

Donne, bene prezioso e insostituibile

Grazie a tutte loro per l'impegno sociale e professionale che esprimono



Luciano BACCHETTA
Presidente della Provincia di Perugia

■ L'esigenza di annullare manifestazioni ed eventi a causa del Coronavirus non deve far abbassare i riflettori sull'8 marzo, data simbolo di un percorso di consapevolezza e di riflessioni che deve accompagnarci sempre.

Questa influenza pernicioso mi offre però lo spunto per sottolineare quanto importante è il contributo delle donne anche in questa circostanza.

Penso alle ricercatrici dello Spallanzani che prime nel mondo hanno isolato il virus e a tutte quelle che in questi momenti si stanno prendendo cura dei loro familiari malati nelle rispettive abitazioni.

Perché la forza delle donne è incrollabile anche di fronte a rischi e sacrifici; perché la forza delle donne risiede nell'amore senza condizioni che invece per molti uomini è il più grande mistero della vita. Generose, altruiste, meticolose, diligenti, volitive, affettuose, a volte "rompicatole", di certo insostituibili: chi ha come me una figlia sa di cosa parlo.

Il mondo delle donne merita il più grande rispetto da parte della società che invece spesso, dati alla mano, ne mortifica la piena realizzazione sia sul piano professionale che personale.

Le statistiche riferiscono di retribuzioni più basse per le donne e minori possibilità di carriere in ambito lavorativo e, dato allarmante, quello che nascono sempre meno bambini o vengono al mondo da madri sempre più mature.

Occorre invertire la tendenza valorizzando il lavoro femminile, dando alle donne la possibilità di esprimere al meglio il loro enorme potenziale nelle professioni e nel

contempo organizzare il tessuto socio-economico in funzione della natalità. In altri Paesi europei lo hanno fatto e il risultato è confortante.

Altro capitolo importante è quello legato ai femminicidi che non sembra arrestarsi nonostante istituzioni, associazioni, enti e volontari cerchino in tutti i modi di instillare la cultura del rispetto e della non violenza.

Molti uomini comunque stanno comprendendo che è giunto il momento di rivoluzionare se stessi abbattendo stereotipi e comportamenti retaggio di una cultura millenaria.

Un cammino difficile ma possibile, che nella presa di coscienza può compiere il primo passo verso quella parità di doveri e diritti tra uomo e donna che è l'obiettivo finale.

Permettetemi di ringraziare tutte le donne che lavorano nella Provincia di Perugia e in tutte le istituzioni e le attività pubbliche e private, le libere professioniste, le casalinghe, le pensionate.

Grazie alla Consigliera di Parità Giuliana Astarita e alla supplente Cristina Gatti per il delicato lavoro chiamato a svolgere e a chi le ha precedute, Gemma Paola Bracco. Ringrazio infine mia moglie Roberta e mia figlia Viola che mi sostengono, supportano e sopportano.

Cherchez la femme per essere felici.



NILDE IOTTI
nel centenario della nascita

Punto di riferimento per tutte le donne, soprattutto per chi ricopre ruoli istituzionali



Erika BORGHESI
*Consigliera della Provincia di Perugia,
con delega alle Pari Opportunità*

■ "È necessario cogliere negli altri solo quello che di positivo sanno darci e non combattere ciò che è diverso, che è "altro" da noi". È una delle frasi più famose di Nilde Iotti, parole che risuonano profetiche in un'epoca in cui troppo spesso l'"altro" è inteso come nemico da abbattere. Il 10 aprile di cento anni fa nasceva Nilde Iotti insegnante, prima Presidente donna della Camera dei Deputati dal 1979 al 1992, partigiana, componente dell'Assemblea Costituente, parlamentare, figura carismatica, antesignana delle conquiste femminili che oggi siamo chiamate a difendere da rigurgiti di un passato che

segue a pag. 2

INFODONNA 2020

A CURA DI:

Provincia di Perugia
Servizio Affari Istituzionali
Anna Maria Santocchia, Dirigente
Ufficio Pari Opportunità
Antonella Pasquino, Responsabile

COORDINAMENTO

Ufficio Pari Opportunità
Antonella Pasquino, Stefania Angelucci, Daniela Goretti
Redazione Stampa
Rosanna Mazzoni

PROGETTO EDITORIALE E GRAFICO

Editoria e Centro Stampa della Provincia di Perugia
Marusca Bellini, Cinzia Cristofori, Roberto Tardioli

segue da pag. 1

credevamo ormai sepolto e ad ampliare per conquistare pienamente la parità tra uomo e donna in ambito professionale, economico e sociale.

Attorno a Nilde Iotti, per decenni ha ruotato la vita istituzionale e democratica del Paese Italia che ha onorato fino all'ultima seduta parlamentare avvenuta il 18 novembre 1999, quando annunciò le sue dimissioni da ogni incarico per gravi problemi di salute. Talmente gravi che pochi giorni dopo, il 4 dicembre, morì per un arresto cardiaco. Nel corso di mezzo secolo, vissuto all'interno delle istituzioni repubblicane, Iotti fu promotrice della legge sul diritto di famiglia del 1975, della battaglia sul referendum per il divorzio (1974) e per la legge sull'aborto (1978). "La condizione dei figli in una famiglia tenuta insieme per forza, in una famiglia dove la violenza o, peggio, dico peggio, l'indifferenza sono alla base dei rapporti dei coniugi, è la peggiore possibile, e causa la devastazione della loro personalità", fu una delle sue tesi a sostegno della legge sul divorzio. Ricoprì la carica di Presidente della Camera, segnalandosi per grande capacità di equilibrio, di mediazione e di saggezza. Nel 1993 ottenne la Presidenza della Commissione Parlamentare per le riforme istituzionali. Nel 1997 venne eletta Vicepresidente del Consiglio d'Europa. La sua figura giganteggia a distanza di 20 anni dalla scomparsa, è attuale ed emblematica, punto di riferimento per tutte le donne,



"È necessario cogliere negli altri solo quello che di positivo sanno darci e non combattere ciò che è diverso, che è "altro" da noi." Nilde Iotti

soprattutto per chi, come me ricopre ruoli istituzionali.

Le istituzioni, appunto, che vedono molte donne impegnate in prima linea come parte integrante della vita politica italiana. Costantemente mi vengono alla mente le parole che Nilde Iotti pronunciò durante una famosa intervista rilasciata a Enzo Biagi che gli chiedeva cosa consigliava a chi si avvicina per la prima volta alla politica e in particolare ai giovani parlamentari. "Competenza

e professionalità, non importa se in ambito sociale o in agricoltura" sollecitava la Iotti, sottolineando come sia necessario individuare il proprio ambito di intervento "per non ridursi a poco più di persone che alzano il braccio al momento di votare".

Rispetto per le istituzioni e per gli elettori vuol dire anche questo. Il suo stile, fatto di rigore, eleganza e sobrietà resta quindi un esempio mirabile da guardare e imitare.

Le donne fanno la storia



Simonetta Landucci Tosti, Biologa e Medico
nata a Perugia nel 1937 e morta a Roma nel 1984

Nel corso dei secoli sono state tantissime le protagoniste femminili che hanno rivoluzionato il mondo, nel campo della politica, della letteratura, delle arti e della scienza.

Il nostro passato, così come il presente, è ricco di donne a volte sconosciute, che hanno contribuito a scrivere pagine importanti della storia dell'umanità, in molti casi offrendo il loro contributo per il progresso sociale e culturale, lanciandosi a volte in imprese davvero titaniche.

L'ufficio pari opportunità della Provincia di Perugia "ha aperto" dal mese di gennaio uno spazio nella pagina facebook dell'Ente dal titolo #ledonnefannolastoria con il quale, settimana dopo settimana, si vuole contribuire a farle conoscere. Seguiteci...



Deiva De Angelis - Pittrice
nata a Perugia nel 1884 e morta a Roma nel 1925

Il primo obiettivo dell'avvocata Giuliana Astarita, Consigliera di Parità della Provincia di Perugia

Lotta agli stereotipi di genere che improntano comportamenti e scelte



Giuliana ASTARITA

Consigliera di Parità della Provincia di Perugia

Poco più di due mesi sono passati dalla mia nomina ministeriale a Consigliera di Parità della provincia di Perugia e Infodonna è un'ottima occasione per condividere con un pubblico più ampio gli obiettivi programmatici del mio mandato e alcune considerazioni sul tema della parità e delle pari opportunità, oggi. Nella lotta alle discriminazioni, la figura della Consigliera di Parità offre un punto di riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori vittima di comportamenti discriminatori sul luogo di lavoro e crea un collegamento tra gli organi istituzionali posti a tutela delle donne e delle lavoratrici stesse, secondo quanto delineato dal Codice delle Pari Opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, favorendo la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e promuovendo attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. La Consigliera di Parità assume, dunque, significative responsabilità, occupandosi del vasto tema della parità e delle pari opportunità in tutte le sue declinazioni, investendo, per esempio e in primis, nella lotta agli stereotipi di genere di cui è intrisa la società in cui viviamo. Gli stereotipi di genere sono presenti in ogni stadio della nostra vita. Essi improntano i nostri comportamenti e le nostre scelte. Cominciano dalla prima infanzia, vengono tramandati dalle aspettative dei genitori, dalla letteratura, dalla televisione, dalla scuola. Questi stereotipi incidono sulla vita di ognuno di noi, rafforzando la convinzione in ragazze e ragazzi, donne e uomini, di dover ricoprire determinati ruoli, assumere certi compiti ed identità che potrebbero non permettere loro di realizzare il proprio potenziale, le

proprie aspirazioni e legittime ambizioni. E così: "Per gli uomini più che per le donne è importante avere successo nel lavoro"; "gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche"; "è soprattutto l'uomo che deve provvedere alle esigenze economiche della famiglia". A pensarlo è il 30 per cento della popolazione italiana secondo l'Istituto nazionale di statistica (Istat) che a fine novembre del 2019, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, ha diffuso i dati sui più comuni stereotipi di genere in Italia, rilevando che quasi il 60 per cento della popolazione, senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi

nazioni del mondo, il *Global Gender Gap Report*, fornendo un quadro chiaro circa l'ampiezza e la portata della divario di genere in tutto il mondo. Per ogni nazione vi è un indice che esplicita il divario di genere basandosi su quattro parametri: partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e responsabilizzazione politica. Viene stilata anche una graduatoria separata per ciascuno degli aspetti considerati e vengono fatti confronti fra paesi simili per reddito o appartenenti alla stessa area geografica. Ebbene, mentre nell'edizione del 2018, il nostro bel Paese si era guadagnato il 70esimo posto, rispetto all'82esimo posto del 2017, nel 2019



Cristina Gatti, Luciano Bacchetta, Erika Borghesi, Giuliana Astarita
Conferenza Stampa di presentazione delle neo Consigliere di Parità

stereotipi. E gli stereotipi fondati sul genere incidono significativamente sulla partecipazione delle donne all'economia e alla produzione, compromettendone l'accesso al lavoro, la formazione, i progressi di carriera e retribuzione, la conciliazione della maternità con il lavoro. In questo senso si parla di *gender gap*, ovvero quel gradino che identifica il divario fra genere maschile e femminile nel mondo e che, di anno in anno, porta l'attenzione sulla condizione di disparità in cui vivono le donne di ogni Paese. Il *World Economic Forum* (WEF) ogni anno (dal 2006) produce una graduatoria sul divario di genere nelle principali

(14esima edizione del *report*) siamo scivolati al 76esimo posto su 153 Paesi osservati. Ma è nella partecipazione economica che l'Italia è particolarmente indietro. Leggendo i dati, l'Italia offre alle donne scarse opportunità e partecipazione alla vita economica, a cui fa seguito la disparità di trattamento salariale che fa di noi i 125esimi, in una lista di 153 paesi. In Italia lavora ancora meno di una donna su due. Secondo gli ultimi dati Istat, il divario fra tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è di circa il 20 per cento (in Europa fa peggio solo Malta). Se le donne hanno figli, la situazione peggiora: l'11 per cento delle

segue da pag. 3

madri con almeno un figlio non ha mai lavorato. Sull'Italia pesa anche il divario salariale fra uomini e donne a parità di livello e di mansioni. Nel 2019 il calo dal 9 per cento circa al 7 per cento, non ha portato l'Italia fra i Paesi più virtuosi in Europa. E più le donne studiano, più aumenta il divario: se un laureato guadagna circa il 33 per cento in più di un diplomato, una laureata guadagna solo il 14 per cento in più. Non solo. Le donne faticano a fare carriera e la percentuale di donne fra professionisti e manager non ci agevola a scalare di qualche posizione la classifica. In particolare, le difficoltà si rintracciano nei posti di lavoro in cui sono maggiormente rappresentate le donne - nel commercio al dettaglio e nel settore impiegatizio - più penalizzati dalla progressiva automazione. E le donne non rientrano neanche in quelle professioni dove la crescita dei salari è stata più significativa in particolare nel settore STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Infine sono le donne ad essere più svantaggiate dalla mancanza di infrastrutture di assistenza e dalla difficoltà di accesso al capitale. Dunque, se apparentemente, nel corso degli anni la situazione sembra cambiata, un report internazionale ci ricorda che la strada da percorrere verso la parità è ancora lunga, sia in Paesi lontani geograficamente e culturalmente dall'Italia, sia nel pieno dell'Europa moderna. Eppure, la parità di genere ha una fondamentale influenza sulla prosperità delle economie e delle società. Far crescere e stimolare lo sviluppo di oltre la metà dei talenti disponibili nel mondo ha un impatto enorme sulla crescita, la competitività e la disponibilità futura delle economie e delle imprese in tutto il mondo. In questo contesto, i dati dell'Umbria sono in linea con quelli nazionali, con una specificità in più. L'Agenzia Umbra Ricerche dell'Umbria, di recente, riferisce un significativo aumento dell'occupazione *part-time* in Umbria negli ultimi mesi e l'economista Elisabetta Tondini osserva che *"...Il fenomeno presenta un inequivocabile tratto distintivo: in crescita sia tra gli uomini che tra le donne, il part-time vanta - si fa per dire - una specificità femminile che si rafforza nel tempo, al punto che nel 2018 a lavorare con un contratto part-time risulta essere una donna su tre (in Umbria oltre 50 mila su un totale di 155 occupate totali). Il più delle volte si tratta di una condizione non desiderata - ovvero accettata in*

assenza di un'alternativa a tempo pieno, da qui il nome di part-time involontario - che, ancora, si caratterizza per una connotazione segnatamente femminile. In Umbria, come in Italia, una donna su cinque che lavora per il mercato ha un contratto part-time involontario. Sono dunque soprattutto le donne a lavorare per meno ore, e a uno stipendio ridotto. E se l'Italia, con questo indicatore, si pone seconda nella graduatoria europea dopo la Grecia, l'Umbria contribuisce a questo posizionamento con valori un po' superiori a quelli nazionali..."

Anche sul tema della violenza di genere l'Umbria è in linea con i dati nazionali, presentando invero uno dei tassi più elevati di vittime rispetto alla popolazione femminile presente sul territorio. Ed è ancora negli stereotipi di genere che la violenza contro le donne trova il suo nutrimento essenziale e la lotta alla violenza di genere non può che essere una priorità per l'Ufficio che ho la responsabilità di rappresentare. Prima della violenza fisica, psicologica, economica, infatti, ci sono sempre i pregiudizi. E in Italia, quasi il 40 per cento delle persone è convinto che "le donne che non vogliono un rapporto sessuale riescono ad evitarlo" e il 24 per cento, che "le donne possono provocare la violenza sessuale con il loro modo di vestire".

Il 15 per cento, inoltre, è dell'opinione che una donna che subisce violenza sessuale quando è ubriaca o sotto l'effetto di droghe sia almeno in parte responsabile. E ancora, sul tema della

ogni tanto. Rispetto al controllo, invece, sono più del doppio le persone, quasi il 18 per cento, che ritengono accettabile che un uomo controlli abitualmente il cellulare e/o l'attività sui social network della propria moglie/compagna. La violenza contro le donne e, in particolare, la violenza domestica, rappresentano fenomeni multiformi e complessi, la cui conoscenza è essenziale per lo sviluppo delle politiche di contrasto e la costruzione del sistema di monitoraggio della violenza contro le donne.

Questi fenomeni sono radicati nella cultura di genere ed è per questo che si rende necessario rilevare e contrastare i modelli stereotipati legati ai ruoli delle donne e degli uomini così come l'immagine sociale della violenza. Il radicamento degli stereotipi sui ruoli di genere, da una parte, e l'atteggiamento verso i comportamenti violenti, dall'altra, sono, infatti, le chiavi di lettura per comprendere il contesto culturale in cui le relazioni violente trovano genesi e giustificazione.

La loro conoscenza è essenziale per comprendere meglio le cause della violenza e monitorarle nel tempo, al fine di valutare, almeno parzialmente, l'impatto sulla popolazione delle politiche inerenti la prevenzione della violenza in termini di cambiamento culturale. Ed è soprattutto in termini di prevenzione della violenza di genere che l'Italia è molto indietro. In verità, nonostante i passi avanti, l'Italia ha ancora molto da impegnarsi per il raggiungimento della parità tra donne e uomini. A dirlo sono le



GREVIO Baseline Evaluation Report Italy

violenza di genere nelle relazioni di coppia, il 7 per cento delle persone ritiene accettabile che "un ragazzo schiaffeggi la sua fidanzata perché ha civettato/flirtato con un altro uomo" e il 6 per cento che in una coppia ci scappi uno schiaffo

esperte e gli esperti di Grevio, il gruppo indipendente del Consiglio d'Europa che ha il compito di vigilare sull'applicazione, nei paesi membri, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti

segue da pag. 4

delle donne e la violenza domestica, nota come "Convenzione di Istanbul".

Nel suo primo rapporto pubblicato all'inizio di quest'anno sull'attuazione, da parte dell'Italia della Convenzione di Istanbul, il Grevio, pur esprimendo soddisfazione per l'adozione di una serie di riforme legislative che hanno consentito l'introduzione di misure concrete per porre fine alla violenza sulle donne, sottolinea che la causa dell'uguaglianza di genere incontra ancora resistenze nel paese e che sta emergendo una tendenza a reinterpretare e riorientare la nozione di parità di genere in termini di politiche per la famiglia e la maternità. Nel campo della protezione e dell'assistenza alle vittime, il rapporto ritiene che le autorità nazionali dovrebbero in priorità stanziare finanziamenti adeguati ed elaborare soluzioni che permettano di fornire una risposta coordinata e interistituzionale alla violenza, basate sul forte coinvolgimento delle autorità locali e sulla partecipazione di tutti gli attori interessati, in particolare le ONG femminili che offrono strutture di accoglienza per le vittime.

Occorre ugualmente adottare con urgenza altre misure complementari, ispirate a un approccio fondato sui diritti umani, per colmare le lacune nei servizi di supporto specializzati per le vittime di violenza sessuale, istituendo centri di accoglienza per le vittime di violenza sessuale.

Nonostante, dunque, validi interventi normativi, quali la normativa del 2009 contro lo stalking o la Legge n. 119/2013, che ha sancito l'obbligo delle autorità di

sostenere e promuovere, in particolare attraverso l'assegnazione di mezzi finanziari, una vasta rete di servizi di assistenza alle vittime, oppure il D.Lgs. n. 80/2015, le cui disposizioni prevedono un congedo speciale retribuito per le lavoratrici vittime di violenza di genere, il rapporto rileva un certo numero di



lacune legislative.

L'assenza, per esempio, di mezzi di ricorso civili efficaci nei confronti delle autorità statali che abbiano mancato al loro dovere di adottare le necessarie misure di prevenzione o di protezione nell'ambito delle loro competenze e la mancata applicazione di quelle disposizioni normative, pure esistenti, che consentirebbero, nei casi di violenza familiare, di fare prevalere il principio dell'interesse superiore del bambino rispetto a quello della genitorialità condivisa, esponendo ad una vittimizzazione secondaria e ad un'ulteriore violenza, di stampo istituzionale, quelle madri che cercano di proteggere i figli, denunciando le

violenze subite. Sono diverse, dunque, le misure che il Grevio delinea invitando l'Italia ad adottarle e, tra queste, quella di rafforzare le attività di prevenzione della violenza di genere, incidendo sul piano della sensibilizzazione, dell'educazione e della formazione dei professionisti, anche nel settore occupazionale, dando

attuazione a misure proattive e durevoli, destinate a promuovere i cambiamenti dei comportamenti sessisti nel contesto sociale e culturale, basati sull'idea dell'inferiorità delle donne. Abbiamo il dovere di agire tutti in questa direzione, per noi e per le future generazioni, consapevoli che l'uguaglianza tra donne e uomini appartiene alla sfera dei diritti umani e che sono soprattutto i diritti delle donne ad essere, oggi, sotto attacco, come da tempo denunciato dai movimenti femministi di tutto il mondo e, da ultimo, dal Segretario Generale delle Nazioni Unite, Antonio Guterres, intervenuto a Ginevra in apertura della 43esima sessione del Consiglio Onu per i diritti umani.



"La Città delle Donne" è il primo festival umbro interamente dedicato alle donne e ai loro talenti. Promosso dall'Associazione la Città delle donne di Gubbio e sostenuto fra gli altri dalla Consiglieria di Parità Giuliana Astarita, è un contenitore di incontri, spettacoli e workshop con le protagoniste della lotta quotidiana alle discriminazioni in tutte le sue declinazioni possibili: dallo sport allo spettacolo, dalla musica ai viaggi, dalla politica all'arte. Incontri con donne che hanno rotto schemi, rivoluzionato i loro mondi, donne indomabili, inclassificabili, donne che ridefiniscono i confini della libertà, ma soprattutto donne che, con la loro storia, sono fonte d'ispirazione per altre donne e per altri uomini. È un luogo aperto, anche e soprattutto, agli uomini. Perché l'idea è proprio quella di combattere gli stereotipi e non crearne dei nuovi. E di raccontare un nuovo modo di essere donne, senza dire alle donne come devono essere.

La scienza e le donne: si può scrivere una nuova pagina?

Tra certezze e provocazione



Cristina GATTI

Consigliera di Parità supplente della
Provincia di Perugia

■ Ho avuto una nuova opportunità da cogliere, diventare Consigliera di Parità supplente della Provincia di Perugia. Dopo anni di attività svolta nella scuola a elaborare progetti, attività didattiche, lezioni sulle pari opportunità, una specializzazione in "Pedagogia e didattica delle pari opportunità", posso mettere a frutto questo *know how* non solo con studenti e studentesse che frequentano il mio Istituto, l'I.I.S. "Giordano Bruno" di Perugia, ma anche con altre realtà scolastiche, Associazioni culturali e professionali che operano nel territorio, Enti o Istituzioni pubbliche o private. Devo confessare che iniziare questa nuova avventura che presuppone compiti istituzionali importanti e di grande responsabilità, mi coinvolge profondamente. Infatti, occuparsi di

promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione, per donne e uomini, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, prevede una stretta collaborazione con le Direzioni regionali e territoriali del lavoro: l'impegno sarà teso a individuare e eliminare le disuguaglianze, quando non si configurano come discriminazioni che, come sappiamo, sono ancora presenti anche nella nostra Regione.

A fianco di tale impegno, sarà interessante diffondere e scambiare le *buone prassi* che nell'ambito della formazione culturale sui problemi delle pari opportunità, si sono sviluppate in tante realtà del territorio. Molto spesso, infatti, le esperienze pedagogico-didattiche significative non sono condivise in quanto mancano le Reti che permettono di scambiare realmente *buone prassi*, di condividerle e renderle ripetibili. Il mio impegno si svilupperà nel combattere e superare gli stereotipi che sono all'origine delle disuguaglianze e delle discriminazioni e che da sempre condizionano uomini e donne, sin da quando sono bambini e bambine e dai quali molto lentamente ci stiamo liberando. Si pensi, ad esempio a quanta resistenza viene fatta nei

confronti di ragazze che si vogliono dedicare allo studio di discipline scientifiche, quali la matematica, l'informatica, l'ingegneria, le scienze, sia in relazione alle scarse potenzialità che le ragazze avrebbero, sia rispetto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come si usa dire, che renderebbe difficile svolgere un percorso di studi e di lavoro. Come docente di discipline scientifiche, che prepara da anni studenti e studentesse anche attraverso le attività laboratoriali, direi che questo *minus* attribuito al genere femminile, o stereotipo che dir si voglia, non esiste anzi, molto spesso, se adeguatamente motivate, le ragazze ottengono brillanti risultati e acquisiscono competenze di elevato livello che potranno solo migliorare all'Università e, successivamente, nel mondo del lavoro. Le donne che nei secoli passati si sono dedicate alla scienza, come sappiamo, non venivano riconosciute per le loro capacità, le idee anche geniali che proponevano, potevano svolgere lo studio o la ricerca solo all'ombra di un uomo, spesso il marito, e rimanere sempre "un passo indietro", espressione da poco ripresa da Amadeus come una forma di elogio alle donne che ancora si comportano così. Vorrei ricordare alcune scienziate che nel XX secolo hanno iniziato a farsi strada, con grande difficoltà sostenuta da una notevole determinazione. Pensiamo a **Lise Meitner**, ebrea austriaca, prima donna laureatasi in fisica a Vienna, che per prima ha avuto l'idea del meccanismo d'azione della fissione nucleare ma, nonostante tutto non le è stato assegnato il premio Nobel per la fisica, che invece hanno ricevuto i colleghi con i quali lavorava. Lo stesso dicasi per **Barbara McClintock**, genetista americana che negli anni '30 intuì e dimostrò la presenza di geni trasponibili, *jumping genes*, cioè di geni in grado di spostarsi all'interno di un cromosoma. Per i tempi era un'idea sconvolgente, tanto che i colleghi la considerarono inizialmente quasi pazza, la rivalutarono solo diversi decenni dopo e lei, nel 1983 ottenne il premio Nobel per la Medicina, ma solo dopo che erano trascorsi 35 anni dalla scoperta dei trasposoni.



segue da pag. 6



Rosalind Franklin, Chimica e Cristallografa

Per non parlare di **Rosalind Franklin**, anche lei fisica, che con l'uso della diffrazione ai raggi X ha scattato foto alla molecola del DNA, così chiare e importanti da permettere a James Watson e Francis Crick di elaborare il modello della doppia elica di DNA: i due scienziati hanno avuto il Nobel per la Medicina nel 1962 e lei no.

È stata riscoperta e rivalutata solo in un secondo tempo. Lise Meitner nacque nel 1878, Barbara McClintock nel 1902 e Rosalind Franklin nel 1920: si possono considerare delle vere pioniere

nel campo della scienza: sono coloro che hanno aperto la strada alle donne che, in numero sempre maggiore, hanno dedicato la propria vita alla scienza nel corso del XX e XXI secolo. È accaduto anche in Italia, tanto che alcune si sono distinte a livello internazionale, come la fisica **Fabiola Giannotti**, riconfermata direttrice generale del CERN di Ginevra, **Elena Cattaneo**, biologa e farmacologa, nominata senatrice a vita nel 2013 che, oltre a occuparsi di politica, continua a dirigere il laboratorio di ricerca presso l'Università degli Studi di Milano o il gruppo, prevalentemente formato da ricercatrici dell'Ospedale Spallanzani di Roma, coordinato dalla



Maria Rosaria Capobianchi, Biologa

biologa **Maria Rosaria Capobianchi**, che si è distinto, recentemente, per aver individuato il Coronavirus COVID-19, solo per citarne alcune. Aprire nuove opportunità anche alle giovani studentesse nell'ambito del lavoro scientifico, passa attraverso la conoscenza di queste figure femminili, sia delle pioniere che ci hanno aperto la strada, sia delle ricercatrici che stanno svolgendo percorsi eccellenti nella ricerca scientifica (gli studenti già conoscono bene quelle maschili). Per questa ragione, oltre a interessarmi delle tematiche relative alla disuguaglianza nel mondo del lavoro in stretta collaborazione con la Consigliera di Parità effettiva, Giuliana Astarita, spenderò importanti energie in questo ambito, attraverso l'elaborazione di progetti da realizzare nelle scuole, perché per scrivere una nuova pagina delle donne nella scienza è fondamentale superare stereotipi e pregiudizi che tanto hanno pesato sulle nostre antenate e favorire nelle ragazze la consapevolezza e la fiducia nelle proprie capacità e risorse, perché si possa realizzare un mondo di pari opportunità anche nell'ambito della scienza.



L'11 febbraio si celebra la **Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza**: una ricorrenza voluta dall'**Onu** per incentivare un accesso paritario delle donne alla scienza, promuovere l'uguaglianza di genere in questo campo e raggiungere una **piena parità di opportunità nella carriera scientifica**.

Quando essere mamme è una “mission impossible”



Letizia MICHELINI

Consigliera della Provincia di Perugia,
Sindaca di Monte Santa Maria Tiberina (Pg)

■ Ancora oggi in Italia molte donne sono costrette a scegliere se essere mamme o lavorare, come se entrambe le cose fossero inconciliabili, e di fatto lo sono se non ci sono nonni abbastanza giovani disposti ad aiutare o abbastanza soldi per permettersi una baby sitter a tempo pieno. Se aggiungiamo alla scelta anche quella dell'impegno politico e amministrativo ecco che allora essere mamma diventa davvero una “mission impossible”.

Il carico mentale di una donna che vuole essere madre, lavoratrice e impegnata

politicalmente non può reggere l'impatto con una società ancora profondamente maschilista, dove la gravidanza viene vista come il presupposto per far fuori la propria avversaria in politica, o la propria collega dall'avanzamento, di carriera.

Sono pressoché nulli gli interventi strutturati per conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari e decisamente inefficaci le politiche portate avanti sino ad oggi in materia. Le varie celebrazioni per la festa della donna e le manifestazioni contro la violenza sulle donne o per la parità di genere forse non sono abbastanza per innalzare il livello culturale e la percezione del bisogno di tutelare le donne, non come soggetti deboli ma come pemi fondamentali della nostra società odierna.

Per questo dobbiamo interrogarci e pretendere che i nostri rappresentanti politici e amministrativi sollecitino e incentivino, senza se e senza ma, un sistema nazionale concretamente pianificato e con interventi pluriennali a vasto raggio finanziario ed economico, per superare questo odioso

“out out” che si presenta ad ogni donna che vorrebbe semplicemente vivere serenamente la propria maternità.



	Employment rate gap	Gender Pay Gap	Gender pension gap	Proportion of women (%)			
				On company boards	In national parliaments	as senior ministers in governments	As MEPs in European Parliament
	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2018
EU28	11.5	16 (P)	35.7	26.2	30.0	30.4	36.4%
Austria	8	19.9	41.4	23.8	35.5	35.7	38.9%
Belgium	9.8	6	23.8	30.9	37.3	21.4	35.0%
Bulgaria	8	13.6	25.8	16.4	26.7	23.8	17.6%
Cyprus	9.5	13.7	41.1	10.5	17.9	16.7	16.7%
Czechia	15.8	21.1	13.5	15.7	22.5	28.6	23.8%
Germany	7.9	21(P)	38.1	33.1	30.9	43.8	35.4%
Denmark	6.5	14.7	7.5	30.7	37.1	40.9	30.8%
Estonia	7.3	25.6	2.6	7.4	29.7	26.7	16.7%
Greece	19.7	:	25.1	9.8	18.3	18.2	23.8%
Spain	11.9	15,1 (P)	32.8	23.2	41.7	61.1	48.1%
Finland	3.5	16,7 (P)	25.2	33.8	41.5	35.3	76.9%
France	7.9	15,4 (P)	29.5	44.1	26.9	50	43.2%
Croatia	10.6	11.6	23.1	19.3	20.5	23.8	54.5%
Hungary	15.3	14,2 (P)	15.4	15.3	12.6	7.1	19.0%
Ireland	12.1	:	30.1	18.1	22.2	26.7	54.5%
Italy	19.8	:	35.8	35.5	35.8	23.8	38.4%
Lithuania	1	15.2	18.5	14.1	21.4	13.3	18.2%
Luxembourg	7.9	5	42.6	14.3	31.7	20	33.3%
Latvia	4.3	15.7	16.6	30.1	18	21.4	42.9%
Malta	24.4	12.2	46.1	8.4	14.5	13.3	50.0%
Netherlands	10.5	15.2	43.4	29.8	33.3	37.5	38.5%
Poland	14.6	7,2 (P)	21.4	20.2	28.5	26.1	25.5%
Portugal	7.5	16.3	32.1	16.7	36.1	16.7	28.6%
Romania	17.1	3.50 €	25.2	8.2	21.9	32.1	28.1%
Sweden	4	12.6	26.0	35.8	46.1	52.2	50.0%
Slovenia	7.2	8	14.2	26.2	24.4	47.1	37.5%
Slovakia	12.8	19.8	8.8	20.8	20.8	33.3	30.8%
UK	10.3	20,8 (P)	36.2	28.9	32.2	21.7	39.7%

In occasione della Giornata internazionale della donna, la Commissione Europea, ha pubblicato la relazione 2019 sulla parità tra donne e uomini nell'UE.

Indicatori chiave della parità di genere in Europa

i cinque paesi che registrano i risultati migliori sono evidenziati in verde;

i cinque paesi che registrano i risultati peggiori sono evidenziati in rosso

Una mamma, una partita Iva e il tempo rubato

Elena CUCCHIARI

Psicologa

■ Parlare della vita di una giovane donna a partita Iva, vuol dire parlare di Tempo. Si parla di tempo che non c'è, che non basta mai, di tempo da investire, da ricavare, da strappare, tempo che è denaro, tempo per te, per la famiglia... sempre e solo tempo.

Mettiamo il caso che una trentenne, istruita e volenterosa, decida di avviare la sua carriera da libera professionista, non per scelta sua, ma di qualcun altro, della società che non permette più di aspirare al posto fisso.

Si rimbocca le maniche, passa le sue giornate a studiare e lavorare, macinando chilometri e chilometri, rasentando l'ubiquità pur di non perdere un'occasione.

Lavora anche con la febbre, se non è troppo alta, e trascina malanni per settimane perché *"chi può permettersi di perdere tempo a casa a riposare?!"*.

Comincia a guardarsi intorno con sospetto, pronta a scappare al primo colpo di tosse e limita i contatti umani nel periodo dell'influenza. La situazione è ancora accettabile: si lavora troppo per pochi spicci, a volte pure gratis, si passano i sabati e le domeniche a lezione, ma resta qualche ora da strappare per l'igiene personale, qualche uscita e un po' di vita di coppia.

C'è la soddisfazione che cresce, nel vedere la propria carriera che decolla, anche se con fatica, e ci si illude che le cose, ad un certo punto, saranno stabili.

Poi un bel giorno c'è un ritardo, probabilmente proprio a causa dello stress per il troppo lavoro, e quando si risolve, ci si accorge di provare una punta di tristezza, ed ecco fatto, fregata, l'orologio biologico comincia a ticchettare.

Si inizia ad accarezzare l'idea che la vita, per quanto precaria e incerta, possa essere anche altro. Inizi a pensare che forse non arriverà mai il momento giusto e che forse, di conseguenza, il momento giusto sia proprio quello, del resto quando c'è l'amore c'è tutto e in qualche modo si farà.

Dimentichi per dieci minuti di essere povera, precaria, di non poterti permettere nemmeno un giorno di

malattia, di dover passare ore e ore del tuo tempo in auto e di non avere un euro da parte e decidi di fare un bambino. All'inizio della gravidanza tutto sembra magico e, a parte qualche malessere, riesci a lavorare senza problemi, e ti senti autorizzata a rallentare, anche solo un pochino, dimenticando per un attimo che tu hai una sola e unica fonte di guadagno: il tuo tempo.

Col progredire dei mesi può capitare che rallentare diventi più un obbligo che un piacere e allora scatta il panico: come gestire tutto, trascinandosi dietro in piena estate una pancia da 10 kg, senza finire sul lastrico? Come incastrare tutti gli appuntamenti ritagliando un po' di tempo per riposare?



Allora inizi a realizzare che andrà sempre peggio e che sarai presto posta di fronte a delle scelte che possono riassumersi nel celeberrimo ammonimento *"O la borsa o la vita!"*. Sì, perché quando il bimbo arriverà ti troverai inevitabilmente a dover decidere come impiegare le 24 ore che ci vengono concesse ogni giorno: preferisco vivere o guadagnare? E, qualora scegliesti di vivere, come potrei farlo senza un soldo?

Lavori fino all'ultimo giorno, incurante dei tuoi cari che ti implorano di smettere, di riposare, perché senti la necessità di *"fare la scorta"*, per placare i sensi di colpa per quando sarai obbligata ad andare in maternità (ovviamente autogestita e non retribuita).

Nel preciso istante in cui la donna a partita Iva diventa madre, inizia per lei una nuova fase, in cui il tempo che fino a poche ore prima era suo, diventa improvvisamente, e quasi esclusivamente, di qualcun altro, che non lo ha chiesto, ma ne ha diritto.

Da questo momento in poi, nella sua mente, un susseguirsi di ansia e sensi di colpa, accompagnerà costantemente la bellezza dell'essere madre di una creatura nuova al mondo. Ogni momento in più trascorso con il bambino avrà un retrogusto amaro, perché sarà tempo sottratto alla professione che con tanta fatica hai costruito e, di conseguenza, perdita di guadagno, indispensabile alla vita. Ogni giorno ci si troverà a fare i conti con le proprie priorità, intrappolate in un circolo vizioso che ci vede andare a lavorare per poter mantenere un figlio che non vediamo abbastanza, fatto con un uomo che incontriamo solo a notte fonda, provando colpa perché non dedichiamo tempo sufficiente alla famiglia che abbiamo tanto desiderato.

Essere una madre a partita Iva vuol dire non avere diritto alla maternità per costruire un legame significativo col proprio bambino, vuoi farlo? Lo fai mettendo la tua carriera in stand-by.

Essere una madre a partita Iva vuol dire non avere permessi per allattare tuo figlio o per stargli vicino quando si ammala.

Vuole dire che le due persone dal cui amore è nata questa creatura, si troveranno a fare i genitori a turno per permettere all'altro di lavorare, non avendo più che pochi attimi per essere anche coppia.

Essere una madre a partita Iva vuol dire scegliere costantemente tra essere presente per la propria famiglia o andare a lavorare per contribuire al suo sostentamento, dimenticandosi di essere anche semplicemente un individuo, con i propri bisogni e desideri, per quello non c'è proprio tempo.

Significa essere costantemente in ansia se il lavoro un mese non va, e allo stesso tempo, sentirsi in colpa perché sei sfinita dal continuo dover essere *"sempre sul pezzo"* e vorresti solo chiuderti in bagno per avere mezz'ora di silenzio senza pensare a niente e invece tuo figlio reclama la tua presenza e il tuo amore.

Quando si parla della vita di una giovane donna a partita Iva non si può che parlare di Tempo, del tempo che c'hanno rubato e ci restituiscono a piccole dosi, al costo di sudore e sensi di colpa, di quel tempo che ogni giorno, con fatica, strappiamo per poter vivere, cercando di restare noi stesse, nonostante tutto.

Calcio femminile: una strada in salita

Scarsi riconoscimenti, tanta diffidenza e discriminazione

Marta MASTRINI

Capitana della squadra che milita in serie A2 del Perugia Futsal

Luisa VITALI

Allenatrice delle squadre di U15-U17 e giocatrice della squadra che milita in serie C del Perugia Futsal

■ Da circa vent'anni una fetta del mondo sportivo femminile si impegna quotidianamente nel calcio a 5 senza ricevere il giusto riconoscimento da parte della Federazione calcistica italiana. Dinanzi ad un termine come *Futsal*, il 98% delle persone non sa di cosa si stia parlando e addirittura stenta a ripetere questo termine nel modo corretto, tenta di sillabarlo, ma la fluidità espressiva si interrompe sulle due consonanti *t* ed *s* che vengono invertite e mal pronunciate. Quando si spiega, poi, che il termine semplicemente indica il calcio a 5, sminuiscono il tutto dicendo: "ah, il calcetto!".

In realtà definire così questo sport è errato e riduttivo, perché il calcetto si pratica ai tornei estivi all'aperto, senza troppe costrizioni, nella volontà di dilettarsi in un gioco che consente ad un gruppo di amici di vedersi e riunirsi occasionalmente per passare del buon tempo insieme. Il calcio a 5, al contrario, prevede un serio ed impegnativo allenamento, un campionato vero e ufficiale. Si gioca in una palestra, o meglio un palasport, con il pubblico pronto a sostenere e incitare la propria squadra; per noi sono previsti quattro impegni a settimana, tanta fatica, tanta testa e tanto cuore. A tutto ciò si affiancano una retribuzione praticamente nulla, nessun contratto professionistico ed una scarsissima visibilità e pochi sponsor.

La differenza sta nel fatto che quando si tratta di calcio femminile la maggior parte della gente non gli conferisce la stessa importanza che viene data a quello maschile. Per comprendere tutto ciò è sufficiente considerare il numero e la frequenza di articoli che vengono redatti durante i weekend, di gran lunga minori e meno volti alla valorizzazione di tale sport se si tratta di donne che scendono in campo.

Il calcio a 5 femminile e quello maschile dovrebbero essere posti, almeno nella teoria, sullo stesso piano, in quanto si tratta di uno sport paritario nel quale vigono le stesse regole, lo stesso

minutaggio, le stesse modalità di cambio e si utilizza la stessa palla, a prescindere se si tratti di uomini o donne che devono giocare.

La realtà che ci appare, invece, è completamente differente: non solo a livello di stipendio e di visibilità, che nel caso delle donne è certamente inferiore rispetto a quella di cui godono gli uomini, ma il fulcro della questione è incentrato sul merito e sul fatto che le società sportive continuano a porre le due realtà su piani differenti, dimostrandolo con i riconoscimenti che vengono attribuiti alle due categorie di giocatori. Per far meglio comprendere la questione, è sufficiente considerare che da tre anni è stato istituito un premio per il miglior allenatore di calcio a 5, maschile e femminile, chiamato "Panchina d'oro"; a partire dalla seconda edizione, questo riconoscimento ha assunto il nome di "Panchina d'argento" per il top mister del femminile, mentre per il maschile è rimasto invariato.

La nostra società, il Perugia Futsal, punta solo sul futsal femminile e, oltre alla squadra che milita nel campionato di Serie A2 nazionale, c'è un settore giovanile con una squadra U15, una U17 e una U19. Si tratta di oltre 60 donne, più o meno giovani, ma accomunate da forza, coraggio, talento e spirito di squadra, che ogni giorno si impegnano nella pratica di uno sport che amano e che affrontano con serietà e professionalità, che rispettano una serie di valori importanti nello sport e che vengono loro ricordati ogni giorno da chi cura il loro percorso di crescita, non solo sportivo, ma anche umano.

Il mondiale di calcio a 11 sicuramente ha acceso i riflettori sul calcio femminile e ha smosso tante ragazze desiderose di avvicinarsi ad un pallone da calciare.

Il futsal femminile ha poca rilevanza mediatica, perlopiù sono le varie società a trasmettere le partite in diretta streaming su Facebook, ogni domenica, per coloro che non possono seguire la propria squadra in trasferta o per chi non può personalmente godersi l'incontro al PalaPellini di Perugia.

Alla tv trasmettono al massimo qualche partita di Serie A femminile che, dopo il mondiale, è riuscita ad ottenere un po' di visibilità. Il restante mondo del calcio femminile gode di pochissima pubblicità. Le società maschili sono state obbligate ad avere una società femminile che, nella maggior parte dei casi, sta in piedi solo per fini burocratici e non ha quindi quasi nessuna importanza formale. Tutto ciò ci dimostra palesemente che viviamo in una società profondamente maschilista, che relega la donna a schemi e ruoli tradizionali, dai quali con grandissima difficoltà si tenta quotidianamente di liberarsi.

Per quanto riguarda il calcio, bisogna tener presente che i primi ad esaltare tali discriminazioni sono i piani alti della Federazione e proprio per questo vale la pena lottare, dimostrando il valore di tutte le ragazze che scendono in campo non solo per praticare uno sport, ma per dare maggior rilevanza ad una figura, quella femminile, che non si accontenta di secondi posti, ma che pretende di essere accolta e valorizzata per i risultati che quotidianamente riesce a riscuotere.



La testimonianza

Nel Cug per far crescere la cultura del rispetto contro ogni pregiudizio e discriminazione

**Anna Maria SILVESTRI***Componente CUG Provincia di Perugia*

■ Quando sul portale della Provincia di Perugia, uscì la possibilità di candidarsi per entrare a far parte del CUG, acronimo di Comitato Unico di Garanzia, la mia attenzione ne fu subito attirata. Quell'organismo mi piaceva, lo sentivo vicino alla mia sensibilità sull'argomento e alla mia esperienza e formazione professionale, quando sempre per la Provincia di Perugia, prestavo servizio presso i Centri per l'Impiego. Lì, con cadenza settimanale, mi scontravo con situazioni di discriminazione, di donne che, nonostante la loro professionalità facevano molta più fatica a inserirsi, nel mondo del lavoro a causa della loro "condizione di genere", ovvero del loro essere donne.

Mi raccontavano di fogli firmati in bianco che si sarebbero trasformati all'uopo in lettere di dimissioni in caso di gravidanza, di attenzioni sessuali non gradite, di battutacce su cui dovevano pure far finta di ridere per non passare per le solite rompiscatole, e di mille altre piccole e grandi difficoltà. Ovviamente, non solo le donne erano oggetto di atteggiamenti discriminatori, ma si spaziava da pregiudizi sui lavoratori stranieri fino ai casi di mancato rispetto delle persone con handicap o malattie gravi. Nel mio ambiente di lavoro, il pubblico impiego non si arrivava a tali eccessi ma la discriminazione non è di certo sconfitta neanche qui, anzi è presente e viva in forme che arrivavano a minare il benessere non solo lavorativo ma anche psicologico di colleghi e colleghe, sfociando persino in vere e proprie forme di mobbing. Il linguaggio sessista è troppo spesso presente, i falsi complimenti o comunque quelli di dubbio gusto, le battutine di corridoio riguardanti ad esempio, la crescita professionale di una collega a cui non si riconosce una capacità effettiva ma una sua, diciamo, presunta disponibilità in altri campi, le risatine di schermo su

colleghi orientati ad una diversa sessualità. Tante e tante situazioni spesso subite più o meno in silenzio. È nata in me la voglia di fare qualcosa, di agire, di far crescere la tutela del rispetto, anche di quello verbale e in quale organismo farlo meglio se non nel CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)?

Tra l'altro più mi addentravo nella conoscenza delle norme di tutela, più mi rendevo conto che non solo a livello nazionale ma anche a livello Europeo gli "strumenti" e gli Organismi di garanzia ci sono, ci sono eccome, ma che il problema è che risultano poco conosciuti. Con mio grande stupore, mi sono resa consapevole che nel mio stesso Ente quando manifestavo a qualche collega (in questo caso senza distinzione di genere) la mia appartenenza al CUG, le reazioni erano le più disparate, qualcuno risultava interessato e desideroso di approfondire tali tematiche, ma molti non ne conoscevano neppure l'esistenza e per qualcuno era

uno "spazio" dove si facevano solo chiacchiere vane, la cosa più grave è che spesso questi atteggiamenti erano tenuti da diretti superiori. Pertanto è importante che ci sia una maggiore conoscenza di questo Comitato anche alla luce del suo potenziamento in base a quanto previsto dalla Direttiva 2 del 2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Far crescere la cultura del rispetto, anche tramite la conoscenza delle norme e degli organismi di cui ci si può avvalere, far sì che la consapevolezza e la presa di coscienza disarmino i "prevaricatori". E che il rispetto inizi dal linguaggio, perché le parole che si usano non sono in fondo altro che una proiezione della nostra forma mentale. Avere riconosciuta la propria dignità professionale, in qualsiasi ambito lavorativo, sia pubblico che privato, può essere una via di accesso ad un rispetto globale della persona nella sua totalità, anche fuori del posto di lavoro.

La Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione recante "**Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche**" nasce dall'esigenza di dover dettare indicazioni operative per la promozione delle pari opportunità nelle P.A. a fronte della constatazione che, nonostante gli incisivi obblighi normativi, il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento dei CUG, organismo che con la Direttiva si vuole valorizzare e rafforzare.

Sono fondamentali, ai fini di una necessaria diffusione di un modello culturale improntato ai principi della parità, alcuni adempimenti in materia di formazione e sensibilizzazione:

"curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008)."

"Utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini)".

"Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza ..."

Provincial...mente



*La logica vi porterà da A a B.
L'immaginazione vi porterà dappertutto.*
(Albert Einstein)

Provincial...mente

Volevo fare l'Indiana

Primi anni Settanta, l'ondata di entusiasmo che fa seguito al sorgere della cosiddetta contestazione giovanile del decennio precedente. Sono gli anni della libertà: di vestire, di esprimere, di amare, di esprimere il proprio amare. Libertà e rabbia, sofferenza e ribellione, tutto quello in cui Anna si rispecchia, ma lei è soltanto una bambina, allora, vive questo incredibile periodo storico soltanto di riflesso, i servizi al telegiornale, i commenti negativi dei suoi genitori sui "capelloni", le pressioni di sua madre



perché suo fratello tagli i capelli, la notizia della fuga da casa di suo cugino, anch'esso adolescente, dopo l'ennesima lite con sua zia, avventura per lei da narrare con soddisfazione agli amichetti sentendosi importante. Sono gli anni anche dei bracciali e delle collane di perline, monili poveri, alla portata di tutti, densi di significato proprio per questo, gioielli che rimandano a quelli degli indiani d'America, sono gli anni in cui ci si identifica negli indiani d'America, parteggiando e soffrendo per essi nel

vedere un classico film dell'epoca, così è anche per Anna. Giochiamo a "Indiani e Cauboi?", la pronuncia è quella dei genitori, di chi di americano conosce la liberazione dalla guerra più che la lingua. All'aperto, di nuovo, la primavera irrompe possente, vento ancora freddo, nuvole meravigliose e velocissime, tratti di azzurro commovente, panni stesi di un profumo rassicurante e... verde ovunque, verde intenso, prepotente, brillante. I maschi vogliono tutti fare la parte dei cowboy, geneticamente predisposti al ruolo di guerrieri ma non abbastanza attenti da accorgersi che i guerrieri veri, in quella guerra impari che nulla aveva di epico, erano altri. Le femmine sono più avanti, vogliono tutte fare le indiane, hanno chiara l'immagine della bellezza e sensualità di queste ultime rispetto al pallore scialbo, non soltanto fisico, delle europee. La difficoltà maggiore, per loro, è riuscire a far tenere tra i capelli la penna di volatile raccolta per l'occorrenza, intrecci di chiome che dovrebbero costituire delle trecce, ma che riescono soltanto a dare loro ancora di più l'aspetto di piccole selvagge, in fondo l'aspetto che dovrebbe rappresentare lo spirito di quelle donne, la loro naturale e prepotente bellezza. I maschi, ancora alle prese con il desiderio di battaglia, hanno un problema, se tutti vogliono fare il "cauboi", quale sarà il nemico da battere? Come potranno far valere tutta la loro audacia ed il loro coraggio senza nessuno da poter annientare? E, come spesso accade, la soluzione sta nel sacrificio di alcuni. Il sorteggio decide chi interpreterà il ruolo dell'indiano, chi tenterà di sovvertire una storia già scritta, onore al coraggio. Ma in fondo, anche nel gioco, l'inutilità della battaglia è presto evidente, la simulazione di spari e il lancio mimato delle frecce non danno il risultato sperato, anche i maschi devono arrendersi al fatto che non è poi così divertente ammazzarsi, neppure per finta, le femmine lo sanno da sempre, la sacralità della vita è nella loro struttura fisica, nel loro istinto primordiale.



Puntini puntini

*Puntini puntini,
come quelli che si mettono
per coprire le parolacce.*

*Come quelli che credono
non meriti neppure una parola,
figuriamoci un grazie.*

*Puntini puntini,
per chi si sente responsabile
di quello che subisce,
e preferisce non parlare
sperando che prima o poi cambierà
o per paura.*

*Puntini puntini, per te,
perché ogni punto da solo
ha un suo valore,
è un lato del tuo carattere
e della tua complessità*

*Perché in fondo
è solo unendo i puntini
che si può distinguere la tua
immagine,
in tutta la tua complessità
in tutta la tua diversità.*

Anna SANTOCCHIA

Simone MAZZI

Provincial...mente

Mettiti le mie scarpe

Quando arrivò in corsia la evitavano perché sapevano che avrebbe abbandonato il bimbo che di lì a poco sarebbe venuto al mondo. C'erano occhi pieni di rimprovero e freddezza intorno a lei. Anche io ammetto di aver provato, in un primo momento, un forte sentimento di disapprovazione nei suoi confronti. Irina veniva da molto lontano. Nessuno sapeva chi fosse il padre del nascituro. Poco importava che avesse scelto comunque di portare avanti la gravidanza pur nelle difficoltà, né che stava dando a suo figlio la possibilità di nascere in totale sicurezza. Irina non lo avrebbe abbandonato in un cassonetto, ma in quel momento neanche io ne ero consapevole. Invece quando mi avvicinai a lei, l'originaria diffidenza, si trasformò in immensa tenerezza. Era giovanissima, straniera, sola in quella stanzetta d'ospedale intrisa di ostilità, aveva occhi colmi di dolore e di paura. La abbracciai, si sciolse in lacrime. "Non posso tenerlo - sussurrava - spero così di dargli un futuro migliore". Fu un parto difficilissimo. Irina invece di spingere tratteneva, come non volesse separare da lei quella creatura. Erano, in fondo, gli ultimi istanti di amore che solo una donna può provare verso suo figlio. Uniti per nove mesi come una cosa sola. Sentivo la testolina del bambino calda nella mia mano, sarebbe bastata una spinta e lo avrei afferrato, ma Irina tratteneva. "Ti prego - supplicava - non farmelo vedere, copri-

appena esce. Non voglio vederlo". La rassicurai, "Stai tranquilla farò quello che desideri, fidati di me" e lei spinse e io feci ciò che mi aveva chiesto: il bimbo non lo vide mai. Per vestirlo detti fondo alla scorta di abitini che tengo in un armadietto del reparto. Mi vengono donati dalle mamme che ho assistito appena i loro piccoli sono cresciuti. Sono destinati alle famiglie bisognose o, come in questo caso, ai bambini abbandonati. Rimase con noi un mese. Non mi stancavo mai di andarlo a trovare nella stanza dedicata ai neonati. Lo prendevo in braccio, lo accarezzavo e coccolavo. "No Carla, basta! Tu lo vizi!" mi rimproveravano le infermiere della pediatria cercando di allontanarmi. Io mi ribellavo e facevo a modo mio: "Anche lui ha bisogno di sentire il calore di un abbraccio. I primi giorni di vita sono fondamentali!". Come spesso succede, in questi casi chiedono all'ostetrica di dare un nome al neonato senza nome, perché, va registrato all'anagrafe in quanto esiste, c'è, con tutta la forza vitale di un essere appena nato, con tutte le promesse che la vita in quel momento gli sta riservando. Non dirò come lo chiamai, dico soltanto che quando comparve una carrozzina seppi che qualcuno si sarebbe preso cura di lui. La copertina e i lenzuolini mi indicarono anche che la famiglia era benestante. Ripensai a Irina e alla sua rinuncia. Mi venne in mente una frase di Pirandello che avevo letto da qualche parte. "Prima

di giudicare la mia vita o il mio carattere mettiti le mie scarpe, percorri il cammino che ho percorso io. Vivi il mio dolore, i miei dubbi, le mie risate. Vivi gli anni che ho vissuto io e cadi là dove sono caduto io e rialzati come ho fatto io".

Rosanna MAZZONI



Tratto dal romanzo
di Rosanna Mazzoni

"Dove vanno i miei bambini?"

Liberamente tratto dalla storia di
Carla Erbaioli ostetrica non per caso



Gustav Klimt, *Le tre età della donna*, 1905 (particolare)

Provincial...mente

Risveglio

*La serranda del vicino che sferraglia
l'acqua nel tubo di scarico che
gorgoglia
un pianto di bambino in lontananza.
Nostalgia di un sogno.*

*Odore di caffè dalla cucina
il telefono che vibra
la musica annuncia le previsioni del
tempo.
Risveglio lento.*

*Doccia veloce
specchio opaco riflette
ombra sconosciuta.
Risveglio totale.*

*Blue jeans, stivaletti e giacca di lana
prendono forma
cappotto e sciarpa ai blocchi di
partenza
borsa e chiavi in mano.
Porta blindata bloccata si sblocca.*

*Sole perplesso tra nuvole che corrono
azzurro intenso del cielo
dépliant portati dal vento.*

*Oggi la carne è in offerta speciale.
Sguardo incerto
saluto frettoloso
sottile disagio, giù, in fondo al cuore.*

La commedia umana ha inizio.



D. R.

Edward Hopper, Morning Sun, 1952 (artribune.com)



Duy Huynh, Freeform