

ARTEMISIA

NUMERO 24 - ANNO 9 - LUGLIO 2025

magazine

GIOVANI AL CENTRO:
esperienze e prospettive per un domani migliore





CONTRIBUTO DELLA PNEI ALL'EMPOWERING DELLE GIOVANI DONNE NEL MONDO PROFESSIONALE



**Dr.ssa CARLA
LENDARO**

Medico Chirurgo;
Psiconeuroimmunologo;
Docente nel Master
Il livello in
Psiconeurobiologia -
Università di Roma
"Sapienza" - Facoltà di
Medicina e Odontoiatria

Una nuova figura professionale, il medico esperto in PNEI, può accompagnare le giovani donne nel loro spesso difficile percorso nel mondo del lavoro, aiutandole a gestire con successo la loro risposta fisica, psicologica e comportamentale agli inevitabili eventi stressogeni che saranno costrette ad affrontare. L'inclusione femminile nel mondo del lavoro rappresenta una delle sfide più urgenti e significative per costruire una società equa, innovativa e sostenibile, anche se le giovani donne che si affacciano al mondo del lavoro devono affrontare molte sfide. Nonostante i progressi degli ultimi decenni, persistono ancora ostacoli culturali, economici e strutturali che limitano l'accesso paritario delle donne, specialmente delle più giovani, a opportunità lavorative di qualità. Dalla disparità salariale alle difficoltà di con-

ciliazione tra vita professionale e personale, dalle discriminazioni nei processi di selezione alla sottorappresentazione nei ruoli decisionali, sono molte le barriere da abbattere. Investire nell'occupazione femminile non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche di crescita economica: numerosi studi dimostrano che la partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro contribuisce all'aumento del PIL, all'innovazione e alla resilienza delle imprese.

Nonostante le competenze e il talento di molte donne emergano chiaramente già nei percorsi scolastici e universitari, il loro accesso a ruoli di leadership nel mondo del lavoro resta ancora limitato. Le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni apicali, sia nel settore pubblico che in quello privato, e quando raggiungono ruoli dirigenziali affrontano sfide legate a pregiudizi



culturali, a strutture aziendali tradizionali e a meccanismi di potere consolidati.

Una delle problematiche principali è lo stereotipo di genere, secondo cui le qualità considerate "tipiche" della leadership – come assertività, competitività, decisionismo – vengono socialmente associate al genere maschile. Al contrario, alle donne vengono attribuite qualità come empatia, capacità di ascolto e collaborazione, che pur essendo fondamentali per una leadership efficace, sono spesso considerate secondarie o meno rilevanti nei contesti tradizionali. Succede così che le donne assumano aspetto e comportamenti maschili per affermarsi, negando la loro femminilità, con la conseguenza di entrarne in conflitto. Il mascherarsi con aspetto e/o comportamenti maschili implica, per la fatica di reprimere l'autenticità personale, un dispendio di energie sia psichiche che fisiche.

Un altro ostacolo importante è la cosiddetta "doppia fatica": le donne leader devono spesso dimostrare il doppio rispetto ai colleghi uomini per ottenere lo stesso riconoscimento, bilanciando performance professionale e aspettative sociali legate alla sfera familiare e personale. Questo carico può portare a stress, rinunce o allontanamento dalle posi-

zioni di comando.

A ciò si aggiunge la mancanza di modelli di riferimento femminili nei vertici aziendali. L'assenza di mentori o figure ispiratrici rende più difficile per le giovani donne immaginare un percorso possibile verso la leadership. Questo perpetua un circolo vizioso: meno donne ai vertici significa meno visibilità e minori possibilità per altre di seguire lo stesso cammino. Anche se in ruolo dirigenziale, la mancanza di supporto da parte di figure-mentore femminili può generare insicurezza, ansia e solitudine.

Infine, le pratiche di selezione e promozione troppo spesso si basano su criteri non trasparenti, o influenzati da bias inconsci che tendono a privilegiare profili maschili, soprattutto in ambiti tecnici, finanziari o industriali.

Per superare queste barriere, è necessario un impegno concreto da parte delle istituzioni, delle aziende e della società civile. E' anche necessario dare alle donne, già da bambine, la possibilità di sviluppare in pieno e in libertà espressiva le loro capacità e soprattutto far sì che acquisiscano una reale percezione del proprio valore. Spesso, per esempio, l'istruzione tende a sviluppare capacità scientifiche più nel genere maschile, così come





l'educazione si rivela più “book smart” per le femmine e “street smart” per i maschi, con la conseguenza che la giovane donna non osa proporsi per un impegnativo lavoro di responsabilità, sentendosi sempre non abbastanza preparata, cosa che in genere non avviene nei maschi che “osano” in maggior misura.

Negli ultimi decenni, la ricerca scientifica ha messo in luce quanto il condizionamento ambientale possa agire a livello epigenetico, modificando l'espressione genica. Questo che vuol dire? Vuol dire che il funzionamento del nostro DNA può essere modificato, sia in senso peggiorativo che migliorativo, dalla nostra interazione fisica e mentale con l'ambiente in cui viviamo. Vuol dire che, in caso di situazioni stressanti, possiamo iniziare ad avere sintomi di malattia causati da una reale modifica peggiorativa del nostro funzionamento neuropsicofisico. Sintomi che in passato erano definiti “neurovegetativi” ora sono codificati in letteratura scientifica come MUS (Medically Unexplained Symptoms) e sono causati o da un forte evento stressogeno oppure da stressor anche più lievi ma ripetuti nel tempo: per esempio, potrebbe trattarsi di un inaspettato licenziamento oppure di un collega che ci fa piccoli e stupidi dispetti in continuazione. In pratica, i MUS non sono ancora una malattia ma ci fanno vivere molto male e, se mantenuti, portano sicuramente a patologie di vario genere, a seconda delle predisposizioni di ogni persona. Parliamo di sintomi come insonnia, ansia, gastrite, modifiche del peso, perdita di memoria, difficoltà di concentrazione, dipendenze di vario tipo, stanchezza cronica, e tanti altri. Però, non è

importante solo raggiungere un buon equilibrio ma anche mantenerlo nel tempo, affinché i sintomi non si ripresentino e si abbia la forza di agire al meglio nell'ambiente lavorativo e nella sfera personale. Qui il medico psiconeuroimmunologo ci aiuta applicando il trattamento con i campi elettromagnetici pulsati ultradeboli tramite il dispositivo medico Emittitore Bilaterale emi-Simmetrico (CEMP EBS) che rimuove le disfunzioni psichiche e fisiche che sono state inconsapevolmente acquisite per adattarsi alle varie situazioni che viviamo. Si chiamano “adattamenti disfunzionali” e, in pratica, sono errori inconsci: senza saperlo, li introduciamo nel nostro funzionamento globale, ma proprio perché sono acquisiti, possiamo, tramite questa terapia, rimuoverli e non rifarli più.

Permettetemi una notazione personale. Io sono donna e medico: ho dovuto lottare e sacrificarmi per realizzarmi professionalmente, ho anche osato a volte, forzandomi terribilmente, e anche la vita personale mi ha imposto varie sfide. Oggi, a 70 anni, sono contenta di quello che ho fatto e ho piena di fiducia per ciò che farò ma devo anche ringraziare la PNEI che mi ha molto aiutata. Avevo già da tempo iniziato a pagare il mio successo a caro prezzo, con fastidiosi e persistenti sintomi! Quindi, sono ben felice di aver studiato questa nuova disciplina medica e di poter a mia volta aiutare le giovani donne che, ricordiamoci, hanno il pieno diritto di allenarsi alla felicità, di esprimere al meglio le loro capacità per sviluppare la leadership e di contribuire così non solo alla loro crescita personale ma anche a quella sociale, presente e futura.