



SOMMARIO

Lavorare in un team a maggioranza femminile: un'esperienza unica	1-3
GENDER PAY GAP nel mondo del lavoro e nel settore bancario	4-5
L'importanza del linguaggio di genere nella costruzione di una società inclusiva	6-7
Anna Kuliscioff: una vita per la Giustizia Sociale e i Diritti delle Donne	8-9
La posta di Lucia	10-11
Lucia consiglia	12-13
Scrivi a Lucia	14

Lavorare in un team a maggioranza femminile: un'esperienza unica

di Renato Cestaro

In occasione della Giornata Internazionale della Donna, voglio lasciare un mio personale contributo relativamente alla mia esperienza di lavoro in un team composto esclusivamente da donne che, spesso, suscita curiosità e pregiudizi.

Spesso mi sento dire: *"Sei fortunato a lavorare in un team di sole donne! Che spettacolo!"*. Oppure, al contrario: *"Povero te! Non ti invidio affatto, lavorare solo con donne dev'essere un incubo!"*.

Ma sono sempre e solo stereotipi che raccontiamo agli altri per ripeterli a noi stessi? o riflettono davvero esperienze reali?

Personalmente, posso dire che lavorare in un team a maggioranza femminile è un'esperienza molto positiva. E non mi riferisco solo al presunto vantaggio di essere l'unico uomo (che pure esiste!).

Forse alcuni pensano che l'ambiente possa essere ostico o, al contrario, troppo "emotivo".

Ma la realtà è ben diversa e ciò che emerge, nel mio caso specifico, è una profonda riflessione sulla diversità di genere, sul valore del lavoro di squadra e sulla bellezza di un ambiente che, pur nella sua eterogeneità, riesce a trasmettere un senso di coesione, supporto reciproco e, soprattutto, di umanità.

Quando ho iniziato a lavorare in un "team al femminile", la prima cosa che ho notato è stato il rispetto e la delicatezza con cui ciascuna delle colleghe affronta le



sfide quotidiane.

Certo, ogni team ha le sue dinamiche, ma in un gruppo di sole donne la comunicazione la noto più diretta e autentica, senza le "maschere" o "i giochi di potere" che, a volte, possono emergere nei contesti misti.

Altra cosa che ho notato e voglio portare in evidenza è la ricchezza emotiva e verbalizzata dell'interagire con persone diverse, ognuna con la propria storia e il proprio modo di affrontare le sfide, con la quale ci si scambiano i racconti e i punti di vista.

Ogni membro del team offre una prospettiva unica, arricchita dalle proprie esperienze personali. C'è chi da madre ha una profonda conoscenza delle sfide legate alla maternità, chi ha trattato da vicino il tema della violenza e può portare una testimonianza importante, chi è sensibile ai temi di diversità e inclusione o chi ha un'esperienza diretta riguardante la disabilità in famiglia.

Ciò che mi entusiasma di più è il confronto aperto e onesto sulle loro esperienze.

La solidarietà che emerge in un ambiente esclusivamente femminile non è forzata o obbligata, ma porta a un'intesa naturale che nasce dalla consapevolezza di condividere esperienze e obiettivi simili attraverso le comuni difficoltà.

In queste situazioni, cerco sempre di essere il più rispettoso possibile, consapevole che la mia posizione come uomo, in un ambiente femminile, richiede una certa dose di umiltà e apertura mentale. Tuttavia, è proprio questa la bellezza della dinamica di genere: imparare, a volte, a fare un passo indietro e riconoscere l'importanza delle

esperienze altrui.

Ho capito man mano, lungo il mio percorso di crescita professionale, che adoro imparare dalle diverse prospettive. Al contempo mi piace contribuire, nel mio piccolo, a creare un ambiente lavorativo inclusivo e paritario, mettendomi poi sempre a disposizione di tutti e tutte.

Lavorare con le donne mi ha fatto riflettere anche sul tema della leadership. Ogni collega, pur essendo diversa, ha una propria modalità di guidare e ispirare gli altri. Alcune si distinguono per la loro capacità di saper prendere decisioni rapide e risolutive, mentre altre emergono per la loro abilità nel mantenere un ambiente sereno e stimolante, favorendo il dialogo e l'ascolto.

Questa varietà di stili mi ha insegnato che non esiste un solo modo di fare leadership, ma la forza del team sta proprio nella capacità di unire le diverse competenze, sensibilità, esperienze e caratteri in modo naturale, con l'obiettivo di costruire qualcosa di più grande di noi stessi.

È un tipo di solidarietà che, a mio avviso, arricchisce il team e crea un'atmosfera che permette di esprimere liberamente sé stessi/e, senza il timore di essere giudicati.

È un aspetto che, per me, ha rappresentato un'opportunità di crescita, perché mi ha spinto a guardare al team di lavoro da una prospettiva diversa.

Un altro aspetto che merita attenzione riguarda la gestione del conflitto. In un ufficio misto, i conflitti a volte possono essere influenzati da dinamiche di genere più sottili, che sono difficili da individuare ma ben visibili nelle interazioni umane. Al contrario, lavorare con un gruppo di

sole donne ha permesso di affrontare i conflitti in modo costruttivo, senza paura di esporsi o di essere giudicati per emozioni o opinioni diverse. Le discussioni sono spesso intense ma sempre finalizzate a trovare soluzioni comuni, non ad imporre il proprio punto di vista.

Questo approccio mi ha insegnato personalmente a vedere i disaccordi non come una minaccia, ma come un'opportunità per migliorarsi.

Come diceva una donna anticonformista ed emancipata come Eleonora Duse: *"Senza la donna non va niente! Questo l'ha dovuto riconoscere perfino Dio"*.

O in tempi più vicini ai giorni nostri, ascoltando un brano di Ligabue che recita *"Le donne lo sanno, c'è poco da fare, c'è solo da mettersi in pari col cuore... Lo sanno da sempre, lo sanno comunque per prime"*.

Ecco che forse bisogna capire che con le donne non la devi mai mettere sul piano della competizione. Non è mai una questione di superiorità o inferiorità, ma piuttosto di complementarsi reciprocamente. Allo stesso tempo, ritengo che, una donna che lavora in un team di soli uomini non debba mai sentirsi "sola e incompresa". Non siamo "forti" o "deboli" in quanto uomini o donne, ma possiamo essere tutti e tutte parte attiva di un gruppo se esiste rispetto reciproco.

Personalmente ho imparato a riconoscere e apprezzare le qualità uniche che ogni genere porta in un ambiente lavorativo, ma anche a comprendere le difficoltà che ancora molte donne devono affrontare per ottenere pari opportunità.

E se c'è una lezione che mi porto a casa, è che il vero cambiamento non avviene con la divisione dei generi, ma nella capacità di unire le differenze, di creare un ambiente che, senza rinunciare alla propria identità e a prescindere dal sesso, riesce ad abbracciare la pluralità potendo contribuire al successo di un gruppo.

Ed è proprio questo che rende un ufficio di sole donne un posto speciale, dove la diversità diventa una risorsa e non un ostacolo.



GENDER PAY GAP nel mondo del lavoro e nel settore bancario

di Francesca Corghi

Il *gender pay gap*, ovvero la differenza salariale tra uomini e donne, è un fenomeno ancora diffuso a livello globale, nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni. Secondo i dati dell'Unione Europea, le donne guadagnano in media dal 10% al 20% in meno rispetto agli uomini per lavori di pari livello e responsabilità.

Questa disparità si manifesta in diversi settori, compreso quello bancario e finanziario, dove la situazione è particolarmente evidente nei ruoli dirigenziali.

Le cause del divario retributivo sono molteplici:

- ⇒ Segregazione occupazionale: le donne sono spesso impiegate in ruoli meno remunerativi o con minori opportunità di crescita;
- ⇒ Stereotipi di genere: esistono ancora pregiudizi culturali che vedono gli uomini più adatti ai ruoli di leadership;
- ⇒ Interruzioni di carriera: la maternità e la gestione familiare portano molte donne a ridurre le ore di lavoro o a interrompere temporaneamente la carriera;
- ⇒ Differenze nelle negoziazioni salariali: studi dimostrano che le donne tendono a negoziare in maniera meno aggressiva il proprio stipendio.

Anche il conseguimento della laurea non aiuta a ridurre il divario salariale tra uomini e donne.

Nel nostro Paese, ad esempio, le giovani laureate guadagnano in media il 58% del salario dei loro coetanei maschi con un *gender pay*

gap più ampio rispetto ai Paesi Ocse, il cui delta medio è dell'83%. Al contrario, le donne non laureate guadagnano l'85% degli uomini a parità di titolo di studio, un punto percentuale in più rispetto agli altri membri dell'organizzazione.

Gender pay gap nel settore bancario italiano

Il *gender pay gap* nel settore finanziario può superare il 25% nei ruoli dirigenziali.

Inoltre, i bonus e le retribuzioni variabili, che costituiscono una parte rilevante dello stipendio nel settore, tendono a favorire maggiormente gli uomini. Nel settore bancario, la disparità retributiva è particolarmente marcata nelle posizioni di vertice. Le donne rappresentano una quota significativa della forza lavoro, ma la loro presenza diminuisce drasticamente man mano che si sale nella gerarchia aziendale.

Secondo una ricerca del Centro Studi Uilca Orietta Guerra della Uilca, basata sulle Dichiarazioni Consolidate Non Finanziarie del 2022 dei principali istituti di credito italiani, il divario retributivo di genere nel settore bancario è significativo.

A parità di inquadramento, le donne percepiscono in media il 23,7% in meno rispetto ai colleghi uomini, un valore quasi cinque volte superiore alla media nazionale del 4,7%.

Questo divario è particolarmente accentuato nelle posizioni dirigenziali e tra i quadri direttivi, con differenze salariali che variano dal 10% al 30%. Nonostante le donne costituiscano una parte significativa della forza lavoro nel settore bancario italiano,

(circa il 47%), persistono notevoli disparità retributive e una sottorappresentazione nelle posizioni dirigenziali.

Un'analisi dei principali istituti bancari italiani evidenzia che la percentuale di donne in ruoli dirigenziali (escludendo i quadri) è mediamente del 18%.

Alcuni gruppi mostrano percentuali più elevate, come Intesa Sanpaolo (27%), Crédit Agricole Italia (26%) e UniCredit (21%). Tuttavia, in molte altre realtà, la presenza femminile ai vertici rimane limitata.

In conclusione, per ridurre il gender pay gap le aziende e le istituzioni devono adottare misure concrete, tra cui:

- maggiore trasparenza salariale, per rendere evidenti le disparità e favorire politiche più eque;
- politiche di conciliazione vita-lavoro, come il lavoro flessibile e il congedo parentale equamente distribuito;
- programmi di mentoring e leadership femminile, per favorire la crescita professionale delle donne;
- sensibilizzazione e formazione sulle discriminazioni di genere.

Ridurre il gender pay gap non è solo una questione di equità, ma anche di efficienza economica: diversi studi dimostrano che le aziende più inclusive ottengono migliori risultati finanziari. Il settore bancario, in particolare, ha ancora molta strada da fare per garantire pari opportunità a uomini e donne, ma con politiche mirate e un cambiamento culturale si possono ottenere progressi significativi.

Per ulteriori dettagli e approfondimenti, si consiglia di consultare il rapporto completo del Centro Studi Uilca disponibile al seguente link:

[CS-Uilca_gender-pay-gap-29072023.pdf](https://www.uilca.it/CS-Uilca_gender-pay-gap-29072023.pdf)



L'importanza del linguaggio di genere nella costruzione di una società inclusiva

di Susanna Bione

Il tema del linguaggio di genere, potrebbe sembrare un secondario rispetto alle molteplici questioni che riguardano il mondo femminile. Davanti ai dati scoraggianti sul gender pay gap, alle cronache di violenza di genere e alla privazione della libertà che molte donne subiscono quotidianamente, la rappresentazione del genere femminile nella lingua parlata potrebbe apparire meno urgente. Tuttavia, è proprio su questo tema che il dibattito si accende con posizioni spesso contrastanti.

Nella lingua italiana, come noto, non esiste un genere neutro. Tradizionalmente, quando ci si riferisce a un gruppo di individui di entrambi i sessi, si utilizza il cosiddetto *maschile sovraesteso*, anche quando la maggioranza delle persone è di genere femminile. Allo stesso modo, molte professioni, un tempo esercitate prevalentemente da uomini, sono state declinate solo al maschile fino a tempi relativamente recenti. Solo con la crescente consapevolezza della necessità di una rappresentazione equa nella lingua, si è iniziato a porre attenzione all'uso del femminile.

Oggi è del tutto normale la presenza delle donne in ogni ambito professionale, e di conseguenza, anche i termini che prima erano solo maschili hanno trovato le loro corrispettive forme femminili. Termini come *ingegnera, avvocatata, sindaca e assessora* sono entrati nell'uso, non senza resistenze e dibattiti, sia nella società che nelle istituzioni, così come nel mondo accademico e sui social media.

La questione del linguaggio di genere

è stata approfondita sia dal punto di vista grammaticale sia da quello sociale e culturale. Numerosi oppositori non accettano cambiamenti nello status quo linguistico, avanzando diverse motivazioni.

Su questo punto, la linguista Cecilia Robustelli, nelle *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, afferma: «Le resistenze all'uso del genere femminile per molti titoli professionali o ruoli istituzionali ricoperti da donne sembrano poggiare su ragioni di tipo linguistico, ma in realtà sono, celatamente, di tipo culturale.»

Ed è proprio per ragioni culturali e sociali che è importante utilizzare il femminile ovunque sia possibile. Garantire una maggiore visibilità linguistica alle donne e al loro ruolo nella società contribuisce alla costruzione di una reale parità di genere. La normalizzazione, attraverso l'uso della lingua, di ruoli femminili che si discostano dall'immaginario tradizionale e patriarcale può favorire un cambiamento culturale profondo.

Michela Murgia, scrittrice e attivista, ha sottolineato più volte come il linguaggio sia un atto politico. In un suo intervento, ha dichiarato: «Le parole creano il mondo in cui viviamo. Se non nominiamo le donne nei ruoli di potere, nelle professioni, nelle cariche pubbliche, stiamo dicendo che non esistono o che non dovrebbero esistere.» Questo pensiero mette in luce il legame tra linguaggio e realtà sociale, ribadendo come l'uso delle parole possa rafforzare o abbattere stereotipi.

Un esempio significativo in questo senso è l'iniziativa dell'Università di

Trento che, nel 2024, ha adottato il *femminile sovraesteso* nella redazione del proprio regolamento. Una scelta simbolica, spiegata direttamente nel testo attraverso l'introduzione di un apposito comma: «*I termini femminili usati in questo testo si riferiscono a tutte le persone*» (Titolo 1, art. 1, comma 5).

Il rettore Flavio Deflorian ha illustrato le motivazioni di questa decisione: «*Nella stesura del nuovo regolamento ci siamo resi conto che applicare le linee guida sul linguaggio rispettoso avrebbe appesantito il documento. Specificare ogni termine sia al maschile che al femminile avrebbe reso la lettura meno fluida. Così, per facilitare il lavoro e al tempo stesso mantenere viva l'attenzione sulla questione, abbiamo deciso di utilizzare il femminile come forma predefinita. Quando ho letto il testo, come uomo, mi sono sentito escluso. Questo mi ha fatto riflettere sulla sensazione che possono provare le donne quando non si vedono rappresentate nei documenti ufficiali. Ho quindi proposto questa scelta come segnale di discontinuità. La decisione è stata accolta senza obiezioni.*»

Questo esempio mostra come il linguaggio non sia un elemento neutrale, ma uno strumento potente per costruire una società più equa e inclusiva.

Il linguaggio di genere non è quindi solo una questione grammaticale, ma un riflesso della società in cui viviamo e dei valori che vogliamo promuovere. Adottare un linguaggio inclusivo significa riconoscere l'esistenza e il valore delle donne in tutti gli ambiti della vita pubblica e privata.

Ogni parola ha il potere di creare una realtà più equa e rispettosa, contribuendo così a una cultura che promuova l'uguaglianza e il rispetto delle differenze. La strada verso una società più inclusiva passa anche dal modo in cui scegliamo di esprimerci ogni giorno.

**NOI VOGLIAMO
SMETTERE DI CONTARE!**

2025	FEMMINICIDI...	6
	FIGLICIDI...	0
	ORFANI...	1

**UIL MOBING
E STALKING**
CENTRO DI ADOLESCENTI CONTRO TUTTE LE VIOLENZE

mercoledì 5 marzo 2025

Anna Kuliscioff: una vita per la Giustizia Sociale e i Diritti delle Donne

Fino al 30 marzo, il Museo del Risorgimento di Milano ospita la mostra *Io, Anna Kuliscioff*, promossa dalla Fondazione Anna Kuliscioff per celebrare una delle figure più influenti nella storia del pensiero politico e sociale italiano, in occasione del centenario della sua morte.

Il nome di Anna Kuliscioff è indissolubilmente legato alla lotta per i diritti delle donne e al miglioramento delle condizioni di vita delle classi lavoratrici. Convinta sostenitrice di una più equa distribuzione della ricchezza, ha lasciato un segno profondo nella storia del socialismo italiano.

Nata in Ucraina nel 1857 in una famiglia ebrea benestante, nel 1871 si trasferì a Zurigo per studiare filosofia, poiché in Russia l'accesso all'università era precluso alle donne. Ritornata nel 1874, aderì alla cosiddetta *andata al popolo*, un movimento giovanile che cercava di portare idee rivoluzionarie tra le masse contadine, ma che venne represso dallo zarismo. Per la sua attività politica fu processata e costretta a fuggire nuovamente in Svizzera, dove conobbe il politico romagnolo Andrea Costa, con cui si trasferì a Parigi.

Nel 1878 entrambi vennero arrestati per le loro idee anarchiche ed espulsi dalla Francia, vivendo tra Italia e Svizzera sotto costante sorveglianza e subendo numerosi arresti e processi. Dopo la nascita della loro unica figlia, Kuliscioff si laureò in medicina e iniziò a esercitare a Milano, offrendo assistenza sanitaria anche nei quartieri più poveri della città. Per questo, i milanesi la chiamavano affettuosamente la *dottora dei poveri*.

In Italia abbandonò l'anarchismo e si avvicinò al movimento femminista e a quello socialista, abbracciandone appieno la visione del mondo.

Tra le sue battaglie più significative vi fu quella per il diritto di voto alle donne. Kuliscioff denunciava non solo lo sfruttamento economico femminile, ma anche quello culturale e morale, opponendosi all'idea che le donne dovessero rimanere relegate alla sfera domestica. Sosteneva che la vera emancipazione femminile dovesse passare attraverso il cambiamento delle strutture familiari e del ruolo tradizionale della donna come custode del focolare. Per lei, la parità tra uomini e donne era una condizione imprescindibile per raggiungere una società realmente giusta.

Nel 1885 iniziò una relazione con Filippo Turati, con cui condivise l'impegno per la diffusione delle idee socialiste e riformiste.

La loro casa divenne un punto di riferimento per l'intellettualità progressista e la sede della rivista



Anna Kuliscioff 1857-1925

Critica Sociale, organo del socialismo riformista italiano, che diressero insieme dal 1891.

Kuliscioff credeva che il cambiamento della società non dovesse avvenire attraverso la rivoluzione violenta, ma attraverso una trasformazione graduale e profonda, fondata sull'educazione, sul rafforzamento delle istituzioni democratiche e sulla creazione di un sistema di welfare che garantisse i diritti fondamentali a tutti i cittadini e a tutte le cittadine, contrastando le disuguaglianze economiche e sociali. Per Kuliscioff, lo Stato aveva un ruolo essenziale nel promuovere l'uguaglianza e nel tutelare i più deboli, ma non doveva trasformarsi in un ente oppressivo o centralizzatore. Il suo era un socialismo democratico, basato sulla partecipazione popolare, sulla libertà di associazione e sull'autonomia individuale.

Anna Kuliscioff morì a Milano nel 1925. La sua eredità rimane ancora oggi un punto di riferimento per tutti/e coloro che credono nel progresso sociale e politico, nella giustizia e nell'uguaglianza dei diritti.



LA POSTA DI LUCÌA

In questa Newsletter, inauguriamo la rubrica "La posta di Lucìa", dove pubblicheremo i vostri contributi, spunti ed esperienze.

Iniziamo con la riflessione che la collega *Elisa Lamma* ha voluto condividere con Lucìa, in occasione dell'8 marzo.

La Giornata internazionale della donna è un momento di riflessione per tutti perché ognuno di noi ha una donna accanto, una madre, una sorella, una figlia, una moglie, una fidanzata, un'amica.

Ogni giorno Alexa, l'assistente vocale di Amazon, riceve milioni di domande e di richieste dai clienti in tutto il mondo, ma anche molti insulti: "Sei un'idiota", "Sei bruttissima", "Fai schifo", sono solo alcuni di quelli ricevuti da Alexa nel 2023 in Italia. Alexa è solo un'assistente vocale e, di fronte agli insulti, lo stato emotivo virtuale non cambia. Tuttavia, per milioni di persone, tra queste soprattutto donne, l'abuso verbale è una realtà molto dolorosa. Per questo, a fronte di determinati insulti e offese, Alexa non resterà più in silenzio, ma risponderà a tono, sottolineando come la violenza verbale sia in grado di lasciare un'impronta profonda sulla salute e nella vita sociale di chi ne è oggetto.

I dati ActionAid rivelano che tra le donne che stanno affrontando il percorso di uscita dalla violenza, il 66,7% ha subito una violenza fisica, il 50,7% una minaccia, l'11,7% uno stupro o tentato stupro; a queste va aggiunto il 14,4% che ha subito altre tipologie di violenze sessuali quali ad esempio le molestie sessuali, molestie online, revenge porn, costrizioni ad attività sessuali umilianti e/o degradanti. Molto diffusa è la violenza psicologica che, essendo quasi sempre esercitata insieme ad almeno un'altra forma di violenza, riguarda quasi 9 donne su 10. Quattro donne su 10 invece subiscono violenza economica.

Dati recenti mostrano che il 36%

delle donne italiane ha subito violenza verbale, emotiva o fisica da parte di un uomo, e il 57% delle donne sotto i 25 anni riferisce di essere stata vittima di qualche forma di abuso.

L'80% delle persone coinvolte nella nuova ricerca di ActionAid crede che le attuali leggi non siano sufficienti a contrastare il fenomeno. Ci viene testimoniato quotidianamente come il mondo che ci circonda sia coperto da una coltre di **MANCANZA DI RISPETTO**; per le donne, per gli altri esseri umani, per gli altri esseri viventi, per il pianeta che ci fa da casa.

"sì il cambiamento che vuoi vedere nel mondo" (M.K.Ghandi)

Il cambiamento è nelle mani di ognuno di noi, nel nostro modo di pensare, nei nostri comportamenti, in ciò che insegniamo a chi verrà dopo di noi e a chi vive nel nostro tempo; in un'epoca di deresponsabilizzazione diffusa e di perdita di coscienza sia individuale sia sociale acquista ancora più importanza il valore di ogni comportamento che valorizzi e sponsorizzi **L'EQUITA'**; se non per una questione prettamente morale (quand'anche fosse "solo" per questo?) anche per una questione più venale di necessità e di utilità.

Il potenziale umano è zoppo se anche solo uno di noi non è libero di sfruttare ed esprimere le proprie risorse, la propria indole, le proprie aspirazioni; la lunga lista di donne nella storia della scienza, a cui è stato permesso di studiare e di lavorare, ad esempio, testimonia il contributo fondamentale a quanto scoperto e fatto dai colleghi uomini.

Lo sviluppo del potenziale umano non può prescindere dalla **LIBERTA'** del

singolo individuo, uomo o donna che sia, "la libertà è l'unico diritto di nascita dell'uomo, principio intrinseco al fatto stesso di essere uomo" (Immanuel Kant).

Libertà che però non deve essere confusa con il pretendere di fare "quello che ci pare" ledendo l'altrui autonomia (la volevo solo per me) e costringendo gli altri a subire i nostri comportamenti e ad assecondare le nostre — a volte errate — convinzioni (es. non posso vivere senza di te).

"La libertà del singolo finisce dove comincia quella degli altri" (M.L.KING)

Per tutt* coloro che ancora sono scettici sull'importanza, anche della donna, nonostante le testimonianze di storia, scienza e filosofia, oggi si aggiungono anche l'evoluzione e la genetica.

"Nel corso dell'evoluzione la maggior parte dei geni che facevano parte del cromosoma Y è andata perduta (degenerazione involutiva) e viene trasmesso da padre a figlio in una sola copia per cellula mentre il cromosoma X viene trasmesso in doppia copia (una di riserva in caso di gene malfunzionante)".

Vero progresso = equità*libertà²

Note bibliografiche

- <https://tg24.sky.it/tecnologia/2024/03/06/festa-donna-alexa-insulti>
- <https://www.actionaid.it/lotta-violenza-sulle-donne-oltre-le-parole/#:~:text=Dati%20recenti%20mostrano,e%20prevenzione%20capillare.>
- https://www.ilmessaggero.it/donna/moltodonna/ho-mo_sapiens_lady_sapiens_libro_donna_paleolitico_caccia_combattimenti_sco_perte-6580232.html
- <https://www.focus.it/scienza/scienze/il-cromosoma-y-sta-scomparendo>

DIAMANTI (2024) di Ferzan Ozpetek

Diamanti di Ferzan Özpetek ci apre le porte di una sartoria per il cinema gestita dalle sorelle Canova, Alberta e Gabriella, due donne diverse, autoritaria e dura la prima, fragile e sensibile la seconda, accomunate dalla sofferenza per vicende del passato non superate.

Dipendenti della sartoria donne con storie e personalità diverse. C'è chi ha il marito violento, quella con il figlio che non vuole uscire dalla sua stanza, un'altra con un bambino da tirare su da sola, quella che ha una relazione con un ragazzo più giovane, ma sul lavoro trovano, e si ritrovano, in un legame che le rende più forti e autentiche.

La protagonista è la Donna declinata diversamente attraverso tutti i personaggi femminili le cui storie si intrecciano, cuciono e disfano proprio come il lavoro sugli abiti intorno ai quali si dipana la loro vita.

Tra stoffe preziose, passioni, drammi e sogni il film racconta la forza e la resilienza femminile. Un omaggio alle donne, senza dubbio, ma anche al cinema e (forse) a se stesso.



Giorgia Serughetti

POTERE DI ALTRO GENERE

Donne, femminismi e politica



Saggine



POTERE DI ALTRO GENERE di Giorgia Serughetti

Donne, femminismi e politica

Attraverso un'analisi lucida e approfondita, Serughetti invita a riflettere su quale tipo di leadership femminile possa davvero fare la differenza, partendo da questa domanda: "Si può sostenere che la vittoria di una donna sia una conquista per tutte, qualunque sia la sua storia, la sua visione politica, il suo rapporto con il femminismo, il suo modello di gestione del potere?". L'autrice risponde a questa domanda mettendo fin da subito in luce una contraddizione evidente: nonostante l'aumento di donne in ruoli di leadership in Europa e nel mondo, la disparità di genere non cenna a migliorare. Anzi, la semplice presenza femminile al vertice, in particolare all'interno dei partiti reazionari e conservatori, non è sinonimo di progresso dei diritti delle donne: spesso si assiste ad un inasprimento degli attacchi a diritti e libertà delle donne ed a un uso strumentale del linguaggio femminista per fini ideologici. Il vero cambiamento, sostiene l'autrice, non passa solo per la rappresentanza femminile, ma per una trasformazione radicale delle strutture di potere, affinché diventino strumenti di emancipazione non solo per le donne, ma per tutti coloro che si trovano ai margini della società.

IL SEME DEL FICO SACRO (2024) - di Mohammad Rasoulof

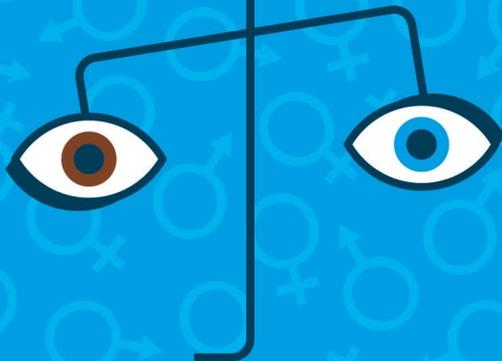
Un film politico intenso e profondo, ambientato nell'Iran dell'autunno 2022, durante le proteste del movimento *Donne, Vita, Libertà*. Una metafora potente che simboleggia la forza delle nuove generazioni iraniane: come i semi di fico selvatico trasportati dagli uccelli si radicano sugli alberi morenti, così la resistenza, nata nel 1979, continua a germogliare, sostituendosi gradualmente al regime degli ayatollah. Un'immagine di speranza e cambiamento, che suggerisce un futuro inevitabile di trasformazione. Attraverso la storia di una famiglia divisa – un padre magistrato fedele al regime, due figlie ribelli e una madre intrappolata tra le due parti – il film riflette il conflitto generazionale e la resistenza che affonda le sue radici nella storia iraniana. La scomparsa della pistola d'ordinanza del padre innesca una tensione crescente. Si vive nelle mura di casa ciò che sta accadendo per strada. Una pellicola potente, che emoziona e fa riflettere.



11 marzo 2025 h10-13

UN BILANCIO IN EQUILIBRIO?

Non perdere d'occhio l'ottica di genere.



Centro Convegni Bruno Buozzi, via Lucullo, 6 - Roma
Scorri per vedere il programma →



UN BILANCIO IN EQUILIBRIO?

Non perdere d'occhio l'ottica di genere.

Saluto:

PierPaolo Bombardieri, Segretario Generale UIL

Introduce e coordina:

Sonia Ostrica, Coordinatrice Nazionale Pari Opportunità UIL

Interventi:

Luigi Veltro, Funzionario UIL

Maria Cecilia Guerra, Deputata, Camera dei Deputati

Barbara De Micheli, Head Social Justice Unit,
Fondazione Giacomo Brodolini

Linda Laura Sabbadini, Statistica, Editorialista, Chair W20

Conclusioni:

Ivana Veronese, Segretaria Confederale UIL

Diretta streaming sulla pagina Facebook
Uil Lavoro, Coesione e Territorio



[Torna alla prima pagina](#)

13

Redazione

Coordinatrice
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Donatella Tenenti
Elisa Innocenzi
Francesca Corgi
Fulvia Panini
Maria Benevento
Michela Forcellini
Paolo Panzacchi
Renato Cestaro
Susanna Bione

Responsabile Editoriale
Mario Cusano

ME TOO, perché la discriminazione e le molestie riguardano tutti e tutte.

Se volete condividere esperienze vissute o subite e/o riflessioni potete scriverci, anche in forma anonima a:

#ME
TO♀



lucia.uilcapoer@outlook.it



[Sito: Uilca Emilia Romagna](#)



[Uilca Emilia-Romagna](#)

SEGRETERIA REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Segretario Generale
Mario Cusano

Via Serena 2/2 40127
Bologna
tel. 051-521462
fax. 051-552662

emiliaromagna@uilca.it

www.uilcaemiliaromagna.it



UILCA NAZIONALE NETWORK
www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?**
OK!



[Torna alla prima pagina](#)



lucia.uilcapoer@outlook.it

www.uilcaemiliaromagna.it

