



verso un futuro equo

SINTESI

Ordine Architetti Forlì-Cesena

Una parola-chiave del dibattito femminista: patriarcato tra significati e interpretazioni

Elda Guerra

Studiosa di storia contemporanea e dei movimenti delle donne

Ordine Architetti Ravenna

Il tasto a scelta rapida: quando immagini e stereotipi crackano il cervello

Serena Simoni

Storica dell'arte e publicista

Ordine Architetti Rimini

Quando il talento non basta: le sfide invisibili che abbiamo di fronte

Chiara Volpato

Professoressa senior di Psicologia Sociale presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Ordine Architetti Modena

La formazione culturale per la parità di genere

Vittorina Maestroni

Economista e ricercatrice del Centro documentazione donna di Modena

Ordine Architetti Parma

La ricerca della quadratura del cerchio: siamo "Diamanti"

Christiane Burklein

Professionista della comunicazione

Ordine Architetti Reggio Emilia

Diseguaglianze di genere nel mondo del lavoro: determinanti e policies

Tindara Addabbo

Professoressa ordinaria in Politica Economica dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Ordine Architetti Bologna

Dati e indicatori di genere per progettare città più eque

Giulia Sudano

Presidente di Period Think Tank

Arda Lelo

Vicepresidente di Period Think Tank

Ordine Architetti Piacenza

La leadership al femminile nelle professioni STEM

Paola Muratorio

*Presidente Ordine Architetti Imperia
Presidente Inarcassa dal 2000 al 2015*

Ordine Architetti Ferrara

La parità è possibile senza violare i propri codici di appartenenza?

Michel Hardy

Direttore scientifico della Libera Università di Studi Empirici Psicologici di Bologna

Intro

In occasione dell'8 marzo 2025, i nove Ordini degli Architetti dell'Emilia-Romagna, insieme alla Federazione regionale e in collaborazione con il gruppo di lavoro sulle pari opportunità, hanno dato vita a un progetto corale e diffuso dal titolo "LIBERA PARITÀ. Verso un futuro equo".

L'iniziativa ha preso forma attraverso una staffetta di eventi che si sono tenuti in contemporanea nelle nove città capoluogo della regione: un'occasione per riflettere, discutere e condividere pratiche e visioni intorno al tema della parità di genere nel mondo della professione e della società.

Ciascun Ordine ha ospitato un talk dedicato, con ospiti provenienti da ambiti diversi – ricerca, comunicazione, urbanistica, impresa, advocacy, psicologia sociale – con l'obiettivo comune di superare le semplificazioni e costruire un linguaggio condiviso sulla parità, capace di intrecciare riflessione culturale e strumenti pratici.

Al centro del progetto c'era la volontà di affrontare il tema non solo in chiave celebrativa, ma come momento di attivazione collettiva: una chiamata all'azione per professionisti e professioniste, amministratori, cittadini e cittadine, affinché la questione della parità non resti confinata al piano delle buone intenzioni, ma diventi criterio di progetto, di governance e di rappresentanza.

Questa iniziativa ha rappresentato anche l'avvio ufficiale dei lavori del gruppo regionale sulle pari opportunità, nato nel 2024 con l'obiettivo di promuovere una cultura più inclusiva, equa e attenta alle dimensioni di genere all'interno degli Ordini e della professione.

"LIBERA PARITÀ" non è stata solo una giornata di confronto, ma l'inizio di un percorso: un laboratorio aperto dove elaborare strategie, condividere strumenti e immaginare insieme un futuro in cui le differenze siano risorsa, e non ostacolo.

Ordine Architetti
Forlì-Cesena

Una parola-chiave del dibattito femminista: patriarcato tra significati e interpretazioni

L'intervento di Elda Guerra, storica dei movimenti femminili, ha come tema la parola patriarcato. Guerra introduce il concetto di patriarcato, definendolo come un sistema sociale di dominazione maschile, ripercorrendo la sua analisi da parte dei femminismi radicali degli anni '70 e la sua riemersione nel dibattito contemporaneo. Viene evidenziata l'importanza del linguaggio e delle definizioni, citando l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere e l'evoluzione del significato di "patriarcato" e l'introduzione del termine "sessismo". La discussione tocca la natura transepocale del patriarcato, il suo impatto nonostante le rivoluzioni moderne, e l'emergere del concetto di intersezionalità per comprendere le diverse forme di oppressione. Infine, si riflette sul persistere del patriarcato nonostante i progressi, presentando un bivio tra un futuro di maggiore uguaglianza e un ritorno a dinamiche binarie e gerarchiche, facendo riferimento anche a dati recenti sull'uguaglianza di genere in Europa

L'intervento parte dalla definizione di patriarcato ripresa dal glossario dell'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere (EIGE), un'agenzia nata nel 2006 con sede a Vilnius che promuove il superamento delle disparità di genere attraverso ricerca e monitoraggio nei 27 paesi dell'Unione Europea.

La definizione di patriarcato è: "Sistema sociale caratterizzato dalla dominazione maschile sulle donne". Ad essa vengono accostati i termini di deficit democratico, divisione del lavoro fondata sul genere e sistema sociale fondato sul genere. A completamento della spiegazione del termine patriarcato si introduce anche il termine sessismo, definito dal medesimo glossario come "azioni o atteggiamenti che discriminano le persone semplicemente in ragione del loro sesso o genere".

Il sessismo è collegato al potere, favorendo chi lo detiene e discriminando chi ne è privo, ed è legato agli stereotipi basati su false credenze di genere.

Le prime analisi femministe, in particolare quelle delle femministe radicali europee e statunitensi, hanno posto il patriarcato e il sessismo al centro dell'attenzione. Questo è avvenuto in parte come critica alla specifica forma di dominio maschile legata al controllo dei corpi, della sessualità e della riproduzione delle donne. Da questo controllo sono derivate divisioni di ruoli, gerarchie di potere, codificazioni legislative e rappresentazioni simboliche. Viene citato come esempio il caso italiano in cui solo nel

1981 sono state abolite le norme relative al codice d'onore, che considerava la violenza contro le donne come offesa all'onore familiare. Questo ha portato all'invisibilità e al confinamento delle donne dai processi storici

Il patriarcato ha una natura trans-epocale, persistente anche dopo le grandi rivoluzioni politiche degli anni 70 e la loro promessa di uguaglianza. Due testi fondamentali segnano la riflessione femminista su questo tema e rappresentano dei contributi fondamentali per capire il patriarcato. Il primo è "Sexual Politics" di Kate Millet (1969), che analizza il sistema di rapporti sessuali come un rapporto di dominio e subordinazione maschile, istituzionalizzato e ideologia di base del potere; il secondo è "Sputiamo su Hegel" di Carla Lonzi, (1970-71), in cui si afferma che l'uomo ha sempre parlato a nome del genere umano, occultando l'esperienza femminile. Lonzi, in particolare, sottolinea l'importanza per le donne di interrompere il "monologo della civiltà patriarcale" e di narrarsi dal proprio punto di vista. Il processo di rappresentazione e narrazione di una storia femminile, iniziato negli anni '70, ha portato a una rivoluzione culturale e simbolica globale, con cambiamenti nelle vite private e pubbliche; nell'immaginario collettivo; negli studi di genere e nell'emanazione di norme paritarie.

Alla fine del secolo scorso, nel 1996, un gruppo femminista italiano annunciò la fine del patriarcato, basandosi sull'avvento della libertà femminile e sui riconoscimenti ottenuti nelle conferenze delle Nazioni Unite, culminando con il riconoscimento dei diritti delle donne come diritti umani a Pechino.

Ma già pochi anni più tardi nel 1996, molte non furono d'accordo con la presunta fine del patriarcato, e contemporaneamente uscirono testi che parlavano del backlash, una reazione contraria all'allargamento delle libertà. Viene citato lo studio di Susan Faludi negli Stati Uniti e la diffusione di una propaganda che evidenziava gli aspetti negativi della libertà femminile rispetto all'ordine gerarchico. Tragicamente, le guerre nell'ex Jugoslavia con gli stupri etnici, i rinnovati fondamentalismi e l'affermazione di supremazie etniche e razziali smentirono la fine del patriarcato.

I femminismi contemporanei, in particolare quelli del Sud globale, hanno evidenziato il nesso tra diversi sistemi di dominio legati a genere, classe, razza e orientamento sessuale. Il concetto di intersezionalità, introdotto alla fine degli anni '80 e inizio anni '90 dalla giurista afroamericana Kimberle Crenshaw, indica la sovrapposizione di diverse appartenenze sociali che generano molteplici forme di discriminazione o inclusione. Il movimento "Ni una menos", nato nel 2015 in Argentina contro la violenza di genere, e la trasformazione semantica dell'8 marzo in "Io l'otto per l'8 marzo" sono esempi di nuove forme di resistenza.



Elda Guerra

Studiosa di storia contemporanea e dei movimenti delle donne, ha insegnato nei licei e all'Università di Bologna ed è stata responsabile dell'Archivio presso il Centro di documentazione delle donne di Bologna. Tra le sue pubblicazioni: "Il dilemma della pace. Femministe e pacifiste sulla scena internazionale, 1914-1939" (Viella, 2014); "Attraverso il Novecento. Vittorina Dal Monte tra partito comunista e movimento delle donne" (Viella, 2021).

**Ordine Architetti
Ravenna**

Il tasto a scelta rapida: quando immagini e stereotipi crackano il cervello

L'intervento esplora gli stereotipi di genere riflettendo sulle immagini poiché grazie al loro linguaggio specifico sono in grado di saltare apparati critici sofisticati, depositando contenuti e obiettivi di senso nel profondo dell'immaginario collettivo. Le immagini possono definire dispositivi di selezione, veicolare stereotipi e cristallizzare ruoli e funzioni sociali, innescare desideri e costruire mondi. Il percorso procede attraverso immagini artistiche e pubblicitarie fino a opere di artiste e architette solo recentemente riscoperte.

Il linguaggio visivo, utilizzando una grammatica propria, opera in modo diverso da quello verbale e può "aggirare le difese critiche" entrando in contatto con l'identità più profonda di chiunque - attraverso emozioni, empatia, autoidentificazione - e, in particolare, di chi non è sufficientemente attrezzato per decostruirlo. Il rischio è di "trasformarci inconsciamente in ciò che vediamo."

"Quello che è stato chiaro in ogni tempo e che conferma la scienza oggi, è che le immagini creano mondi, plasmano la nostra sensibilità, sedimentano interpretazioni del reale che possono interferire con la nostra interpretazione del mondo e dei valori. Definiscono anche il modo in cui vediamo la società e i ruoli, innescando spesso bisogni consentiti."

Le immagini influenzano la percezione sociale perché veicolano informazioni che vengono recepite e ricordate più facilmente rispetto ai testi. Sappiamo che l'80% delle persone ricorda ciò che ha visto mentre solo il 20% ricorda ciò che ha letto: ciò rende le immagini uno strumento efficace - non a caso ampiamente utilizzato in campo pubblicitario - per plasmare opinioni e sedimentare interpretazioni del reale.

Fin dai tempi più antichi le immagini sono state utilizzate in campo politico, educativo e formativo allo scopo di definire gerarchie, funzioni sociali e valori. Gli esempi delle finalità sono molteplici: dalla definizione dei generi e dei ruoli di genere nell'arte greca agli scopi educativi in campo religioso, dalla propaganda dei regimi dittatoriali ai desideri indotti dalla pubblicità. L'iconografia donna-bambino al seno è un esempio di uno stereotipo talmente ripetuto attraverso i secoli da influenzare ancora oggi la percezione sociale che affida alla donna la riproduzione e l'attività di cura.

Il movimento femminista ha svolto un ruolo cruciale nella rilettura del mondo e nella decostruzione della cultura patriarcale, facendo emergere la donna come soggetto

sociale e politico. Anche la storia dell'arte e delle immagini è stata sottoposta a revisione e a un processo decostruttivo che sottolinea l'importanza di un uso consapevole e responsabile del linguaggio verbale e visivo in modo da non riproporre più esclusioni basate su genere, razza, provenienza, età, ecc.

In sintesi, il movimento delle donne ha agito come una forza critica e propulsiva all'interno della cultura che ha messo in discussione le narrazioni dominanti portando alla luce le ingiustizie di genere e recuperando la storia delle donne. Ha quindi promosso un cambiamento culturale indirizzato a una maggiore equità e inclusività.

La rilettura storica ha evidenziato come molte donne siano state dimenticate non per mancanza di talento ma per motivi legati al proprio genere:

"... l'appartenenza al genere femminile infatti è un elemento che interseca il lavoro e che causa spesso l'evanescenza delle professioniste nella memoria collettiva."

Grazie all'azione del movimento femminista è stato intrapreso un lavoro storico di recupero storico di artiste e architette ingiustamente dimenticate. Sono così riemerse figure come Charlotte Perriand, le progettiste del Bauhaus - tra cui Marianne Brandt -, come Margarete Schütte-Lihotzky, l'ideatrice della "Cucina di Francoforte", che ha incluso precocemente nella progettazione la centralità dei corpi e l'esperienza quotidiana. Si è quindi evidenziato il significativo contributo delle donne nella cultura del progetto, spesso cancellato dalla memoria collettiva.

Il pensiero delle donne ha influenzato anche la progettazione urbanistico-architettonica più recente che considera centrale il "prendersi cura" delle differenti persone che abitano, dello spazio della casa e di quello pubblico. Si pensi al lavoro di Jane Jacobs che, con una lettura eterodossa dello spazio urbano, apre la strada alla "Città dei 15 minuti"; a quello di Eva Kail che ha introdotto la prospettiva di genere nella pianificazione urbana del "Frauen-Werkstadt" di Vienna, progettato con l'obiettivo di creare spazi inclusivi che rispondono alle esigenze e consuetudini di vita di tutte le categorie di abitanti. Un altro esempio è Elsa Prochaska che con le unità abitative "Family friendly" ha promosso spazi abitativi flessibili nel tempo e adattabili alle mutate esigenze della famiglia e alla libertà dei corpi.

Concludendo, il movimento delle donne ha stimolato un pensiero critico e inclusivo che ha letto in modo diverso le immagini, ha influenzato la progettazione urbana e architettonica, promuovendo modelli spazio-temporali più equi.



Serena Simoni

Storica dell'arte e pubblicitista, ha curato mostre di arte contemporanea e collabora con periodici per il settore arte e cultura. Ha insegnato in istituti superiori e presso la SSIS dell'Università di Bologna (Dipartimento Arti visive e Facoltà di Scienze della Formazione). Ha pubblicato interventi e saggi su temi di ricerca quali la storia dell'arte del Cinquecento, la didattica della disciplina storico-artistica e il rapporto fra arte e differenze di genere.

Ordine Architetti
Rimini



Chiara Volpato

Professoressa senior di psicologia sociale presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. I suoi interessi di ricerca riguardano l'area delle relazioni tra gruppi, con particolare attenzione per le tematiche della disuguaglianza, della deumanizzazione, del pregiudizio, del sessismo, degli stereotipi, dell'oggettivazione lavorativa e sessuale. Gli ultimi volumi apparsi in italiano sono: "Deumanizzazione. Come si legittima la violenza" (2011), "Psicosociologia del maschilismo" (2013; edizione aggiornata 2022), "Le radici psicologiche della disuguaglianza", tutti pubblicati da Laterza. Per Rosenberg & Sellier ha curato "Le molestie sessuali. Un'indagine empirica" (2023).

Quando il talento non Basta: le sfide invisibili che abbiamo di fronte

L'intervento affronta il tema delle barriere invisibili che ostacolano la piena realizzazione professionale delle donne, nonostante talento, merito e risultati accademici. Attraverso alcuni concetti chiave della psicologia sociale, vengono analizzate le dinamiche culturali e cognitive che ancora oggi penalizzano l'affermazione delle donne nel mondo del lavoro.

Secondo la psicologia sociale, le persone tendono a valutarsi e a valutare gli altri attraverso due dimensioni fondamentali: la competenza (capacità, efficacia, intelligenza) e il calore (benevolenza, gentilezza, affidabilità). Queste due dimensioni hanno origini evolutive, legate al bisogno di capire se un altro individuo sia pericoloso o utile alla sopravvivenza.

Nel tempo, si è consolidata un'associazione stereotipata: la competenza al maschile, il calore al femminile. Nonostante i cambiamenti nei ruoli sociali, questa associazione è ancora profondamente radicata nella cultura, e continua a influenzare in modo inconsapevole la valutazione professionale delle donne.

Mentre agli uomini viene richiesto prevalentemente di dimostrare competenza, le donne vengono valutate su più piani: oltre alla competenza, sono attese anche sul piano del calore, della moralità, dell'aspetto fisico e della simpatia. In sostanza, devono superare più "esami" per ottenere lo stesso riconoscimento.

Queste logiche si apprendono fin da piccoli, attraverso l'educazione e la socializzazione, soprattutto in contesti – come quello italiano – in cui il lavoro di cura resta quasi interamente sulle spalle delle donne.

Un'altra dinamica invisibile è il cosiddetto "glass cliff": la tendenza ad assegnare ruoli di leadership a donne in momenti di crisi o instabilità. Si tratta di posizioni ad alto rischio, in cui le probabilità di insuccesso sono elevate. Le donne vengono percepite come più capaci di "tenere insieme il gruppo" nei momenti difficili, ma spesso anche come figure "spendibili" nel caso le cose vadano male. La loro leadership, in questo senso, è fragile e reversibile.

La maternità rappresenta un altro ostacolo critico. In assenza di un adeguato supporto strutturale alla genitorialità, come asili nido accessibili e congedi condivisi, il momento della nascita di un figlio spesso segna uno spartiacque nella carriera delle donne. Al contrario, la paternità, in termini di percezione sociale, tende ad "aggiungere valore" al profilo di un uomo, rendendolo più completo e affidabile.

Un tema spesso sottovalutato, ma centrale, è quello delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Queste esperienze non solo impattano sul benessere delle donne, ma condizionano scelte, percorsi e permanenza nelle organizzazioni. In molti casi, portano all'abbandono della carriera o al rifiuto di ruoli di visibilità.

Le donne in posizioni di potere si trovano spesso di fronte a un doppio vincolo: da un lato devono mostrarsi assertive e "forti" per essere riconosciute come leader, dall'altro rischiano di perdere la percezione di "calore" attesa da una figura femminile. Chi si conforma a modelli maschili viene accusata di "tradire" la propria femminilità; chi ne resta fuori, viene percepita come poco autorevole. Un equilibrio instabile e penalizzante.

In Italia, le donne ottengono performance migliori degli uomini in ambito universitario: si laureano prima, con voti più alti e maggiore continuità. Tuttavia, questo vantaggio si dissolve rapidamente all'ingresso nel mondo del lavoro, dove vengono superate in termini di opportunità, incarichi di responsabilità e retribuzione.

L'intervento mette in luce come le barriere alla parità non siano solo visibili e misurabili, ma anche culturali, psicologiche, simboliche. Bias cognitivi, stereotipi di genere e aspettative implicite condizionano ancora profondamente il percorso delle donne, anche quando il talento non manca.

Rendere visibili queste dinamiche è il primo passo per trasformarle. Solo attraverso consapevolezza, formazione, politiche strutturali e un profondo cambiamento culturale sarà possibile costruire un mondo del lavoro più giusto, in cui ciascuno – a prescindere dal genere – possa esprimere appieno le proprie capacità.

Ordine Architetti Modena

Buone pratiche nella formazione culturale per la parità di genere

L'intervento di Vittorina Maestroni si concentra sull'importanza della formazione culturale come leva per promuovere la parità di genere, a partire dall'esperienza pluridecennale del Centro documentazione Donna di Modena.

Attivo dal 1997, il Centro ha operato prevalentemente nel contesto scolastico, promuovendo laboratori educativi incentrati sulle differenze di genere. Negli ultimi anni, in particolare negli ultimi 6-8, questa attività si è intensificata e strutturata, coinvolgendo tutte le scuole di Modena, dall'infanzia alle superiori, con percorsi continui volti alla decostruzione degli stereotipi di genere e alla promozione di un cambiamento culturale duraturo.

Il lavoro svolto ha portato alla realizzazione di quasi 300 laboratori, che hanno coinvolto tra i 7.000 e gli 8.000 studenti e studentesse. Questa vasta esperienza ha permesso di sviluppare un approccio educativo capace di tradurre concetti teorici – come gli effetti degli stereotipi o l'influenza del patriarcato – in esperienze concrete, favorendo un apprendimento critico e consapevole all'interno delle scuole.

Negli ultimi anni, l'approccio del Centro si è esteso anche al mondo delle imprese, in particolare nel contesto della certificazione della parità di genere, dove uno degli indicatori riguarda la cultura organizzativa. Emergono quindi nuove sfide: come portare una cultura delle pari opportunità anche all'interno dei contesti lavorativi?

Il lavoro del Centro si fonda su due direttrici: la centralità della questione culturale e il riconoscimento della parità di genere come questione di diritti. Gli stereotipi, spesso dati per scontati come "naturali", vengono letti come "occhiali culturali" che filtrano la percezione della realtà. Decostruirli significa imparare a leggere criticamente ciò che è detto, ciò che è sottinteso e ciò che resta invisibile.

Un esempio emblematico è la frase: "Le donne sono portate alla cura dei figli". Questa affermazione, apparentemente neutra o benevola, contiene in realtà una serie di stereotipi: l'istinto materno come obbligo biologico, l'attribuzione esclusiva della cura alle donne, e al contempo l'esclusione e la svalutazione degli uomini nei ruoli di cura.

La decostruzione degli stereotipi richiede consapevolezza, strumenti interpretativi e pensiero critico. Nelle scuole, questo significa stimolare la capacità di leggere l'immaginario visivo e simbolico, comprendere le aspettative sociali implicite e sviluppare

uno sguardo attento anche a ciò che non viene detto.

Un punto centrale riguarda le gerarchie culturali prodotte dagli stereotipi: storicamente, le caratteristiche associate agli uomini sono state valorizzate, mentre quelle legate alle donne sono state svalutate. Riconoscere che gli stereotipi sono gabbie che limitano tutte le persone – uomini e donne – è il primo passo per un cambiamento.

Citazioni da figure chiave del pensiero femminista, come bell hooks e il suo saggio *Insegnare il pensiero critico*, rafforzano l'idea che l'educazione sia una pratica di libertà, capace di promuovere l'autonomia, il dissenso, la parola e l'ascolto. Allo stesso modo, Elena Gianini Belotti ricordava come – anche a fronte di differenze biologiche innate – sia possibile modificare le cause culturali delle disuguaglianze.

In conclusione, l'intervento sottolinea che la parità di genere è un obiettivo politico e culturale condiviso a livello internazionale (Agenda 2030, strategie europee, piani nazionali), ma che per tradurlo in realtà occorre investire nel cambiamento simbolico, educativo e sociale, nei luoghi dove si formano le coscienze: scuole, imprese, istituzioni e spazi pubblici.



Vittorina Maestroni

Laureata in Economia presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, da oltre venti anni è impegnata nell'associazionismo femminile.

Lavora al Centro documentazione donna di Modena, di cui è stata presidente dal 2011 al 2023, dove si occupa di progettazione culturale, ricerca sociale e formazione.

Ha realizzato numerosi progetti di ricerca sui temi della conciliazione vita-lavoro e della prevenzione della violenza sulle donne e pubblicato volumi sull'emancipazione, il lavoro, l'educazione e le pari opportunità.

Ordine Architetti
Parma

Le sfide della conciliazione e il potere della solidarietà femminile

L'intervento di Christiane Bürklein si apre con una riflessione personale condivisa da molte donne: il senso costante di inadeguatezza nel ricoprire contemporaneamente i diversi ruoli richiesti dalla società. "Come donna, madre, professionista, amica, mi sento raramente adeguata e sempre alla ricerca di una chimera", afferma Bürklein. Questa condizione diventa simbolicamente rappresentata nella metafora della "quadratura del cerchio", evocando la fatica del conciliare vita privata e professionale.

Partendo dall'icona di Wonder Woman, simbolo di forza e autosufficienza, l'autrice sottolinea invece la necessità di fare gruppo e costruire reti di solidarietà. È proprio nella relazione, più che nell'eroismo individuale, che si possono affrontare le difficoltà legate alla conciliazione dei ruoli.

La vita professionale delle donne viene descritta come un esercizio da equilibrista, in bilico tra ambizione, gestione del tempo, benessere personale e sensi di colpa. Bürklein porta l'attenzione sui dati del Rendiconto di genere INPS 2024, che pur registrando una maggiore percentuale di donne laureate (59%), evidenziano una loro presenza nel mercato del lavoro inferiore al 50%. Un divario che pone interrogativi sulle barriere strutturali ancora esistenti.

Attraverso un confronto internazionale, vengono analizzati i modelli di sostegno alla genitorialità:

In Germania, misure come Kindergeld e Elterngeld garantiscono un sostegno economico significativo (fino al 67% del reddito precedente) durante il congedo parentale, promuovendo natalità e partecipazione al lavoro.

Nei Paesi Bassi, si parla del Mamadag, una giornata di lavoro in meno (spesso scelta dalle madri) che offre flessibilità ma al tempo stesso può alimentare il gender pay gap. Bürklein lascia aperta la domanda: come conciliare flessibilità e parità retributiva?

Uno degli snodi più emotivamente potenti riguarda il senso di colpa materno, racchiuso nel termine tedesco Rabenmutter ("madre corvo"), che stigmatizza la madre lavoratrice. Bürklein decostruisce questo mito, citando anche una ricerca italiana (MatGuilt, Università degli Studi di Milano), che evidenzia come le decisioni di maternità siano influenzate non solo da fattori economici, ma anche dalle aspettative sociali. Le madri, a differenza dei padri, sono oggetto di giudizi più severi.

Rivendicare il benessere personale è un altro punto centrale. Usando la metafora del-

la maschera d'ossigeno in aereo, Bürklein ricorda l'importanza di "mettersi al primo posto", sebbene questo sia spesso giudicato negativamente, anche da altre donne. Racconta con orgoglio di aver iniziato a suonare il basso a 57 anni, solo dopo che i figli erano diventati autonomi: un gesto semplice ma carico di significato, che testimonia quanto le donne fatichino a prendersi spazi per sé.

L'intervento si chiude con un forte invito alla solidarietà tra donne e con gli uomini alleati. I diritti acquisiti non sono mai garantiti, e la coesione tra generazioni è una risorsa preziosa: le donne mature possono imparare dalle giovani e viceversa. Bürklein sottolinea l'importanza di superare contrapposizioni dannose (donne vs. uomini, giovani vs. adulte) per costruire alleanze reali.

Una nota significativa riguarda il linguaggio inclusivo, citato come pratica ormai diffusa in Germania e apprezzata anche tra le giovani generazioni in Italia. L'attenzione all'inclusività linguistica è vista come segnale di una trasformazione culturale in corso.

A conclusione dell'intervento, viene ricordato il potente esempio dello sciopero delle donne in Islanda del 1975, che vide una mobilitazione generale femminile per rivendicare parità salariale e diritti civili. Un evento che segnò una svolta storica e che, secondo Bürklein, può e deve ispirare l'azione contemporanea.

Infine, viene evocato il tema dell'urbanistica di genere, sottolineando come le città siano spesso progettate senza tener conto delle esigenze delle donne. Vengono citati i casi virtuosi di Vienna e Barcellona, che stanno sperimentando approcci inclusivi per ridisegnare gli spazi urbani a misura di tutte e tutti.

L'intervento di Christiane Bürklein offre una riflessione lucida e coinvolgente sulle tensioni, le contraddizioni e le possibilità di trasformazione legate all'essere donne oggi. Attraverso riferimenti personali, dati, confronti internazionali e immagini potenti, emerge un messaggio chiaro: solo attraverso la solidarietà, il dialogo intergenerazionale e il riconoscimento della complessità dei vissuti femminili si può costruire una società più equa. Lo sciopero islandese, citato in chiusura, resta un faro che illumina il presente e invita all'impegno futuro.



Christiane Bürklein

Professionista della comunicazione con oltre 25 anni di esperienza internazionale in PR e consulenza strategica. Laureata in lingue e letterature straniere moderne all'Università di Genova, ha scritto di architettura, urbanistica e paesaggio su riviste e piattaforme specializzate e tenuto un blog sulla sostenibilità. Nel suo percorso ha collaborato con studi di architettura e realtà creative di rilievo, tra cui MVRDV (Olanda), KCAP (Olanda), LAND e Policreo. La appassiona creare connessioni, facilitare il dialogo tra professionisti e condividere le esperienze maturate nel tempo.

**Ordine Architetti
Reggio Emilia**

Diseguaglianze di genere nel mondo del lavoro: determinanti e policies

Tindara Addabbo, professoressa di politica economica, tratta le persistenti disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro e nella società evidenziando differenziali salariali, segregazione occupazionale e disparità nella distribuzione del tempo dedicato al lavoro domestico e di cura.

Le disuguaglianze iniziano prima dell'ingresso nel mercato del lavoro e persistono nonostante i progressi. Possono essere poste in essere strategie per un futuro più equo, inclusa la trasparenza retributiva e la collaborazione tra università, istituzioni e imprese. L'impegno concreto per porre in essere trasformazioni strutturali è fondamentale per superare le attuali disparità di genere.

La presentazione si concentra sulle molteplici dimensioni delle disuguaglianze di genere, analizzando le cause profonde, e proponendo strategie per un futuro più equo.

Disuguaglianze Pre-Mercato del Lavoro:

Le disuguaglianze iniziano ben prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, influenzando l'accesso all'istruzione, lo sviluppo di abilità e persino la sopravvivenza delle bambine in alcuni contesti globali.

Stereotipi di Genere:

Gli stereotipi di genere influenzano le scelte formative, portando a una segregazione di genere nei percorsi di studio con conseguente impatto sulle opportunità lavorative e salariali.

Divario di Genere nella Distribuzione dei Tempi:

Diverse Fonti mostrano come l'Italia sia caratterizzata da un consistente divario nella distribuzione di genere dei tempi di lavoro pagato e non pagato (domestico e di cura).

Le diseguaglianze di genere nel Mercato del Lavoro:

Si osservano diseguaglianze di genere sin dall'accesso al lavoro retribuito con un gap nei tassi di occupazione a svantaggio delle donne di circa venti punti percentuali. All'interno del mercato del lavoro si osservano forme di segregazione orizzontale e verticale che vedono donne e uomini in settori diversi e le donne avere meno accesso alle posizioni apicali.

Differenziali Salariali di Genere:

I differenziali salariali di genere persistono, con stime che, una volta corrette per selezione non casuale delle donne nel lavoro retribuito, si attestano intorno al 18%. Si notano diversi differenziali retributivi analizzando l'intera distribuzione salariale per livelli di istruzione e genere grazie all'utilizzo di tecniche econometriche più avanzate.

Quali politiche? La complessità evidenziata sia prima di entrare che una volta dentro il mercato del lavoro rende indispensabile, volendo davvero contrastare le disparità di genere osservate, un intervento in più ambiti.

Dal contrasto agli stereotipi di genere alle politiche pubbliche e dentro le organizzazioni per mantenere l'infrastruttura sociale e consentire un maggiore equilibrio fra tempi di vita e tempi di lavoro mirando al contempo a mantenere la parità di genere. Dall'Europa ci giungono sempre strumenti per muoverci nella direzione di una maggiore equità di genere ad esempio fra questi la Direttiva sulla Trasparenza Retributiva o il requisito del Piano di Eguaglianza di genere per l'accesso ai fondi di ricerca Horizon Europe.

La parità di genere è una questione di giustizia e di opportunità. Una vasta letteratura scientifica ci riporta i vantaggi dal punto di vista economico dell'equità di genere e non dimentichiamo anche il fatto, in un paese che resta scarsamente attrattivo verso giovani talenti, che questi ultimi sono sempre più attratti da ambienti di lavoro inclusivi e socialmente responsabili.

Occorre quindi un impegno autentico verso la parità, costruendo culture organizzative inclusive e stabilendo alleanze tra università, centri di ricerca e altri attori del territorio per tradurre i risultati della ricerca in un cambiamento strutturale osservabile.

La partecipazione a questo seminario è un segnale di apertura e disponibilità a continuare insieme questo percorso.



Tindara Addabbo

Professoressa Ordinaria di Politica Economica presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, e Delegata del Rettore per le Pari Opportunità. Coordina l'Osservatorio sull'Equità di Genere della Fondazione Marco Biagi ed è socia fondatrice della start-up universitaria IDEM.

Ordine Architetti Bologna



Giulia Sudano e Arda Lelo

Period Think Tank ha sede a Bologna, è un'associazione femminista che promuove l'uso di dati aperti e di genere per sviluppare politiche pubbliche più eque e città a misura di tutte le persone. Le relatrici, Giulia Sudano e Arda Lelo, spiegano come i dati di genere possano far emergere numerose disuguaglianze e informare la progettazione urbana. Viene presentata la campagna "Dati per contare" e l'Atlante di Genere di Bologna per una città femminista come strumenti per monitorare l'impatto di genere e orientare le decisioni politiche e gli investimenti verso una maggiore equità. Si sottolinea l'importanza di considerare indicatori di genere trasversali e di misurare l'impatto delle politiche sulla vita delle persone.

Dati e indicatori di genere per progettare città più eque

L'intervento si concentra sull'importanza dell'analisi dei dati di genere per rendere visibili le disuguaglianze, le discriminazioni e i bisogni specifici di diverse categorie sociali. Questo approccio consente di progettare città più giuste, inclusive e attente al benessere di tutte e tutti.

Al centro dell'intervento si trova l'esperienza dell'associazione Period Think Tank, nata nel 2020 e composta da attiviste e ricercatrici provenienti da ambiti differenti — tra cui architettura, urbanistica, cooperazione internazionale, comunicazione, scienze sociali ed economia. La missione del collettivo è quella di applicare un approccio femminista ai dati, sollecitando la raccolta e la diffusione di dati disaggregati per genere, per supportare le pubbliche amministrazioni nella definizione di politiche volte a eliminare le disuguaglianze, con particolare attenzione agli ecosistemi urbani.

Nel marzo 2021, Period Think Tank ha lanciato la campagna "Dati per contare", con l'obiettivo di sollecitare le istituzioni — a partire dai Comuni — a rilasciare dati disaggregati per genere in formato aperto. Questa iniziativa si collega direttamente alla necessità di valutare preventivamente l'impatto di genere delle politiche pubbliche, anche in relazione all'attuazione del PNRR, i cui obiettivi trasversali includono la promozione dell'eguaglianza di genere. Numerosi Comuni, soprattutto in Emilia-Romagna (con Bologna come prima città aderente), hanno sostenuto l'iniziativa.

Nel corso del discorso sono elencate diverse categorie di dati rilevanti, come quelli relativi agli appalti pubblici, alla salute e medicina di genere, ai diritti riproduttivi, al lavoro e all'imprenditorialità, alla sicurezza nello spazio pubblico e alla violenza di genere. Viene inoltre evidenziata la necessità di disaggregare le banche dati esistenti e di contrastare fenomeni di sottorappresentazione femminile, ad esempio nella toponomastica urbana o nelle cariche politiche.

L'intervento affronta anche i temi dei servizi di prossimità (asili nido, spazi abitativi come il senior living), della mobilità urbana e dei flussi di spostamento, sottolineando l'importanza di una progettazione che tenga conto della vita quotidiana e dei tempi urbani delle donne.

L'approccio si basa su una lettura intersezionale, che considera le disuguaglianze come risultato dell'intersezione di più fattori — genere, età, provenienza, classe sociale, orientamento sessuale, condizione abitativa. In questo contesto vengono citati

esempi virtuosi di urbanistica sensibile al genere, come Vienna, con l'adozione del Gender Mainstreaming, e Barcellona, con la trasformazione urbana delle superilles.

Tra le esperienze più significative presentate vi è quella dell'Atlante di Genere di Bologna per una città femminista, un progetto che mira a consolidare l'approccio di genere negli spazi pubblici attraverso una mappatura partecipata e la raccolta dal basso di dati, anche mediante strumenti digitali. L'Atlante analizza variabili legate alla sicurezza economica, abitativa, sanitaria, dei diritti riproduttivi, alla violenza di genere e allo spazio pubblico, coinvolgendo anche persone non residenti ma frequentanti la città. I dati raccolti, filtrabili per variabili come età, genere e sesso biologico, hanno evidenziato ad esempio una forte percezione di insicurezza nello spazio urbano da parte delle donne che si muovono a piedi.

L'intervento si conclude sottolineando il valore del bilancio di genere, uno strumento che permette di connettere scelte politiche e investimenti pubblici al loro impatto effettivo sulle disuguaglianze di genere. Period Think Tank ha collaborato alla redazione dei bilanci di genere di diversi Comuni, tra cui Imola, Bologna e Reggio Emilia.

Viene richiamato anche il quadro dell'Agenda 2030, che include indicatori di genere trasversali a tutti i suoi obiettivi. L'assenza di alcuni dati — ad esempio la percezione femminile del trasporto pubblico locale — è segnalata come una scelta politica, che di fatto impedisce di mappare e trasformare la realtà urbana in modo equo e consapevole. L'obiettivo finale è migliorare la qualità della vita e il benessere collettivo, promuovendo una reale uguaglianza di genere a partire dai dati.

Ordine Architetti Piacenza

Leadership femminile, intelligenza artificiale e pari opportunità

L'incontro tenutosi a Piacenza ha avuto al centro il tema della leadership femminile nelle professioni STEM, con un focus sull'architettura. Dopo l'introduzione di Loredana Mazocchi, presidente dell'Ordine degli Architetti di Piacenza, è intervenuta Paola Muratorio, architetta ed ex presidente di INARCASSA, che ha offerto una riflessione ricca e articolata sulle sfide contemporanee, tra innovazione tecnologica, disuguaglianze di genere e rappresentanza.

Muratorio apre il suo intervento sottolineando le potenzialità e i rischi legati all'intelligenza artificiale. Cita un recente report (Censis e COV cooperativ), secondo cui l'IA potrebbe generare nei prossimi dieci anni 38 miliardi di PIL per l'Italia, ma al contempo determinare la perdita di sei milioni di posti di lavoro. Professioni come l'architettura potrebbero trarre vantaggio da questa tecnologia, ma resta alta l'allerta per un possibile aumento del gender gap, se l'adozione dell'IA non viene accompagnata da una riflessione critica.

Il motivo, spiega Muratorio, è che gli algoritmi si basano su dati storici spesso distorti da pregiudizi di genere. È dunque fondamentale che le donne siano coinvolte nei processi decisionali e nello sviluppo dell'IA, per evitare che si consolidino e si amplifichino disuguaglianze già esistenti.

Richiamando la propria esperienza professionale – oltre cinquant'anni, iniziata con la presidenza dell'Ordine di Imperia a soli 35 anni – Muratorio afferma con forza la necessità di una leadership femminile nelle professioni tecniche. Estendendo il ragionamento anche al mondo dell'arte (STEAM), sottolinea come uno sguardo femminile possa portare innovazione, inclusività e nuovi paradigmi nel lavoro e nella cultura organizzativa.

Muratorio racconta poi il proprio percorso nei consigli di amministrazione, reso possibile dalla legge Golfo del 2011, che ha introdotto quote di genere nei board delle società quotate. Oggi, fa parte di uno di questi consigli, e si impegna attivamente – anche come presidente del comitato di remunerazione – per inserire obiettivi legati all'aumento della presenza femminile nei piani di incentivazione a lungo termine, garantendo al contempo valutazioni basate sulla competenza.

Per Muratorio, è fondamentale che le donne si assumano ruoli di leadership e responsabilità nei propri settori. Dalla sua esperienza alla guida di INARCASSA per 15 anni, emerge un'osservazione netta: le donne guidano in modo diverso, più orientato al confronto e all'ascolto. Ma troppo spesso sono ancora costrette a "dimostrare di più",

nonostante la preparazione e le competenze. Il problema, ribadisce, non è professionale ma culturale.

Nel ricordare di essere stata la prima donna a presiedere una cassa di previdenza, Muratorio evidenzia che la partecipazione femminile nei consigli resta limitata: oggi, su circa 230 componenti, solo una trentina sono donne. Da qui, l'invito a "mettersi in gioco": sviluppare competenze, candidarsi, contribuire con le proprie idee e la propria visione a tutti i livelli decisionali.

Essere presenti, afferma, ha un impatto concreto: significa portare nuove soluzioni, visioni creative, capacità di gestire la complessità. Il cambiamento passa anche da questo.

Conclude citando la direttiva europea Women on Boards del 2022, che richiede alle società quotate di raggiungere entro giugno 2026 obiettivi minimi di rappresentanza di genere nei CDA. Un segnale di progresso, ma anche un promemoria: molto resta da fare, e il cambiamento dipenderà dalla volontà delle donne di rivendicare la propria leadership.

Infine, Muratorio ricorda che il 41% degli iscritti all'albo degli architetti è donna, eppure le disuguaglianze permangono. Per superarle, è necessario un impegno collettivo: da parte delle istituzioni, delle aziende, ma soprattutto delle professioniste stesse, che sono chiamate ad assumere ruoli attivi nella costruzione di una società più equa, inclusiva e innovativa.



Paola Muratorio

Architetta, si è occupata di svariati progetti urbanistici e di edilizia infrastrutturale e terziaria.

Presidente dell'Ordine degli Architetti PPC di Imperia dal 1985 al 1995 e dal 2021 al 2025, dal 1995 al 2000 vicepresidente e dal 2000 al 2015 presidente del consiglio di amministrazione di Inarcassa, di cui ha guidato la riforma per garantire la sostenibilità finanziaria di Inarcassa a 50 anni e organizzato la gestione finanziaria, costituendo il fondo Inarcassa RE. Relatrice in molti convegni su temi previdenziali e finanziari. Accanto alle attività professionali e di rappresentanza ordinistica, ha fatto parte di importanti consigli di amministrazione di società quotate e non.

Ordine Architetti
Ferrara

Equità di genere: è possibile senza rinunciare alla propria identità?

Nel suo intervento dal titolo "Gender Dynamics: Yin and Yang in the New Millennium", Michel Hardy propone una lettura critica dell'attuale dibattito sulla parità di genere, mettendo in discussione approcci che, a suo avviso, si concentrano troppo sulle disuguaglianze e sulle contrapposizioni. L'autore offre invece una visione più orientata alla collaborazione tra le differenze, attraverso un modello di equità che valorizza le qualità individuali e integra corpo, mente ed emozioni nel percorso di crescita e benessere personale.

Hardy riconosce la necessità di lavorare per i diritti delle donne, ma contesta la narrazione dominante che – secondo lui – si limita spesso a elencare mancanze, ingiustizie e disuguaglianze, senza proporre visioni costruttive. L'approccio attuale alla parità, afferma, risente ancora di uno schema "anni Settanta", superato e privo di elementi realmente innovativi.

A questo si aggiunge una riflessione provocatoria: l'emancipazione, se vissuta in termini oppositivi o rivendicativi, può produrre effetti collaterali indesiderati, soprattutto nelle relazioni future. Hardy si interroga su cosa accadrà alle bambine di oggi, che da adulte cercheranno rapporti paritari e affettivi: un approccio sbilanciato, focalizzato esclusivamente su ciò che non funziona, potrebbe – a suo dire – compromettere la possibilità di costruire legami sani, equilibrati e generativi.

Nel cuore della sua riflessione, Hardy propone una lettura simbolica delle dinamiche di genere, ispirata ai concetti di Yin e Yang. In passato, Yin e Yang erano associati in modo netto al femminile e al maschile. Oggi, questi codici non coincidono più rigidamente con il sesso biologico.

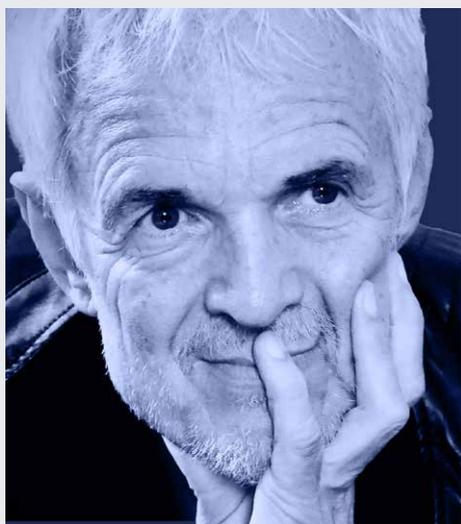
Secondo Hardy, le qualità Yang (energia, azione, decisione) e le qualità Yin (accoglienza, ascolto, intuizione) sono ora distribuite in modo più fluido e trasversale: molte donne esprimono caratteristiche Yang, e molti uomini manifestano dimensioni Yin. Questo mescolarsi ha aperto nuove possibilità, ma anche creato fragilità nelle relazioni, che faticano a trovare un nuovo equilibrio.

Riprendendo alcuni concetti della psicologia junghiana, Hardy sottolinea che ogni individuo – indipendentemente dal genere – ha la possibilità di riconoscere e integrare le energie Yin e Yang nella propria vita. Questa consapevolezza può diventare una leva per una relazione più autentica con sé stessi e con gli altri, all'interno e oltre i confini del genere.

Hardy propone un concetto di equità che si allontana da quello di "uguaglianza rivendicativa". La vera "libera parità", come la definisce, nasce da un processo condiviso: non si ottiene accusando, ma costruendo insieme. È una parità fondata sulla valorizzazione reciproca, su ciò che ognuno – donna o uomo – porta in termini di talento, energia, visione.

L'obiettivo non è stabilire chi ha ragione o torto, o quale genere debba prevalere sull'altro, ma creare uno spazio comune in cui differenze e complementarità possano generare qualcosa di nuovo. Un modello che Hardy definisce come una "terza via": né assimilazione, né contrapposizione, ma co-creazione.

L'intervento di Michel Hardy offre una prospettiva alternativa nel dibattito sull'equità di genere, invitando a spostare l'attenzione dal terreno delle rivendicazioni a quello della costruzione relazionale e culturale. In un'epoca in cui i codici identitari si fanno più complessi, ripensare l'equità come un processo fluido, integrato e collaborativo può rappresentare una sfida fertile per superare le logiche di dominio e aprire a nuovi modi di essere insieme.



Michel Hardy

Direttore scientifico della Libera Università di Studi Empirici Psicologici di Bologna. Laureato in filosofia con indirizzo artistico all'Università di Vienna; Doctorat Professionnelle en Disciplines Psychologiques Empiriques all'Université Jean Monnet di Bruxelles. Da più di trent'anni vive e lavora in Italia. Presiede la Scuola di Counseling con Approccio Empirico approvato FAIP (Federazione Italiana delle Associazioni di Psicoterapia). Attualmente vive e lavora a Sant'Arcangelo di Romagna dove ha sede l'Associazione Culturale SIDAE con diverse sedi formative in tutt'Italia.

Conclusioni

I contributi raccolti in questo documento restituiscono un quadro ampio e articolato delle sfide, delle opportunità e delle visioni sulla parità di genere nel mondo delle professioni – con uno sguardo specifico sull'architettura. Dalla riflessione critica sui modelli culturali alle esperienze concrete di leadership, passando per il ruolo dell'IA, le barriere invisibili, il linguaggio e l'educazione, emerge un messaggio chiaro: la parità non è solo un obiettivo da rivendicare, ma un processo collettivo da costruire con consapevolezza, strumenti e visione condivisa.

A partire da quanto emerso, proponiamo cinque spunti per favorire una trasformazione concreta e duratura all'interno dell'Ordine degli Architetti:

1. Valorizzare la leadership femminile e monitorare la rappresentanza

Promuovere l'accesso delle donne a ruoli decisionali e di rappresentanza, all'interno delle strutture dell'Ordine, anche attraverso strumenti di monitoraggio della presenza femminile nei consigli, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro. Sostenere attivamente l'applicazione delle normative europee sulla rappresentanza di genere, come la direttiva Women on Boards, integrandole nei contesti professionali.

2. Riconoscere e contrastare i bias culturali e cognitivi

Integrare nei percorsi formativi dell'Ordine momenti di approfondimento su stereotipi di genere, bias inconsapevoli, glass ceiling e glass cliff, per sviluppare consapevolezza sulle dinamiche che ostacolano la piena valorizzazione del talento femminile, in particolare nei momenti di valutazione, nomina o promozione.

3. Integrare approcci intersezionali e nuove narrazioni di genere

Spostare il focus da una parità intesa come assimilazione o contrapposizione, verso modelli di equità collaborativa, in cui le differenze siano riconosciute come risorse. Adottare un linguaggio inclusivo e incoraggiare visioni del genere che superino le dicotomie rigide, ispirandosi anche a paradigmi culturali alternativi come il modello Yin-Yang, e alla pluralità di energie, ruoli e approcci presenti nel lavoro e nella leadership.

4. Investire in strumenti di raccolta e analisi dei dati di genere

Raccogliere e valorizzare dati disaggregati per genere sui percorsi professionali, sulle opportunità, sulla mobilità e sulla partecipazione negli spazi decisionali. Utilizzare queste informazioni per progettare interventi mirati, valutare l'impatto delle politiche interne e rendere visibili le eventuali disuguaglianze, anche in relazione ai fondi pubblici e alle progettazioni urbane.

5. Creare alleanze generazionali e percorsi di mentoring

Favorire il dialogo intergenerazionale tra professioniste e professionisti, valorizzando sia l'esperienza che la visione delle nuove generazioni. Proporre percorsi di mentoring femminile, creando reti di sostegno, scambio e orientamento per incoraggiare le giovani architetture ad assumere ruoli di responsabilità e a sentirsi parte attiva del cambiamento.

La parità di genere non si raggiunge con una sola azione, ma attraverso un insieme coerente di scelte, strumenti e visioni. L'Ordine degli Architetti può diventare attore e promotore di questo cambiamento, sostenendo una professione più equa, rappresentativa e capace di affrontare le sfide del presente con intelligenza, creatività e giustizia.

Libera parità è stato possibile grazie al contributo del Gruppo di lavoro Pari Opportunità della Federazione Ordini Architetti PPC Emilia-Romagna:



Rita Rava
(Ravenna), referente



Sara Angelini
(Forlì-Cesena)



Laura Credidio
(Reggio Emilia)



Maria Teresa Dejana
(Parma)



Malda Frai Eman
(Parma)



Lorenzo Ferrari
(Modena)



**Monica Graziina
Daniela Mandrioli
Marco Odorizzi**
(Ferrara)



Caterina Isabella
(Bologna)



Loredana Mazzocchi
(Piacenza)



Piera Nobili
(Ravenna)



Claudia Trevisan
(Rimini)

Si ringrazia:

Mara Corradi - giornalista, coordinamento ufficio stampa
Simone Viani - giornalista
B-Inclusive - progetto grafico

*I diritti delle donne sono
gli stessi dei diritti umani,
e la loro violazione è una
questione di violazione
dei diritti umani.*

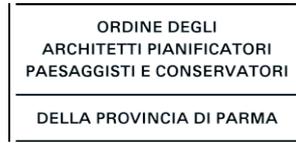
Shirin Ebadi



**FEDERAZIONE
ORDINI
ARCHITETTI PPC
EMILIA
ROMAGNA**



ordine degli architetti,
pianificatori,
paesaggisti e
conservatori della
provincia di piacenza



**ORDINE DEGLI
ARCHITETTI PIANIFICATORI
PAESAGGISTI E CONSERVATORI
DELLA PROVINCIA DI PARMA**



architettireggioemilia



**ORDINE
ARCHITETTI PPC
PROVINCIA DI MODENA**

architettibologna 



**ORDINE
aRCHITETTI
PIANIFICATORI
PAESAGGISTI
CONSERVATORI
di FERRARA**

**ORDINE DEGLI
ARCHITETTI
DELLA PROVINCIA DI
FORLÌ • CESENA**



**ORDINE
ARCHITETTI
RAVENNA**



ordine degli architetti,
pianificatori, paesaggisti e conservatori
della provincia di rimini

MEDIA PARTNER

 **SMARTARKACADEMY**