

NEWSLETTER

CUG AdSP MTS

Gender Equality in Seaport



Editoriale

Introduzione e benvenuto al numero di Dicembre – Gennaio

Rubrica: Donne in Porto – Generazioni a Confronto

Storia e testimonianze di donne nella Compagnia Portuale

Permessi Familiari e Normativa

Informazioni utili sui diritti e permessi per i lavoratori e le lavoratrici

Congedi di Paternità: le best practices europee

Il G7 di Matera sulle Politiche di Genere

Eventi e Conferenze

Presentazione del libro di Ilaria Li Vigni

Introduzione e Benvenuto

Care colleghe e cari colleghi,

benvenuti al nuovo numero della newsletter del Comitato Unico di Garanzia dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Settentrionale! Questo speciale numero di dicembre-gennaio ci offre l'occasione di condividere con voi i progressi fatti in questi mesi, le attività in corso e i progetti futuri, con un'attenzione particolare all'impegno per l'uguaglianza di genere e il benessere di tutte le persone che lavorano nei nostri porti.

Negli ultimi tempi, il nostro CUG ha messo in campo iniziative di grande importanza per sensibilizzare e promuovere una cultura inclusiva. Tra queste, siamo stati lieti di ospitare la presentazione del libro di Ilaria Li Vigni, un momento di riflessione e confronto che ha dato voce a temi fondamentali come la parità di genere e il ruolo delle donne nel mondo del lavoro. Questo evento ci ha permesso di rafforzare il nostro impegno verso una comunità portuale in cui tutti possano sentirsi valorizzati e rispettati.



Inoltre, abbiamo avviato le attività per l'ottenimento della certificazione di genere, un obiettivo che ci sta particolarmente a

cuore. Questo processo rappresenta un passo fondamentale verso la creazione di un ambiente di lavoro ancora più equo e inclusivo. Vorremmo ringraziare tutti voi per aver partecipato attivamente al questionario iniziale: la vostra risposta è stata fondamentale per raccogliere dati preziosi che guideranno le nostre prossime azioni. Il vostro contributo è una testimonianza del valore della collaborazione tra tutti i colleghi nel perseguire obiettivi comuni.

A livello internazionale, anche il recente G7 sulle politiche di genere tenutosi a Matera ha portato alla ribalta l'importanza di politiche concrete e mirate per l'uguaglianza. Le discussioni e le conclusioni emerse da quell'incontro ci ispirano a rafforzare ulteriormente le nostre iniziative, con la consapevolezza di allinearci a standard globali e contribuire, nel nostro settore, a un cambiamento significativo e duraturo.

Con queste premesse, vi invitiamo a esplorare i contenuti di questo numero della newsletter, ricco di spunti e riflessioni per accompagnarci in questo percorso. Grazie ancora per il vostro supporto e partecipazione attiva: insieme possiamo fare la differenza.

Il Comitato Unico di Garanzia

Donne in Porto: Generazioni a Confronto



Ci aspettiamo che queste testimonianze possano ispirare un confronto positivo e generare idee per migliorare il futuro del nostro settore, non solo in termini di parità di genere, ma anche di innovazione e benessere per tutta la comunità portuale.

Con grande entusiasmo inauguriamo questo mese una nuova rubrica dedicata alle donne che lavorano nel porto: Donne in Porto – Generazioni a Confronto. In questa serie di interviste daremo voce alle esperienze, alle sfide e ai successi delle donne di diverse età che, con passione e determinazione, contribuiscono ogni giorno alla vita e allo sviluppo del nostro porto.

Il progetto non si fermerà alle figure della Compagnia Portuale, ma nei prossimi numeri esploreremo un ampio panorama di realtà portuali e logistiche, dai servizi di supporto alla movimentazione delle merci fino alle imprese di trasporto e gestione logistica, offrendo una visione completa e articolata del contributo femminile in ciascun settore. Il nostro obiettivo è raccontare storie di donne di diversa età e provenienza che, ciascuna nel proprio ruolo, apportano competenze e prospettive nuove in un ambiente in continua evoluzione.

Apri la rubrica l'intervista a Camilla e Romina, due lavoratrici della Compagnia Portuale di Livorno, che ci raccontano cosa significa lavorare in porto oggi. Ma non ci limiteremo a raccogliere storie: intendiamo valorizzare i punti di vista e le sollecitazioni che emergeranno da questi incontri, affinché possano diventare spunti di riflessione e proposte concrete per rendere il nostro ambiente lavorativo sempre più inclusivo e attento alle esigenze di tutte e tutti.

Generazioni di Donne in Porto: Esperienze a Confronto

In questo numero della newsletter del Comitato Unico di Garanzia dell'Autorità Portuale di Livorno, presentiamo un'intervista a due **donne della Compagnia Portuale**: Camilla Marconi, 22 anni, e Romina Del Vivo, 48 anni. L'incontro tra queste due generazioni mette in luce non solo le esperienze personali di ciascuna, ma anche le sfide, le opportunità e i cambiamenti che le lavoratrici portuali hanno vissuto nel corso degli anni.

La presenza femminile nel settore della portualità sta crescendo, e le storie di Camilla e Romina ne sono una testimonianza vivace e concreta. Questo dialogo intergenerazionale rappresenta un'opportunità per comprendere meglio le trasformazioni del lavoro in porto e la strada ancora da percorrere per una piena inclusione delle donne in questo ambito professionale. Abbiamo intervistato Camilla Marconi, 22 anni, e Romina Del Vivo, 48 anni, per confrontare le loro esperienze lavorative nel porto.



Domanda: "Da quanti anni lavori al porto?"

Romina: "Dal 2001".

Domanda: "Che cosa ti ha spinto a intraprendere la carriera portuale? Cosa ti motivava nei primi anni di servizio?"

Romina: "È stata un'opportunità legata ai meccanismi di assunzione della Compagnia Portuali. Lavoravo come commessa, ma non mi piaceva. Il porto mi ha appassionata fin da subito".

Domanda: "Quanti anni hai?"

Camilla: "22 anni".

Domanda: "Come trovi il lavoro al porto oggi, come ti trovi?"

Camilla: "Mi trovo bene, mi ha dato stabilità a un'età giovane. È stato difficile all'inizio adattarsi ai turni e alle nuove responsabilità".

Domanda: "Hai mai pensato di lasciare il porto per un altro lavoro?"

Romina: "Un anno fa potevo passare da CPL a CILP ma non me la sono sentita; c'è un ambiente diverso".

Domanda: "Quali sono le maggiori difficoltà che hai incontrato all'inizio del tuo percorso al porto?"

Camilla: "La maggiore difficoltà è stata adattare la mia vita ai turni di lavoro, ma l'ambiente maschile non è stato un problema".

Domanda: "Che cosa è cambiato nel tuo lavoro nel tempo?"

Romina: "All'inizio non c'erano tablet o palmari, si lavorava con carta e penna. L'organizzazione del lavoro è cambiata".

Domanda: "Quali competenze sono importanti per lavorare in porto oggi?"

Camilla: "Oltre alle competenze tecniche, serve un buon carattere, apertura mentale e piacere di lavorare in gruppo".

Domanda: "Cosa speri per il tuo futuro professionale?"

Camilla: "Mi auguro una crescita personale e professionale".

Domanda: "Qual è il valore più importante

che hai imparato?"

Romina: "La sicurezza viene prima di tutto".

Domanda: "Hai qualcuno come mentore nel porto?"

Camilla: "I miei genitori, entrambi lavoratori portuali, e i colleghi più anziani mi hanno sempre sostenuta".

Domanda: "Come immagini il porto tra dieci anni?"

Romina: "Con molte più macchine rispetto ad oggi! ".

Questa intervista ci offre una visione sfaccettata dell'esperienza femminile in porto attraverso il confronto tra due generazioni. Romina e Camilla, con la loro apertura e sincerità, ci raccontano quanto la determinazione e la passione siano indispensabili per affrontare le sfide quotidiane in un ambiente di lavoro complesso e storicamente maschile. La loro storia dimostra come, nonostante le difficoltà, il porto possa rappresentare una reale opportunità di crescita e stabilità per le donne.

La strada verso la parità è ancora lunga, ma l'aumento della presenza femminile e il loro contributo quotidiano sono segnali positivi. Auspichiamo che, con il tempo, ci sia una sempre maggiore integrazione e sostegno per le donne, anche attraverso l'istituzione di servizi di supporto alla famiglia e iniziative per la crescita professionale.

Permessi e Famiglia al Porto

Introduzione ai principali permessi familiari e panoramica normativa

In questo primo numero della nostra nuova rubrica, affrontiamo una panoramica dei permessi più richiesti e delle normative di riferimento, fornendo una guida rapida per orientarvi nella gestione dei vostri diritti in ambito familiare.

Permessi di Maternità e Paternità

Il diritto alla maternità e alla paternità è tutelato dal nostro ordinamento e offre diversi strumenti per la gestione del periodo pre e post nascita, consentendo a entrambi i

12 anni del bambino. È un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che permette di conciliare i tempi della famiglia con quelli del lavoro e prevede un'indennità parziale. Il congedo può essere usufruito a ore, giorni o mesi, offrendo una notevole flessibilità.

Permessi per Malattia del Figlio

Entrambi i genitori hanno il diritto a permessi per assistere il figlio in caso di malattia:

- Fino ai 3 anni del bambino: i permessi sono illimitati e non retribuiti.
- Dai 3 ai 12 anni: si ha diritto a 5 giorni all'anno non retribuiti per ciascun genitore.



genitori di dedicare tempo al proprio bambino:

- Congedo di Maternità: obbligatorio per la madre, ha una durata di 5 mesi (2 mesi prima e 3 mesi dopo la nascita) con un'indennità economica.
- Congedo di Paternità: facoltativo per il padre, può durare fino a 10 giorni lavorativi entro i primi mesi di vita del bambino. È retribuito interamente e si richiede tramite un'apposita procedura interna.

Congedo Parentale

Il congedo parentale è disponibile per entrambi i genitori, fino al compimento dei

Questi permessi sono finalizzati a garantire la possibilità di assistenza nei periodi di malattia senza la preoccupazione di perdere il posto di lavoro.

Approfondimento sui Permessi di Maternità e Paternità

La normativa italiana offre diverse tutele per la genitorialità, mirate a sostenere i neogenitori nella conciliazione tra lavoro e vita familiare. I permessi di maternità e paternità rappresentano diritti fondamentali e sono previsti per entrambi i genitori in differenti modalità. Vediamoli nel dettaglio:

Permessi di Maternità

Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatorio dal lavoro destinato alla madre e regolato per garantire tutela economica e di salute nel periodo di gravidanza e puerperio.

1. Durata e Periodo:

La madre ha diritto a un totale di 5 mesi di congedo, che generalmente si articolano in 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto.

In alcuni casi specifici e previa autorizzazione medica, la madre può scegliere di usufruire del congedo in modalità "flessibile," ovvero 1 mese prima del parto e 4 mesi successivi.

2. Retribuzione:

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice percepisce un'indennità pari al 80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base della media dell'ultimo anno di lavoro, garantita dall'INPS.

3. Proroga per Gravidanza a Rischio:

In caso di complicazioni o condizioni di rischio, è possibile richiedere un'estensione del periodo di congedo, anche prima dei 2 mesi canonici. La proroga deve essere certificata da un medico specialista e approvata dagli enti competenti.

4. Congedo Parentale per la Madre:

Dopo il periodo di maternità obbligatoria, la madre può usufruire di congedi parentali aggiuntivi. Questi congedi sono facoltativi e possono essere richiesti fino al compimento dei 12 anni del figlio, sebbene con una retribuzione parziale.

Permessi di Paternità

Il congedo di paternità permette al padre di dedicarsi al nuovo nato, offrendo supporto alla madre e agevolando l'inserimento del bambino in famiglia.

1. Durata e Periodo:

Il padre ha diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio retribuiti al 100%, da usufruire entro i primi cinque mesi dalla nascita. Questo periodo è pensato per garantire la

presenza paterna nei momenti successivi alla nascita.

2. Retribuzione:

Durante questi 10 giorni, il padre ha diritto alla retribuzione completa, riconosciuta come un contributo per agevolare la partecipazione attiva nella vita familiare fin dai primi giorni.

3. Congedo Parentale per il Padre:

Al pari della madre, il padre può richiedere congedi parentali fino al compimento dei 12 anni del bambino, con una retribuzione proporzionata. Il congedo parentale offre maggiore flessibilità e può essere preso sia a giorni che a ore.

4. Possibilità di Estensione in Casi Particolari:

In circostanze speciali, come il caso di morte o grave impedimento della madre o di abbandono del neonato da parte della madre, il padre può usufruire del congedo di maternità. Questo diritto si applica sia in caso di genitori biologici che adottivi.

Congedi di Paternità: le best practices europee

La cultura genitoriale cambia e aumentano i padri che, sul lavoro, cercano migliori condizioni di conciliazione. Insieme alle singole iniziative aziendali o nazionali, anche l'Unione Europea si è mossa e dal 2019 una direttiva specifica prevede linee comuni, tra gli altri temi, sui congedi di paternità. Alla nascita o adozione di un figlio, gli europei hanno diritto a minimo 10 giorni retribuiti e a 4 mesi di congedi parentali. Nel frattempo, per quanto con grandi differenze tra le diverse aree, sempre più Paesi nel continente



puntano all'equilibrio in tema di condivisione della cura.

La virtuosa Scandinavia

Gli esempi virtuosi arrivano dal nord, con la Scandinavia a confermarsi punto di riferimento e la Svezia a primeggiare. La nazione risalta sia per la generosità dell'offerta (nella coppia si arriva a 480 giorni), che per il cambio di cultura avvenuto nel tempo. Nel '74, all'entrata in vigore della prima legge, sfruttava giorni di permesso lo 0,5% degli svedesi. Vent'anni dopo, con una percentuale ancora sotto la doppia cifra, per incentivare le coppie a condividere equamente i benefici viene introdotta la

prima estensione a 30 giorni specifici per ciascun genitore, aumentati a 90 nel 2016. Il risultato? Un considerevole incremento di uomini che prendono una maggiore quota di congedi parentali, il superamento della soglia del 30% di quelli che usano la paternità in toto e il radicamento della convinzione per cui assentarsi dal lavoro per dedicarsi ai figli corrisponda all'essere un buon padre.

Altra best practice, la Norvegia, primo Stato in assoluto ad aver introdotto, nel '93, un congedo obbligatorio per i papà. Il modello use it or leave it (usalo o lo perdi) ha portato il 90% dei norvegesi a sfruttare le 15 settimane, previste dal 2018. Grazie al maggior tempo dedicato alla cura, inoltre, oggi i padri sperimentano il consolidamento dei legami coi figli e più alti livelli di confidenza e competenza nel loro ruolo di genitori.

L'eccellenza del Portogallo

Se gli Stati nordici risultano i più avanzati, anche Paesi solitamente non nelle prime posizioni in tema di conciliazione dei tempi vita-lavoro hanno segnato dei progressi culturali importanti. È il caso del Portogallo, dove da anni esiste un congedo cospicuo per i padri. Dal 2023, inoltre, dei 150 giorni totali più tre mesi di possibilità di lavoro part-time, un mese è dedicato solo ai papà. Limiti numerici a parte, la riforma ha introdotto un passaggio concettuale interessante: maternità e paternità vengono riunite sotto un unico cappello di "congedi parentali".

Punta al rialzo anche l'esperienza spagnola che, con le 16 settimane offerte a ciascun genitore dal 2021, offre il congedo più generoso tra i Paesi OCSE. Seppure con grandi differenze tra le regioni, circa la metà dei neopadri, potendo frazionare il tempo, resta a casa quando la madre torna al lavoro. Ma la maggioranza degli spagnoli continua comunque a sfruttare contestualmente alla

partner il 75% dei giorni che avrebbe a disposizione in esclusiva. Questo limita, al momento, l'effetto positivo di un coinvolgimento più diretto dei papà nella cura, ma è un gran passo avanti.

Caso interessante e dagli sviluppi recenti, è la Francia. La discussione qui si è animata a inizio 2024 dopo la dichiarazione del presidente Emmanuel Macron per l'introduzione della riforma di un congedo «più corto ma meglio pagato che permetterà a entrambi i genitori, se lo vorranno, di stare con i figli per sei mesi». Negli ultimi 10 anni, è infatti calato drasticamente il numero dei padri che sfruttano i benefici, avendone diritto, proprio a causa della bassa retribuzione prevista.

Spostando lo sguardo appena oltre i confini della UE, nonostante le innovazioni introdotte del pacchetto inglese il tema economico risulta critico. *Da aprile, nel Regno Unito* i neo-padri potranno sfruttare due settimane di congedo, retribuito però fino a un massimo di 172,48 sterline la settimana, cifra ritenuta scarsa dagli attivisti, perché per molti inferiori al normale stipendio. Di fatto renderebbe, quindi, più conveniente continuare a lavorare

G7, la riunione sulla Parità di Genere a Matera.

Si è tenuta dal 4 al 6 ottobre a Matera la G7 Industry Stakeholder Conference dal titolo «Colmare le lacune e costruire il futuro: Donne, giovani e talenti per una crescita inclusiva»

La conferenza, dedicata a come «Colmare le lacune e costruire il futuro: Donne, giovani e talenti per una crescita inclusiva» è stata organizzata dal B7 Italy di Confindustria, espressione del settore privato e delle confederazioni industriali dei Paesi del G7. Un evento che si è svolto in concomitanza con la riunione ministeriale del G7 sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile e si basa sulla Dichiarazione dei

Secondo Eugenia Roccella, ministra per le Pari opportunità e la famiglia che ha partecipato alla prima giornata dell'evento, si tratta di «un momento importante di confronto per la definizione di strategie condivise, contro la violenza e a sostegno dell'empowerment — ha detto —. Una società più giusta passa anche dalla libertà e dalla valorizzazione della metà del mondo, perché la metà del mondo è donna e con un mondo a metà non può esistere né benessere né sviluppo. Ha poi aggiunto che è nostro compito «cercare di arginare il calo demografico, dobbiamo mettere in campo impegno e fantasia per invertire la tendenza senza regredire dalla via dello sviluppo. Ciò significa — ha spiegato — che dobbiamo "liberare la libertà" delle donne, restituire valore sociale alla genitorialità, dobbiamo intercettare la nuova domanda di conciliazione, di un'organizzazione del lavoro amichevole nei confronti delle madri e dei padri, innovativa, una domanda che proviene fortissima in particolare dalle giovani generazioni».

La ministra Roccella, inoltre, ha ribadito che oggi in Italia sono 5 mila le aziende certificate per la parità di genere. «Ci siamo assunti le nostre responsabilità, orientando fortemente le nostre scelte, in una fase davvero difficile per i conti pubblici, verso l'incentivo del lavoro delle donne e dei giovani, con risultati importanti soprattutto sul fronte dell'occupazione, anche femminile —

ha detto in riferimento all'azione del governo italiano —. Abbiamo investito molto sulla conciliazione, con il potenziamento dei congedi parentali, gli asili nido sostanzialmente gratuiti dal secondo figlio, il welfare aziendale attraverso i fringe benefits, il finanziamento dei centri estivi e l'apertura estiva delle scuole». Roccella ha aggiunto: «Posso riferirvi dati lusinghieri sulla certificazione della parità di genere, con circa cinquemila aziende ad oggi certificate, e cioè cinque volte tanto quello che il Pnrr chiedeva per il 2026 — ha concluso —. Accanto alla certificazione abbiamo promosso un codice di autodisciplina per le imprese in favore della maternità, uno strumento ad adesione volontaria immaginato proprio per stimolare consapevolezza».

Il termine engagement

«Io credo che mai come in questo caso la parola "engagement", con la quale si identificano i gruppi della società civile che alimentano i



dibattiti dei G7, sia appropriata — ha aggiunto la ministra durante il suo intervento al B7 —. La sfida delle pari opportunità, della partecipazione

delle donne al mercato del lavoro, e quelle connesse dell'empowerment e della lotta alla denatalità, devono infatti farci sentire tutti "ingaggiati". Riguardano la libertà e la realizzazione di ciascuna persona, riguardano i connotati e il destino delle nostre società». Per Roccella, «non possono esserci in questo campo politiche pubbliche efficaci che non passino per la consapevolezza e il coinvolgimento del mondo produttivo, così come è difficile che le iniziative

del mondo produttivo possano svilupparsi se non accompagnate da un contesto normativo e culturale adeguato. L'engagement è allora un'alleanza, alla quale siamo tutti chiamati».

Gender Pay Gap: perdite economiche di quasi il 3% del Pil

Nel corso della Industry Stakeholder Conference, è intervenuto anche Andrea Poggi, innovation leader per Deloitte Italia e capo delegazione B7 per Deloitte. «I Paesi del G7 hanno necessariamente la grande sfida di gestire al meglio le grandi transizioni e le grandi trasformazioni che sono in corso — ha dichiarato —. In questo contesto le giuste competenze, orientate al futuro e capaci di includere le capacità di tutti sono fondamentali e in particolare l'istruzione diventa l'elemento chiave. Purtroppo, la base di partenza nei Paesi del G7 non è delle migliori: questo è un limite che solo un diverso accesso all'istruzione, facilitato dalle nuove tecnologie e dall'intelligenza artificiale, può risolvere».

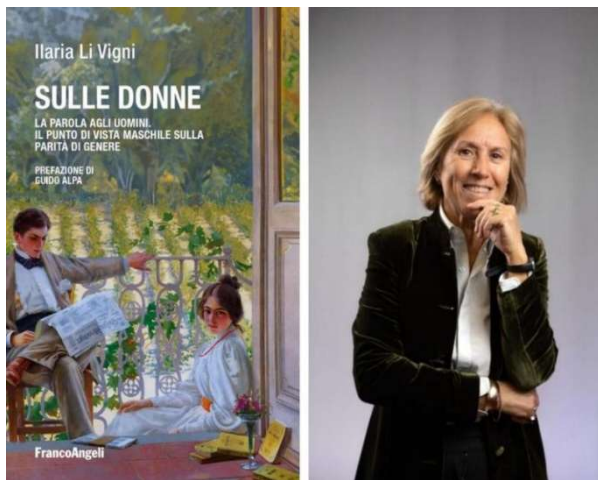
Meno del 50% di uomini e donne ottiene qualifiche terziarie

In occasione di questo evento, Confindustria e Deloitte hanno elaborato l'approfondimento B7 Flash, secondo cui, nonostante i progressi dell'ultimo decennio, nei G7 solo il 42,3% degli uomini e il 47,5% delle donne ottengono qualifiche terziarie. Anche i tassi di Neet - i giovani tra i 15 e i 34 anni non coinvolti in percorsi di istruzione, lavoro o formazione professionale - riflettono le difficoltà attuali nella transizione dalla scuola al lavoro, fenomeno che interessa l'11,1% degli uomini e il 13,2% delle donne. I percorsi universitari in ambito Stem, in cui le donne sono ancora sottorappresentate, e la trasformazione digitale sono alleati preziosi in una fase in cui l'adozione di robot di servizio professionali e collaborativi ha registrato un tasso di crescita del 13% dal 2017 al 2022, avviando un'epoca di interconnessione sempre più profonda tra macchine e persone. Al contempo, i G7 devono investire nell'imprenditorialità per ovviare ai 34 milioni di imprenditori «mancanti» nell'area Ocse. Attualmente, infatti, solo il 14,5% degli uomini e l'8,8% delle donne sono lavoratori

autonomi, dato pari a un esiguo 9% tra i giovani sotto i 30 anni. Per questo i Paesi del G7 sono chiamati a vincere la sfida della trasformazione dei sistemi educativi, per fornire ai giovani competenze in linea con quelle attualmente richieste sul mercato del lavoro.

“Donne : la parola agli uomini”. Un invito a esplorare, a dialogare e a crescere, un passo importante verso una maggiore comprensione reciproca e un futuro di maggiore equità.

Si è tenuta lo scorso 29 Novembre a Livorno la presentazione del libro "Donne: la parola agli uomini" di Ilaria Li Vigni. Si tratta della prima iniziativa pubblica organizzata dal CUG della Autorità di Sistema Portuale MTS



Il libro esplora le dinamiche di genere attraverso le testimonianze di uomini di diverse età e background. L'autrice offre uno sguardo profondo e sfumato su come gli uomini percepiscono il femminismo, le relazioni e il ruolo delle donne nella società contemporanea. La narrazione è arricchita da storie personali e riflessioni che mettono in luce le esperienze maschili legate al cambiamento dei ruoli di genere: a una riflessione critica, sfidando stereotipi e promuovendo un dialogo aperto tra i sessi

"Donne: la parola agli uomini" di Li Vigni affronta in modo innovativo il tema della comunicazione e delle relazioni di genere, offrendo una prospettiva unica che invita a riflettere su come gli uomini percepiscono e vivono le questioni legate al femminismo e all'uguaglianza di genere.

Sono presenti nel libro una serie di interviste e testimonianze di uomini provenienti da diverse estrazioni sociali, culturali e generazionali. Questa varietà di voci permette di esplorare un ampio spettro di opinioni e esperienze, rivelando le complessità e le contraddizioni che spesso caratterizzano il dibattito sulle questioni di genere.

Tra le tematiche principali la percezione del femminismo. Molti uomini esprimono una comprensione più profonda del femminismo rispetto a quanto si potrebbe pensare. Alcuni vedono il movimento come un'opportunità di crescita e liberazione per entrambi i sessi, mentre altri manifestano paura o resistenza, spesso a causa di stereotipi o disinformazione. Assai interessanti anche le testimonianze che mettono in luce come le aspettative sociali influiscano sul comportamento degli uomini. Alcuni uomini parlano della pressione di conformarsi a un'idea tradizionale di mascolinità, mentre altri si sentono liberi di sfidare queste norme e abbracciare un approccio più fluido e inclusivo. Il libro esplora anche come le relazioni romantiche e le dinamiche familiari siano influenzate dal cambiamento dei ruoli di genere. Molti uomini raccontano delle loro esperienze in relazioni in cui l'uguaglianza è un obiettivo condiviso, e di come questo possa portare a relazioni più soddisfacenti e autentiche. Un altro tema centrale è l'educazione e crescita personale e la sua importanza nel promuovere una maggiore comprensione delle questioni di genere. Gli uomini intervistati evidenziano la necessità di educarsi attivamente su questi temi, sia per il proprio sviluppo personale sia per migliorare le proprie relazioni con le donne.