



Donne e carriera: interviste a Luisa Pogliana, Chiara Lupi, Rosanna Lissoni, Barbara Ongaro, Alessia Mosca

Le donne. Talenti preziosi che troppo spesso nel nostro paese non vengono valorizzati come potrebbero. La colpa? Di una cultura ancora troppo maschilista e poco meritocratica, certo. Ma anche di un welfare inadeguato, che delega ancora alla famiglia (quindi alla donna-mamma) gran parte dell'onere dell'assistenza. E di politica e istituzioni che, anche a livello locale, nell'ambito delle loro competenze non attuano le azioni positive che potrebbero innescare il cambiamento.

“*Sebben che siamo donne, paura non abbiamo...*”, cantavano in Novecento mondine e filandine sfidando i gendarmi, “...*per amor dei nostri figli e della libertà!*”. Figli e libertà: oggi, in aziendale, noi parleremmo di *work/life balance*. Cambiano le definizioni ma, a più di cent'anni dai primi bagliori del sol dell'avvenire, nel nostro paese per le donne è ancora difficile conciliare vita pubblica – professionale, istituzionale o sociale – e vita familiare. A confermarlo sono i numeri. A partire dal mondo delle aziende: in Italia la rappresentanza delle donne ai vertici delle imprese è la più bassa tra i principali paesi europei. Un misero 4% che, secondo le statistiche della [Commissione europea](#) ci colloca al 29.mo posto su 33 paesi censiti, contro una media Ue dell'11%. Peggio di noi fanno solo alcuni “piccoli”, Malta, Cipro, Lussemburgo e Portogallo.

E non si tratta solo di un fatto di equità. Le donne al vertice fanno guadagnare. Una recente ricerca del [Cerved](#) dimostra che le aziende con donne ai vertici hanno accresciuto più velocemente i ricavi, generato più margini lordi, chiuso più frequentemente l'esercizio in utile. Tra il 2001 e il 2007, le società con top manager donne hanno incrementato i ricavi a un ritmo medio annuo superiore rispetto a quelle “maschili” in tutte le classi di fatturato. Nel 2007 il Mol (margine operativo lordo) delle aziende al femminile è stato di 6,9 euro per ogni 100 di fatturato

contro i 6,5 delle aziende maschili.

Nella stanza dei bottoni?



E allora come mai le donne italiane rimangono ancora così spesso fuori dalle stanze dei bottoni? La risposta sta probabilmente nella vita quotidiana vissuta in azienda dalle donne manager. **Luisa Pogliana** è stata per molti anni direttore di uno staff – ricerche e studi di mercato – in una grande azienda italiana. Da tempo impegnata nei movimenti delle donne, si è interessata alla valorizzazione delle differenze di genere in ambito aziendale. A partire dall'esperienza personale, ha svolto una ricerca qualitativa proprio per documentare questa realtà quotidiana (la ricerca è ora diventata un libro, *Donne senza guscio. Percorsi femminili nel management*, edito da Guerini, in libreria a settembre).

La ricerca ha raccolto racconti e riflessioni di trenta donne 'in carriera'. Quali sono i risultati più importanti emersi? *"I risultati sono stati di una ricchezza inaspettata, impossibile darne conto brevemente. Accenno solo ad alcune cose"*, racconta Pogliana. *"Esplorando il rapporto con il lavoro, troviamo concezioni molto diverse da quelle maschili: un investimento sul lavoro come autorealizzazione prima che come fonte di guadagno o affermazione sociale; una concezione di carriera come realizzazione di un progetto di vita complessivo, non a tappe rigide ma flessibile per accogliere i flussi della vita. Emerge uno stile di leadership diverso. Dove è sempre presente l'attenzione alle persone, elemento indispensabile per stare meglio nel lavoro. Che mette in discussione aspetti dell'organizzazione del lavoro inutilmente penalizzanti per le donne senza reali vantaggi per l'azienda: come la rigidità nella gestione dei tempi, e l'extreme job' che diventa routine anziché necessità a fronte di situazioni particolari. Insomma, critica delle carriere fondate sul presenzialismo e non sui risultati: basterebbe questo orientamento meritocratico a risolvere molti problemi, soprattutto rispetto alla maternità. Troviamo dunque un modo diverso rispetto al modello manageriale e organizzativo 'unico', che in realtà è maschile"*.

Gli uomini continuano a favorire gli uomini.

Ma il percorso in azienda non è affatto semplice. *"Tutte si scontrano con barriere palesi e occulte, che derivano dall'assenza delle donne nelle posizioni di potere e da sistemi premianti che non agiscono in modo trasparente"*, continua Pogliana. *"Così gli uomini continuano a favorire gli uomini. Il dominio di una cultura maschile agisce anche in modo informale. Dal linguaggio da caserma al fatto di ricondurre sempre le donne al loro essere donna prima che manager: con le attenzioni per l'aspetto fisico o ignorando i titoli professionali, per esempio. Ma nonostante questo muro di pregiudizi e incultura, di regole e modelli a misura d'uomo"*

(maschio), queste donne hanno cercato e affermato soluzioni qui ed ora, senza alibi e senza deleghe. Hanno cercato di cambiare le regole che ingabbiano le potenzialità invece di sostenerle, e in questo hanno espresso in modo potente la loro soggettività". Abbiamo incontrato alcune donne del nostro territorio che, nei loro rispettivi settori, hanno avuto il coraggio di compiere questa rottura e di portare a 360 gradi il loro essere donna nel mondo aziendale o istituzionale.

Scrivere donna



Il mondo dell'organizzazione aziendale è il caso di **Chiara Lupi**. Partita da un'esperienza come copywriter specializzata in publiredazionali, nel mondo delle riviste business sembrava "condannata", come donna, a scrivere di cosmetici o diete sui magazine femminili, nonostante le sue competenze ben più vaste. Facendosi conoscere per la qualità dei suoi lavori, si è fatta strada nel mondo ancora molto maschile dell'editoria business-to-business, prima con un service editoriale e poi diventando direttore responsabile del mensile di general management *Sistemi&Impresa* e socia operativa della casa editrice che lo pubblica. Una scalata resa ancora più difficile dalla condizione di pendolare, divisa tra un appartamento a Milano e una casa a

Dolzago, nella Brianza lecchese.

“Di mestiere scrivo. Quindi nel mio lavoro conta quello che le persone leggono. Devo però ammettere che essendo la mia attività fatta per una grande parte di relazioni, avere una disponibilità e una sensibilità ‘femminile’ verso le persone mi aiuta molto. Riesco a intrattenere relazioni laddove i miei colleghi maschi nemmeno riescono a farsi rispondere al telefono. Questo sì”, dice Lupi. Le chiediamo se esiste un approccio “maschile” e uno “femminile” a uno stesso lavoro. “Esiste certamente un approccio che deriva dal genere. Pensiamo alla notizia recente di quella vigilessa di Lima, che non solo ha portato ordine nel caotico traffico della capitale peruviana, ma è riuscita a smantellare un oramai incancrenito meccanismo di corruzione legato alle contravvenzioni. La divisione dei ruoli così come siamo stati abituati a viverla noi (maschio dottore, femmina insegnante) è destinata a morire. Da recenti indagini è emerso che anche le facoltà per tradizione frequentate ‘al maschile’, come ingegneria o architettura, hanno ora un numero di iscritte in costante aumento. E considerando che le donne si laureano prima e meglio dei maschi, è matematico che non ci sia più spazio per una divisione dei ruoli. I fatti dimostrano che le donne portano risultati laddove gli uomini hanno sempre fallito (perché probabilmente non hanno mai nemmeno tentato...).

I fatti dimostrano che le donne portano risultati laddove gli uomini hanno sempre fallito

In Italia però la famiglia continua a essere la principale struttura di welfare. E, all'interno della famiglia, la responsabilità del “caregiving” continua a ricadere soprattutto sulla donna. In che modo questo impatta sulle reali opportunità di perseguire liberamente obiettivi professionali o personali? *“Avere impegni legati alla cura di bambini o anziani richiede del tempo. Che viene sottratto ad altre attività che normalmente si svolgono fuori dall’orario di lavoro. Tipo presentazioni, incontri, cene che consentono di fare networking e allargare il ventaglio delle nostre relazioni. Ecco, doversi dedicare con costanza alle attività di cura fa sì che non si possano cogliere delle opportunità, si incontrino meno persone, il nostro circolo di relazioni si coltiva a fatica. E questo è un rischio, in un momento di grande instabilità come il nostro, in cui è importante saper fare ma anche sapere chi fa cosa e chi, potenzialmente, potrebbe avere bisogno di noi”.*

E in che modo una legislazione più adeguata e proattiva, sul modello di altri paesi europei, potrebbe influire su questa situazione? Quali dovrebbero essere alcuni interventi più immediati? *“Ha affrontato con piglio scientifico il tema Maurizio Ferrera nel suo libro Il fattore D. Abbiamo diversi modelli cui potremmo rifarci, come la vicinissima Francia. Che eroga alle famiglie dei ‘buoni’ da spendere in attività di cura, assistenza e altro. Cosa che da noi non ha la minima possibilità di funzionare vista la percentuale di badanti, baby sitter, collaboratrici domestiche che non vengono retribuite regolarmente... Interventi urgenti? Una proposta: defiscalizzare il costo degli aiuti”.*

In causa le istituzioni



La politica.

Le istituzioni. Un punto che è ritornato spesso nei nostri colloqui con le donne che abbiamo intervistato. Per questo abbiamo voluto sentire in particolare anche la voce di donne che nella politica e nelle istituzioni sono coinvolte direttamente. **Rosanna Lissoni** (nella foto con Roberto Rampi e Umberto Galimberti), studiosa e insegnante di filosofia, è Vicesindaco e Assessore alla Cultura del Comune di Villasanta. In questa posizione è riuscita nella scommessa di portare in Brianza alcuni tra i più importanti pensatori italiani viventi con le conferenze *Abitatori del tempo* e di stimolare il dibattito filosofico con gli incontri *Scintille di pensiero*.

“Quando ho conosciuto mio marito ero la più giovane borsista del Cnr in Università a Venezia. C'erano tutte le premesse per una brillante carriera accademica. Di fatto, al primo problema di una certa rilevanza mi accorsi che dovevo fare io la scelta: o la mia carriera o la mia relazione. Perché era scontato che a fare il passo indietro fosse la donna. Il problema affettivo è quello che mette più in crisi, perché è un paletto che hai dentro e non fuori di te”. Ma su chi dovesse fare questo passo indietro non c'è stato nemmeno un po' di dibattito?, chiediamo. “No, anzi, questa scelta rimane un non-detto, ma tu sai che conta. La barriera è interiorizzata perché sai già che per ottenere ciò che vuoi sul piano affettivo devi accettare determinati compromessi, e lo impari subito. E non è che la rivoluzione dei costumi avesse cambiato molto. Diciamoci la verità: anche per il '68 le donne erano soprattutto quelle che dovevano preparare il caffè al maschio rivoluzionario o pensare ai ciclostile, le compagne che all'occorrenza devono saper fare il passo indietro per sostenere il grande capo”.

È l'uomo che talvolta aspira ad avere un ruolo per certi versi più 'femminile', cioè più centrale nella casa e nella famiglia.

E come sono cambiate le cose oggi rispetto ad allora? *“Anche se le cose sono molto cambiate in generale, anche oggi situazioni come queste non sono infrequenti. Per me è cambiato poco, ormai certi atteggiamenti per la nostra generazione sono fossilizzati. Sicuramente però le nuove generazioni sono diverse. Sotto certi punti di vista, si sta addirittura ribaltando il discorso. È l'uomo che talvolta aspira ad avere un ruolo per certi versi più 'femminile', cioè più centrale nella casa e nella famiglia. È l'uomo che vuole i figli, che vuole la famiglia in un certo modo, mentre la donna vuole vivere fuori dalla famiglia. Ma la società diffida di questi nuovi atteggiamenti, in entrambi i sensi. Per un'azienda, anche un uomo molto focalizzato su esigenze personali o familiari, per esempio un padre divorziato che ha meno disponibilità di tempo perché deve dedicare ai figli dei momenti prefissati, diventa meno interessante”.*

Il fatto che la legislazione in Italia sia così carente ha una influenza su questa confusione, questa indefinitezza di ruoli. *“Se ci fossero più strutture che danno assistenza concreta alle esigenze della coppia”* continua Lissoni, *“è chiaro che sarebbe più facile combattere quegli atteggiamenti parassitari da parte di uno dei partner che spesso si instaurano oggi nelle coppie approfittando della maggiore indefinitezza dei ruoli. Se ci fossero più asili con la garanzia di orari estesi, per esempio, scuole più rispondenti alle esigenze, o se ci fossero leggi di tutela del lavoro per cui a parità di mansione venisse garantita anche la parità dei compensi. In Italia il welfare lo fa la famiglia e questo influisce molto. In linea teorica io sarei contraria alle quote rosa, ma è anche vero che nella pratica se si parte da una situazione di disuguaglianza sostanziale qualche forma di riequilibrio va introdotta”.*

A livello locale si fa più amministrazione che politica. Ma proprio per questo ti rendi conto che puoi incidere anche di più perché hai un potere più operativo.

“Con le leggi si può fare molto. Nel momento in cui la donna ha autonomia di reddito, se le si permette di lavorare a parità di condizioni con gli uomini, automaticamente non accetta più la subordinazione. Da una parte bisogna diventa più coercitivi in questo senso, rafforzando l'intervento legislativo con sanzioni sufficientemente pesanti ed applicate abbastanza efficacemente da fare da deterrenti; dall'altro il disincentivo deve essere bilanciato dall'incentivo ad assumere. In questo io sono molto marxiana: è vero che le dinamiche affettive sono molto profonde e radicate, però tutto sommato sono marginali rispetto al bisogno strutturale. Se in qualche modo si facilitano i datori di lavoro, ad esempio dando incentivi a chi regolarizza o rendendo più effettiva la totale equivalenza dei permessi parentali tra uomini e donne, qui c'è spazio per muoversi”.

Si torna sempre al punto della legislazione e quindi della volontà politica. *“A livello locale si fa più amministrazione che politica. Ma proprio per questo ti rendi conto che puoi incidere anche di più perché hai un potere più operativo. Per esempio, noi abbiamo finanziato un corso di formazione per gli insegnanti, che a sua volta hanno così portato il nuovo approccio nel loro insegnamento. Certo, i tempi della politica sono ancora molto al maschile, ma le donne possono portare nelle istituzioni locali le capacità logistiche e operative che storicamente hanno acquisito occupandosi della famiglia, per progettare strutture e servizi in linea con le reali esigenze delle persone e delle famiglie. Penso per esempio al pre-scuola e al post-scuola che il Comune ha organizzato con l'apporto delle scuole nell'ambito del diritto allo studio. Un grosso aiuto*

soprattutto per i genitori pendolari: ad esempio, con il pre-scuola i padri sono incentivati a portare loro i bambini a scuola perché non hanno più l'alibi dell'orario. Alle scuole medie invece diamo il diritto a restare alla mensa anche ai bambini che non hanno il rientro pomeridiano.



Docente di psicologia, presidente di Associazione 360 Monza e Brianza, consulente alle Pari Opportunità della Provincia di Milano per il Progetto Monza e Brianza, portavoce del circolo Pd di Lesmo, oltre che consulente e training nell'ambito della comunicazione, dell'organizzazione aziendale e dello sviluppo personale nelle aziende, **Barbara Ongaro** (nella foto in alto, a sinistra, con Alessia Mosca) è sicuramente un'altra persona che ha molto da dire sul ruolo della donna nella società, specialmente nel nostro territorio. Sei una donna "che ce l'ha fatta?", chiediamo a Barbara. *"Io non mi sento 'una che ce l'ha fatta', anche perché sarebbe difficile definire rispetto a che cosa. 'Avercela fatta' credo significhi soprattutto avere realizzato noi stessi in tutta la nostra complessità, una sfida che si può dichiarare vinta solo guardandosi indietro verso la fine di un percorso di vita. Nel concreto, per me significa realizzare nel quotidiano ciò che mi fa sentire in una crescita costante. Sentirsi in crescita costante significa non poter mai dire veramente 'ce l'ho fatta'. Certo, ho raggiunto alcuni risultati importanti nella mia vita, che però considero dei punti di partenza, oltre che dei punti di arrivo. Certo, non c'è dubbio che in passato come donna non avrei mai potuto applicare molti dei modelli che ho attuato nella mia vita."*

Io ho vissuto la maternità come un grossissimo punto di partenza, d'altra parte è proprio su questa base forte che poi una donna trova la motivazione per costruire una serie di conciliazioni.

E come si ottiene un simile risultato? *“Con una sacrosanta determinazione, a volte anche al limite del rompiscatole. Ho voluto fortissimamente i miei due figli ma ricordo che quando è nato il secondo ero al pc a preparare presentazioni praticamente fino alla sera prima del parto! Ovviamente però una poi si prende i suoi tempi e i suoi spazi, per essere disponibile non solo per i figli stessi, ma anche per un diverso percorso di crescita: quello dell'essere madre, che è molto ingente e molto forte. Io ho vissuto la maternità come un grossissimo punto di partenza, d'altra parte è proprio su questa base forte che poi una donna trova la motivazione per costruire una serie di conciliazioni. È vero che i miei figli me li sono goduti, è anche vero che non ho mai smesso di lavorare”.*

“Lo spazio da fare è spesso più psicologico che fisico: bisogna ‘fare spazio’ all'idea di un bambino che arriva. Se il parto è stato per me un'esperienza bellissima, il giorno più bello della mia vita, è anche perché avevo fatto un percorso di accettazione prima, avevo ‘accettato tutto’ quello che sarebbe arrivato”. Non tutte le donne, però, hanno gli strumenti materiali, intellettuali e culturali per affrontare un percorso del genere. Che aiuti esterni ha oggi in Italia una donna, a livello di rete sociale e istituzionale, che possano supplire a questa mancanza di strumenti e che la aiutino in questo percorso di conciliazione tra realizzazione personale e vita familiare? “Ritengo che in parte si tratti di una consapevolezza più profonda, che prescinde dai mezzi materiali e culturali o dal livello sociale. È più una questione di disponibilità al cambiamento. In parte dipende molto dalla relazione, perché l'identità si forma nella relazione. E parlo sia della relazione di coppia, sia delle relazioni umane in generale, come quelle con la famiglia allargata o gli insegnanti”.

Ecco, gli insegnanti. Qual è il ruolo della scuola oggi in questo contesto? *“La scuola dovrebbe essere, in senso temporale e di prossimità, la prima istituzione che fa cultura. È vero che la gente fruisce poco anche dell'offerta culturale disponibile, ma in questo la scuola ha delle grosse colpe. Se nemmeno la scuola riesce a rendere interessante la fruizione culturale come valore positivo, non c'è da stupirsi se poi la gente si disinteressa. Vivendo all'interno della scuola ho vissuto in prima persona questa contraddizione e le arrabbiate che mi sono presa su questi temi sono uno dei moventi principali che mi hanno spinto a intraprendere l'attività politica. Ci sono dei ‘buchi’ macroscopici, che per chi, come me, viene dal privato, sono evidenti. Degli scollamenti tra la scuola e la vita reale, per cui i docenti stessi non sanno essere dei modelli perché essi stessi non hanno consapevolezza della propria funzione e di come inserirla nel contesto della loro vita... come fanno quindi ragazzi e ragazze ad avere stimoli di curiosità intellettuale, ad acquisire il piacere della scoperta??”.*

In Spagna per far crescere il paese nel suo complesso, la politica ha puntato su una modernizzazione culturale che precedesse e trainasse anche quella economica

E se si prova a proporre un modello diverso il sistema rema contro, perché almeno inizialmente qualsiasi sistema resiste al cambiamento. In un contesto simile si capisce quanto sia difficile anche trasmettere i valori delle pari opportunità, dell'inclusione e della non discriminazione. *“Nella politica invece questi spazi ancora ci sono. Soprattutto se la politica viene vissuta come servizio. Con l'azione politica i grandi cambiamenti culturali sono ancora possibili: è quello che è successo in Spagna, dove per far crescere il paese nel suo complesso la politica ha puntato su una modernizzazione culturale che precedesse e trainasse anche quella economica. Con i risultati che sono sotto gli occhi di tutti. Per esempio, a livello locale, la politica potrebbe fare molto per incrementare la consapevolezza dell'offerta sociale e culturale sul territorio, che a Monza e Brianza è abbastanza vasta. La scuola di dovrebbe mettere in relazione con tutti i partner potenziali – istituzionali e culturali – per fare questo lavoro sulle nuove generazioni in vista della costruzione complessiva di una società più aperta”.*

Dunque il livello locale può fare molto per supplire alle carenze legislative a livello nazionale? *“Alcune norme possono essere applicate direttamente a livello locale. La regione, prima di tutto, che ha una propria autonomia legislativa, anche se in questo momento da questo punto di vista in Lombardia siamo in un momento di conservazione. Ma anche la provincia ha i suoi spazi di autonomia. La riforma del Titolo V ha creato uno spazio che può essere ‘aggredito’ anche a livello provinciale, ad esempio proprio nell'ambito delle reti culturali, tenendo conto dell'identità e dei bisogni del territorio. Mettere le persone in condizione di accedere agli strumenti per migliorarsi è una responsabilità collettiva che si può esplicitare forse meglio a livello locale, sul territorio, che nazionale. È un'azione collettiva che bisogna compiere, una scelta di modello sociale. Il problema dell'affermazione positiva della donna, alla fine, si risolve in un tema più ampio: quello di una società che aiuti tutte le persone, in quanto tali, nella loro singolarità, a dare il loro meglio realizzando se stessi o se stesse e al contempo dando il loro contributo alla società. Sempre a proposito del ruolo centrale della cultura, penso all'esempio del linguaggio: l'uso non sessista della lingua, un'azione semplice da implementare e a costo zero, potrebbe fare molto per cambiare gradualmente ed efficacemente la mentalità delle persone in un senso più aperto, collaborativo e responsabile”.*

Concludiamo la carrellata con **Alessia Mosca**, giovane deputata del PD, che tra l'altro è tra le promotrici a Monza e Brianza di [Donne al Volante](#), una sorta di “viaggio in Italia” sui temi dell'occupazione femminile che si articola in una serie di incontri sul territorio. È attiva anche nel *think tank* Pd Associazione 360, tra le cui iniziative più interessanti c'è Controesodo: un progetto di legge bipartisan per uno scudo fiscale che favorisca il rientro dei talenti italiani che attualmente lavorano all'estero.

La politica è ancora oggi prettamente maschile.

“La politica è ancora oggi prettamente maschile. Per quanto qualche passo in avanti sulla presenza delle donne ci sia stato, i tavoli in cui vengono presi le decisioni vere sono ancora poco al femminile. Non è stato poi raggiunto il fatidico 30% di massa critica che viene ormai considerato comunemente come la soglia minima per cui la presenza delle donne possa considerarsi veramente incisiva nel cambiamento delle politiche e dei modelli di leadership”.

Anche per Alessia Mosca lo sbilanciamento delle cure familiari sulla donna in Italia continua ad avere un peso determinante nelle opportunità per le donne. *“Impatta in maniera decisiva. Del resto, basta guardare alle cifre sull’occupazione femminile per rendersene conto: oggi le donne occupate in Italia sono appena il 46% di quelle in età da lavoro. Non solo: una lavoratrice su cinque si vede costretta ad abbandonare il posto dopo il primo figlio per l’impossibilità di conciliare carichi familiari e di lavoro”*. Alessia pone una premessa. *“La necessità di garantire pari condizioni di accesso al mondo del lavoro non è basata solo su ragioni per, così dire, ‘etiche’, ma anche economiche. I paesi più sviluppati (come gli Stati Uniti e il Giappone) e quelli che sono cresciuti maggiormente negli ultimi anni (la Spagna su tutti) hanno una normativa molto avanzata in questo campo. Nel nostro paese, l’offerta di asili nido copre appena il 5,4% dell’utenza potenziale. Occorre partire da qui, rafforzando le strutture sul territorio per non dover più costringere le donne a scegliere tra maternità e lavoro. Quindi servono nuovi stanziamenti per le politiche familiari, che oggi corrispondono a un misero 1,1% del pil, la metà rispetto al resto d’Europa”*.

Alcuni studi hanno dimostrato che le aziende a guida prevalentemente femminile sono più produttive delle altre.

In effetti, nota Mosca, in Italia il mondo dell’organizzazione aziendale è ancora un dominio maschile. *“Purtroppo sì. Oggi le donne manager sono poco meno del 5%, un dato che ci pone agli ultimi posti tra i paesi occidentali. Se penso a qualche episodio positivo di affermazione femminile nel mondo del lavoro, senza soffermarmi su casi singoli mi piace sottolineare il contributo di tante donne nel lavoro quotidiano presso aziende, enti pubblici e alla guida delle imprese. Alcuni studi hanno dimostrato che le aziende a guida prevalentemente femminile sono più produttive delle altre. Questo dovrebbe bastare perché tutti capiscano che conviene alla società intera valorizzare le competenze delle donne. Io per il momento non ho figli. La difficoltà vera per la conciliazione, infatti, cresce in maniera esponenziale con la nascita del primo figlio. Per questo credo che sia mio dovere fare tutto il possibile per agevolare la vita di tutte le donne: questo peraltro significa aiutare anche gli uomini e la famiglia intera, creando più benessere e più prosperità”*.

Supportare le donne nel “mettersi al volante”, dunque, non è solo un’azione positiva di affermazione dei diritti umani e civili. È anche un investimento per tutti, uomini e donne. E, come è emerso chiaramente dai nostri incontri, sono la politica e le istituzioni i luoghi dove questa consapevolezza deve emergere prima di tutto. Perché le frasi di circostanza diventino cultura diffusa e i buoni auspici si trasformino in interventi concreti. Nell’interesse di entrambe le “metà del cielo”, e soprattutto per le nuove generazioni.