

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

Riflessioni sulle molestie sulle donne sul luogo di lavoro

L'indagine Istat 2022-2023 offre un'importante panoramica sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro in Italia. Rispetto alle edizioni precedenti, questa indagine ha posto un focus particolare sulle molestie professionali e quelle facilitate dalla tecnologia.

Prevalenza delle Molestie

I risultati mostrano una disparità significativa tra uomini e donne: il 13,5% delle donne ha subito almeno una molestia nella vita, contro il 2,4% degli uomini, un tasso 5,6 volte superiore.

Le forme di molestia più comuni includono sguardi inappropriati e lascivi (10,26%), inviti inopportuni (3,89%) e commenti offensivi (3,31%). Le donne con un'istruzione inferiore risultano più vulnerabili: il 6,3% delle donne con licenza media inferiore ha subito molestie, rispetto a percentuali leggermente inferiori per quelle con titoli di studio superiori.

Tipo di molestia sul lavoro per 100 uomini e 100 donne	Donne	Uomini
Almeno una molestia nella vita	13,5	2,4
Sguardi inappropriati e lascivi che l'hanno messa a disagio	10,26	0,87
Mostrato immagini o foto dal contenuto esplicitamente sessuale che l'hanno offesa, umiliata o intimidita	1,17	0,14
Scherzi osceni di natura sessuale o commenti offensivi sul suo corpo o sulla sua vita privata	3,31	0,46
Proposte inappropriate di uscire insieme che l'hanno offesa, umiliata o intimidita	3,89	0,23
Proposte inappropriate di qualche attività sessuale	2,17	0,43
Qualcuno ha cercato di toccarla, accarezzarla, baciarla, molestandola contro la sua volontà	2,49	0,21
Avances inappropriate, umilianti o offensive sui social	2,46	0,41
Inviato email o messaggi sessualmente espliciti e inappropriati	2,04	0,6*
Ricevuto regali indesiderati di natura sessuale come giocattoli, accessori o biancheria intima	0,36	0,1*
Qualche altro comportamento simile che non abbiamo menzionato e che l'ha offesa, umiliata o intimidita	0,77	0,0*

Riconoscimento e Consapevolezza

Una scoperta sorprendente riguarda le fasce d'età: le donne più giovani (14-24 anni) segnalano il maggior numero di molestie. Questo potrebbe indicare una maggiore sensibilità e capacità della nuova generazione di riconoscere comportamenti inappropriati. Inoltre, la consapevolezza del fenomeno è maggiore tra coloro che possiedono un titolo di studio elevato, suggerendo che l'educazione gioca un ruolo cruciale nel riconoscere le molestie.

	Donne	Uomini
14-24	21,2	4,83
25-34	18,87	3,76
35-44	14,3	2,78
45-54	11,69	1,64
55-64	10,38	2,18
65-70	8,96	0,76
Totale	13,5	2,41

Accesso al Supporto

Un aspetto preoccupante è la mancanza di conoscenza su dove cercare aiuto: solo il 32,9% delle donne nel Nord-Ovest sa a chi rivolgersi, e questa percentuale scende all'8,3% nelle isole. La maggior parte delle persone (40%) si affiderebbe a familiari o amici piuttosto che a professionisti, segnalando una scarsa fiducia nelle istituzioni.

Dinamiche di Violenza

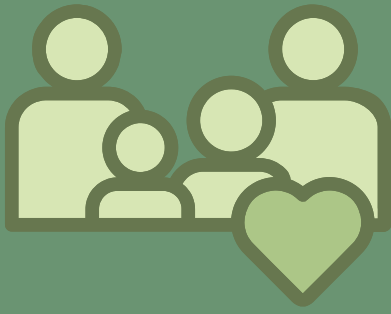
Le molestie sono spesso perpetrate da uomini (81% dei casi) e si osserva una ripetizione dei comportamenti. Questo suggerisce che le molestie non siano episodiche ma piuttosto comportamenti sistematici. Inoltre, il 2% delle donne ha subito ricatti sessuali per lavoro, un numero in calo rispetto al passato, in parte grazie a una maggiore sensibilità verso il problema e alle nuove modalità di lavoro come lo smart working, che hanno ridotto i contatti fisici.

Grado di Gravità e Denunce

Nonostante la gravità percepita dei ricatti (86,8% la considera molto o abbastanza grave), la maggior parte delle donne non denuncia: l'87,7% non riporta i ricatti subiti, principalmente per paura di giudizi o vergogna. È significativo che il 12,6% delle donne che hanno subito ricatti è stata licenziata o messa in cassa integrazione.

Conclusione

Questi dati mettono in luce una realtà complessa: sebbene ci sia una crescente consapevolezza riguardo alle molestie, il problema è ancora diffuso e le risorse di supporto sono insufficienti. È fondamentale continuare a monitorare la situazione e promuovere campagne di sensibilizzazione, affinché le donne possano riconoscere e denunciare le molestie, contribuendo così a un ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso. La rilevazione Istat rappresenta un passo importante in questa direzione, poiché solo misurando il fenomeno possiamo sperare di affrontarlo e ridurlo significativamente.



Avere figli piccoli e lavorare: un'analisi della realtà italiana

Avere figli piccoli e lavorare è possibile, ma non per tutte le famiglie in Italia. Molte coppie con figli piccoli o adolescenti si trovano a dover fare affidamento su un solo stipendio, spesso più per necessità economiche che per scelta. Questo fenomeno è particolarmente evidente nelle famiglie in cui lavora solo uno dei genitori, generalmente il padre.

Un report di Gi Group Holding in collaborazione con Valore D, intitolato “Donne, Lavoro e Sfide Demografiche”, evidenzia come, nelle coppie, sia comune che le madri abbandonino il lavoro. Di fronte a due stipendi, molte famiglie optano per quello più alto, che nella maggior parte dei casi è quello del padre. Inoltre, il congedo parentale viene condiviso in modo equo solo nel 22% dei casi, il che suggerisce una persistente disuguaglianza di genere.

Le madri, inoltre, si trovano spesso a rinunciare a opportunità di carriera per non compromettere il futuro professionale del padre. Questo porta a un circolo vizioso che marginalizza le donne nel mercato del lavoro, spingendole verso impieghi meno qualificati e meno retribuiti.

Un altro aspetto cruciale è il supporto statale: molte madri intervistate nel report hanno espresso la necessità di maggiore sostegno per conciliare vita e lavoro. Hanno richiesto, in particolare, asili nido gratuiti e di qualità. Significativamente, molte donne già madri hanno dichiarato di non voler avere ulteriori figli, ma il 20% di loro potrebbe riconsiderare la propria decisione se ci fosse un investimento maggiore nei servizi per l'infanzia.

Secondo il rapporto Istat 2022, solo il 30% dei bambini in Italia ha accesso a servizi di assistenza all'infanzia, ben al di sotto della media europea. Questo scenario evidenzia un'urgenza di politiche più inclusive e investimenti che favoriscano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, promuovendo una cultura di condivisione delle responsabilità tra genitori.

*Sul tema della **genitorialità condivisa** e sul **lavoro di cura condiviso** dei figli, abbiamo organizzato una serie di incontri di dibattito e presentazione su come le famiglie possono affrontare culturalmente e lavorativamente la genitorialità.*

Troverete tutte le news sul sito ufficiale della Consigliera di Parità :

[pagina Consigliera di Parità](#)

Statistiche dimissioni lavoratrici madri e lavoratori padri tra *giugno e settembre* in *VdA*

Trimestre giugno - settembre 2024 VdA *		
cause	madri : 96	padri : 37
mancato accoglimento al nido	6	0
assenza parenti di supporto	21	0
elevata incidenza costi di assistenza al neonato	1	0
sede di lavoro troppo lontana	2	0
organizzazione e condizioni di lavoro sono gravi e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole	26	3
il datore di lavoro non vuole/non può concedere il part-time	1	0

*dati presi dall'analisi del 3° trimestre 2024 dall'Ispettorato d'area metropolitana Torino-Aosta

Dalla tabella, si osserva il numero di dimissioni volontarie tra lavoratrici madri e lavoratori padri nel terzo trimestre del 2024.

- **Dimissioni madri:** in 57 casi su 96 totali (le restanti sono legati a cambia azienda, trasferimento e altra motivazione). La maggior parte delle dimissioni è motivata dalla difficoltà di conciliare il lavoro con la cura dei figli, in particolare per le madri, che segnalano problematiche legate al supporto dei servizi. Questa situazione può indicare carenze nei servizi di assistenza all'infanzia che incidono sulla scelta delle lavoratrici di lasciare il lavoro.

- **Dimissioni padri:** in 31 casi su 37 totali (i restanti sono legati a cambia azienda, trasferimento e altra motivazione). In questo gruppo emerge un numero limitato di casi legati alla difficoltà di bilanciare la vita familiare e lavorativa, una tendenza nettamente minore rispetto a quella delle madri. Questo riflette un impatto meno significativo dei problemi di assistenza all'infanzia sulla decisione di dimettersi per i lavoratori padri rispetto alle madri.

In sintesi, l'analisi suggerisce una forte disparità di genere nella necessità di conciliazione tra lavoro e famiglia, con le madri che sono maggiormente influenzate da tali difficoltà, circa il 59% delle madri lavoratrici si è dimessa a causa di condizioni lavorative e di servizio, contro il solo 8% dei padri lavoratori. In generale questi dati sono da considerare sconcertanti considerando che 60 genitori si sono dimessi per impossibilità di conciliazione lavoro-casa.

Le Donne Medico e Imprenditrici: un futuro di crescita e innovazione nel settore sanitario e FemTech



Il Bilancio Sociale 2024 dell'Enpam, l'ente previdenziale per medici e odontoiatri, porta alla luce un dato sorprendente: per la prima volta, il numero di donne medico supera quello degli uomini, con una rappresentanza del 50,1% contro il 49,9%.

Questa tendenza positiva è ulteriormente confermata dall'aumento delle nuove iscrizioni, dove il 59% dei neoiscritti è costituito da donne.

Alberto Oliveti, Presidente dell'Enpam, commenta che il futuro del Servizio Sanitario Nazionale sarà sempre più influenzato dall'impegno delle professioniste del settore, vedendo in questo fenomeno un'opportunità per il rilancio del Paese.



Nel contesto di queste buone notizie, emerge anche un quadro preoccupante per le startup FemTech, rivelato da una ricerca della campagna #CensHERship pubblicata su The Guardian. Le imprenditrici del settore affrontano significative discriminazioni nell'accesso ai servizi bancari e finanziari. I dati mostrano che il 75% delle fondatrici ha subito rifiuti nell'ottenere servizi finanziari, il 60% ha visto i propri conti sospesi e il 50% ha dovuto affrontare controlli eccessivi. Inoltre, molte aziende FemTech si sono trovate a dover rinunciare a vendite online su piattaforme come Amazon a causa di restrizioni sulle parole relative ai loro prodotti.

Le conseguenze di queste discriminazioni si riflettono direttamente sulle performance economiche delle startup.

Il 65% di esse ha registrato una perdita di fatturato, mentre il 42% ha visto una diminuzione della soddisfazione dei clienti e il 45% ha subito ritardi nel lancio di nuovi prodotti. Aumentano anche i costi operativi, con un incremento del 52%. Clio Wood, co-founder di CensHERship, sottolinea che il tempo speso per risolvere queste problematiche può compromettere gravemente le attività, arrivando persino a distruggerle.

Questi dati mettono in evidenza l'urgenza di affrontare le questioni di genere e salute femminile, rafforzando iniziative come #Tech4Fem e promuovendo il networking per creare un ambiente più equo e inclusivo nel settore tecnologico e sanitario.

Women20 a Rio per promuovere la parità di genere nel mondo



Si è concluso a Rio de Janeiro il Summit del Women20, il gruppo del G20 dedicato alla parità di genere e all'emancipazione femminile. Per tre giorni, oltre 100 delegate provenienti dai 19 Paesi più industrializzati, insieme a una delegazione dell'Unione Europea, hanno lavorato per elaborare proposte politiche destinate ai leader mondiali, con l'obiettivo di migliorare la partecipazione economica delle donne.

Durante il summit, si sono affrontati temi cruciali quali l'imprenditoria femminile, l'accesso al credito, la presenza delle donne nelle discipline STEM, l'economia della cura, la violenza di genere e i cambiamenti climatici. È stato enfatizzato che l'emancipazione economica delle donne non è solo un diritto umano fondamentale, ma rappresenta anche un motore chiave per la crescita economica globale. Secondo un rapporto del McKinsey Global Institute, un aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro potrebbe portare a un incremento del PIL globale di 28 trilioni di dollari entro il 2025.

Il vertice ha visto la partecipazione di rappresentanti del governo brasiliano, leader di associazioni femminili e rappresentanti di imprese. È da notare il ritorno della delegazione cinese, che ha preso parte dopo anni di assenza, segnando un passo significativo nel dialogo internazionale sulla parità di genere.

La delegazione italiana, composta da Gianna Avellis, Elvira Marasco, Katia Petrini, Martina Rogato, Linda Laura Sabbadini e l'advisor Ada Granata, ha messo in luce questioni come la violenza di genere e la qualità del lavoro femminile, sottolineando l'urgenza di politiche per garantire maggiore sicurezza e dignità lavorativa.

Su proposta dell'Italia, il Women20 ha sollecitato i leader mondiali ad aumentare i fondi per gli istituti nazionali di statistica, necessari per misurare la violenza di genere, in particolare quella sommersa, e per valutare il lavoro non retribuito in rapporto al PIL, con attenzione alle donne più vulnerabili.

Il Summit del Women20 ha costituito una piattaforma fondamentale per discutere le sfide e le opportunità legate alla parità di genere.

Le raccomandazioni formulate durante l'incontro saranno essenziali per orientare le politiche future, garantendo che il progresso verso l'emancipazione femminile diventi una priorità nell'agenda politica globale.

La collaborazione continua tra i Paesi membri del G20 e le organizzazioni femminili sarà cruciale per raggiungere risultati significativi e sostenibili nel lungo termine.



L'ideologia gender nella storia

La Consigliera di Parità ha patrocinato, nell'ambito delle sue funzioni di sensibilizzazione e di inclusività, le Pride Week di Aosta 2024, tra gli eventi previsti si è svolto un incontro intitolato "Le ideologie gender nella storia," in cui hanno partecipato Angelo Benozzo, presidente del CPG-CUG dell'Università della Valle d'Aosta, e Cristina Porta dell'Ordine dei giornalisti della VDA, con un intervento di Laura Schettini, ricercatrice di storia contemporanea all'Università di Padova, che ha presentato il suo libro "L'ideologia gender è pericolosa."

Il dibattito ha esplorato la definizione di "ideologia" come insieme di opinioni caratterizzanti una società in un dato periodo, e ha analizzato le diverse ideologie gender che si sono sviluppate nel tempo, evidenziando le tensioni tra di esse. Schettini ha tracciato l'origine del termine "gender," apparso per la prima volta in pamphlet vaticani nel 1995, notando la sua connotazione antifemminista.

Negli anni 2000, l'ideologia gender ha mutato focus, passando dagli omosessuali alla comunità trans, percepita come minaccia ai confini di genere. Sono emerse divisioni anche all'interno dei movimenti femministi, che escludono le donne trans, alimentate da paure legate alla sicurezza e all'identità femminile.

Particolare attenzione è stata dedicata al linguaggio inclusivo, un tema di attualità controverso. Schettini ha sottolineato che le richieste di inclusività non sono nuove e che il linguaggio evolve con la società. Negli anni '70, per esempio, termini come "avvocatessa" e "sindaca" furono introdotti dopo battaglie significative, a testimonianza di come il linguaggio rifletta e costruisca l'identità sociale.

Infine, Schettini ha evidenziato, attraverso il titolo del suo libro, l'esistenza di un'ideologia gender pericolosa: il patriarcato, che continua a negare diritti e opportunità a molte persone. Femminismo e comunità LGBTQIA+ si battono per la parità di diritti, rivendicando un riconoscimento legittimo all'interno della società.



Donne e STEM in Italia: situazione attuale e prospettive future



situazione attuale

Secondo l'ISTAT, nel 2022 solo il 22% delle professioni STEM in Italia era occupato da donne, rispetto al 30% della media europea. In ingegneria, la rappresentanza femminile tra i laureati scende al 16%, mentre nel settore tecnologico le donne costituiscono solo il 17% dei professionisti in informatica (Eurostat)

sfide da affrontare

Nonostante i progressi, le donne in STEM affrontano ancora numerose difficoltà. Un'indagine dell'Associazione Donne Ingegneri e Architetti Italiani (ADAI) rivela che il 65% delle donne in ingegneria ha subito discriminazioni di genere. Inoltre, la disparità salariale è allarmante: le donne nei settori STEM guadagnano in media il 20% in meno rispetto ai colleghi maschi (Eurofound).

prospettive future

È cruciale continuare a promuovere politiche e programmi che favoriscano l'inclusione delle donne in STEM. Le aziende dovrebbero adottare politiche di diversità, mentre le istituzioni educative possono iniziare a offrire corsi STEM fin dalla scuola primaria. Collaborazioni tra università, aziende e organizzazioni non profit possono creare un ecosistema favorevole e aumentare la rappresentanza femminile in questi settori vitali per l'innovazione.

conclusione

Il settore STEM offre grandi opportunità, ma è necessario un impegno collettivo per garantire che le donne possano accedere e prosperare. Affrontando le barriere esistenti e promuovendo la parità di genere, possiamo costruire un futuro più equo e innovativo. *Il contributo delle donne è fondamentale per affrontare le sfide del domani.*

BIOGRAFIE DI DONNE : ANGELA YVONNE DAVIS



Attivista del movimento afroamericano statunitense

Angela Yvonne Davis (Birmingham, 26 gennaio 1944) è un attivista del movimento afroamericano statunitense, militante del Partito Comunista degli Stati Uniti d'America fino al 1991. Negli USA, Davis, ormai tra i leader del movimento e del Partito comunista statunitense, balza agli onori della cronaca per la sua dura detenzione in carcere. L'analisi di Davis apporta un contributo fondamentale alla costruzione di una teoria che allo stesso tempo spiega e dà gli strumenti per cambiare il mondo. Individuando nello sfruttamento la radice dell'oppressione, dipinge il ritratto di un'unica classe, la classe lavoratrice, che nello stesso tempo subisce, e può combattere, razzismo e sessismo. Negli ultimi anni si è tenacemente scagliata contro la degenerazione del movimento afrostatunitense verso il fondamentalismo islamico. È vegana e, dopo aver fatto coming out nel 1997, apertamente lesbica

Consigli di lettura



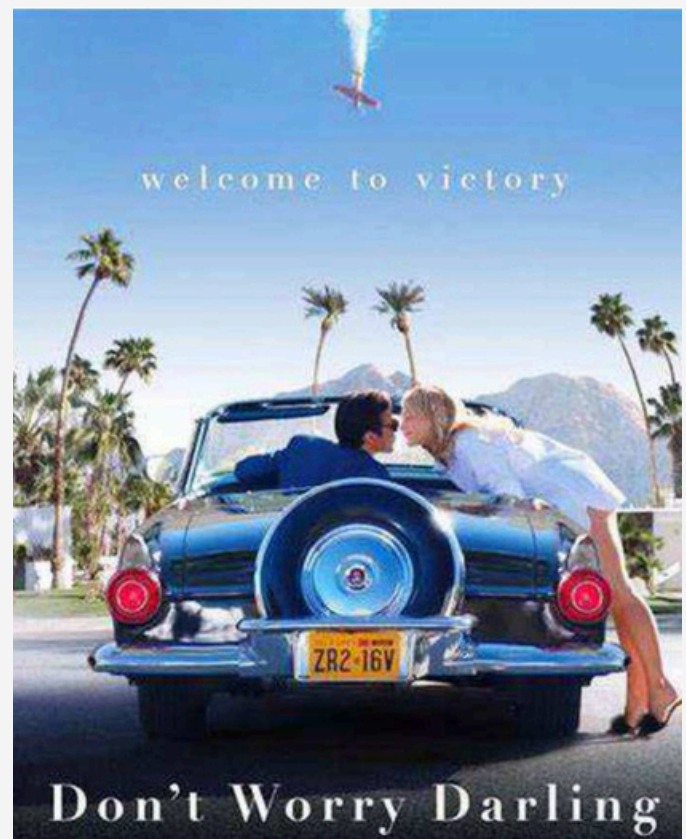
“Una stanza tutta per sé” di Virginia Woolf

“Una stanza tutta per sé” (titolo originale “A Room of One's Own”) fu pubblicato per la prima volta nel 1929 e raccoglie una serie di saggi ispirati ad alcune conferenze sul tema “Le donne e il romanzo” che Virginia Woolf tenne l'anno prima in due collegi femminili del Regno Unito. Con essi l'autrice riesce a consegnare alle generazioni future uno spaccato del mondo della letteratura e della condizione femminile del passato e della sua epoca. Invita il lettore a considerare le barriere sociali e materiali, con tono brillante e provocatorio, che hanno limitato l'espressione creativa delle donne. Si tratta di un viaggio che svela il potere della scrittura come mezzo di liberazione e realizzazione personale, oltre ad essere un invito alla riflessione sulle profonde disparità di genere che ancora oggi permangono come, per esempio, il senso del possesso. La grandezza dell'opera supera perfino l'argomento della condizione femminile perché riesce a descrivere le difficoltà che ogni artista, maschio o femmina, deve affrontare da sempre, e che la Woolf indentifica con la necessità materiale di avere una rendita che permetta una vita decorosa e uno spazio privato in cui cullare il proprio intelletto.

Film da vedere

Don't worry darling

“Don't worry darling” è un thriller psicologico ambientato negli anni '50 che esplora il tema del controllo patriarcale. Il film segue la storia di Alice, una giovane moglie, che si trasferisce con il marito Jack in quella che apparentemente sembra una comunità perfetta, Victory, California. La sua vita, inizialmente idilliaca, inizia a sgretolarsi quando scopre che la realtà che la circonda è una facciata controllata dal marito e dai leader della comunità. Alice si imbatte in indizi inquietanti che rivelano la verità sulla vita a Victory: le donne sono relegate a ruoli subalterni e i loro desideri e le loro ambizioni sono soppressi. Man mano che la sua consapevolezza cresce, Alice lotta per riavere la sua libertà e per scoprire la verità, sfidando le norme sociali di Victory che cercano di schiacciarla. Il film mette in luce le pressioni che le donne affrontano nella società e critica le dinamiche di potere che limitano la loro autonomia, invitando a una riflessione profonda sul ruolo delle donne nella ricerca della propria libertà e della propria indipendenza.



PROSSIMI APPUNTAMENTI

SAVE THE DATE

6

NOVEMBRE

Mercoledì 17:30

Presentazione libro "**Raccontare la Cura**"
di Laura Marzi

Biblioteca regionale - 11100 Aosta

22

NOVEMBRE

Venerdì 17:30

Evento "**L'amore non fa così**", organizzato
da CISL VdA e Liceo musicale, con la
partecipazione della Consigliera di Parità

aula magna convitto Chabod - 11100 Aosta

25

NOVEMBRE

Lunedì 10:00

Presentazione campagna anti violenza "**Mia
fino alla fine**" in collaborazione con
Dipartimento Servizi alla persona e alla
famiglia e disagio abitativo e finanziato
dall'Assessorato Sanità, Salute e Politiche
sociali

auditorium Istituzione scolastica regina Maria Adelaide



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