

PARIT-AOSTA

NEWSLETTER DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Ufficio della Consigliera di
Parità - Regione Autonoma
Valle d'Aosta
Piazza della Repubblica, 15 -
11100 AOSTA



**Katya Foletto, Consigliera di
Parità della Regione Autonoma
Valle d'Aosta**

La pari opportunità costituiscono oggi un fattore strategico e richiedono un impegno quotidiano da parte di tutti gli attori, per trarre risorse e concretizzarsi in azioni concrete.

L'Ufficio della Consigliera intende favorire la comunicazione tra i soggetti che sul territorio regionale, a vario titolo, collaborano per la promozione e la tutela dei diritti e mantenerla attiva nel rispetto dei singoli ruoli attraverso azioni di confronto mirate. Svolge attività di informazione, formazione, sensibilizzazione, finalizzate alla rimozione delle cause e degli ostacoli alla piena esplicazione della parità valorizzando la diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi. L'Ufficio promuove opportunità di riflessione guidata attraverso stimoli concernenti i comportamenti nel gruppo e nella comunità, e propone la conoscenza del territorio e delle sue dinamiche, sociali e culturali, al fine di facilitare la comprensione su come poter divenire reali agenti di cambiamento.

QUALI SONO I COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?



I compiti della Consigliera di Parità sono definiti dalla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 e dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che è la normativa che disciplina istituzioni ed azioni a favore della parità di opportunità tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità intraprende ogni utile iniziativa ai fini del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3:

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni
- **diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni
- **collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

DONNE E MERCATO DEL LAVORO

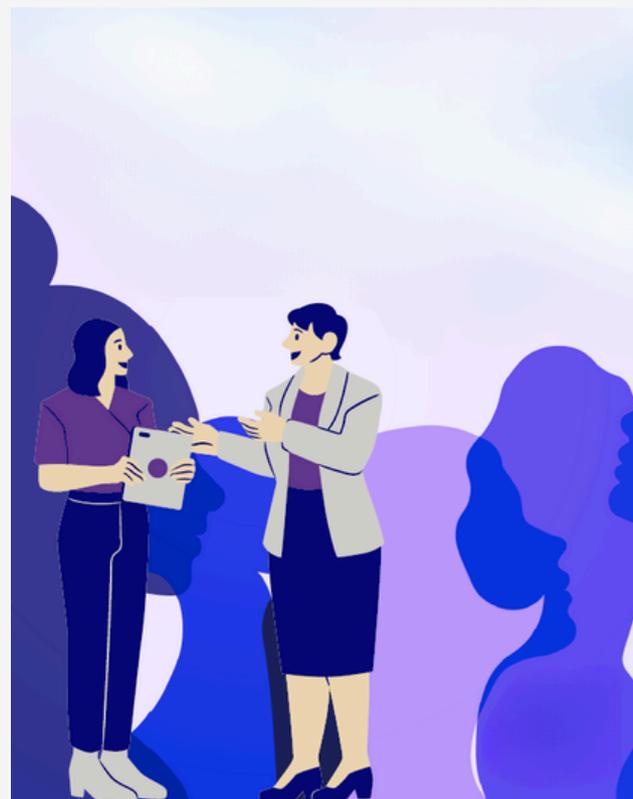
L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi all'interno della comunità, al fine di poter condurre efficacemente azioni che rendano complementari fra di loro le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

PERCHÉ CONTATTARE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:

- ✔ lavoratrici e lavoratori che ritengono di aver subito:
 - discriminazione nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo della carriera
 - discriminazione nell'accedere a corsi di formazione
 - difficoltà a vivere serenamente la maternità e il lavoro
 - difficoltà a conciliare il lavoro con la paternità/maternità o con la cura dei familiari
 - discriminazione nel livello di retribuzione
 - il licenziamento per motivi discriminatori
 - mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- ✔ imprenditrici e imprenditori che vogliono:
 - promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda, anche attraverso progetti e finanziamenti
 - promuovere nella propria azienda azioni e comportamenti antidiscriminatori
 - dare visibilità al loro operato attraverso l'adesione alla carta per le pari opportunità.
- ✔ amministrazioni pubbliche che intendano promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici e momenti di formazione e di scambio di esperienze e buone prassi.
- ✔ tutti i soggetti compresi gli Enti del terzo settore che vogliono promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



PER RICEVERE INFORMAZIONE O FISSARE UN APPUNTAMENTO

[Katya Foletto](#)

tel: +39 0165 274 941

cell: +39 338 496 046 4

email: consiglieradiparita@regione.vda.it
k.foletto@regione.vda.it

SPORTELLO IN PRESENZA SU APPUNTAMENTO

Martedì: 9.30 - 11.30

Giovedì: 14.15 - 16.30

Sede: Piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta



8 marzo: la vera origine della Giornata internazionale della donna



L'8 marzo è universalmente riconosciuto come la **Giornata internazionale della donna**, un'occasione per riflettere sui traguardi raggiunti e sulle sfide ancora aperte in tema di diritti, parità di genere e inclusione sociale.

Spesso si associa questa data a un tragico incendio avvenuto nel 1908 in una fabbrica tessile di New York, dove avrebbero perso la vita molte operaie. Tuttavia, questa ricostruzione si basa su un falso storico. L'incendio più noto, quello della **Triangle Shirtwaist Company**, si verificò nel 1911, causando la morte di 146 persone, ma non fu l'evento che portò all'istituzione dell'8 marzo.

L'origine della **Giornata internazionale della donna** è invece legata alle lotte del movimento femminile per il riconoscimento dei diritti sociali, politici ed economici. Nel 1909, negli Stati Uniti, il Partito Socialista Americano promosse una giornata dedicata alle lavoratrici. Nel 1910, *Clara Zetkin* propose durante la **Conferenza internazionale delle donne socialiste** a Copenaghen l'idea di una giornata dedicata alla parità di genere.

La data dell'8 marzo si affermò ufficialmente nel 1921, quando la Seconda Conferenza delle donne comuniste a Mosca la scelse per commemorare la grande manifestazione delle operaie di San Pietroburgo del 1917, che contribuì alla Rivoluzione Russa.

In Italia, la ricorrenza divenne significativa nel dopoguerra grazie all'**Unione Donne Italiane (UDI)**, che nel 1946 scelse la mimosa come simbolo della giornata per il suo valore di semplicità e solidarietà.

Oggi, la *Giornata internazionale della donna* non è solo un momento di celebrazione, ma un'opportunità per rinnovare l'impegno verso la parità di genere nel mondo del lavoro.

Il divario salariale, le difficoltà di accesso a posizioni di leadership e la minore partecipazione femminile al mercato del lavoro restano sfide concrete, come evidenziato anche dall'ultima relazione dell'INPS. Garantire pari opportunità non è solo una questione di giustizia sociale, ma un fattore chiave per la **crescita economica e il progresso collettivo**.

Solo investendo nel talento femminile e rimuovendo gli ostacoli che ancora oggi limitano la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro, potremo costruire una società davvero equa e inclusiva.



GENDER PAY GAP

Regole europee per la trasparenza e la parità retributiva

Nonostante l'esistenza di disposizioni come l'articolo 37 della Costituzione, che già oltre 70 anni fa stabilisce gli stessi diritti per lavoratori e lavoratrici, la disparità redistributiva è un fenomeno persistente nelle nostre società.

In questo contesto, si approva la **Direttiva UE 2023/970**, da recepire entro il 7 giugno, presentando importanti elementi di novità che hanno l'obiettivo di dare un'accelerazione alla riduzione del divario retributivo di genere, e alla promozione della parità di trattamento sul luogo di lavoro. Questi consistono in:

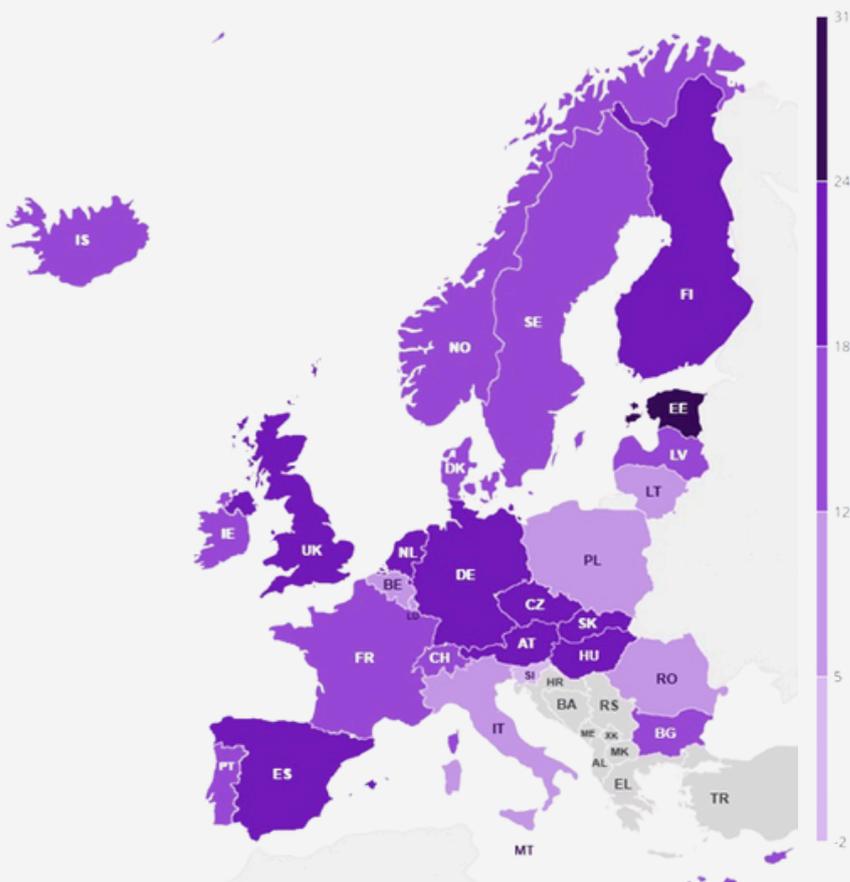
- **Sistemi di classificazione, determinazione ed incremento della retribuzione basati su criteri oggettivi** quali competenza, impegno o responsabilità. I principi stabiliti nella direttiva non dovranno impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, o un lavoro di pari valore, ma le eventuali diversità di trattamento dovranno basarsi su criteri oggettivi, accessibili e neutri sotto il profilo del genere.
- Importanza della **trasparenza nella fase di selezione**. Nell'annuncio del processo dovranno essere inseriti il profilo professionale richiesto, le caratteristiche necessarie e il pacchetto retributivo proposto. Anzi, durante i collochi i datori non potranno richiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati.
- I **dipendenti avranno il diritto di richiedere e ricevere** i dati retributivi disaggregati per genere, nonché di essere messi a conoscenza dei criteri utilizzati per la determinazione delle retribuzioni.
- In caso di violazione dell'obbligo di parità di retribuzione, i dipendenti avranno diritto al **risarcimento** del danno integrale.
- Il mancato adeguamento potrà comportare **sanzioni pecuniarie** che dovranno essere efficaci, proporzionate e dissuasive.

La legislazione su questo tema è urgente, poiché, sebbene il divario salariale si stia riducendo con gli anni, siamo ancora lontani dal raggiungere l'uguaglianza retributiva. Questo è mostrato dai dati di EUROSTAT presentati nella pagina seguente, che ci servono per confrontare la situazione tra il 2012 e il 2022.

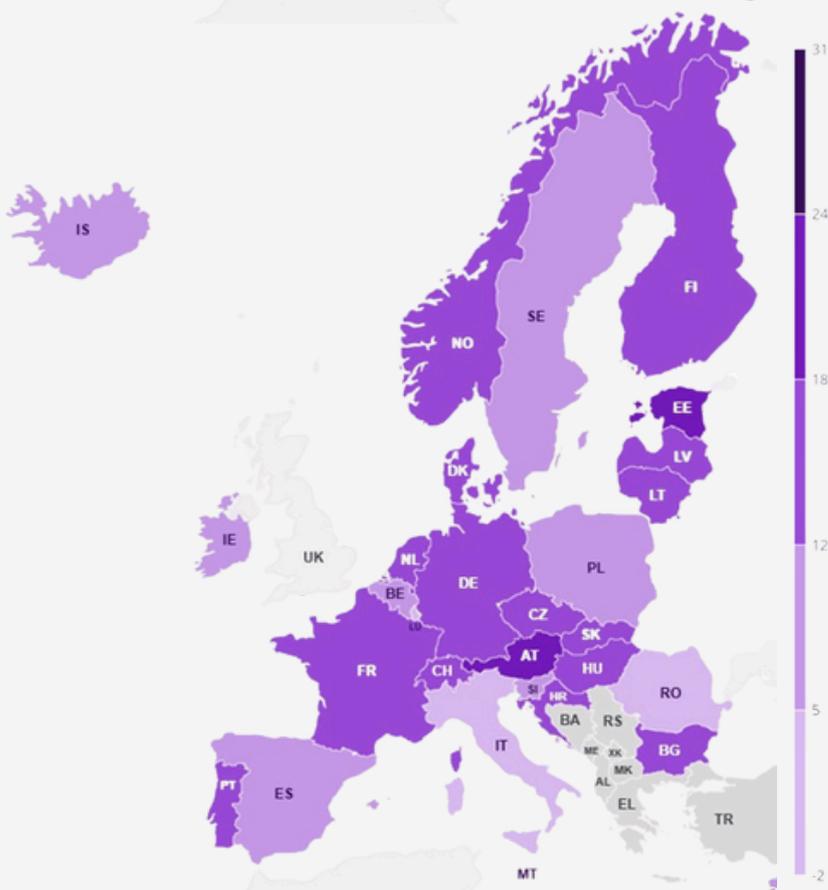
GENDER PAY GAP, EUROSTAT

Differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e quella delle donne come percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini.

GENDER PAY GAP 2012	
Estonia	29.9%
Austria	22.9%
Svizzera	17.4%
Germania	22.7%
Finlandia	19.2%
Danimarca	16.8%
Francia	16.6
Bulgaria	15.1%
Paesi Bassi	18%
Portogallo	15%
Svezia	15.5%
Grecia	-
Spagna	18.7%
Belgio	8.3%
Italia	6.5%
Lussemburgo	7%
UE	16.4%



GENDER PAY GAP 2022	
Estonia	21,3%
Austria	18,4%
Svizzera	17,9%
Germania	17,7%
Finlandia	15,5%
Danimarca	13,9%
Francia	13,9%
Bulgaria	13,0%
Paesi Bassi	13,0%
Portogallo	12,5%
Svezia	11,1%
Grecia	10,4%
Spagna	8,7%
Belgio	5,0%
Italia	4,3%
Lussemburgo	+0,7%
UE	12,7%





RENDICONTO DI GENERE dell' INPS, 2024

L'**Istituto Nazionale della Previdenza Sociale** (INPS) ha presentato il passato 24 febbraio il **Rendiconto di Genere**, il quale riporta quanto siano ancora rilevanti le condizioni di svantaggio delle donne nel nostro Paese nell'attualità.

Le donne rappresentano la maggioranza dei **laureati** in tutte le tipologie di corsi di laurea, con una percentuale del **68%** nelle lauree magistrali a ciclo unico. Tuttavia, questo non si traduce in una maggiore presenza delle donne nel mondo del lavoro:

- Il **tasso di occupazione femminile** si è attestato al **52,2%**, rispetto al **70,4%** degli uomini, evidenziando un divario di genere significativo pari al 17,9 punti percentuali.
- Le **assunzioni femminili** hanno rappresentato solo il **42,3%** del totale. Anche l'instabilità occupazionale coinvolge soprattutto il genere femminile in quanto solo il **18%** delle assunzioni di donne sono a **tempo indeterminato** (a fronte del 22,6% degli uomini).
- Appena il **21,1%** dei **dirigenti** è donna

Dove invece rimane importante la presenza delle donne è nel **lavoro di cura**. Esiste una enorme disparità in termini di giornate autorizzate per **congedi parentali**. Le donne della Valle d'Aosta hanno usufruito di **30.307** giornate di congedo parentale, rispetto alle **3.484** degli uomini. In tutta l'Italia, solo un **13%** delle giornate autorizzate di congedo corrispondono ai padri. Questo ha ripercussioni sul percorso lavorativo delle donne e perpetua le disuguaglianze di genere nel mercato di lavoro.

Per quanto riguarda la **violenza di genere**, l'analisi mette in evidenza alcuni trend significativi. Si osserva, che l'incidenza delle vittime di sesso femminile rimane particolarmente elevata per tutte le tipologie di reati, con percentuali che raggiungono anche il **91%** per le violenze sessuali. Questi dati confermano la persistenza di una situazione di grande vulnerabilità per le donne.

Secondo Roberto Ghiselli, Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS, "affrontare il problema delle discriminazioni di genere significa agire su tutte le dimensioni del problema, che riguardano il mercato del lavoro e i modelli organizzativi nel lavoro, la rete dei servizi, la dimensione familiare e quella culturale. Viene pertanto chiamata in causa la responsabilità e l'impegno di tutti gli attori istituzionali, politici e associativi."

Stereotipi di genere, ruolo sociale e scelte professionali.

Gli stereotipi legati al sesso condizionano i bambini fin dalle prime fasi della loro vita e continuano ad agire, in maniera inconsapevole, dirigendo le volizioni relative ad un probabile futuro lavorativo.

Fin dalle prime fasi della sua vita, il bambino è esposto alle influenze sociali di genere, che danno un taglio differente al proprio modo di essere. A cementare la sintonia fra il proprio modo di condurre la vita e il genere di appartenenza interviene anche il condizionamento mass – mediatico precoce.

La teoria del ruolo sociale, afferma che i differenti ruoli sociali, svolti da uomini e donne, si strutturano in base alle differenti credenze che le persone hanno relativamente alle caratteristiche maschili e femminili di personalità.

Il ruolo che ciascun individuo svolge nei contesti che caratterizzano la sua vita è influenzato dall'appartenenza al genere maschile o femminile. In pratica, questo ruolo può essere sintonico o distonico rispetto alle aspettative sociali differenti che si hanno in base al sesso dell'individuo

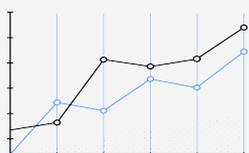
Chiaramente l'interiorizzazione degli stereotipi di genere dirige, anzitempo, il modo di pensare, le credenze, gli interessi e le scelte dei giochi e dei giocattoli dei bambini e delle bambine. A tal proposito, gli stereotipi di genere intervengono sulla percezione di sé in funzione dei processi apprenditivi scolastici. Infatti, nel periodo della scuola primaria i bambini pensano di essere meno portati per la lettura, mentre le bambine credono di avere una minore propensione per l'informatica e per le scienze.

Gli stereotipi legati al sesso condizionano, quindi, i bambini fin dalle prime fasi della loro vita e continuano ad agire, in maniera inconsapevole, dirigendo le volizioni relative ad un probabile futuro lavorativo. In tal senso, le bambine, con più frequenza, pensano di poter svolgere, una volta divenute adulte, delle professioni legate alla cura della salute oppure di dedicarsi all'insegnamento o di accudire esclusivamente la propria futura famiglia, mentre i bambini hanno aspirazioni che spaziano dall'ambito scientifico a quello tecnologico, dall'ambito ingegneristico a quello matematico.

Attraverso l'osservazione il bambino apprende le conoscenze che si traducono in schemi cognitivi, che ipotizzano i comportamenti. Per esempio, una bambina che sceglie una bambola per giocare lo fa in seguito ad un ragionamento. In pratica, ella ha osservato nei differenti contesti empirici che la bambola è un giocattolo per bambine. Da questa datità osservativa discende uno schema cognitivo, ovvero la bambina pensa che, appartenendo al sesso femminile, deve anche lei giocare con le bambole, perché questo è un giocattolo femminile. Questi schemi cognitivi di genere influenzeranno tutte le scelte che verranno fatte anche successivamente, ossia si effettuerà una cernita di esse in base alla congruenza con il genere di appartenenza.

La teoria del ruolo sociale, afferma che i differenti ruoli sociali, svolti da uomini e donne, si strutturano in base alle differenti credenze che le persone hanno relativamente alle caratteristiche maschili e femminili di personalità. Da queste credenze discendono i preconcetti di genere, ovvero che le donne sono più portate verso ruoli di accudimento sociale, che hanno come paradigma di fondo la protezione e la cura; invece, gli uomini sono più predisposti verso ruoli sociali che permettono l'affermazione di sé e il dominio sugli altri.

In conclusione, i ruoli sociali e le scelte lavorative maschili e femminili sono ipotecati dagli stereotipi di genere.



Qui di seguito i link ai dati relativi agli stereotipi di genere, al ruolo sociale e alle scelte professionali:

https://docs.google.com/document/d/1CH0zLXMe5NEYqZSxcWZmYK__h6cVcphTbTOA_5rxlbs/edit?usp=sharing



Dimissioni delle madri: lavoro e maternità, *un equilibrio ancora lontano*

Nel 2024, secondo l'Ispettorato l'area metropolitana Torino-Aosta ci sono state **187 dimissioni di lavoratori genitori** nel primo anno di vita del bambino, di cui **131 madri** e **56 padri**. Le dimissioni femminili sono spesso legate alla difficoltà di **conciliare lavoro e cura dei figli (61,8%)**, mentre solo lo **0,7%** degli uomini si dimette per questo motivo. La mancanza di supporto familiare e l'accesso ai servizi di assistenza sono fattori significativi.

Nonostante le lotte per la parità di genere, molte donne lasciano il lavoro dopo la nascita di un figlio, evidenziando disuguaglianze di genere persistenti. La fascia di età più colpita è quella tra **25 e 34 anni**, con il **70%** delle dimissioni in Valle d'Aosta attribuite a madri. Anche con il congedo di paternità, il coinvolgimento dei padri rimane marginale, sottolineando che la cura dei figli è vista come una responsabilità femminile.

Valle d'Aosta: una piccola regione, ma con grandi sfide

In Valle d'Aosta, la situazione risulta ancora più critica rispetto alla media nazionale. Nel 2024, il **70%** delle **dimissioni volontarie** proviene da **lavoratrici madri**, un dato che mette in luce una difficoltà sistemica che rende quasi impossibile per molte donne continuare a lavorare dopo la nascita di un figlio.

Uno dei fattori principali è la mancanza di servizi per l'infanzia. I posti disponibili negli asili nido pubblici sono inferiori alla domanda: nella nostra regione solo il **18,5%** dei **bambini sotto i tre anni** riesce a trovare posto in un **asilo pubblico**, rispetto al **25%** della media nazionale. Questo costringe molte famiglie a rivolgersi a strutture private, con costi che variano tra i **400 e i 700 euro** al mese, una spesa insostenibile per molti genitori.

Un altro problema è la **natura del mercato del lavoro valdostano**, che presenta una forte dipendenza dal turismo e da lavori stagionali. Il **52%** delle lavoratrici è impiegata in settori come **commercio, ristorazione e accoglienza**, ambiti che spesso offrono **orari poco compatibili** con le esigenze familiari. Inoltre, la percentuale di contratti a tempo determinato è superiore alla media nazionale, con il **39%** delle donne che lavora con contratti precari.

Soluzioni? Tante parole, pochi fatti

Di fronte a queste statistiche, si parla frequentemente di incentivi e misure per promuovere la parità. Tuttavia, la realtà è che le politiche di welfare italiane rimangono deboli e poco incisive. Sarebbero necessari :

- Più **asili nido pubblici** a costi accessibili
- **Smart working** e **orari flessibili**, non lasciati alla discrezione del datore di lavoro
- Un **congedo di paternità** più lungo e obbligatorio, per equilibrare il carico familiare
- **Incentivi per le aziende** che supportano il rientro al lavoro delle madri

Tuttavia, finché la maternità sarà percepita come un problema anziché come una risorsa, il fenomeno delle dimissioni volontarie continuerà a essere la conseguenza di un sistema che svantaggia le donne, con ripercussioni su tutta la società.



BIOGRAFIE DI DONNE

LINA MERLIN



Nata il 15 ottobre 1887 a Pozzonovo, in provincia di Padova, **Angelina Merlin** si laurea in Lettere e intraprende la carriera di insegnante. Durante il regime fascista, si oppone alla dittatura e decide di aderire al movimento **antifascista** Giustizia e Libertà, partecipando attivamente alla Resistenza. Per questo motivo viene arrestata cinque volte in meno di due anni. Inoltre viene licenziata dal suo impiego d'insegnante perché si rifiuta di prestare il giuramento di fedeltà al regime, obbligatorio per gli impiegati pubblici. Nel 1944 è incarcerata a Milano fino alla caduta del fascismo.

Dopo la Seconda guerra mondiale, entra a far parte dell'Assemblea Costituente, diventando la **prima donna a essere stata eletta al Senato della Repubblica**. Contribuisce alla stesura della Costituzione italiana; a lei si devono infatti le parole dell'articolo 3: "**Tutti i cittadini...sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso**", con le quali veniva posta la base giuridica per il raggiungimento della piena parità di diritti tra uomo e donna, che fu sempre l'obiettivo principale della sua attività politica.

In questo modo inizia il percorso che porterà alla **legge 20 febbraio 1958, n. 75, nota come Legge Merlin**. Questa sancisce l'abolizione delle case di tolleranza in Italia e **dichiara illegale lo sfruttamento della prostituzione**. Prima della sua entrata in vigore, infatti, la prostituzione era regolamentata dallo Stato attraverso le cosiddette "case chiuse", ovvero bordelli legalizzati e controllati dalle autorità.

A lei si devono anche l'**abolizione dell'infamante dicitura "Figlio di N.N."** che veniva apposta sugli atti anagrafici dei trovatelli (**Legge n. 1064 del 31 ottobre 1955**), l'equiparazione dei figli naturali ai figli legittimi in materia fiscale e la **soppressione definitiva della cosiddetta "clausola di nubilato"** nei contratti di lavoro, che imponeva il licenziamento alle lavoratrici che si sposavano (**Legge n. 7 del 9 gennaio 1963**).

Consigli di lettura

L'impresa è donna.

La storia di 5 imprenditrici, della loro vita tra famiglia e lavoro e del loro coraggio di non arrendersi mai

Autrici: Anna Aulico, Deborah Dirani, Michaela Gariboldi

Casa editrice : Engage, 2022

“Le donne danneggiate sono felici perché hanno scoperto di essere vive. Eccoci qui: siamo cinque donne, cinque amiche, cinque imprenditrici e professioniste. Ci conosciamo da così tanti anni che abbiamo perso il conto e dobbiamo andare così indietro con la memoria, per ricordare il nostro primo incontro, che finiremmo col non riconoscerci. Perché in tanti anni ognuna di noi ha cambiato pelle, trasformando sé stessa attraverso un percorso che, non diversamente dal percorso che compie ogni essere umano, è stato punteggiato di inciampi, di sofferenze, di ostacoli grandi come il Monte Ararat, e di precipizi che ci si aprivano sotto i piedi mentre ci sentivamo paralizzate, impotenti e disarmate. Eppure, ognuna di noi, attraversando la sua sofferenza, ha scoperto una persona felice, così felice da voler condividere con il mondo la sua felicità. Perché la felicità procede per somma e non per sottrazione: più se ne distribuisce e più cresce. Ed ecco dunque spiegata la ragione di questo libro, che è il dono di felicità che ognuna di noi vuole fare alle donne, soprattutto a quelle danneggiate come noi.”

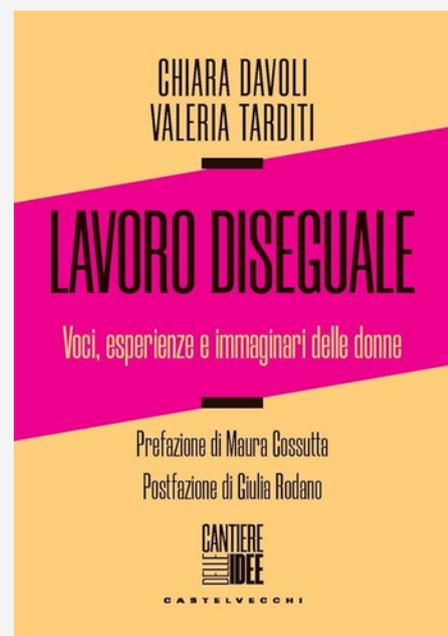


Lavoro diseguale. Voci, esperienze e immaginari delle donne

Autrici: Chiara Davoli e Valeria Tarditi

Casa editrice: Castelvecchi 2023

Il libro riflette sulle disuguaglianze di genere in ambito lavorativo a partire dalle voci delle donne intervistate: andando oltre gli indicatori e le statistiche esplora le condizioni lavorative e i divari che caratterizzano il mondo del lavoro nella società contemporanea. Si raccontano le esperienze, le discriminazioni subite, lo smart-working, ma non dimeno si esaminano le idee e le concezioni che le intervistate stesse esprimono riguardo all'attività retribuita, la quotidianità e gli impegni relativi al lavoro non retribuito così come le attività partecipative in ambito sociale e politico.



IL DIRITTO DI CONTARE



Nella Virginia segregazionista degli anni Sessanta, la legge non permette ai neri di vivere insieme ai bianchi. Uffici, toilette, mense, sale d'attesa, bus sono rigorosamente separati. Da una parte ci sono i bianchi, dall'altra ci sono i neri. La NASA, a Langley, non fa eccezione. I neri hanno i loro bagni, relegati in un'area dell'edificio lontano da tutto, bevono il loro caffè, sono considerati una forza lavoro flessibile di cui disporre a piacimento e sono disprezzati più o meno sottilmente. Reclutate dalla prestigiosa istituzione, Katherine Johnson, Dorothy Vaughan e Mary Jackson sono la brillante variabile che permette alla NASA di inviare un uomo in orbita e poi sulla Luna. Matematica, supervisore (senza esserlo ufficialmente) di un team di 'calcolatrici' afroamericane e aspirante ingegnere, si battono contro le discriminazioni, imponendosi poco a poco sull'arroganza di colleghi e superiori. Confinata nell'ala ovest dell'edificio, finiscono per abbattere le barriere razziali con grazia e competenza.

Il diritto di contare mette in scena efficacemente il razzismo e il sessismo ordinario dei bianchi, concentrandosi sui drammi silenziosi che muovono la Storia in avanti.

PROSSIMI APPUNTAMENTI



26
MARZO 2025

mercoledì **18:00**

presentazione libro “ **In Messico con Frida Kahlo**”
di Paola Zoppi
Biblioteca Regionale - 11100 Aosta

SEI VITTIMA DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO?

Scrivi a **stopmolestie@regione.vda.it**
anche anonimamente

Oppure contatta la Consigliera
Regionale di Parità ai seguenti numeri:

Tel:+39 0165 274 941

Cell: +39 338 496 0464

Ascolteremo la tua
storia e ti aiuteremo!

**Servizio di consulenza e
supporto legale gratuiti**



CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



ISCRIVITI!

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe7kQwHp_KUG3UUSJKNsriXEKfOLM_LPQdQyqw5ifEolgy4oQ/viewform?usp=sf_link

Se sei interessato/a a ricevere la newsletter della Consigliera di Parità, iscriviti al link sopra indicato.



entra a far parte nella nostra community!

una pagina che ha come obiettivo quello di parlare e dibattere su temi riguardanti la parità di genere.

Ti aspettiamo!



@equit.ability



@equitability

cercaci anche sui social



@consigliera_parita_valledaosta



Katya Foletto - Consigliera Regionale di Parità



[pagina Consigliera di Parità](#)

