Anche lì, i pregiudizi sono difficili da abbattere. In teatro, il mio lavoro ha spesso riguardato temi sociali e civili, affrontati sia in un registro drammatico che in quello più leggero. A marzo è andato in scena a Roma il mio testo “Tutti i miei cari” (interpretato da Crescenza Guarnieri, regia di Francesco Zecca) sulla figura della poetessa americana Anne Sexton, una donna che non riuscì mai a conciliare il suo animo d'artista con il ruolo che la società le imponeva, quello di moglie e madre esemplare, fino a togliersi la vita. All'inizio della prossima stagione, poi, riporterò in scena “Cinque donne del Sud” (protagonista Beatrice Fazi, scritto e diretto da me): excursus sul ruolo della donna nella società, dalla fine dell'800 ad oggi”.



Twitter:  
@AdrianaBazzi

# UNA QUESTIONE DI GENERE

di **ADRIANA BAZZI**

---

## IL POTERE DELLE PAROLE ANCHE QUANDO SI SCRIVE DI SALUTE

Excellent. Unique. Robust. Remarkable. Promising. Novel. Aggettivi che, tradotti, suonano più o meno così: Ottimo (ma forse anche eccezionale). Unico. Solido. Notevole (ma anche straordinario). Promettente. Innovativo.

I ricercatori (uomini) li usano a piene mani, anzi, li sprecano quando firmano, o commentano, i risultati dei loro lavori, in campo medico-scientifico, sulle più autorevoli riviste del mondo.

Le ricercatrici (donne) non sono così spavalde, quando parlano dei loro studi. Sono più equilibrate e non sono inclini a usare "paroloni". Ma questo può essere un guaio, sia per le ricercatrici stesse (e per la loro carriera) sia per i pazienti. E vedremo perché.

La rivista British Medical Journal (Bmj), fra le più importanti al mondo, ha analizzato più di 100

mila articoli (pubblicati in letteratura e relativi a ricerche cliniche, comprese quelle per la valutazione di nuovi farmaci, tutte nell'ambito della salute) prendendo, appunto, in considerazione il "genere" degli autori-chiave, cioè quelli che firmano o come primi autori del lavoro (di solito i più giovani, quelli che svolgono la maggior parte del lavoro) o come ultimi (generalmente i capi del gruppo di ricerca).

E ha censito 25 parole "positive", come quelle che abbiamo indicato all'inizio.

Ebbene. Quando a "parlare" sulle riviste più autorevoli erano le donne, come prime e ultime autrici del lavoro, l'uso dei famosi aggettivi "positivi", (o, per meglio dire, "enfatici") era ridotta del 21 per cento, rispetto a quando, invece, erano i colleghi maschi a prendere la parola.

E lo stesso trend è stato osserva-

to anche nelle pubblicazioni che riguardavano in generale le scienze della vita (la ricerca del Bmj ne ha presi in considerazione oltre sei mila).

Abbandoniamo a questo punto numeri e percentuali per commentare le conseguenze di questa situazione. La prima considerazione è questa. Quando, in un lavoro scientifico, vengono utilizzati termini "positivi", quest'ultimo riceve molte più citazioni nella letteratura, quindi è molto più visibile.

Ecco uno dei tanti motivi del perché (forse) le donne hanno difficoltà a emergere nella ricerca scientifica e a progredire nella carriera (basata anche sul numero di pubblicazioni e sulle citazioni che ricevono). Ed ecco perché, come suggerisce il commento di Reshma Jaggi dell'University of Michigan e di Julie Silver