



Il Manifesto di **PARIDEE** per chi lavora

FONDAZIONE
CARITRO
CASSA DI RISPARMIO DI TRENTO E ROVERETO


CONFINDUSTRIA
TRENTO

 Feltrinelli
Education



Introduzione

Quando gli obiettivi sono alti, dotarsi di un piano è fondamentale per arrivare al traguardo senza perdere di vista le ragioni di ciò che si sta facendo.

Ecco perché le aziende, le associazioni di categoria, gli enti no profit e le realtà della pubblica amministrazione che aderiscono a **PARIDEE per chi lavora** fissano le loro idee e i loro valori in questo **manifesto**: per ricordarsi che la **parità di genere** non è uno slogan né un atto di coscienza individuale ma una **scelta collettiva**, un passo verso il progresso della società e una condizione strategica per la crescita delle lavoratrici, dei lavoratori e delle aziende.

Ogni impresa che investe su questo fronte migliora la propria capacità di **innovare**, di trattenere **talenti**, di rispondere ai bisogni di un mondo che cambia.

PARIDEE è un **laboratorio** dove background e ambiti diversi si incontrano per sperimentare pratiche, politiche e visioni comuni. Un laboratorio di cui questo manifesto è il primo vero prodotto: non un elenco di principi, ma un racconto corale di ciò che abbiamo condiviso, imparato e di ciò che vogliamo continuare a costruire.

Dalle parole all'azione, dalla cura alla libertà economica, dall'educazione all'autenticità, fino alla **cultura** come **motore del cambiamento**: ogni punto di questo testo raccoglie una consapevolezza, un impegno, una direzione per muoverci, insieme, verso la parità di genere per chi lavora.





1 Le parole costruiscono realtà.

IL LINGUAGGIO NON È NEUTRO: DISEGNA CONFINI, CREA STEREOTIPI, RESTITUISCE O NEGA ESISTENZA.

SCEGLIERE LE PAROLE GIUSTE È UN ATTO DI POTERE TRASFORMATIVO: RENDE VISIBILI LE ESPERIENZE E LE IDENTITÀ, PER RICONOSCERE CIÒ CHE TROPPO A LUNGO È RIMASTO SENZA NOME.

LE PAROLE CHE USIAMO – E QUELLE CHE IMPARIAMO A CAMBIARE – SONO IL PRIMO ATTO CONCRETO DI PARITÀ.

Dall'alba dei tempi, le parole hanno la funzione di indicare, di *distinguere* le cose le une dalle altre e, in qualche modo, di concedere loro un certo grado di esistenza. Perché ciò che non nominiamo, spesso, è difficile da riconoscere.

Quelle belle pietre scintillanti, per esempio, non sarebbero altro che sassi trasparenti, se non avessimo dato loro il nome di diamanti. E ogni filo d'erba di una vasta pianura farebbe gioco a sé, se non ci fossimo inventati di riunirli tutti in un prato.

Insomma, le parole che scegliamo – e quelle che scegliamo di *non* usare – tracciano sempre un solco, un confine: tra ciò che è nominato e ciò che non lo è, tra ciò che è degno di esistenza e ciò che è destinato a restare fuori di noi, nel caos indefinito del mondo.

Ecco perché, in molti contesti, la scelta di adottare uno specifico linguaggio non è un gesto funzionale o un esercizio formale ma un atto sostanziale, che ha un impatto concreto. Significa riconoscere che la realtà è fatta anche del modo in cui la descriviamo. Significa riconoscere il potere che abbiamo sulla realtà e decidere di esercitarlo, quel potere. Perché ogni parola accolta o esclusa contribuisce a disegnare i margini di una cultura, di una comunità, di un'identità.

Usare una parola diversa può aprire porte che prima nemmeno vedevamo. Rinunciare a una parola abusata può restituire silenzio e ascolto. In entrambi i casi, impariamo





qualcosa su di noi e sugli altri: che il linguaggio non è un repertorio di termini, ma un carico di responsabilità.

Perché le parole ci permettono di dare forma al mondo, ma anche di riconoscere che il mondo cambia con noi, ogni volta che scegliamo come *dirlo*.

2 La parità di genere è una scelta strategica, non un atto simbolico.

LA PARITÀ DI GENERE NON È SOLO UNA VOCE NEL BILANCIO SOCIALE NÉ UNA QUESTIONE DI REPUTAZIONE: È UNA STRATEGIA PER LA RESILIENZA E LA CRESCITA DI UN'ORGANIZZAZIONE.

LE AZIENDE CHE SANNO LEGGERE IL PROPRIO TEMPO E INCLUDERE LA DIVERSITÀ IN TUTTI I LORO PROCESSI COSTRUISCONO VALORE, FIDUCIA E FUTURO.

LA PARITÀ NON È GENTILEZZA: È VISIONE. È LA SCELTA DI FONDARE LA COMPETITIVITÀ SULL'EQUITÀ, LA CURA E LA PARTECIPAZIONE DI TUTTE E TUTTI.

Per molto tempo, da quando abbiamo cominciato a parlarne, la parità è rimasta una voce da compilare nel bilancio sociale, un dato a cui far corrispondere una certificazione o, almeno, qualche punto di *reputation*. Poi, finalmente, qualcuno l'ha capito: la parità di genere può essere – deve essere – un fattore strategico.

Certo, per le aziende e per la società, la definizione di “strategico” cambia nel corso del tempo: ci sono momenti in cui la strategia coincide con la conquista di un mercato, altri in cui la strategia più sensata è resistere, costruire continuità e valore, imparando a prendersi cura di ciò che abbiamo.





Qualunque sia la stagione, le strategie migliori sono quelle che sanno leggere il proprio tempo e agire di conseguenza. Oggi, in *questo* tempo, il discorso sulla parità di genere e le azioni che mirano a realizzarla, non sono più (solo) un tema di reputazione e filantropia.

Chi ha sperimentato davvero la parità ha ormai imparato che l'inclusione non è una concessione forzata dal dibattito pubblico, che la cura non è solo un atto di cortesia: sono sistemi, strategie, modi per rendere più forte ciò che si costruisce e si è costruito.

Perché le aziende non sono pianeti isolati: vivono, agiscono, eccellono o sbagliano dentro la società. Il lavoro, dunque, non è e non può mai essere un'attività neutra: nessuna organizzazione resiste davvero, se non riflette la complessità del mondo in cui vive.

Le aziende sono un organismo vivo, che respira attraverso le scelte quotidiane. È nel modo in cui fanno ascoltare, decidono, disegnano gli spazi e condividono tempo e opportunità che si manifesta la loro vitalità. È lì, in quella trama minuta di gesti, che la parità smette di essere una parola e diventa un modo di stare al mondo.

Oggi, ormai, lo sappiamo: un ambiente in cui tutte e tutti hanno spazio, opportunità e voce è un ambiente in cui la fiducia circola e, dunque, un luogo in cui si producono idee migliori, si trattengono competenze e si resiste con energia e visione al tempo che viene.

3 La parità si impara ogni giorno.

LA CULTURA DELLA PARITÀ NON SI IMPONE, SI COLTIVA.

È GIÀ DENTRO LE PERSONE, NEI LORO GESTI, NELLE PAROLE, NELLE IDEE.

EDUCARE ALLA PARITÀ SIGNIFICA ASCOLTARE QUEI SEMI DI CONSAPEVOLEZZA, NUTRIRLI E PROTEGGERLI. SIGNIFICA RENDERE LA FORMAZIONE UN ATTO DI CURA CONDIVISA E CONTINUA, CHE NON SI LIMITA A MOMENTI DEDICATI E NON SI ESAURISCE MAI DAVVERO.





Di imparare non si finisce mai, anche se nei luoghi di lavoro la formazione ha un aspetto molto diverso da quello della nostra infanzia: non ci sono cattedre e interrogazioni, né formule da imparare a memoria.

Per i professionisti, la formazione somiglia piuttosto all'azione di una spugna: durante ogni riunione, ogni procedura, ogni pausa caffè, la spugna assorbe e assorbe e, assorbendo, incamera informazioni, relazioni, esperienze. Il contesto penetra come un liquido, allenando consapevolezza e competenze. Sul lavoro, insomma, tutto diventa occasione per imparare, per crescere, per costruire valore.

Ciò a cui forse non si presta attenzione è che dentro a quella spugna, incastrati tra gli alveoli e inumiditi dal confronto, si annidano sempre piccoli semi: speranze, convinzioni, intuizioni che possono fare la differenza e che, senza che noi ce ne accorgiamo, iniziano a mettere radici.

E quei semi, spesso, sono già nelle persone: nelle donne che hanno imparato a leggere le dinamiche professionali con occhi diversi, e negli uomini che scelgono di lavorare per l'inclusione. Sono loro a portare la consapevolezza viva di ciò che serve davvero per cambiare.

Per questo, quando pensiamo alla formazione, dovremmo pensare più che altro al giardinaggio. Non soltanto a un'iniezione di competenze o di aggiornamenti, ma un lavoro sul contesto che ospitiamo, sull'acqua che quella spugna assorbe ogni giorno, sul terreno in cui i semi stanno germogliando. Perché a volte la cultura è già tutta lì: cresce nei corridoi, nei messaggi scambiati di fretta, nelle decisioni prese o rimandate, nei silenzi e nelle abitudini.

Educare alla parità vuol dire, dunque, saper ascoltare quei semi: partire da ciò che donne e uomini consapevoli stanno già chiedendo e costruendo. Vuol dire riconoscere che la pianta è già nel seme: che la possibilità di un cambiamento è già presente nella cultura, nelle persone, nei gesti quotidiani. Serve solo individuarla, nutrirla, darle spazio, proteggerla.

È vero che anche al giardinaggio bisogna allenarsi – bisogna *educarsi* – ma, col tempo, questo esercizio di attenzione e di cura trasforma la cultura aziendale in qualcosa di vivo: non più un insieme di procedure, ma un organismo che respira e si rigenera. Un ecosistema in cui la valutazione oggettiva delle capacità di tutte e tutti si accompagna a un interesse vero, attivo, nei confronti delle loro potenzialità e degli ostacoli che impediscono loro di crescere, prosperare, fiorire.





4 Il lavoro di cura, se condiviso, diventa valore per tutti e tutte.

LA GENITORIALITÀ, LA SALUTE FAMILIARE E LA QUALITÀ DEL TEMPO LIBERO SONO UN PATRIMONIO COMUNE. LE AZIENDE CHE STRUTTURANO CON CONSAPEVOLEZZA I TEMPI E GLI SPAZI DEL LAVORO RESTITUISCONO LIBERTÀ ALLE PERSONE E RENDONO LA CURA UN VALORE CONDIVISO: UNA LEVA DI EQUITÀ E UNA FORMA DI RESPONSABILITÀ COLLETTIVA.

Gli stereotipi vogliono che la cura sia una competenza squisitamente femminile: sono le donne a farsi carico dei bisogni dei bambini, delle difficoltà degli anziani, della pulizia della casa. È così da molto, moltissimo tempo - non da sempre, in verità, ma da così tanto tempo che questo stereotipo ci sembra ormai "naturale". Eppure, non lo è. Da qualche tempo, però, le cose stanno cambiando: ci sono uomini che rivendicano il diritto di prendersi cura senza vergogna e donne che chiedono di essere sollevate da un compito che sottrae tempo alla carriera e alla realizzazione personale.

Lo sappiamo: non esiste società senza lavoro di cura. Per questo le aziende continuano a impegnarsi per rendere veramente accessibili i congedi parentali, per offrire strumenti di welfare e per valorizzare, con gli strumenti a disposizione, la vita oltre il lavoro.

Ma cosa accadrebbe se capissimo che la cura non è un limite alla produttività ma al contrario, ne è una delle forme più alte?

Prendersi cura di qualcuno, di un progetto o di sé stessi significa investire energia, attenzione e tempo: gli stessi ingredienti di ogni impresa di successo.

In ogni contesto, la condivisione del lavoro di cura coincide con la redistribuzione delle opportunità: se la genitorialità e la tutela dei familiari anziani o disabili diventano una scelta condivisa, l'equilibrio tra vita e lavoro non è più un privilegio ma una condizione essenziale per far fiorire il talento.





Quando la cura diventa parte della cultura organizzativa - quando entra nei calendari, nei budget, nei piani di sviluppo - cambia il modo stesso in cui guardiamo al lavoro: non più come una macchina da far funzionare, ma come un ecosistema da far vivere.

Perché la cura, quando è condivisa, non toglie tempo: lo restituisce a tutte e a tutti.

5 L'indipendenza economica è sicurezza e libertà.

IL CONTROLLO DELLE RISORSE FINANZIARIE PERSONALI PUÒ DIVENTARE CONTROLLO SULLE PERSONE: È UNA FORMA DI VIOLENZA SPESSO INVISIBILE, DIFFICILE DA IDENTIFICARE, MA È ANCHE UNA DELLE PIÙ DIFFUSE. UNA VIOLENZA CHE LE AZIENDE POSSONO OSSERVARE, PREVENIRE, CONTRASTARE.

Alcune violenze non lasciano lividi: non si vedono sul volto, non si sentono nelle parole, ma si riconoscono alla cassa del supermercato, nei camerini dei negozi di abbigliamento, nei documenti firmati a metà, nelle scelte rinviata a "quando ci sarà la possibilità".

Quasi la metà delle donne italiane dichiara di subire o aver subito violenza economica. Significa che, a un certo punto, qualcuno ha chiesto a queste donne di non lavorare, le ha costrette a un lavoro part-time, oppure ha impedito loro di accedere al proprio denaro, di partecipare alle decisioni finanziarie della famiglia o anche, più semplicemente, di attestarsi il merito di un'entrata.

In un mondo come il nostro, detenere il potere economico significa decidere della vita di chi, questo potere, non ce l'ha. Oggi, in Italia e nel resto del mondo, la libertà costa, e chi non può permettersela rischia di perderla.

L'indipendenza economica, però, non è solo una questione di reddito: è un linguaggio, una competenza, un gesto di fiducia verso se stesse e verso la comunità.





Può sembrare scontato, ma chi sa leggere una busta paga, aprire un conto, gestire un risparmio o chiedere un aumento sa anche valutare e rispettare il proprio valore. Sa trovare un posto nella società senza che sia la società a imporglielo. Sa cambiare strada quando quella su cui si trova a camminare diventa troppo stretta, ostile, violenta.

In questo campo, le aziende possono giocare un ruolo fondamentale come luoghi di prevenzione e di educazione fornendo strumenti di formazione finanziaria, costruendo percorsi di crescita trasparenti, adottando politiche retributive eque o anche solo dando spazio al dialogo, alla chiarezza, alla conoscenza.

Ogni opportunità condivisa, ogni parola per spiegare come funziona un premio o un congedo, è un atto di prevenzione.

Educare all'economia significa educare alla libertà di scegliere, di cambiare, di vivere. Senza chiedere il permesso a nessuno.

Ma l'indipendenza economica non libera solo chi la conquista, innesca un cambiamento collettivo:

una società che investe nell'autonomia delle donne investe nella propria intelligenza, nella propria innovazione, nella propria forza.

Ogni donna messa in condizione di decidere per sé aggiunge al mondo un talento, una prospettiva, una possibilità nuova.





6 Essere all'altezza è un merito, sentirsi all'altezza è una conquista.

IN MOLTI CONTESTI, LA SICUREZZA DELLE PROFESSIONISTE VIENE SCAMBIATA PER ARROGANZA. È IMPORTANTE CONOSCERE E SFIDARE QUESTO STEREOTIPO PER INIZIARE A RICONOSCERE IL VALORE DELL'AUTENTICITÀ E CREARE SPAZI IN CUI IL TALENTO NON DEBBA CHIEDERE SCUSA PER ESISTERE.

Capitano spesso, nella vita professionale delle donne: momenti in cui la voce e lo sguardo si abbassano, l'orgoglio arretra, la bocca si serra.

Succede in riunione, davanti alle ragioni di un collega più anziano, ma anche via mail, quando la voce non si sente ma il tono, quello sì, si percepisce. È il riflesso di anni di messaggi impliciti: *non alzare la voce, non arrabbiarti, non fare la maestra*.

È così che nasce la sindrome dell'impostore: la sensazione di non meritare davvero il ruolo che si ricopre, di non essere mai abbastanza preparate, mai abbastanza legittimate, mai realmente adatte. È un inganno che annulla ogni competenza e si riflette, brutale e sconsiderato, sulla percezione di sé.

Eppure, l'origine del problema non è dentro le persone: è intorno a loro. In molti ambienti di lavoro, l'autostima delle professioniste viene ancora letta come arroganza, la decisione come insicurezza mascherata, la leadership come invadenza. Così, molte scelgono di smussarsi, di trattenere, di diventare invisibili per non disturbare. E così si fa invisibile - innocuo - anche il loro talento, portando con sé un potenziale inespresso di idee, prospettive, occasioni.

Per recuperare tutto questo valore sprecato è fondamentale rivedere le regole della partecipazione e costruire attivamente contesti che accolgano l'assertività e le emozioni, prevedendo una certa dose di errori e stimolando l'apprendimento.





Questo vale per i contesti in cui le lavoratrici sono molte (o in numero pari ai lavoratori), ma anche e soprattutto per gli ambiti in cui le professioniste donne sono ancora poche: nei reparti tecnici, nelle funzioni STEM, nei ruoli tradizionalmente “maschili”.

Ogni donna che attraversa quei luoghi restando sé stessa cambia la cultura di un'intera azienda.

Non perché “porta una prospettiva femminile”, ma perché contribuisce a creare una prospettiva diversa: più completa, più vera, più umana.

Riconoscere il proprio valore non è presunzione, è responsabilità.

7 Quello della parità è un approccio culturale plurale.

LA PARITÀ NON È UN TEMA DI SETTORE, È UN PRISMA ATTRAVERSO CUI LEGGERE IL MONDO. UN PRISMA FATTO DI ARTE, SCIENZA E CULTURA CHE PUÒ RACCONTARE LA PARITÀ A CHI NON HA MAI PROVATO AD ASCOLTARLA. E TRASFORMARE UN DISCORSO SUSSURRATO IN PATRIMONIO COMUNE.

Oggi, nel 2025, c'è ancora chi pensa che la parità di genere sia “roba da femministe” o, nella migliore delle ipotesi, un tema importante solo per chi lavora in politica o nelle risorse umane. La verità è che la parità, per essere capita e condivisa, deve raggiungere anche chi non si sente escluso, chi si percepisce assolto, o si crede indifferente. E per questo deve essere raccontata da molte voci.

L'arte, per esempio, può dire ciò che la statistica non sa dire: il peso di un colore, il silenzio di un pregiudizio, la forza di un'immagine. Dall'altro lato, la scienza e la medicina ci ricordano che le differenze e le opportunità interessano anche e soprattutto i corpi, e che la conoscenza dipende dallo sguardo di chi la diffonde, la studia, la usa.





La biologia ci insegna che ogni ecosistema è stabile solo quando è diversificato e la cultura - in tutte le sue forme - ci permette di unire questi sguardi, di creare connessioni, di far circolare idee tra mondi che non si parlano abbastanza.

Divulgare la parità vuol dire renderla visibile anche dove non se ne parla: nei musei, nelle scuole, nelle aziende, nei media, nei luoghi di cura. Rendere questi spazi permeabili alla diversità crea ponti, genera curiosità, accende conversazioni con chi, forse, ne ha più bisogno.

Quando l'impegno per la parità entra nei teatri, nei laboratori, nei consigli comunali, nelle aule e nelle case, non resta più un tema: diventa parte della vita.

È così che si costruisce una visione sistemica, in cui istituzioni, imprese, associazioni, famiglie, cittadini e studenti partecipano allo stesso orizzonte di equità.

Perché guardare la parità da prospettive diverse non disperde il senso: lo amplifica.

È così che una società evolve: non quando tutti dicono le stesse cose, ma quando iniziano a vederle insieme.

