

PARIT-AOSTA

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

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



**Katya Foletto, Consiglieria 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 Consiglieria 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 ritengano 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 vogliano 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



IL LAVORO DELLE DONNE VALE

verso un'economia che includa davvero

Nel 2023 l'Unione Europea ha raggiunto un traguardo storico: il **tasso di occupazione femminile** ha superato per la prima volta il **70%**, riducendo il divario di genere nel lavoro al minimo del decennio (10,2 punti percentuali). Questo segna una svolta positiva nel cammino verso un'economia più equa e inclusiva.

La crescita dell'occupazione femminile è stata trainata da **politiche mirate** come **congedi parentali, incentivi all'infanzia e modalità lavorative più flessibili**.

Tuttavia, rimane una significativa **disuguaglianza** legata alle **responsabilità di cura**: le donne continuano a sostenere il peso maggiore del lavoro non retribuito, come l'assistenza ai figli o agli anziani, con impatti diretti sul loro reddito, carriera e pensione.

La **manca** di **accesso** a **servizi di assistenza pubblici** e il permanere di **stereotipi culturali** consolidano la disparità: il **27,9%** delle **donne** lavora **part-time** contro il **7,7%** degli **uomini**. Per le **madri**, la percentuale sale al **31,8%**, un chiaro segno delle **difficoltà nel conciliare** vita privata e professionale.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro stima che, **colmando i divari di genere**, il **tasso di occupazione** nell'**UE** potrebbe salire fino all'**80%** entro il **2050**.

Questo incremento porterebbe benefici economici enormi, liberando il potenziale di milioni di donne e stimolando la crescita complessiva

📌 Il divario di genere in Valle d'Aosta

La Valle d'Aosta, nonostante la sua dimensione ridotta e la retorica da “regione modello”, presenta ancora un **preoccupante divario lavorativo** tra uomini e donne.

Le **donne valdostane** lavorano meno, spesso con **contratti precari o part-time, non per scelta**, ma per necessità. Il problema? **Servizi per l'infanzia insufficienti, orari scolastici poco compatibili col lavoro, trasporti discontinui nei comuni montani** e, soprattutto, una **visione** ancora profondamente **tradizionalista** del ruolo femminile.

In un territorio dove il benessere economico si fonda sul lavoro stagionale, spesso maschile, le **donne** si ritrovano confinate in ruoli **secondari** o invisibili. A farne le spese sono non solo le lavoratrici, ma l'intera economia regionale, che continua a sprecare metà del suo potenziale produttivo.

La parità, qui, è ancora tutta da costruire.

DONNE E POLITICA IN ITALIA E VDA :

dalla sottorappresentanza alla leadership condivisa

In **Italia**, la partecipazione **politica femminile** resta ancora **limitata**, nonostante le **donne** rappresentino oltre il **51% della popolazione**. Attualmente, solo il **31%** dei **parlamentari** è **donna**, mentre tra i **sindaci** la quota femminile è ferma al **15%**. Questo divario è sintomo di **ostacoli strutturali e culturali** ancora profondamente radicati.

Un nodo centrale è la difficoltà di **conciliare carriera politica, lavoro e responsabilità familiari**. Con un tasso di **occupazione femminile** al **56,5%**, **l'Italia** si colloca tra i Paesi con il **divario occupazionale di genere più elevato** dell'UE, quasi 20 punti percentuali rispetto agli uomini (76%). Inoltre, oltre il **50%** delle **donne** con figli piccoli dedica **almeno 5 ore al giorno** alla cura dei bambini, **contro** appena il **26%** degli **uomini**, riducendo drasticamente il tempo e le energie a disposizione per l'impegno pubblico.

Tuttavia, alcune buone pratiche italiane mostrano segnali di cambiamento. L'introduzione della **doppia preferenza di genere** in alcune regioni ha portato risultati concreti. In **Campania**, la percentuale di **donne elette** nei consigli comunali è salita dal **20% al 37%**, mentre in **Puglia** è passata dal **13% al 34%**. Questa misura obbliga, in caso di due preferenze, a scegliere candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda. Un *incentivo che ha spinto partiti e cittadini a valorizzare la presenza femminile in politica.*

Questi dati dimostrano che **strumenti normativi efficaci** possono rompere l'inerzia della disparità. Ma per arrivare a una reale equità serve di più: **servizi pubblici adeguati, politiche di conciliazione e un cambiamento culturale profondo**. L'Italia ha il potenziale per guidare questo processo, a patto di riconoscere la leadership femminile non come eccezione, ma come norma.

In **Valle d'Aosta**, la **mancata introduzione della doppia preferenza di genere** rappresenta un'anomalia preoccupante nel panorama nazionale.

Nonostante l'efficacia dimostrata di questo strumento in molte regioni italiane — dove ha favorito un aumento significativo della rappresentanza femminile — la regione autonoma **continua a rimanere indietro**, ancorata a logiche politiche e culturali superate.

Il risultato è evidente: le **donne nei consigli comunali e regionali** restano **poche**, in media il 37%, spesso relegate a ruoli marginali, nonostante il loro contributo alla società sia ampiamente riconosciuto. Il rifiuto (o l'indifferenza) verso un meccanismo così semplice e già sperimentato altrove solleva **interrogativi** sulla **reale volontà** di aprire **spazi di potere alle donne**.

In un territorio che fa del suo status speciale un vanto, l'assenza di misure per la parità rappresenta una contraddizione politica e civile sempre più difficile da giustificare.

La comunità valdostana si trova quindi di fronte a una sfida cruciale: riuscire a **superare le barriere storiche e culturali** che **limitano** la **partecipazione femminile nelle istituzioni**. La discussione su questo tema non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche di progresso e modernità.

L'inclusione delle donne nei processi decisionali porta con sé una **pluralità** di prospettive e **soluzioni** che **arricchiscono il dibattito politico** e contribuiscono a una **governance** più **equa** e **rappresentativa**.

È fondamentale, quindi, che i cittadini, i leader politici e le organizzazioni si uniscano per promuovere un cambiamento che sia all'altezza delle sfide del XXI secolo. Solo attraverso un impegno congiunto sarà possibile costruire una società più inclusiva, dove il talento e le capacità delle donne possano esprimersi pienamente, a beneficio dell'intera comunità valdostana.





Valle d'Aosta, crisi delle nascite e assenza di servizi:

una regione che invecchia

Nel 2024, l'Italia ha continuato a registrare un calo demografico significativo e il Nord, pur presentando condizioni leggermente più favorevoli rispetto ad altre aree del Paese, non è esente da questa tendenza. In questo contesto, la **Valle d'Aosta** offre un esempio emblematico: una regione piccola, con circa 123.000 abitanti, che rispecchia a pieno le criticità del quadro nazionale, ma con alcune sfumature peculiari. Il **tasso di natalità** è **tra i più bassi** dell'intero Paese: solo **6,8 nati** per mille abitanti nel 2024, a fronte di una media nazionale di 6,6. Anche la **fecondità** è modesta, con **1,29 figli per donna**, appena sopra la media italiana (1,24) ma comunque *insufficiente a garantire un ricambio generazionale*.

A pesare su questi numeri non c'è solo la **tendenza** generale **all'invecchiamento** – l'età media in Valle d'Aosta è di 46,3 anni – ma anche una **carenza strutturale di servizi a supporto delle famiglie**. La difficoltà nel trovare **asili nido, servizi per l'infanzia, trasporti accessibili** e un'offerta abitativa adeguata incide fortemente sulla scelta di avere figli.

La **denatalità** non è solo una questione **biologica** o **culturale**, ma anche **sociale**: quando mancano le condizioni pratiche per conciliare lavoro e famiglia, soprattutto per le donne, la scelta di diventare genitori viene rimandata o abbandonata.

Il tasso di mortalità nella regione è piuttosto alto (12,1 per mille), e il saldo naturale risulta fortemente negativo (-5,3 per mille). A limitare il calo della popolazione è solo il saldo migratorio positivo (+3,2 per mille), legato soprattutto all'arrivo di cittadini stranieri, spesso impiegati nel settore turistico e dei servizi. In questo quadro, un dato in controtendenza è quello relativo ai matrimoni: la Valle d'Aosta registra 3,6 matrimoni ogni mille abitanti, uno dei tassi più alti d'Italia, segnale di una certa vitalità sociale che, però, non si traduce in una ripresa delle nascite.

La **situazione demografica valdostana** è quindi il risultato di dinamiche complesse: al calo fisiologico dovuto all'invecchiamento si somma la mancanza di politiche strutturate a sostegno della genitorialità.

Se non si investe concretamente in servizi sul territorio, la crisi delle nascite non potrà che aggravarsi, anche nelle realtà più piccole e coese come quella valdostana.

Il calo demografico dal punto di vista sociologico

La diminuzione del numero di nascite è un fenomeno spesso correlato a un aumento dell'età media della popolazione, e solleva numerose questioni di natura sociologica, legate sia ai **mutamenti nelle dinamiche familiari** che alle **trasformazioni nelle aspirazioni individuali** e nei **modelli di vita**. Viene influenzato, tra l'altro, dal cambiamento nei ruoli di genere, l'accesso all'istruzione superiore e al lavoro per le donne, il crescente costo della vita e l'instabilità economica.

La famiglia che cambia

La famiglia è una realtà in continua evoluzione, caratterizzata da cambiamenti costanti nella sua struttura, nei membri che la compongono e nei tempi di sviluppo. Nel 2018, il numero totale delle famiglie in Italia ha raggiunto i 25,7 milioni, con un incremento di 4 milioni rispetto all'inizio degli anni 2000 e una composizione più semplice: la **media dei componenti** è scesa **da 2,7 a 2,3**. Le famiglie con almeno **4** membri sono passate dal **30% al 20%**, mentre quelle con **5** o più membri rappresentano attualmente **solo il 5%**. Analizzando il **numero di figli per famiglia**, il **50%** ha **un** solo figlio, il **40%** ne ha **due**, e solo il **10%** ha **tre o più** figli.

Il significato del figlio oggi

Siamo stati testimoni di un cambiamento nella mentalità rispetto al significato dei figli, in quanto precedentemente essi avevano un peso nella sussistenza economica della famiglia. Ora, invece, troviamo una scelta di avere figli per **natura emotivo-affettiva**. Il desiderio di avere figlio è adesso legato all'io e alla propria autorealizzazione.

Questo mette in discussione i modelli tradizionali e apre nuove sfide per la sostenibilità dei sistemi di welfare, la gestione delle dinamiche intergenerazionali e l'organizzazione della vita quotidiana nelle società del futuro. Il bisogno di una rete di servizi e una rete di relazioni per le famiglie, affinché possano realizzare il loro obiettivo implicito di essere un sistema relazionale basato sugli affetti, piuttosto che su una logica puramente contrattuale sembrerebbe essere un obiettivo il cui raggiungimento è imperativo.



Congelamento degli Ovociti



un'opportunità per la libertà riproduttiva delle donne in Italia, anche in Valle D'Aosta

Il congelamento degli ovociti è una pratica in crescita che consente alle donne di preservare la loro fertilità e rimandare la maternità. Tuttavia, in Italia, in particolare, in Valle D'Aosta, l'accesso a questa opzione è limitato da costi elevati e dalla mancanza di un supporto pubblico sufficiente.

Che cos'è la crioconservazione degli ovociti?

La crioconservazione consiste nel **congelare gli ovociti in azoto liquido**, permettendo loro di rimanere intatti per anni. Questo trattamento offre alle donne la possibilità di posticipare la gravidanza, senza perdere la possibilità di diventare madri in futuro. Utilizzando la fecondazione in vitro (FIV), gli ovociti congelati possono essere fecondati in un momento successivo, permettendo a una donna di avere un bambino anche se la sua fertilità è diminuita.

L'aumento dell'interesse per il congelamento degli ovociti

Dal **2023 al 2024**, il numero delle **donne** che ha scelto di **congelare i propri ovociti** è aumentato del **50%**. Secondo il Gruppo Genera, specializzato nella crioconservazione degli ovociti, circa **4.500 donne** ogni anno in Italia si rivolgono ai centri privati per questo trattamento. Tuttavia, i costi possono variare dai **3.000 ai 4.000€** per ciclo e per ottenere un numero sufficiente di ovociti, sono spesso necessari almeno tre cicli. Ciò significa che il costo totale per una donna può arrivare a **12.000€**.

Questo pone un ostacolo significativo per molte donne, poiché la disponibilità economica diventa un fattore discriminante. Le statistiche mostrano che **solo una piccola parte delle donne ha accesso** a queste tecniche: infatti, si stima che solo il **2%** delle donne italiane sotto i **40 anni** possa permettersi di affrontare questa spesa.

La situazione in Valle D'Aosta: difficoltà aggiuntive

La **Valle D'Aosta**, una regione con circa **125.000 abitanti**, ha uno dei tassi di natalità più bassi d'Italia: **1,11 figli per donna nel 2022**, ben al di sotto della **media nazionale di 1,29 figli**. La popolazione valdostana è anche una delle più anziane d'Italia, con il **24%** degli abitanti sopra i **65 anni**. Questo porta a una crescente preoccupazione per il futuro demografico della regione.

Per le donne che desiderano congelare i propri ovociti, la situazione è ancora più difficile.

Non esistono in regione servizi di crioconservazione, costringendo molte donne a rivolgersi a strutture fuori dalla Valle, con un aumento dei costi legati agli spostamenti. La mancanza di supporto pubblico rende quindi il congelamento degli ovociti una pratica accessibile solo a chi può permettersi di affrontare una spesa considerevole.

Politiche estere: dove il governo supporta, in Italia no

A differenza dell'Italia, in **Francia e Spagna** le **politiche pubbliche supportano il congelamento degli ovociti**, permettendo alle donne di prendere decisioni autonome sulla maternità senza dover affrontare barriere economiche. In **Francia**, dal **2021**, è stato introdotto un programma che consente a tutte le donne tra i **29 e i 37 anni di congelare gratuitamente gli ovociti per motivi non medici**, come il desiderio di posticipare la maternità. Nel 2021, oltre **3.000 donne** hanno chiesto di accedere a questa possibilità. Questo programma è stato accolto positivamente e ha aiutato molte donne a prendere decisioni più libere e consapevoli sulla loro fertilità.

In **Spagna**, dove la legge consente il congelamento degli ovociti anche per motivi non medici, il sistema **sanitario pubblico contribuisce parzialmente a coprire i costi**, consentendo alle donne una maggiore libertà di scelta. Il governo spagnolo ha inoltre investito in **tecniche di fertilizzazione avanzate**, offrendo un quadro normativo favorevole per la procreazione medicalmente assistita.

In **Italia**, invece, l'**accesso alla crioconservazione è limitato**. La legge italiana permette il congelamento degli ovociti **solo in caso di motivi medici** (come il trattamento per malattie oncologiche), mentre chi desidera preservare la fertilità per motivi non medici (ad esempio, per posticipare la maternità) deve rivolgersi esclusivamente a strutture private, con costi proibitivi. **Non esiste alcuna forma di supporto pubblico** per le donne che scelgono questa opzione per ragioni personali.

La carenza di educazione emotiva e sessuale nelle scuole italiane

Un altro aspetto fondamentale che limita la libertà di scelta delle donne italiane riguarda la **mancanza di educazione sessuale ed emotiva nelle scuole**. In Italia, le scuole offrono una formazione molto superficiale su temi cruciali come la salute riproduttiva e la sessualità consapevole. Secondo un **rapporto dell'Unicef del 2021**, **solo il 35%** delle **scuole italiane** offre un **programma educativo completo sulla salute sessuale e riproduttiva**. Questo lascia molte donne e giovani ragazze in una condizione di disinformazione, impedendo loro di comprendere appieno le possibilità offerte dalla medicina moderna, come il congelamento degli ovociti.

L'assenza di un'educazione adeguata non solo impedisce alle giovani donne di prendere decisioni informate sulla loro fertilità, ma contribuisce anche a un generale vuoto emotivo e pratico riguardo alla maternità, alla relazione con il proprio corpo e alla pianificazione familiare. Le scuole italiane non preparano i giovani a comprendere le sfide emotive e psicologiche legate alla maternità, e questo si riflette nelle scelte riproduttive delle donne più adulte.

In conclusione il sistema italiano, in particolare quello valdostano, presenta gravi carenze nel supporto alla fertilità femminile. La denatalità cresce, mentre il congelamento degli ovociti resta poco accessibile per via di politiche pubbliche inadeguate, disparità economiche e scarsa educazione sessuale.

In Valle d'Aosta, l'assenza di centri specializzati e l'isolamento geografico aggravano ulteriormente il problema. Serve un impegno politico urgente per garantire alle donne pari opportunità e scelte consapevoli sulla maternità.

Fonti:

• Gruppo Genera - Dati interni 2023-2024 • ISTAT, "Statistiche demografiche - Rapporto 2022" • Ministero della Salute (Italia), "Linee guida sulla procreazione medicalmente assistita" • Le Monde, "France allows egg freezing for non-medical reasons" (2021) • El País, "España, referente en reproducción asistida" (2023) • Unicef, "Educazione sessuale e salute riproduttiva nelle scuole" (2021)

Sondaggi

Al fine di meglio conoscere lo stato dello smart working in Valle d'Aosta abbiamo predisposto 2 sondaggi anonimi rivolti ai datori di lavoro e ai/alle dipendenti

Sondaggio smart working per i datori di lavoro

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfUaopd0m7upQnW3zNjHKnD1cmq2Vlke9QiCW6RBllZRulkYA/viewform?usp=header>

Compila il questionario con le seguenti domande al link in sovrapposizione

DOMANDE

- Nome dell'azienda?
- Settore di attività?
- Dimensione dell'azienda?
- La sua azienda applica lo smart working?
- Se sì, con quale frequenza viene applicato
- Quali sono le motivazioni principali per l'adozione dello smart working?
- Quali sono le principali sfide che ha incontrato nell'implementazione dello smart working
- Hai intenzione di continuare ad applicare lo smart working in futuro?
- Quali strumenti o tecnologie utilizza la sua azienda per supportare lo smart working?

Sondaggio smart working per i lavoratori dipendenti

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIBfhfclqp1BDQnUtQlrgLyC1UU1TBXMon8rwPMrR72uSw/viewform?usp=header>

Compila il questionario con le seguenti domande al link in sovrapposizione

DOMANDE

- Qual è la tua posizione in Azienda?
- Settore di attività
- Da quanto tempo lavori in smart working?
- Come valuti la tua esperienza di smart working finora?
- Quali sono i principali vantaggi dello smart working per te?
- Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato nello smart working?
- In che misura ti senti supportato/a dall'azienda nel lavoro da remoto?
- Come ti sembra di lavorare in smart working?
- Secondo te lo smart working è usato consapevolmente come strumento di conciliazione?
- Hai suggerimenti per migliorare l'esperienza di smart working in azienda?

BIOGRAFIE DI DONNE

RITA LEVI MONTALCINI



Rita Levi Montalcini nasce il 22 aprile del 1909 a Torino. Entrata alla scuola medica di Levi all'età di vent'anni, si laurea nel 1936. Fermamente intenzionata a proseguire la sua carriera accademica come assistente e ricercatrice in neurobiologia e psichiatria, è costretta, a causa delle leggi razziali emanate dal regime fascista nel 1938, ad emigrare in Belgio insieme a Giuseppe Levi.

Nel 1943 approda a **Firenze**, dove vive in clandestinità per qualche anno, prestando fra l'altro la sua collaborazione come **medico volontario** fra gli Alleati.

I suoi primi studi (risaliamo agli anni 1938-1944) sono dedicati ai meccanismi di **formazione del sistema nervoso** dei vertebrati.

Nel 1951-1952 Rita Levi Montalcini scopre il **fattore di crescita nervoso** noto come **NGF**, che gioca un ruolo essenziale nella crescita e differenziazione delle cellule nervose sensoriali e simpatiche.

Per circa un trentennio prosegue le ricerche su questa molecola proteica e sul suo meccanismo d'azione, per le quali nel 1986 le viene conferito il **Premio Nobel** per la **Medicina** (con Stanley Cohen).

Dal 1961 al 1969 dirige il Centro di Ricerche di Neurobiologia del Consiglio Nazionale delle Ricerche (Roma) in collaborazione con l'Istituto di Biologia della Washington University, e dal 1969 al 1979 il Laboratorio di Biologia cellulare.

Dal 1993 al 1998 presiede l'Istituto dell'Enciclopedia Italiana. È membro delle più **prestigiose accademie scientifiche** internazionali, quali l'Accademia Nazionale dei Lincei, l'Accademia Pontificia, l'Accademia delle Scienze detta dei XL, la National Academy of Sciences statunitense e la Royal Society.

Nel 1992 istituisce, assieme alla sorella **gemella Paola**, la **Fondazione Levi Montalcini**, in memoria del padre, rivolta alla formazione e all'educazione dei giovani, nonché al conferimento di borse di studio a giovani studentesse africane a livello universitario. L'obiettivo è quello di creare una classe di **giovani donne** che svolgano un ruolo di leadership nella vita scientifica e sociale del loro paese.

Rita, anche nel corso di uno speciale che era andato in onda su Rai 1, aveva dichiarato che **il non essersi sposata e non aver avuto figli è stata una sua scelta**. “Il non matrimonio rispondeva alle mie esigenze di dedicarmi alla scienza. **Avevo un giovane compagno che voleva sposarsi a tutti i costi. Ho rifiutato il matrimonio**. Se sono stata innamorata? No. **Ho avuto delle forti amicizie e basta**”. A Pippo Baudo, inoltre, aveva dichiarato che: “La mia vita è stata una luna di miele con il cervello” a conferma del fatto che **il non aver avuto figli per lei non è mai stato un sacrificio**.

Consigli di lettura

CHE COSA SOGNANO LE RAGAZZE

Dominique Frischer, 2001



Le protagoniste di questo saggio di Dominique Frischer sono sessanta ragazze tra i 14 e i 26 anni studentesse e lavoratrici, di provenienza, storia e formazione diversa, intervistate a Parigi e Le Havre. Il sottotitolo dell'opera le descrive come "*materialiste, innamorate, precarie, impegnate, interinali, carrieriste, svagate*", e dalle loro risposte, emerge lo spaccato rivelatore di una **società femminile** segnata dalla crisi della famiglia, l'allentamento degli ideali, il protrarsi dell'adolescenza, ma animata dalla consapevolezza delle proprie potenzialità e del proprio ruolo. Matrimonio o vita da single? Carriera o famiglia?

L'autrice racconta come le ragazze sembrerebbero diventare delle ribelli desiderose di farla finita con la **sindrome della casalinga**; sembrerebbe svilupparsi una paura generale nel soccombere alla dedizione completa alla vita domestica e in antitesi accresce un desiderio verso la libertà di fare esperienze e di sviluppare la propria identità. Ma questa già nominata "sindrome della casalinga" è in realtà solo frutto di una socializzazione a cui tutte le donne inconsapevolmente vengono esposte sin da piccole.



La città proibita



Cina, 1979. Due genitori sfuggono all'obbligo del figlio unico mettendo alla luce le bambine Yun e Mei. Mei, la secondogenita, è però costretta a nascondersi sempre per evitare alla famiglia una denuncia. Salto temporale fino a metà anni Novanta: Mei si ritrova nella Roma multietnica del quartiere Esquilino, presso il ristorante cinese La città proibita. Quel luogo è la chiave della ricerca che l'ormai giovane donna ha intrapreso per ritrovare la sorella maggiore, che è diventata una prostituta nella Città Eterna. I destini di Mei si incroceranno con quelli di Marcello, giovane cuoco in un ristorante rivale di cucina tradizionale romana, rimasto insieme alla madre Lorena a gestire il locale dopo la sparizione di suo padre Alfredo. Annibale, un amico fraterno di Alfredo, cerca di dare loro una mano, anche perché detesta il proprietario di La città proibita e i tentativi degli immigrati di diventare "padroni in casa sua".

Il nuovo ambizioso film di Gabriele Mainetti è un gongfupian a Piazza Vittorio. La città proibita gioca fin da subito su questo contrasto, tra il cinema di Hong Kong e quello italiano, tra una foto con Bruce Lee e una con Alberto Sordi (e Francesco Totti), tra una zuppa di lamian e un'amatriciana. Uno degli aspetti più riusciti del terzo lungometraggio di Mainetti è la ricostruzione di un quartiere vivo, colorato e multiculturale, in cui convivono pacificamente diverse etnie ormai perfettamente inserite nel contesto urbano.

PROSSIMI APPUNTAMENTI



martedì **17:30**

Presentazione dei dati e commento sul
sondaggio inviato a datori di lavoro e lavoratori
sullo **smart working**

Biblioteca Regionale - 11100 Aosta



martedì **17:30**

Premiazione aziende certificate in **Parità di
Genere**

Palazzo regionale - sala Maria Ida Viglino - 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

Buona Pasqua



Tanti auguri

dall'Ufficio della
Consigliera di Parità





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](#)