

FORUM DISTRETTUALE

# Progetto Diversità, Equità e Inclusione:

*una sfida per il rispetto  
e la valorizzazione delle differenze*

*a cura di  
Massimo Casacchia  
Ada d'Alessandro*



**PALUMBI**



FORUM DISTRETTUALE

# Progetto Diversità, Equità e Inclusione:

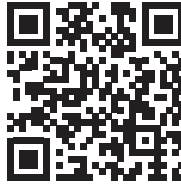
*una sfida per il rispetto  
e la valorizzazione delle differenze*

*a cura di  
Massimo Casacchia  
Ada d'Alessandro*

Realizzato dal Rotary Club L'Aquila  
con il contributo della Fondazione Carispaq L'Aquila



Il presente volume viene pubblicato a un anno dall'evento che si è tenuto in data 23 aprile 2022 a L'Aquila presso la Sala Ipogea del Consiglio Regionale dell'Abruzzo di cui è possibile visionare la registrazione tramite il QrCode.



ISBN: 978-88-7298-554-0

*Tutti i diritti letterari e artistici sono riservati. I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i Paesi. L'editore resta a disposizione degli eventuali aventi diritto.*

© Edizioni Palumbi

Immagine di copertina:  
rielaborazione grafica della locandina dell'evento realizzata da Giovanna Renzetti.

Editato da EDIZIONI PALUMBI  
Via P. Taccone, 12 • 64100 Teramo  
Tel. 0861.558003 • 0861.596097  
[www.edizionipalumbi.it](http://www.edizionipalumbi.it) • [info@edizionipalumbi.it](mailto:info@edizionipalumbi.it)  
Facebook - Edizioni Palumbi

Stampato da Mastergrafica S.r.l.

Anno di pubblicazione 2023

# INDICE

---

## **Introduzione**

Massimo Casacchia

*Professore Emerito di Psichiatria dell'Università degli Studi dell'Aquila  
e Presidente Commissione Distrettuale Equiparazione di genere*

5

## **Documento Impegno D.E.I.**

9

## **Come nasce il D.E.I. e il convegno ad esso dedicato**

Gioacchino Minelli

*Past Governor a.r. 2021-22*

11

## **Come colmare la differenza di genere attraverso il mondo universitario**

Edoardo Alesse

*Magnifico Rettore Università degli Studi dell'Aquila*

13

## **L'uguaglianza di genere nella scuola e la nuova sfida del *Learn to Become***

Ada d'Alessandro

*Docente referente pari opportunità U.S.R. Abruzzo,  
presidente "Commissione pari opportunità" Rotary Club L'Aquila*

17

## **Parole, maneggiare con cura, diversità, equità, inclusione: l'importanza del linguaggio**

Vanna Ugolini

*Giornalista e componente della Commissione Distrettuale Equiparazione di Genere*

25

## **Una strana forma di violenza subdola: il Gaslighting**

Valter Marola

*Psichiatra*

34

## **Il ruolo delle donne giuriste nel combattere le discriminazioni e le violenze di genere**

Maria Rita Bartolomei

*Past President RC San Benedetto del Tronto*

*e componente della Commissione Distrettuale Equiparazione di Genere*

**36**

## **La medicina di genere e il genere nella medicina. Evoluzioni scientifiche e sociologiche nel terzo millennio**

Patrizia Masciovecchio

*Specialista in Medicina Legale*

*e Criminologia Clinica e Presidente del Rotary Club L'Aquila a.r. 2022-23*

**43**

## **Cos'è la Comunità "Incontro"**

Giampaolo Nicolasi, Tania Fontanella e Francesca Valentini

*Team della Comunità Incontro*

**50**

## **Conclusioni**

**57**

## **Impegno del Rotary su Diversità, Equità e Inclusione (D.E.I.)**

**61**

# INTRODUZIONE

---

a cura di Massimo Casacchia

*Professore Emerito di Psichiatria dell'Università degli Studi dell'Aquila  
e Presidente Commissione Distrettuale Equiparazione di genere*

Sono molteplici le ragioni che hanno indotto a pubblicare gli atti del Forum distrettuale, svoltosi all'Aquila il 23 aprile 2022, dal titolo "Progetto Diversità Equità Inclusione: una sfida per il rispetto e la valorizzazione delle differenze" organizzato dalla Commissione Distrettuale Equiparazione di Genere.

Sicuramente la prima ragione è rappresentata dalla tremenda attualità dei temi della "Diversità Equità Inclusione" che il Rotary Internazionale ha fatto propri ritenendoli particolarmente sintonici con i principi costitutivi che lo caratterizzano.

Nel 2019 è cominciato un percorso strutturato tracciato da una Task Force che ha ricevuto dal Rotary Internazionale il compito di stendere un documento, particolarmente impegnativo, che i Club Rotary di tutto il mondo avrebbero dovuto idealmente sottoscrivere per realizzare i principi del rispetto della Diversità Equità Inclusione sia all'interno della vita associativa dei club e sia all'esterno, impegnandosi a diventare paladini e ambasciatori di tali concetti nella comunità.

Una frase contenuta nel documento, riportato alla fine di questa introduzione, ha promosso un profondo dibattito, portando a riflessioni e ad azioni che hanno coinvolto progressivamente tutti i Club: "Apprezziamo la diversità e celebriamo i contributi di persone di ogni etnia, colore della pelle, stile di apprendimento, religione, orientamento sessuale ed identità di genere."

Il Rotary Internazionale ha anche promosso un'indagine conoscitiva inviando a 31.000 soci un questionario declinato in molteplici domande per saggiare l'aderenza ai principi del D.E.I. da parte dei Club. Citiamo, come esempio, due domande:

*“Siete pronti ad accogliere nel vostro club persone stimate per quello che sono e per quello che fanno nella comunità a prescindere dal loro orientamento sessuale e dalla identità di genere?”*

*“Siete pronti a dare loro non solo accoglienza ma anche la possibilità di accedere a posizioni di leadership?”*

I risultati dell'indagine hanno dimostrato che la diversità può creare disagio e timore. Si è arrivati alla conclusione che le diversità non si azzerano, né mortificandole, né negando i diritti a chi è diverso. L'umanità procede “per mescolanza” e per integrazione e non per separazione e per rifiuto, come ha ricordato e ribadito Papa Francesco.

La seconda ragione che ci ha portato a non disperdere i contributi dei relatori è rappresentata dal fatto che si affrontano tematiche ricorrenti in una società che è in continuo cambiamento.

Come ha ricordato nei suoi primi scritti il suo fondatore Paul Harris, il Rotary è rivoluzionario in quanto recepisce i cambiamenti della società in difesa sempre della dignità delle persone che vivono nelle comunità. Il progetto D.E.I. è stato promosso nell'anno rotariano 2021-22 dal Presidente del Rotary Internazionale, Shekhar Mehta, il quale ha creato una sezione apposita nel sito del Rotary Internazionale particolarmente ricca di informazioni su tutte le iniziative che si svolgono in tutto il mondo a difesa dei diritti della diversità.

Consultando il sito “My Rotary” è possibile apprendere che sono stati costituiti gruppi di discussione e di lavoro che affrontano problemi delicati come la parità di genere, la lotta contro il razzismo, la questione femminista, la difesa dei gruppi LGBT+, troppo spesso oggetto di soprusi e discriminazioni, ecc.

La lettura del documento della Task Force del Rotary Internazionale richiama alla mente altri documenti rilevanti, come la “Dichiarazione universale dei diritti fondamentali dell'uomo” dell'Assemblea Generale dell'ONU (New York 1948), l'Agenda 2030, in particolare l'obiettivo 5 finalizzato a realizzare l'uguaglianza di genere, e la nostra Costituzione, nello specifico l'articolo 3, che ci ricorda che i cittadini hanno pari dignità sociale senza distinzioni di sesso, etnia, religione, opinione politica.

Il nostro Distretto 2090 si è subito sintonizzato con il tema della Diversità Equità Inclusione che è stato fortemente valorizzato anche dal Presidente del Rotary Internazionale, Jennifer Jones, nell'anno rotariano 2022-23.



Già a partire dall'anno rotariano 2021-22, il Governatore Gioacchino Minelli ha istituito una Commissione dal titolo "Equiparazione di genere", che ha organizzato varie iniziative culturali, tra cui quella più rilevante rappresentata dal Forum del 23 aprile 2022, di cui presentiamo le relazioni che hanno suscitato particolare interesse.

Andando a ritroso nel tempo il nostro Distretto, ha promosso negli anni attraverso i suoi Club iniziative di grande valore culturale ed etico. Basti pensare tra tutte il concorso annuale "Legalità e cultura dell'etica" cui concorrono centinaia di giovani che frequentano le scuole e l'università che si impegnano ad affrontare temi rilevanti come la corruzione, il diritto al lavoro e, quest'anno, il tema della guerra e della pace e del dialogo come antidoto alle aggressioni tra popoli.

Inoltre è difficile non ricordare la Conferenza Presidenziale Internazionale PEACEBUILDING che si è svolta a Taranto nel 2018 durante la quale si affrontarono molti argomenti tra cui il diritto di migrare, ma anche il "diritto di restare" di milioni di persone che fuggono dai loro paesi o perché in guerra o per ragioni economiche alla ricerca di un futuro migliore per sé e per i figli.

La mozione finale della Conferenza conteneva, tra l'altro, l'invito ai rotariani italiani di diventare per quanto possibile tutori sociali dei minori stranieri non accompagnati che arrivano da soli nel nostro territorio.

Con questa premessa, abbiamo il piacere di presentare i contributi dei relatori, a cominciare da *Ada d'Alessandro*, componente della Commissione Equiparazione di Genere, che ha affrontato il problema dell'uguaglianza di genere nella scuola, per continuare con *Vanna Ugolini*, giornalista e componente della Commissione Equiparazione di Genere che ha ricordato il valore delle parole nel condizionare gli atteggiamenti delle persone, *Maria Rita Bartolomei*, Past President RC San Benedetto del Tronto e componente della Commissione Equiparazione di Genere, che ha approfondito il ruolo delle donne giuriste nel combattere le violenze di genere, e *Patrizia Masciovecchio*, specialista in Medicina Legale già Direttore UOC Medicina Legale ASL 1 Abruzzo e Presidente del Rotary Club L'Aquila nell'anno rotariano 2022-23, che ha relazionato sul tema della medicina di genere e il genere nella medicina. Per completezza ricordiamo che in occasio-

ne del Forum il Dr. *Valter Marola*, psichiatra, ha svolto una relazione commentando spezzoni di un film indimenticabile, dal titolo “Gaslight”, presentandoci una inquietante e subdola forma di violenza che mette a dura prova la salute mentale di chi ne è vittima.

I video relativi al forum sono visionabili al seguente link <http://www.rotarylaquila.it/?p=2471>.

Per ragioni di diritti d'autore non è stato possibile inserire nel libro la relazione del dottor Marola, ma è possibile seguire il suo intervento attraverso un link riportato nel capitolo a lui dedicato (pag. 34)

Uguualmente è possibile visionare tramite link (pag. 53) una parte del Forum in cui alcuni giovani della Comunità Incontro Onlus di Amelia (Terni) si sono messi in gioco raccontando la loro storia, e quindi “diversi” rispetto ad altri giovani, accompagnandoci nel loro viaggio verso il superamento della dipendenza. In tale occasione abbiamo potuto conoscere la missione della “Comunità Incontro” e i responsabili della struttura di accoglienza, Gianpaolo Nicolasi, Tania Fontanella e Francesca Valentini.

In chiusura, desidero ringraziare soprattutto il Past Governor Giocchino Minelli che ha sostenuto la Commissione “Equiparazione di Genere” nell'organizzazione del Forum, moderato magistralmente da Lucia Monacelli.

Ci piace ricordare che durante l'anno rotariano 2022-23 è stata attiva una Sottocommissione D.E.I., voluta dal Governatore Paolo Signore nell'ambito della Commissione Effettivo, coordinata da Aldo Angelico, prossimo Governatore del nostro Distretto per l'anno rotariano 2023-24.

Buona lettura.

## Il nostro impegno per diversità, equità e inclusione



Crediamo che esemplificare e accogliere la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) dovrebbe far parte di tutto ciò che facciamo al Rotary.

Per assicurarci di essere all'altezza di questo ideale, il Consiglio centrale e la nostra Task Force DEI hanno agito per rafforzare la dichiarazione DEI originariamente adottata nel 2019. Il risultato è un **nuovo impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione**:

*Al Rotary, siamo consapevoli che coltivare una cultura diversificata, equa e inclusiva è essenziale per realizzare la nostra visione di un mondo in cui le persone si uniscono e agiscono per creare cambiamenti duraturi.*

*Appreziamo la diversità e celebriamo i contributi di persone di ogni background, età, etnia, razza, colore, disabilità, stile di apprendimento, religione, fede, stato socio-economico, cultura, stato civile, lingua, genere, orientamento sessuale e identità di genere, e così pure le differenze di idee, opinioni, valori e credo.*

*Riconoscendo che gli individui appartenenti a determinati gruppi hanno storicamente sperimentato barriere all'affiliazione, alla partecipazione e alla leadership, ci impegniamo a promuovere l'equità in tutti gli aspetti del Rotary, comprese le nostre partnership nella comunità, in modo che ogni persona abbia il necessario accesso a risorse, opportunità, reti e sostegno per poter prosperare.*

*Crediamo che tutte le persone abbiano qualità visibili e invisibili che le rendono intrinsecamente uniche, e ci sforziamo di creare una cultura inclusiva dove ogni persona sa di essere apprezzata e di appartenere.*

*All'interno del Rotary non c'è posto per il razzismo, l'omofobia, la transfobia, il sessismo, il classicismo o l'ageismo. Non tolleriamo discorsi o comportamenti che promuovono preconcetti, discriminazioni, pregiudizi o odio a causa di età, etnia, razza, colore, abilità, religione, stato socioeconomico, cultura, genere, orientamento sessuale o identità di genere.*

*In linea con il nostro valore di integrità, ci impegniamo a essere onesti e trasparenti su dove siamo nel nostro percorso D.E.I. come organizzazione, e continuare a imparare e fare meglio.*



Rotary  
Distretto 2090



Rotary  
Club Capitale  
Club 2019 del Terzo Millennio



SERVIRE PER  
CAMBIARE VITE

a cura della Commissione Distrettuale "Equiparazione di genere"

Forum Distrettuale

**Progetto Diversità, Equità e Inclusione:**  
una sfida per il rispetto e la valorizzazione delle differenze

L'AQUILA, 23 aprile 2022



## COME NASCE IL D.E.I. E IL CONVEGNO AD ESSO DEDICATO

---

Gioacchino Minelli

*Past Governor a.r. 2021-22*

Sono davvero lieto di introdurre il tema del D.E.I. che è particolarmente a cuore al nostro presidente internazionale del Rotary Shekhar Mehta, il quale più di un anno fa, a gennaio del 2021 durante un incontro on line (non c'era altro modo di incontrarci) mandò un messaggio forte e chiaro a noi futuri governatori; includere tra i tanti argomenti che aveva in animo di portare avanti anche quello del D.E.I., diversità equità e inclusione.

La tematica che tocca argomenti così rilevanti, così pregnanti ma anche in un certo senso “nuovi” hanno creato in noi quasi un senso di smarrimento per il compito assegnato ma proprio per questo il presidente ci ha invitato ad affrontarlo con una certa gradualità che è quello che abbiamo fatto e che stiamo facendo. Ha aggiunto, inoltre, altri argomenti, per esempio, l'empowerment girls cioè la possibilità di far evolvere anche le ragazze. Su questo argomento si è soffermato particolarmente sulla sua realtà poiché proviene dall'India dove sicuramente certe situazioni sono molto più esasperate di quelle che noi viviamo in Italia ma ci ha invitato anche a saper filtrare quello che era la sua relazione della realtà indiana in quello che è la situazione in tutto il mondo.

Ricordo però che questa tematica è stata ripresa dalla successiva presidente del Rotary internazionale Jennifer Jones, che ricorda come la diversità sia un fatto, l'equità una scelta di mettere tutti nelle stesse condizioni.

L'inclusione è un'azione e passare dalla scelta all'azione è un attimo, basta volerlo, Jennifer ci dice infatti “immaginate di volerlo poi-

ché il fatto stesso che lo immaginate significherà prenderne coscienza e sarà un passo raggiungere quello a cui tengo”.

Il concetto della diversità, dell'equità e dell'inclusione è necessario che venga assunto da ognuno di noi ma soprattutto trasferito nel nostro quotidiano perché non possiamo pensare di non essere inclusivi, di non accettare le diversità e di non mettere tutti nelle stesse condizioni.

Da parte mia ho colto questo stimolo per mettermi subito all'opera e un giorno di luglio mentre tornavo da Crotone con Elisa, mia moglie, abbiamo detto: “dobbiamo parlare di qualcosa che riguardi il bullismo in generale ma in particolare coniugandola con il tema del D.E.I.”. Abbiamo subito pensato che Massimo Casacchia fosse la persona più adatta per questo importante compito perché con lui già avevo già avuto modo di parlare di queste tematiche e mi ha invitato a riflettere su certe situazioni che sono un po' borderline per quanto riguarda il nostro comportamento quotidiano ma proprio per questo andavano affrontate in maniera molto professionale e scientifica.

Ricordo bene che quel giorno abbiamo chiamato Massimo per dirgli “ho una sfida per te”, è nata così l'idea del convegno. Sono inoltre felice della presenza della comunità “Incontro” che ci consente di amplificare l'impegno del Rotary verso le nuove generazioni che vanno sostenute nei momenti difficili.

Oggi forse abbiamo messo una piccola pietra miliare che ci rende consapevoli di come la nostra attività rotariana può essere molto efficace soprattutto se riusciremo a continuarla negli anni a venire grazie al lavoro comune. Infine, una considerazione sul luogo che ospita il nostro forum, la sala dell'emiciclo, una meravigliosa struttura in una città, L'Aquila che per me è diventata una seconda casa, veramente grazie.

# COME COLMARE LA DIFFERENZA DI GENERE ATTRAVERSO IL MONDO UNIVERSITARIO

---

Edoardo Alesse

*Magnifico Rettore Università degli Studi dell'Aquila*

Buongiorno alle studentesse e agli studenti, sono molto felice di essere qui e ringrazio il prof emerito Massimo Casacchia per l'invito.

L'Università è stata chiamata più volte in causa sulle tematiche del D.E.I. e noi siamo sul fronte di queste battaglie, lo siamo concretamente.

Vi faccio solo degli esempi per darvi conto di quanto ci stiamo muovendo su questi argomenti; da quando sono rettore abbiamo adottato -e siamo stati tra i primi dieci atenei italiani- un bilancio di genere che non è una cosa futile ma uno strumento con cui si va a impattare amaramente poiché ci si accorge di come siamo indietro su certe problematiche ma questo ci ha indotto a agire più intensamente e a migliorare in quantità e qualità. Abbiamo realizzato-e tutto ciò che vi dico è facilmente verificabile sul sito [www.univaq.it](http://www.univaq.it)- già da due anni un manuale per il rispetto del linguaggio di genere e stiamo riconvertendo tutti i nostri documenti amministrativi rendendoli adeguati alle linee guida che ci siamo dati. Quest'anno abbiamo adottato il Gender Equality Plan che consiste in una serie di prescrizioni che servono ad abbattere le differenze di genere, non sono parole perché per ogni azione prevista vengono stanziati delle somme per realizzare gli obiettivi e raggiungere il risultato finale.

Il ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi ha spesso sottolineato al mondo universitario il problema legato al personale docente; non abbiamo professori di matematica e di fisica perché le ragazze non accedono in maniera importante alle cosiddette discipline STEM. Cosa fare? L'Università dell'Aquila da anni organizza un evento che

si chiama Pinkamp (PinKamP2023-univaq.it) di natura internazionale; si tratta di un progetto per ragazze che desiderano avvicinarsi all'informatica, all'ingegneria dell'informazione e alla matematica, e scoprire come queste possano essere applicate trasversalmente in modo creativo e divertente. Dura due settimane durante il quale le studentesse si cimentano nelle discipline STEM per invogliarle a colmare il divario di genere che affligge il mondo e rende di fatto non disponibili i saperi scientifici anche nel "mercato" della scuola superiore.

Quest'anno poi sono molto fiero della scelta dell'ateneo di riservare il 10% dei progetti da finanziare ai dipartimenti che presenteranno domanda con gruppi di lavoro contenenti più del 50% di persone di sesso femminile. Stiamo inoltre organizzando gli orari delle lezioni per far sì che le donne abbiano l'opportunità di far lezione non trascurando le altre attribuzioni "storiche".

Siamo consapevoli, infatti, che se lasciamo tutto invariato, il gap non si colmerà. Mi preme sottolineare che questa scelta non è esclusiva del rettore dell'Università dell'Aquila bensì del sistema universitario nella sua totalità che ha preso atto di ciò che deve essere fatto tant'è che il PNRR, che rappresenta la più grossa operazione economica mai messa in campo per un'azione di rilancio sistemico, contiene delle regole precise che mirano a colmare tre gap fondamentali: quello territoriale (prevede l'attribuzione di una quota riservata al sud), il gap generazionale (per cui nei bandi nei vari progetti devono essere inclusi giovani che non abbiano conseguito la laurea da più di dieci anni) e quello di genere perché nei progetti dobbiamo includere le ricercatrici donne.

Tutti i progetti e i bandi europei contemplano questa norma tant'è che chi non ha realizzato e reso pubblico il Gender Equality Plan può partecipare ai progetti ma se vincitore non sarà finanziato. Questo significa che il mondo dell'accademia, il mondo della ricerca è molto sensibile a queste problematiche e per questo trovo meritorio il forum di oggi che è anche un indice di un'ampia possibilità di colloquio tra le varie istituzioni pubbliche e private, tra le associazioni e soggetti di altra natura legati alla tematica per scambiare le proprie esperienze, per lavorare in sinergia e ottenere dei risultati, dei frutti



sicuramente migliori di quanti ciascuno singolarmente possa ottenerne.

Con questo messaggio chiudo il mio intervento; so che l'anima di questo forum, il Prof. Casacchia e tutti i presenti oggi raccoglieranno lo stimolo che il simposio offre e lo faranno fruttare, come è giusto che sia, per le generazioni che verranno.



# L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLA SCUOLA E LA NUOVA SFIDA DEL *LEARN TO BECOME*

---

Ada d'Alessandro

*Docente referente pari opportunità U.S.R. Abruzzo,  
presidente "Commissione pari opportunità" Rotary Club L'Aquila*

Nel trattare la tematica del D.E.I, e in particolare delle pari opportunità, ho scelto di partire da un documento chiave per l'educazione intitolato "Learning to become with the world: education for future survival"<sup>1</sup> che prevede entro il 2050 un totale ripensamento dei modelli di apprendimento.

In un mondo che presenta sempre crescenti complessità e incertezze è infatti necessario secondo l'UNESCO re-immaginare la conoscenza, la scuola, l'istruzione nell'ottica della sostenibilità umana e della sopravvivenza stessa del pianeta.

Si tratta di una *vision* in parte richiamata dal nostro "Piano Nazionale Ripresa e Resilienza"<sup>2</sup> nato per ripartire dopo la delicata fase pandemica in cui le categorie di popolazione più colpite sono state donne e giovani<sup>3</sup>. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazze e ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET) e pertanto il P.N.R.R. prevede investimenti e riforme per:

- accelerare la transizione ecologica e digitale;
- migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- arrivare a una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

---

1 Il documento è reperibile al seguente link: Learning to become with the world: education for future survival - UNESCO Digital Library

2 Si veda: <https://pnrr.istruzione.it>

3 I dati sono tratti da: <https://www.leurispes.it/donne-e-lavoro-a-che-punto-siamo-i-dati>

Questi obiettivi sono in parte richiamati nello stesso “Atto di indirizzo politico-istituzionale” per l’anno 2022<sup>4</sup> del Ministro dell’Istruzione Patrizio Bianchi che, tramite una cabina di regia di esperti<sup>5</sup>, desidera stimolare la riflessione e il confronto nelle scuole italiane su questi importanti temi. (Fig. 1)

Come previsto nel P.N.R.R, il Ministero sosterrà il potenziamento delle competenze delle studentesse e degli studenti nell’ambito delle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), del digitale, del multilinguismo (anche per il personale docente), attraverso l’integrazione curricolare di attività interdisciplinari per tutti i cicli scolastici garantendo pari opportunità e uguaglianza di genere.

L’attenzione alle discipline STEM agisce infatti su un nuovo paradigma educativo: creare la cultura scientifica e la *forma mentis* necessarie per lo sviluppo del pensiero computazionale.

L’obiettivo del potenziamento delle conoscenze e delle abilità linguistiche, anche al fine di assicurare a tutti gli studenti una maggiore opportunità occupazionale, sarà perseguito attraverso l’implementazione di percorsi all’interno dell’istruzione scolastica, da un sistema di monitoraggio digitale delle competenze, dal finanziamento di corsi di lingua e metodologia per i docenti e progetti di mobilità internazionale rivolti a studenti e personale scolastico.

Altra priorità del Ministro Bianchi è rappresentata dal potenziamento della rete dei servizi per l’infanzia<sup>6</sup> poiché l’inserimento precoce nel sistema educativo è un fattore non solo in grado di favorire

4 <https://www.miur.gov.it/-/il-ministro-bianchi-firma-l-atto-di-indirizzo-per-il-2022>

5 Si veda: <https://www.miur.gov.it/-/pnrr-il-ministro-bianchi-ha-istituito-il-gruppo-di-lavoro-per-il-contrasto-della-dispersione-scolastica-e-la-riduzione-dei-divari-territoriali#:~:text=Il%20Ministro%20dell'Istruzione%20Patrizio,Nazionale%20di%20Ripresa%20e%20Resilienza>

6 Il Ministero dell’Istruzione (denominazione fino al 2022) ha previsto una misura di investimento finalizzata all’accrescimento dell’offerta educativa nella fascia 0-6 su tutto il territorio nazionale, attraverso la costruzione di nuovi asili nido e nuove scuole dell’infanzia o la messa in sicurezza di quelli esistenti. Il piano tende inoltre a promuovere la costituzione di poli per l’infanzia, favorendo così la costruzione di percorsi educativi unitari. Gli interventi di nuova costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza degli edifici consentiranno la creazione di 228.000 nuovi posti, 152.000 dei quali nella fascia 0-3. Il Piano verrà realizzato mediante il coinvolgimento diretto dei comuni nella fase di realizzazione e gestione delle opere, con un approccio di governance multilivello.

il successo formativo degli studenti ma anche di costituire un importante strumento al servizio della parità di genere, sappiamo infatti che molte donne dopo la nascita di un figlio sono costrette a lasciare il lavoro perché non riescono a conciliare professione e genitorialità.

L'educazione al genere necessita di un approccio su più versanti aventi come fattore comune una legislazione attenta ed avanzata in grado di indicare la via verso una piena parità.

La “stella polare” per la scuola italiana è senz'altro rappresentata dalle “Linee Guida Nazionali Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione” (art. 1 comma 16 L. 107/2015)<sup>7</sup>.

Successivamente, la consapevolezza che il linguaggio plasma la percezione del mondo e dunque la realtà in cui viviamo ha stimolato il Ministero dell'Istruzione a redigere le “Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo MIUR”<sup>8</sup> che hanno rappresentato un primo orientamento dopo anni di silenzio culturale oltre che normativo. (Fig. 2)

Ricordo, infine, le recenti “Linee Guida Nazionali di Educazione civica” (Legge 20 agosto 2019, n. 92) che costituiscono uno strumento indispensabile volto ad inserire, in ogni ordine di scuola, ore di insegnamento curricolari e multidisciplinari dedicate anche alle tematiche di educazione al genere<sup>9</sup>.

---

7 “Il principio di pari opportunità, la cui attuazione – ai sensi del comma 16 dell'art. 1 della L. 107 del 2015 – deve essere assicurata dalle istituzioni scolastiche mediante il PTOF (Piano Triennale dell'Offerta formativa)... trova la giusta collocazione quale linea strategica delle attività della scuola, sia come principio ispiratore della sua identità, sia mediante attività progettuali, valorizzando l'apporto del territorio e della comunità educante (famiglie, mondo associativo, istituzioni)”. *Linee Guida Nazionali Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione* (art. 1 comma 16 L. 107/2015).

8 Il documento è scaricabile al seguente link: [https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee\\_Guida\\_+per\\_l\\_uso\\_del\\_genere\\_nel\\_linguaggio\\_amministrativo\\_del\\_MIUR\\_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0](https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Linee_Guida_+per_l_uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018.pdf/3c8dfbef-4dfd-475a-8a29-5adc0d7376d8?version=1.0)

9 Il nuovo insegnamento di “educazione civica” (L. 20 agosto 2019 n. 92) interessa tutti i gradi scolastici (dalla scuola dell'Infanzia fino alla scuola secondaria di II grado) per non meno di 33 ore annue, è disciplina soggetta a valutazione e ruota intorno a tre nuclei tematici principali: *costituzione* (diritto nazionale e internazionale, legalità e solidarietà), *sviluppo sostenibile* (educazione ambientale, conoscenza e tutela del patrimonio e del territorio), *cittadinanza digitale*. Si veda il sito: [https://www.istruzione.it/educazione\\_civica](https://www.istruzione.it/educazione_civica)

Il Rotary Club L'Aquila, in linea con l'indirizzo educativo vigente nonché con l'impegno rotariano legato all'empowerment delle ragazze<sup>10</sup> che indirizza i club e i distretti verso progetti che migliorano la salute, il benessere, l'istruzione e la sicurezza economica delle giovani donne nelle loro comunità e nel mondo<sup>11</sup>, ha ideato una collana di genere per alunne ed alunni delle scuole primarie e secondarie di I grado intitolata "Ti racconto una donna".

Il primo numero è stato dedicato a Laudomia Bonanni (1907-2002)<sup>12</sup> scrittrice intensa che espresse nei suoi libri i temi legati alla figura femminile e all'infanzia abbandonata. (Fig.3)

La pubblicazione "Mi chiamo Laudomia" a cura della scrivente narra con linguaggio semplice la complessa vita di una giovane maestra aquilana che insegnò in contesti difficili a cui seppe dare voce attraverso pubblicazioni di fama internazionale.

L'opera è uno strumento operativo per docenti e alunni poiché è un libro-diario o "game-changing" (cioè motore di un cambiamento positivo nella vita delle persone), inoltre alla fine di ogni capitolo vi sono laboratori di scrittura creativa e immagine, approfondimenti storici e letterari che richiamano le grandi macroaree del nuovo insegnamento di "educazione civica".

Fra i temi trattati, il linguaggio di genere, la donna e la sua rappresentazione, il contrasto al linguaggio dell'odio in rete e ad ogni forma di discriminazione, le S.T.E.A.M, i diritti delle bambine e dei bambini.

Il testo in formato e-book, insieme alle schede operative per laboratori singoli o di classe, è scaricabile gratuitamente all'indirizzo: <http://www.edizionipalumbi.it/laudomiabonanni/>

Speriamo in questo modo di rispondere al bellissimo appello di Jennifer Jones, Presidente Internazionale del Rotary a.r. 2022/2023: "Immaginate un mondo che merita il meglio di noi, dove ci alziamo ogni giorno sapendo che possiamo fare la differenza".

10 Il presidente Shekhar Mehta ha sottolineato più volte come l'uguaglianza sia un diritto umano fondamentale ma non ancora raggiunto poiché le bambine e le donne in varie zone del mondo si trovano ad affrontare disuguaglianze legate al diritto alla salute e all'istruzione.

11 Le risorse sono disponibili nella pagina dedicata alle iniziative presidenziali: <https://my.rotary.org/.../office.../presidential-initiatives>

12 Per approfondire la vita e l'opera di Laudomia Bonanni si possono consultare i siti: <https://www.laudomiabonanni.it/la-vita.html> e *Bonanni, Laudomia* nell'Enciclopedia Treccani.

PRIORITÀ POLITICHE	LINEE AZIONE
<b>1) Garantire il diritto allo studio per tutte le studentesse e per tutti gli studenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrasto alla dispersione scolastica, riduzione della povertà educativa e dei divari territoriali</li> <li>• Inclusione scolastica</li> <li>• Riorganizzazione del sistema scolastico</li> </ul>
<b>2) Potenziare l'offerta formativa nelle scuole di ogni ordine e grado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• STEM, competenze digitali e multilinguismo</li> <li>• Educazione alla sostenibilità</li> <li>• Orientamento in uscita per gli studenti della scuola secondaria di primo e secondo grado</li> <li>• Istruzione secondaria tecnica e professionale e ITS</li> <li>• Estensione del tempo pieno e mense</li> </ul>
<b>3) Promuovere processi di innovazione didattica e digitale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovazione delle metodologie didattiche anche attraverso l'integrazione di strumenti digitali</li> <li>• Digitalizzazione infrastrutture degli edifici scolastici</li> </ul>
<b>4) Promuovere politiche efficaci per la valorizzazione del personale scolastico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione iniziale</li> <li>• Nuovo modello reclutamento</li> <li>• Formazione in servizio e valorizzazione del percorso professionale</li> </ul>
<b>5) Investire sull'edilizia scolastica e ripensare gli ambienti di apprendimento in chiave innovativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costruzione di nuove scuole</li> <li>• Riqualificazione del patrimonio edilizio esistente</li> <li>• Potenziamento delle infrastrutture scolastiche per lo sport</li> </ul>
<b>6) Autonomia scolastica e valorizzazione del sistema nazionale di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rilancio dell'autonomia scolastica</li> <li>• Sistema nazionale di valutazione</li> </ul>
<b>7) Investire sul sistema integrato 0-6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano asili nido e scuole dell'infanzia</li> <li>• Iniziative a sostegno del sistema integrato di educazione e di istruzione della nascita ai sei anni</li> </ul>
<b>8) Rafforzare la capacità amministrativa e gestionale del Ministero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovazione, semplificazione ed efficientamento dei processi gestionali</li> <li>• Politiche per il personale</li> <li>• Anticorruzione e trasparenza</li> </ul>



Atto di indirizzo politico-istituzionale  
per l'anno 2022

Fig. 1 Atto di indirizzo politico istituzionale del Ministro Patrizio Bianchi



**Linee Guida  
per l'uso del genere  
nel linguaggio  
amministrativo del MIUR**

Fig. 2 Linee guida per l'uso del genere



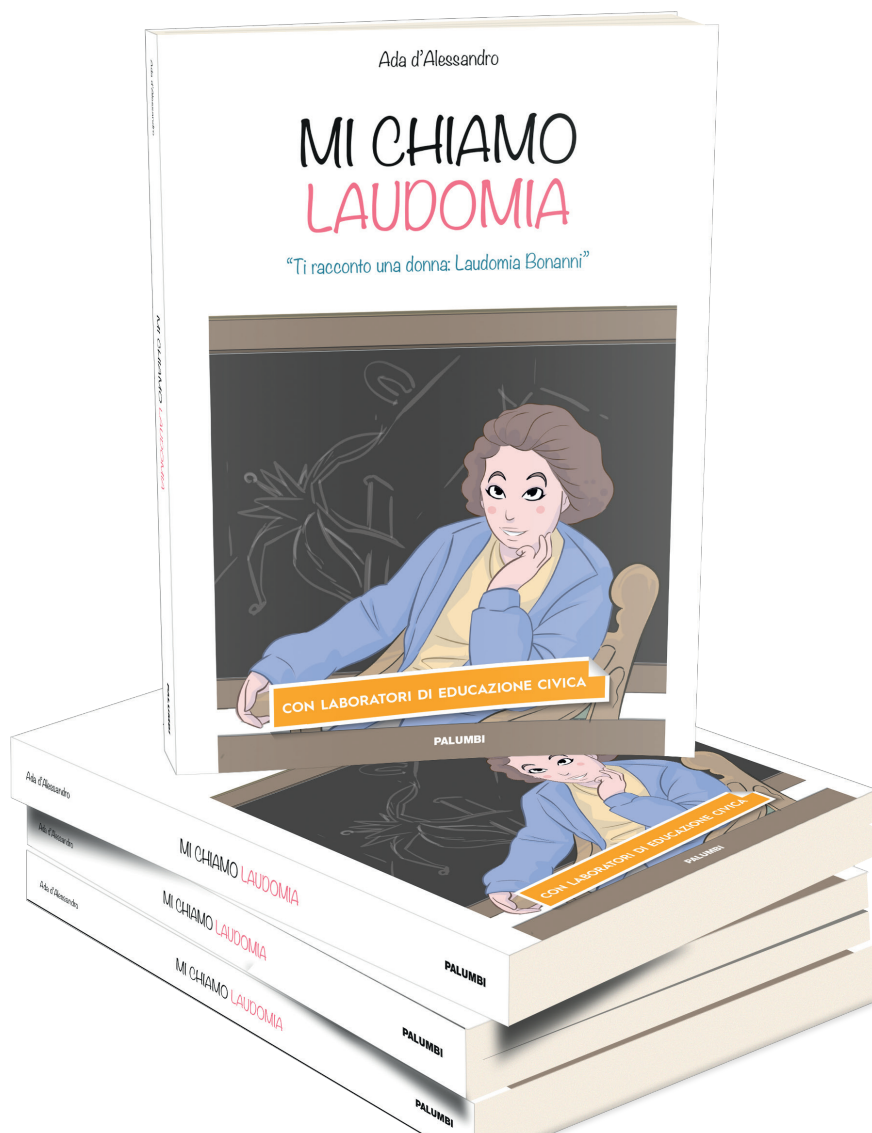


Fig. 3 Primo numero della collana di genere: “Mi chiamo Laudomia”



# PAROLE, MANEGGIARE CON CURA. DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE: L'IMPORTANZA DEL LINGUAGGIO

---

Vanna Ugolini

*Giornalista e componente  
della Commissione Distrettuale Equiparazione di Genere*

## **Piccola premessa**

Non sono una linguista né una sociologa quindi il mio intervento che riguarda l'uso delle parole e l'impatto che possono avere sulle persone e nella creazione di stereotipi non sarà tecnico né esaustivo. Le parole, però, sono la "materia prima" del mio mestiere, quello della giornalista, mi ci confronto ogni giorno, a volte sono uno scoglio da superare nei momenti delicati o frenetici, altre volte rappresentano le ancore di sicurezza che lancio la sera per far approdare in porto la chiusura del giornale. Con l'esperienza mi sono resa conto quanto sia importante maneggiarle con cura: possono ferire profondamente, cristallizzare stereotipi o contribuire a cambiamenti e progressi auspicabili soprattutto per quanto riguarda i temi dell'inclusione, dell'equità, della diversità e della parità di genere. Non potrò essere esaustiva dal punto di vista linguistico ma seguirò un percorso che è stato anche, in parte, il mio percorso professionale circa l'utilizzo del linguaggio nel mondo dell'informazione.

## **1. Le parole non sono neutre**

“Il potere della frontiera e del confine è innanzitutto frutto del linguaggio, della narrazione e della rappresentazione che delle demarcazioni vengono fatte. Il linguaggio contribuisce a costruire socialmente comunità, gruppi e identità, singole e collettive, costruendo costanti relazioni di opposizione tra noi e gli altri. Prima di essere uno strumento di trasmissione di informazioni, la lingua è innanzi-

tutto un mezzo di costruzione culturale in grado di dare una forma di senso che permette al singolo di interpretare il mondo che lo circonda e di determinare il sé. Nessun linguaggio, neppure quello che ha contribuito a costruire quella che è una storiografia comune, alla quale ogni giorno facciamo riferimento, assume il carattere di veridicità assoluta, nessuna lingua è sciolta dal contesto nella quale è inserita, così come dai corpi le cui relative soggettività la pongono in essere; se ne deduce che nessuna rappresentazione possa essere considerata neutrale”<sup>1</sup>.

C'è una lunga bibliografia che spiega perché le parole non sono neutre: la definizione di Tonarelli può sinteticamente offrire il significato di questa affermazione. Il linguaggio si adegua ai cambiamenti sociali e ne è lo specchio ma non solo. Il linguaggio può anche essere protagonista del cambiamento o un feroce conservatore, basti pensare alla difficoltà che c'è stata nelle redazioni giornalistiche nel sostituire la parola “clandestino” con “migrante” nella descrizione del fenomeno delle migrazioni di massa che stanno avvenendo da più di un decennio e quanto questo cambiamento abbia comunque aperto a una visione diversa e molto più complessa del fenomeno.

## 2. Il benaltrismo

Quando si parla di linguaggio, del suo uso rispetto al genere o di eventuali cambiamenti linguistici che rendano il linguaggio più inclusivo, la prima obiezione che viene fatta è quella di sottolineare che ci sono “ben altri problemi” per favorire, ad esempio, la parità di genere e “ben altrettanti” strumenti. Si sottolinea, anche giustamente, che bisognerebbe mettere in atto una serie di “buone prassi” (altro termine molto usato quando si affrontano questi argomenti) per la parità salariale, ad esempio o per l'apertura di un maggior numero di asili nido che permettano alle donne (perché poi solo alle donne?) di accedere con più facilità al mondo del lavoro anche quando diventano madri. Il beanaltrismo è una trappola che, volendo, si evita con facilità. È vero che per contribuire alla parità di genere, all'inclusione, all'equità sociale, sono necessarie molte azioni e una progettazione complessa ma è anche vero che la “rivoluzione linguistica” non co-

---

1 I. Tonarelli in: [www.larivistaculturale.com](http://www.larivistaculturale.com)

sta nulla. Per un linguaggio inclusivo è sufficiente applicare le regole grammaticali e usare parole, appunto, inclusive, nella documentazione ufficiale, ad esempio o nei libri di testo. A questo proposito va ricordato l'episodio che riguardò una serie di esercizi proposti da un testo di grammatica in uso alle scuole elementari, in cui i ruoli della madre erano abbinati esclusivamente a faccende domestiche e quelli del padre a impegni di lavoro o culturali (Es: la mamma stira e cucina, il papà lavora e legge). Anche in questo caso si può dire che ci siano problemi di ben altra importanza ma tutti questi elementi, invece, vanno a costruire un immaginario collettivo, diventano simboli e modelli di riferimento che influiscono sulla formazione dell'identità di una società.

Il favorire un linguaggio inclusivo non rallenta né vieta né impedisce di portare avanti altre iniziative e azioni che vadano nella stessa direzione. Quindi se c'è "ben altro" da fare lo si faccia, ma senza il bisogno di trascurare l'elemento della comunicazione, che resta comunque fondamentale. Eppure anche una disposizione a una legge a costo zero che avrebbe potuto contribuire a un cambiamento è stata bocciata. Il 27 luglio 2022 è stato discusso, in Senato, circa alcuni emendamenti al testo della Riforma del Regolamento del Senato. Questo a seguito della revisione costituzionale che ha previsto la riduzione del numero dei parlamentari, in particolare della proposta numero 5.0.200 della senatrice Maiorino, di aggiungere come articolo 5 bis questo testo, con la rubrica "Disposizioni per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo": "1. Il Consiglio di Presidenza stabilisce i criteri generali affinché nella comunicazione istituzionale e nell'attività dell'Amministrazione sia assicurato il rispetto della distinzione di genere nel linguaggio attraverso l'adozione di formule e terminologie che prevedano la presenza di ambedue i generi attraverso le relative distinzioni morfologiche, ovvero evitando l'utilizzo di un unico genere nell'identificazione di funzioni e ruoli, nel rispetto del principio della parità tra uomini e donne. [...]". La proposta, votata a scrutinio segreto, ha ottenuto 152 voti favorevoli, 60 contrari e 16 astenuti, non sufficienti a raggiungere la maggioranza assoluta necessaria per approvare l'emendamento. Un'altra occasione mancata per aggiungere un tassello a un percorso di parità e inclusione. Probabilmente in quel momento c'era ben altro a cui pensare.

A fare, invece un passo molto netto in quella direzione è stata la casa editrice Treccani che, nella nuova edizione 2022/2023 del Vocabolario, registra anche il femminile di nomi e aggettivi delle parole per tradizione sempre al maschile. Inoltre, anche in questo caso per la prima volta, il dizionario introduce le forme al femminile di lavori e professioni e abolisce le spiegazioni che fanno riferimento a stereotipi del genere come per esempio, «la mamma cucina, il papà lavora». Una vera rivoluzione, secondo i linguisti Valeria Della Valle e Giuseppe Patota, che definiscono questa nuova versione del vocabolario “lo specchio del mondo che cambia e il frutto della necessità di validare e dare dignità a una nuova visione della società che non può che passare inevitabilmente attraverso un nuovo e diverso utilizzo delle parole che promuovano inclusività e parità di genere”.

### **3. Destra, sinistra, maschile e femminile**

In realtà una parte dei problemi, delle polemiche e delle contrapposizioni che hanno avuto dei momenti di scontro anche istituzionale sia durante il periodo in cui Laura Boldini fu presidente della Camera sia proprio in occasione della nomina della premier Giorgia Meloni, si sarebbero forse ricomposti se anche il linguaggio non fosse diventato una bandiera politica. Sono stati soprattutto i movimenti femministi a tenere alta l'attenzione sulla necessità di un linguaggio inclusivo e questo ha fatto sì che anche un tema le cui regole dovrebbero essere dettate soprattutto dalla sociolinguistica è, invece, entrato nell'agone politico, in un dibattito che, in realtà, è uno scontro di cui non si intravede la fine. Si può quindi provare a prendere in mano dall'inizio il filo di questo ormai labirintico discorso e, cioè, dalla grammatica. In italiano non esiste il genere “neutro” come esisteva in latino. Dunque, dire “il Premier Giorgia Meloni” è, prima di tutto, un errore di grammatica.

In generale attribuire nomi declinati al maschile a donne che ricoprono quegli incarichi è sbagliato dal punto di vista grammaticale.

Le obiezioni che vengono fatte a scelte di questo tipo sono generiche. Si dice che la declinazione al femminile di nomi che riguardano professioni o incarichi “suona male” oppure è una “violenza alla lingua italiana”. È facile obiettare che quel “suonare male” deriva dal fatto che alcune professioni (la magistrata, la deputata, la senatrice,

l'avvocata, la sindaca etc. solo per citarne alcune) sono state storicamente e lungamente ricoperte solo da uomini. Nel momento in cui anche le donne raggiungono quegli incarichi la declinazione al femminile "suona male" perché non si è mai "sentita" prima. Il femminile di sarto o di cuoco o di maestro non suona male perché quelle professioni (che, guarda caso, hanno meno a che fare con il potere) sono state storicamente ricoperte da donne. Anche l'obiezione circa un presunto abuso della lingua italiana è facilmente contestabile: basta studiare le regole grammaticali o fare riferimento alle indicazioni dell'Accademia della Crusca che è una delle istituzioni più prestigiose a livello internazionale su questi temi e che spiega bene come volgere al femminile i nomi maschili con le eccezioni che la lingua sempre contiene.

Un esempio: quando si sente chiedere come mai il termine "giornalista" non venga declinato al maschile come "giornalista" si dimostrano solamente scarse competenze: giornalista è uno di quei nomi definiti di genere comune che necessita di cambiare solo l'articolo e le reggenze.

Ancora, si invoca anche la libertà di poter scegliere liberamente come farsi chiamare. Ma in questo caso, a meno che non siamo di fronte a casi di disforia di genere, quando una persona è in sofferenza in quanto non si riconosce nel sesso fenotipico di nascita, diventerebbe tutto lecito, anche indicare Matteo Salvini come "la ministra". Non apro qui il tema, vastissimo e interessante delle concordanze, ma non si può fare a meno di riflettere sul fatto che le battaglie per la parità di genere, l'inclusione, i diritti delle minoranze si riflettono ancora oggi, anche nel linguaggio.

#### **4. Il potere del "normale"**

Perché cambiare l'uso di una parola se è sempre stato "normale" usarla in questo modo? Si può trovare già una risposta a questa domanda rileggendo quanto scritto fino ad ora. Il concetto di "potere del normale" però, nasconde altre implicazioni.

Nel 2007, in provincia di Perugia, fu uccisa una giovane donna, incinta all'ottavo mese. Fu soffocata e per la sua morte il marito, Roberto Spaccino, è stato condannato all'ergastolo con sentenza definitiva. Mi occupai a fondo di questo caso dove a morire fu an-

che una bambina non ancora nata ma pronta per la vita, tanto che la bambina venne tolta dal grembo materno in sede di autopsia e la nonna materna ottenne di poterla vestire con il completino che aveva comprato per la sua nascita prima che fosse sepolta nella bara assieme alla madre. Barbara Cicioni era una donna autonoma, era lei che provvedeva con continuità alla famiglia anche dal punto di vista economico. Barbara Cicioni aveva la possibilità di lasciare un uomo che fin da quando erano fidanzati alzava le mani su di lei e la offendeva. Eppure, non l'ha fatto. Per "proteggere" i figli, per non "dividere la famiglia". Per rispondere a un desiderio di "normalità" che tale non era e non sarebbe mai dovuto essere. Io credo che le prigioni più difficili da cui uscire, di cui liberarci sono quelle che hanno sbarre invisibili. Quelle ci vengono costruite intorno quando ancora non abbiamo capacità critica. Sono le parole sbagliate che ci vengono rivolte da bambine, i mancati incoraggiamenti, le frasi in cui si accentuano giudizi di disvalore anziché di valore. Sono i silenzi alle nostre domande, gli sguardi che ci indicano qual è la strada che dobbiamo percorrere senza che ci venga chiesto se la sentiamo nostra. Solo perché è normale che sia così.

Anche il racconto di questa vicenda può essere fatto in modi diversi. Si può parlare di gelosia o di potere: il marito era geloso o ha voluto semplicemente esercitare il suo potere sulla moglie? Si può parlare di raptus, di un gesto violento maturato all'interno di una coppia in cui lei era costantemente esposta alla violenza. Si può parlare di destino o di femminicidio. In questo caso le parole possono mettere il sigillo a uno stereotipo - il marito geloso che ha un raptus e uccide - o raccontare quello che è accaduto dal punto di vista della vittima e del contesto sociale. Barbara è stata vittima della violenza di un uomo che non accettava la sua autonomia e le sue scelte.

## **5. Le parole che cambiano**

Alla fine degli anni '80 e il presidente delle Nazioni unite Kofi Annan durante un suo discorso in tema di diritti umani, pronunciò queste parole.

“La violenza contro le donne è forse la violazione dei diritti umani più vergognosa. Essa non conosce confini né geografia, cultura o ricchezza. Fintanto che continuerà, non potremo pretendere di aver



compiuto dei reali progressi verso l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace”.

Perché questa frase è importante e gravida di cambiamento? Perché abbina al termine violenza contro le donne il termine diritti umani. Questa affermazione, cioè, apre le porte di casa, di tutte quelle case in cui si verificano episodi di violenza di genere e fa diventare la violenza contro le donne un problema di privazione di diritti. Non più una questione tra moglie e marito da risolvere dentro le mura domestiche ma da portare nelle piazze, nelle aule di giustizia, nelle comunità. E quindi questa definizione apre alla definizione di violenza di genere.

Cosa intendiamo per violenza di genere? Una privazione di diritti che avviene perché c'è uno squilibrio all'interno della coppia: una delle due parti, che nella maggior parte dei casi è la donna, ha più potere e lo esercita sull'altra. In che modo? Attuando violenza fisica, psicologica, sessuale, economica.

Anche in questo caso le parole contribuiscono a cambiare completamente l'orizzonte e la complessità di un problema.

Con la parola “femminicidio” siamo davanti a un neologismo, a una parola che è stata inventata per dare un nome a qualcosa che accadeva sotto gli occhi di tutti e di tutte ma che “non si riusciva a vedere” nella sua interezza e complessità perché non aveva un nome. Le parole sono creatrici, spesso quello che non esiste non ha un nome. Il femminicidio, dall'inglese femicide, è un termine criminologico introdotto per la prima volta dalla criminologa femminista Diana H. Russell all'interno di un articolo del 1992 per indicare le uccisioni delle donne da parte degli uomini per il fatto di essere donne.

Anche intorno a questa parola ci sono state molte discussioni che si sono incentrate anche sulla “bellezza” o meno del termine, sull'utilità di inventare un nome nuovo per quello che è, in definitiva, un omicidio.

Il termine femminicidio ha, fortunatamente secondo me, resistito a queste polemiche, contribuendo a rendere visibile e riconoscibile la violenza contro donne come un dramma sociale e non una “questione” privata.

Per concludere, le parole sono cambiamento, potere, creazione. “Un uso cosciente delle parole ci aiuta a comunicare i nostri bisogni

primari e le nostre esigenze quotidiane; a raccontare le nostre giornate (quelle storte e quelle memorabili); un uso consapevole delle parole può aiutarci a cambiare il mondo (non solo il nostro), ricordare il passato, costruire un futuro diverso da quello che sembra già scritto per noi (e per gli altri). Le parole possono, davvero, e anche noi”<sup>2</sup>.

---

2 Tamara Baris in: [www.treccani.it](http://www.treccani.it)



## UNA STRANA FORMA DI VIOLENZA SUBDOLA: IL GASLIGHTING

Valter Marola

*Psichiatra*

I curatori del volume hanno ritenuto opportuno inserire nel presente testo anche l'intervento del Dott. Valter Marola che può essere seguito attraverso il link <https://fb.watch/nO3P2IAm5l/>.

I partecipanti all'evento D.E.I. sono stati accompagnati dal relatore attraverso spezzoni di un film molto famoso nella rappresentazione di una forma di manipolazione psicologica dallo strano nome di "Gaslighting" derivato dal titolo del film omonimo che narra la storia di un uomo che porta lentamente la vittima a dubitare delle proprie capacità cognitive e della stessa salute mentale facendola precipitare in un baratro di angoscia e di insicurezza.

Il gaslighting si può riscontrare in diverse tipologie di relazioni ma soprattutto all'interno di relazioni affettive e intime.

Questa forma di violenza subdola che ha nella vittima conseguenze devastanti, viene agita soprattutto da personalità narcisistiche che vogliono controllare la vita del partner e renderla dipendente da sé alimentando il senso di superiorità. Essa rappresenta pertanto una delle molteplici forme di violenza maschile contro le donne e quindi ben si inserisce nel filo rosso degli interventi fondati sulla denuncia delle violenze e discriminazioni e sulla valorizzazione dei valori della equità e del rispetto nella comunità.

Vi auguriamo buona visione.





# IL RUOLO DELLE DONNE GIURISTE NEL COMBATTERE LE DISCRIMINAZIONI E LE VIOLENZE DI GENERE. UN APPROCCIO SOCIO-ANTROPOLOGICO-GIURIDICO<sup>1</sup>

Maria Rita Bartolomei

*Past President RC San Benedetto del Tronto  
e componente della Commissione Distrettuale Equiparazione di Genere*

Negli ultimi decenni, le correnti culturali ascrivibili al cosiddetto femminismo giuridico, hanno sollevato la questione della progressiva femminilizzazione delle professioni legali e si sono chieste: se le donne giuriste si esprimono *in a different voice*<sup>2</sup> rispetto ai colleghi uomini; se e in che modo riescono eventualmente a trasformare la cultura e la prassi giuridica<sup>3</sup>.

In qualità di ricercatrice indipendente di sociologa del diritto e di antropologia giuridica mi occupo di questioni di genere da più di trent'anni, con un interesse specifico anche per il ruolo esercitato dalle giuriste italiane e straniere, specie laddove intervengono su questioni di genere: disuguaglianze, discriminazioni e violenze nei confronti delle donne. In questa sede non ho la possibilità di riportare i risultati di tutte le ricerche svolte sul campo né, tantomeno, di

---

1 Il presente articolo è una rielaborazione della relazione presentata in occasione del Forum Distrettuale "Progetto Diversità, Equità e inclusione: una sfida per il rispetto e la valorizzazione delle differenze", L'Aquila, 23 aprile 2022.

2 Gilligan C., *In a different voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, Harvard University Press, 1982.

3 Coontz P., Gender and Judicial decisions: Do Female Judges Decide Cases Differently than Male Judges?, *Gender Issues*, 18(4), 2000, pp. 59-73.

affrontare l'argomento in modo esaustivo. Mi limiterò a fornire alcuni spunti di riflessione che mi auguro possano inserirsi utilmente all'interno del più ampio dibattito sul *D.E.I.: Diversità – Equità – Inclusione*, un importante paradigma di riferimento per l'attività rotariana contemporanea<sup>4</sup>.

## 1. Diversità

Ammessa ad iscriversi ad un albo di avvocati nel 1883, ma successivamente esclusa, Lidia Poët è diventata ufficialmente la prima avvocatessa d'Italia nel 1920. Tuttavia, le donne hanno iniziato a frequentare realmente le aule dei tribunali negli anni '60-70 del secolo scorso, e il loro ingresso ufficiale in magistratura risale al 1963<sup>5</sup>. L'effettiva presenza femminile nelle professioni legali è quindi recentissima. Nonostante ciò, il 2020 ha segnato il sorpasso delle avvocate – che oggi rappresentano il 50,03% – sugli avvocati. Laddove le donne magistrato sono il 55% del totale. Eppure, le avvocate guadagnano meno della metà rispetto ai loro colleghi e la presenza femminile negli incarichi direttivi è piuttosto limitata<sup>6</sup>. Le giuriste, inoltre, devono tuttora lottare contro il cosiddetto *glass ceiling*.

Come ben sappiamo, il sapere giuridico è un indubbio strumento di potere che fino a pochi decenni orsono era monopolio maschile: lo studio e la pratica del diritto erano riservati agli uomini, e le leggi erano emanate, interpretate e applicate dagli uomini e per gli uomini; ossia, a loro esclusivo vantaggio. La progressiva femminilizzazione delle professioni legali ha inevitabilmente comportato una trasformazione della prassi e della cultura giuridica<sup>7</sup>.

4 Cfr. <https://www.rotary.org/it/about-rotary/diversity-equity-and-inclusion>; <https://my.rotary.org/it/board-directors-strengthens-rotarys-diversity-equity-and-inclusion-statement>; <https://my.rotary.org/it/rotarys-diversity-equity-and-inclusion-task-force>

5 L. 66/1963 che ha autorizzato l'accesso della donna ai pubblici uffici.

6 Rapporto Censis sull'avvocatura 2022; <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/magistrati-e-avvocati-maggioranza-donne--maschi-piu-ruoli-apicali-e-redditi-doppi-AEloHilB>.

7 Brockman J., *Gender in the Legal Profession: Fitting or Breaking the Mould*, Vancouver, UBC Press, 2001.

Utilizzando la categoria di genere<sup>8</sup>, le giuriste hanno denunciato innanzitutto l'androcentrismo della semantica giuridica, nella misura in cui utilizza termini e categorie esclusivamente maschili<sup>9</sup>. Il sessismo semantico, infatti, contribuisce a trasformare la diversità (che è un puro dato di fatto) in differenza: una qualificazione che implica un giudizio di valore e legittima la subordinazione di alcune categorie di persone. Ogni "differenza", infatti, è il risultato di una valutazione comparativa, la quale deriva da processi di classificazione che variano in base al criterio utilizzato e rimandano a gerarchie di potere epistemologico, culturale e politico<sup>10</sup>.

## 2. Equità

Le donne giuriste hanno sempre lottato per una maggiore equità sociale.

Le avvocate marchigiane da me intervistate – alcune anche socie dell'ADGI (Associazione Donne Giuriste Italiane) sezione di Ascoli Piceno, per poter contrastare situazioni di violenza domestica, hanno dovuto fare ricorso a mezzi informali di controllo sociale (come la denuncia da parte dei vicini di casa), o a un uso innovativo di paradigmi giuridici esistenti. Un esempio in tal senso è riconducibile alla testimonianza di un'avvocata che, per difendere la sua cliente, segregata in casa dal marito geloso, il quale la maltrattava e la costringeva a lavorare in nero (sempre a casa), ha utilizzato con successo il reato previsto dall'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù).

Decisamente interessante è l'attività della TAWLA (Tanzanian Women Lawyer Association) e della WCSA-Zambia (Women and Law in Southern Africa), due associazioni di giuriste africane molto dinamiche e influenti. Benché sia in Tanzania che in Zambia la Costituzione

8 Scott J.W., Gender: A useful Category of Historical Analysis, *The American Historical Review*, 91, 5, 1986, pp. 1073-1075.

9 Fin dall'opera di Olympe de Gouges nel 1791, la *Declaration des droits de la femme e de la citoyenne*, le giuriste hanno chiesto insistentemente un adeguamento sia delle espressioni lessicali sia dei contenuti presenti nei testi giuridici, al fine di includervi la componente femminile.

10 Bartolomei M.R., "Il dilemma della differenza nella teoria del diritto. Note critiche", *Sociologia del Diritto*, 3, 2017, pp. 208-215.



e le altre disposizioni normative più recenti sanciscono il principio di uguaglianza e di parità di genere, anche nell'acquisizione e nell'utilizzo dei diritti fondiari, nella prassi giuridica queste norme vengono ancora disattese, specialmente nelle zone rurali e più remote. Fin dalla loro indipendenza gli stati africani si sono confrontati con l'applicazione simultanea di diversi sistemi di diritto: il diritto di origine europea, il diritto islamico e le molteplici varietà del diritto consuetudinario locale. Questa pluralità di sistemi normativi persiste e il diritto consuetudinario vivente continua a regolamentare il comportamento degli attori sociali e la vita di molte persone, specialmente donne. In numerosi gruppi etnici permangono assetti sociali arcaici di tipo patriarcale, in base ai quali la donna non può ereditare né acquisire beni fondiari, ha potestà parentali limitate ed è punibile per reati non previsti per gli uomini. Di conseguenza, le giuriste cercano di intervenire a livello politico sostenendo importanti riforme giuridiche in ambito fondiario, ereditario, familiare e penale. Si adoperano per sviluppare la coscienza giuridica di tutti i consociati attraverso l'organizzazione di campagne di sensibilizzazione e promuovono l'emancipazione femminile anche attraverso l'assistenza legale gratuita.

### 3. Inclusione

L'equità, intesa come "giustizia pienamente realizzata e concretizzata"<sup>11</sup>, contribuisce al passaggio epistemologico e valoriale dall'uguaglianza di fronte alla legge all'uguaglianza nella legge. Vale a dire, la transizione dal concetto di integrazione – che implica l'inserimento di un soggetto all'interno di un contesto grazie al riconoscimento formale dei suoi diritti – a quello di inclusione, il quale garantisce (o dovrebbe garantire) il pieno godimento degli stessi diritti e, quindi, l'uguaglianza di opportunità, di risorse, di risultato. L'inclusione giuridica e sociale si connota come aspirazione ad eliminare le condizioni che impediscono il godimento dei diritti fondamentali e diventa, così, il presupposto antropologico e l'orientamento etico per limitare le disuguaglianze, ridurre la tensione fra

---

11 F. Viola, "Equità e giustizia", in M. Ferrari (a cura di), *Il problema della giustizia*, Milano-Udine, MIMESIS, 2017, p. 81.

particolare e universale e permettere una concreta validazione epistemologica dell'alterità.

A questo proposito, mi piace riportare la decisione presa dalla regina Abron e dal suo tribunale tradizionale rispetto ad un litigio tra due donne che accampavano diritti sullo stesso bambino. Poiché sterile, una di queste aveva rapito il figlio dell'altra. Dopo vari giorni di ricerche, finalmente il bambino è stato ritrovato, ma colei che l'aveva rapito non aveva intenzione di restituirlo. La questione è stata allora portata di fronte al tribunale reale femminile<sup>12</sup>. Il verdetto ha imposto la restituzione del figlio alla legittima genitrice. La punizione inflitta alla colpevole è stata quella di recarsi almeno tre volte alla settimana a casa del bambino per aiutare la madre ad accudirlo.

Sembrerebbe una decisione sciocca. Invece, non solo è un modello di giustizia conciliativa e riparativa, tipica dei contesti tradizionali, ma rappresenta anche un modo per permettere di esercitare una qualche forma di accudimento e di cura parentale ad una donna che non ne ha la possibilità. Un giudizio di equità che, come giustizia del caso concreto, ci rimanda al concetto di pari opportunità giuridiche e sociali e viene espresso all'insegna della "ragionevolezza"<sup>13</sup>. Ovvero, di valutazioni contenutistiche che implicano una "disposizione a tener conto delle conseguenze delle proprie azioni per il benessere degli altri"<sup>14</sup>. Il suddetto provvedimento, quindi, nella misura in cui disegna un tentativo di attutire le disparità all'interno della società attraverso misure compensative e di promuovere la solidarietà, la collaborazione e la reciprocità, può essere considerato un chiaro esempio di inclusione sociale.

Per concludere, molti insegnamenti di rispetto delle differenze, di equità e di inclusione, spesso ci provengono proprio da gruppi etnici e culturali che noi occidentali tendiamo a considerare "differenti", magari non all'altezza dei nostri standard etici, giuridici e culturali.

12 M.R. Bartolomei, "Gender and Judging in Ivory Coast and Italy", in U. Schultz, G. Shaw, *Gender and Judging*, Oxford-Portland, Hart, 2013, pp. 283-301.

13 F. Viola, "Ragionevolezza, cooperazione e regola d'oro", in *Ars interpretandi*, VII, 2002, pp. 109-129.

14 F. Viola, "Equità e giustizia", *cit.*, p. 89.

### Riferimenti bibliografici

Bartolomei M.R., *Gender and Judging in Ivory Coast and Italy*, in U. Schultz, G. Shaw, *Gender and Judging*, Oxford-Portland, Hart, 2013, pp. 283-301.

Bartolomei M.R., *Il dilemma della differenza nella teoria del diritto. Note critiche*, *Sociologia del Diritto*, 3, 2017, pp. 208-215.

Brockman J., *Gender in the Legal Profession: Fitting or Breaking the Mould*, Vancouver, UBC Press, 2001.

Coontz P., *Gender and Judicial decisions: Do Female Judges Decide Cases Differently than Male Judges?*, *Gender Issues*, 18(4), 2000, pp. 59-73.

Gilligan C., *In a different voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, Harvard University press, 1982.



# LA MEDICINA DI GENERE E IL GENERE NELLA MEDICINA. EVOLUZIONI SCIENTIFICHE E SOCIOLOGICHE NEL TERZO MILLENNIO

---

Patrizia Masciovecchio

*Specialista in Medicina Legale  
e Criminologia Clinica e Presidente del Rotary Club L'Aquila a.r. 2022-23 9*

Il titolo di questo capitolo potrebbe sembrare un simpatico gioco di parole ma in verità racchiude molti concetti anche se afferenti ad ambiti diversi: scientifico, clinico, storico e sociologico, tutti profondamente connessi alle differenze di genere non solo nella professione medica ma anche nella diagnosi, nella cura e nelle manifestazioni cliniche delle malattie, condizioni per tanto tempo ignorate o peggio interpretate a discapito del genere femminile.

Per molti secoli, la professione medica è stata considerata esclusivo appannaggio del genere maschile. Gli uomini avevano maggior possibilità di accesso agli studi, maggiori opportunità lavorative, possibilità di scegliere qualsiasi campo della professione mentre la donna, per tradizione millenaria, doveva occuparsi di affari domestici essendo vista soltanto nel ruolo di moglie e madre, debole emotivamente e fisicamente fragile, tuttavia, nonostante le disparità, nella storia sono state molte le ragazze e le donne che hanno lottato per affermarsi in questo ambiente ostile e la presenza femminile ha fatto passi da giganti in questa disciplina. Malgrado ciò fino agli inizi del 1900, le donne di scienza sono state osteggiate, ignorate, spesso derubate delle loro scoperte che magari sono state attribuite ad un uomo, per questo è importante raccontarle per non dimenticare e capire quanto sia stata dura la scalata delle donne nel mondo della medicina e della scienza in generale.

Nella Grecia classica era proibito alle donne studiare medicina, un'eroina, Agnodice, si ribellò a tale imposizione e travestendosi da efebo riuscì ad entrare nella prestigiosa scuola medica di Erofilo. Le sue capacità ed i suoi successi le attrassero molta gelosia tra gli altri medici uomini che, scoperto che trattavasi di una donna, la vollero rinchiudere in prigione ma fu salvata dalle altre donne con grandi proteste ed infine le donne greche ottennero la possibilità di iscriversi a medicina.

Nell'alto Medio Evo, un importante e forse unico polo formativo fu la Scuola Medica Salernitana cui avevano accesso anche le donne. Tra le *muliers* salernitane spicca la figura di Trotula de Ruggiero cui è attribuito il testo di medicina in latino *De passionibus mulierum ante in et post partum* (*Sulle malattie delle donne prima, durante e dopo il parto*).

Trotula fu il primo medico a descrivere i metodi per il controllo delle nascite, le possibili ragioni ed i trattamenti per le irregolarità mestruali, a classificare le patologie ginecologiche, ad individuare ed a descrivere le posizioni assunte dal feto nell'utero.

Durante il Medio Evo centrale (anno 1000-1300 d.C.) erano gli ordini religiosi ad occuparsi dell'assistenza ai malati, le monache avevano soltanto un ruolo esclusivamente assistenziale tranne la prima donna di scienza: Ildegarda di Bingen detta "la Sibilla del Reno". Monaca benedettina Ildegarda sapeva di teologia, musica e medicina. Scrisse due trattati che si occupavano di botanica e medicina: *Physica* (*Storia naturale o Libro delle medicine semplici*) e *Causae et curae* (*Libro delle cause e dei rimedi o Libro delle medicine composte*).

Durante il Basso Medio Evo con il nascere delle prime università in Italia ed in Europa, divenne obbligatorio formarsi presso di esse per esercitare l'arte medica, ma gli studi erano proibiti alle donne e per tanti secoli si ripeteva il motto: "Val più tosto morire che per mano di donne esser guarito". Vi furono delle eccezioni, per esempio in Germania, ma non si trovano segni della presenza di donne nei libri di storia della medicina riferiti a questo periodo.

Dal 1500 al 1700 l'attività delle donne in ambito sanitario le vede esclusivamente impegnate come levatrici tranne rarissime eccezioni.

L'egemonia maschile in medicina continua per secoli ovunque nel mondo e l'accesso alla Facoltà di Medicina continua ad essere vietato alle donne.

Dobbiamo attendere gli anni Settanta del Novecento perché si registri un accesso in massa delle donne agli studi medici certamente sotto la spinta delle lotte femministe. Le donne entrano anche nella ricerca e si iniziano a vedere contributi scientifici pubblicati con nomi di donna che conquistano anche premi Nobel per la medicina: Barbara McClintock nel 1983, Rita Levi-Montalcini nel 1986, Gertrude Elion nel 1988, Christiane Nüsslein-Volhard nel 1995.

Ricordiamo nel 1900 due grandi nomi di donne nel campo dell'oncologia: Vera Peters e Franca Fossati Bellani che diresse il primo reparto di oncologia pediatrica dell'Istituto Tumori di Milano.

Nel nuovo millennio sono cadute definitivamente le linee di demarcazione tra uomo e donna nella professione, nella ricerca e nell'insegnamento universitario e come dimostra la tabella che segue la professione medica è sempre più donna.

ISCRITTI PER FASCIA D'ETÀ, ALBO E SESSO							
FASCIA ETÀ	MEDICI MASCHI	MEDICI FEMMINE	ODONTOIATRI MASCHI	ODONTOIATRI FEMMINE	DOPPI ISCRITTI MASCHI	DOPPI ISCRITTI FEMMINE	TOTALE FASCIA D'ETÀ
MINORE UGUALE	1	3	7	6	0	0	17
TRA I 25 E I 29	12.005	15.155	1.821	1.668	0	0	30.649
TRA I 30 E I 34	15.557	20.665	2.945	2.114	19	8	41.308
TRA I 35 E I 39	12.074	20.152	2.502	2.004	39	16	36.787
TRA I 40 E I 44	10.666	18.817	2.934	2.272	33	9	34.731
TRA I 45 E I 49	11.688	17.801	2.937	1.804	53	21	34.284
TRA I 50 E I 54	11.427	13.021	3.204	1.511	261	107	29.531
TRA I 55 E I 59	19.751	17.618	3.550	1.308	2.009	634	44.870
TRA I 60 E I 64	31.710	22.105	1.863	470	6.588	1.670	64.406
TRA I 65 E I 69	42.708	21.528	1.227	263	8.395	1.359	75.480
TRA I 70 E I 74	28.933	7.423	547	71	3.264	280	40.518
MAGGIORE UGUALE DI 76	21.726	3.774	361	38	1.314	90	27.303
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>218.226</b>	<b>178.062</b>	<b>23.898</b>	<b>13.529</b>	<b>21.975</b>	<b>4.194</b>	<b>459.884</b>
TOTALE ALBO MEDICI	396.288						
TOTALE ALBO ODONTOIATRI	63.596						
TOTALE DOPPI ISCRITTI	26.169						

*Elaborazione a cura del CED-FNOMCeO 2 marzo 2021*

Ma siamo davvero sicuri che non vi siano più differenze nella professione medica tra uomini e donne?

Univadis Medscape ha condotto in Italia ed in Francia nel 2021 un'indagine sul Gender Gap ed è risultato che, malgrado la percentuale delle donne medico sia cresciuta negli ultimi anni, continua ad esserci una notevole disparità di genere in particolare in riferimento a:

- Opportunità di carriera
- Trattamento sul luogo di lavoro
- Credibilità da parte dei pazienti

Le donne inoltre sono più numerose nella fascia di età più giovane. La professione influenza in modo significativo le scelte delle donne medico in materia di figli rispetto agli uomini. La gestione delle emergenze famigliari pesa ancora sulle donne. Tra gli uomini la percentuale tra chi ha ruoli direttivi e chi non li ricopre è pari al 50% mentre solo una donna su tre ricopre un ruolo apicale con il risultato che gli uomini direttori di *Struttura Complessa* sono il doppio rispetto alle donne (26%-vs 13%). Una donna su cinque trova ingiustificate difficoltà a pubblicare nella letteratura scientifica ed una su tre ad essere invitata a presentare lavori a congressi.

### Trattamento sul lavoro

Una donna su tre riferisce di aver subito un trattamento diverso perché donna rispetto ad uno su cinque dei maschi, percepisce inoltre meno solidarietà ed empatia rispetto ai colleghi uomini.

Molta strada è stata fatta ma molto ancora bisogna percorrerne e non solo nella professione ma anche nella prevenzione e nella cura delle patologie e qui si inserisce l'altro aspetto della disuguaglianza, ovvero la medicina non adeguata al genere.

Soltanto da relativamente poco tempo si discute sull'importanza della medicina di genere nella prevenzione, nella diagnosi e nel trattamento delle patologie.

La definizione *medicina di genere* nasce dalla circostanza che le differenze tra uomini e donne in termini di salute non sono solo legate alle caratteristiche biologiche e alla funzione riproduttiva ma anche a fattori ambientali, sociali culturali e relazionali definiti dal genere.



L'O.M.S. ha costituito dal 2002 il *Dipartimento per il genere e la salute della donna -The Department of Gender and Women's Health (GWH)*. Con la costituzione di questo dipartimento, l'*Organizzazione Mondiale della Sanità* riconosce che esistono differenze nei fattori che determinano la salute e in quelli che influiscono sul carico di malattia per uomini e donne. Le dinamiche che riguardano il genere nella salute sono di grandissima importanza e devono essere considerate attentamente.

Il cosiddetto *DDL Lorenzin*, approvato al Senato con legge 11 gennaio 2018 n. 3, garantisce per la prima volta in Italia che la medicina venga orientata al genere in tutte le sue applicazioni a livello nazionale, nella sperimentazione clinica dei farmaci (art. 1), per tutto il percorso clinico (art. 3).

Nella ricerca medica, i metodi utilizzati e la successiva analisi dei dati sono stati il frutto di un punto di vista maschile. Nei casi in cui le stesse malattie colpiscono uomini e donne, gli uomini vengono considerati come la norma per quanto riguarda la valutazione dei sintomi, la prognosi e l'efficacia di trattamenti.

I trials sono sempre stati condotti prevalentemente su uomini, i metodi, le successive analisi sono state condotte utilizzando una prospettiva maschile.

Le donne sono maggiormente soggette alle reazioni avverse da farmaci che si manifestano più gravemente che negli uomini. Nelle ricerche farmacologiche, le donne sono state considerate come "piccoli uomini" ipotizzando l'azione e l'utilizzo dei farmaci uguale nei due sessi, con un semplice aggiustamento della posologia degli stessi. La ricerca di genere permetterebbe invece di segnalare le differenze di assimilazione e di risposta dell'organismo femminile rispetto a quello maschile.

Le malattie cardiovascolari e il tumore al polmone sono solo alcune delle patologie che un tempo colpivano maggiormente gli uomini e che oggi uccidono molte più donne. Nella donna la mortalità cardiovascolare è quattro volte maggiore della somma della mortalità per cancro del seno, bronco pneumopatia cronica, incidenti, cancro del polmone eppure la malattia coronarica è spesso considerata una malattia "maschile" e le donne stesse non ne percepiscono il pericolo per l'errata o scarsa informazione e attenzione da parte della sani-

tà e dei media. Anche i fattori di rischio cardiovascolare sono diversi: diabete e fumo sono più importanti nelle donne, tra gli uomini contano di più il colesterolo totale e l'ipertensione. Le malattie autoimmuni, la depressione, la bulimia, l'anoressia, l'emicrania, l'intestino irritabile, sono decisamente più frequenti nel sesso femminile.

È dunque necessario l'ampliamento delle problematiche di genere a tutti i campi della medicina così da permettere di fare quei passi avanti indispensabili alla presa di coscienza della necessità di considerare il genere come parametro fondamentale negli studi clinici, così da garantire la messa a punto di una salute a misura di donna.

Il 13 giugno 2019 è stato firmato il decreto con il quale viene adottato il *Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di genere*, approvato in Conferenza Stato-Regioni.

Il Piano si propone di fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di genere e si articola in due sezioni: la prima di inquadramento generale in cui viene spiegato cos'è, gli ambiti prioritari d'intervento, l'importanza di un approccio di genere in sanità per una centralità della persona e viene presentata un'analisi del contesto internazionale e nazionale, la seconda più specifica in cui vengono descritti i principi e gli obiettivi del Piano. Le strategie di governance per la sua implementazione e le azioni previste per le quattro aree d'intervento in cui si articola il Piano sono:

Area A) Percorsi clinici di prevenzione, diagnosi e cura;

Area B) Ricerca e innovazione;

Area C) Formazione e aggiornamento professionale;

Area D) Comunicazione e informazione, specificando anche gli attori coinvolti e gli indicatori principali da utilizzare per ogni azione.

Nel 2021 la Regione Abruzzo ha redatto un proprio piano per la Medicina di genere approvato con DGR n. 14 del 25 gennaio 2022.

In tutti i piani proposti viene segnalato come sia basilare perché possa attuarsi una corretta medicina di genere il suo inserimento trasversale nei programmi accademici e nei piani formativi sanitari aziendali poiché la formazione e l'aggiornamento sono importanti strumenti nella lotta alle disuguaglianze e discriminazioni, oltre che in ambito sociale, culturale ed economico, anche nel settore sanitario.



## COS'È LA COMUNITÀ “INCONTRO”

Giampaolo Nicolasi, Tania Fontanella  
e Francesca Valentini

*Team della Comunità Incontro*

La Comunità Incontro Onlus, associazione senza scopo di lucro, accreditata con la Regione Umbria e convenzionata con la USL Umbria 2, nasce nel 1963 per volontà del fondatore Don Pierino Gelmini, in quella che divenne “la Valle della Speranza”, per tutti coloro che avevano bisogno di un aiuto per il miglioramento delle proprie condizioni di vita e che fossero coinvolti nel mondo delle dipendenze.

A tutt’oggi ci occupiamo ancora degli “ultimi” e di tutti coloro che abbiano bisogno di un sostegno, come coloro che vivono in condizioni di bisogno, di dipendenza da sostanze, da comportamenti, G.A.P., D.C.A., ritiro sociale, cyberbullismo, utenti in regime di misura alternativa al carcere o che siano affetti da problematiche psichiatriche.

La comunità al fine di poter perpetuare, in maniera efficace, metodologica e professionale, l’eredità del proprio fondatore e rispondere alle esigenze di tutti coloro che afferiscono, svolge la propria attività ed una presa in carico personalizzata. Ha progettato tre aree di intervento, in base alle problematiche di coloro che afferiscono: area Pedagogica-Riabilitativa, area Terapeutica-Riabilitativa ed area Specialistica-Riabilitativa.

Sin dalla fondazione, la Comunità Incontro Onlus, impegna i propri ragazzi nell’ergoterapia, la riabilitazione anche per merito del lavoro, al fine di recuperare un contatto più adeguato e concreto con la realtà, tentando di elicitare e risvegliare un ritmo di vita adeguato e sano che possa condurre a veicolare il lavoro su di sé, l’attenzione al momento presente ed al recupero di relazioni interpersonali efficaci, basate anche su strumenti prioritari come la condivisione con l’altro diverso da sé.

Nel corso degli anni, sono stati realizzati numerosi progetti, con l'ausilio di canali di finanziamento pubblici e privati, al fine di migliorare il più possibile la nostra struttura e rendere il maggiormente accogliente il cammino di coloro che con coraggio intraprendono un cambiamento personale. Inoltre, la comunità è impegnata da tempo a fornire il fattivo supporto ai propri ospiti, con il coinvolgimento di questi in laboratori creativi, formazione professionale e scolastica (per merito di protocolli di intesa con enti di Formazione accreditati e della sezione distaccata dell'ITC di Amelia). Coinvolge i propri ospiti di maggior periodo comunitario, nelle attività progettuali, come per il "progetto Socialneet", in collaborazione con "Confartigianato Termini", partner italiano del progetto europeo. Inoltre, da anni, con mezzi propri e finanziamenti a parte di Enti come la "Fondazione Carit", opera tramite il "progetto InDipendente", in cui vengono coinvolti anche gli ospiti, al fine di poter diffondere il più possibile il messaggio che "dalla dipendenza si può uscire". Esso comprende tre linee di intervento:

- In classe: incontri presso gli istituti che ne facciano richiesta, nel centro madre di Molino Silla, al fine di promuovere una cultura lontana da comportamenti disadattivi e riduzione di fake news
- In ascolto: sostegno psicologico, legale e socio-educativo gratuito per tutti coloro che abbiano necessità di tali servizi.
- In strada: unità di strada, anche in collaborazione con CRI-Comitato di Avigliano Umbro, nei luoghi maggiormente sensibili, fornendo accoglienza immediata a coloro che ne facciano richiesta.

Infine, vincitrice di due progetti del Dipartimento per le politiche antidroga, al fine di poter offrire reinserimento lavorativo agli ospiti che abbiano concluso il proprio percorso nonché attività innovative e dare supporto anche a distanza e con modalità smart ai giovani ed a tutti coloro che vogliano usufruirne.

In merito a quanto detto, la comunità partecipando al Forum Distrettuale "Progetto Diversità, Equità e Inclusione: una sfida per il rispetto e la valorizzazione delle differenze" Commissione Distrettuale "Equiparazione di genere" - Distretto Rotary 2090, ha contribuito con

le testimonianze di due giovani ospiti della Comunità e con gli interventi del Dott. Giampaolo Nicolasi (Responsabile Struttura Comunità Incontro Onlus), la Dott.ssa Tania Fontanella (Psicologa-Psicoterapeuta - Responsabile Equipe Multidisciplinare Comunità Incontro Onlus) e la Dott.ssa Francesca Valentini (Psicologa-Psicoterapeuta Comunità Incontro Onlus), a rafforzare quanto di importante affrontato. Tramite le testimonianze si è tentato di far comprendere davvero il senso di diversità, equità ed inclusione, mettendo in campo e raccontando il mondo emotivo ed esperienziale di coloro che quotidianamente vivono ed hanno vissuto nello stigma, nella diversità. Quanto sia importante l'inclusione e il credere che un'altra vita sia possibile, poter ripartire mettendosi in gioco costantemente, senza aver paura dei pregiudizi, ma combattendo per se stessi, nonostante i numerosi ostacoli incontrati e con cui continueranno a scontrarsi lungo il cammino. Emerge dalle loro testimonianze un lavoro che conduce l'altro all'emancipazione, al riconoscersi un ruolo nella società, particolarmente un ruolo femminile. È il caso di Beatrice, donna dipendente da sostanze, si osserva solo la dipendenza, non si pensa alla sofferenza che possa esserci dietro, ma può essere visibile la voglia di rinascere che con forza mostra quotidianamente. Come con la stessa forza tenta di riprendersi la vita Daniele, che nonostante un lungo periodo di dipendenza, risultato del grande dolore affrontato per l'emarginazione ed episodi di bullismo a cui è stato sottoposto, è stato etichettato per lungo tempo come un "drogato", ma dietro a quanto noi vediamo, sempre c'è altro, c'è un altro mondo, un mondo che non conosciamo, quello sommerso, quello che non possiamo conoscere, quello della sofferenza intima personale. Quindi gli interventi dei ragazzi della struttura, ci dovrebbero aiutare a rafforzare il concetto che non bisogna giudicare, ma bisogna comprendere, capire, entrare nell'altro, non fermarci mai alle apparenze ed essere schiavi degli stigmi, ma essere umani e dare il vero senso a tale concetto, quello di aiutarci, di aiutare con forza chi è in difficoltà e combattere per le disparità, perché per l'opinione "Fa più rumore un albero che cade, che una foresta che cresce" e "Salvando una sola vita, una sola persona, possiamo salvare un'intera generazione".

## Testimonianze di due giovani della Comunità

Per vedere le testimonianze dei ragazzi che ce l'hanno fatta grazie alla comunità puoi utilizzare inquadra il QrCode con il tuo smartphone







Siamo certi che i contributi raccolti in questa pubblicazione possano rappresentare un terreno fertile in cui i Rotary potranno realizzare iniziative coraggiose per una società migliore tenendo sempre presente il progetto D.E.I. come una stella polare.



## CONCLUSIONI

È davvero complesso esprimere una breve riflessione conclusiva relativa ai numerosi stimoli che il Forum D.E.I. ha prodotto nell'uditorio presente all'evento del 23 aprile 2022.

Il seminario di studio e la successiva pubblicazione sono infatti frutto dell'impegno dei relatori intervenuti che desideriamo ringraziare per aver saputo magistralmente ricomporre la complessità della tematica degli interventi.

La profondità degli argomenti e la constatazione dell'enorme impatto sociale che hanno i principi del D.E.I. nel mondo ci hanno spinto a raccogliere gli interventi nella presente pubblicazione finanziata dalla Fondazione CARISPAQ, che ringraziamo per la sensibilità verso la tematica affrontata.

La presente pubblicazione rappresenta una valida sintesi degli obiettivi da perseguire per la costruzione di un percorso di crescita necessario a realizzare una società equa, democratica ed inclusiva così vicina a quella tanto auspicata da Don Lorenzo Milani di cui ricorrono proprio quest'anno i cento anni dalla nascita.

Per questo motivo, in un sentimento di continuità narrativa, desideriamo qui ricordare il motto scelto dal Rotary Club internazionale per l'anno 2023: "Creiamo speranza nel mondo".

Nell'ottica rotariana la speranza non è un'aspettativa "passiva" che lascia al destino, alla sorte, agli altri, il peso di impegnarsi per cambiare la società in cui viviamo, ma è un invito ad una partecipazione responsabile e attiva.

Il Rotary Club è un'associazione che crede nel valore propulsivo della speranza attiva che spinge i rotariani al rispetto dei valori del D.E.I., attraverso azioni concrete.

Pertanto, il Rotary investe attivamente in azioni e programmi di sviluppo legati all'istruzione e all'empowerment delle bambine, in linea con i principi di equità nell'istruzione scolastica espressi in maniera approfondita dal Social Summit di Göteborg del 2017 e dagli

studi successivi<sup>1</sup>.

In un tristissimo momento storico in cui la violenza sulle donne conosce un preoccupante incremento con episodi di straziante brutalità non possiamo non ricordare l'impegno dei Rotary Club verso l'universo femminile.

A questo proposito è stata pubblicata una collana per l'infanzia che affronta il problema del genere (ideata da Marisa d'Andrea e sostenuta da Patrizia Masciovecchio, entrambe presidenti del Rotary Club L'Aquila), dedicata a Margherita d'Austria.

“Nec me mea cura fefellit” - “Né la mia sollecitudine -a governarmi ha ingannato” è la frase-stimolo all'impegno scelta da una donna che seppe ribaltare, grazie alla sua forza di volontà, un destino avverso; dunque, ben si presta al lungo cammino di cambiamento valoriale auspicato dal Rotary, secondo i valori del D.E.I.

Essa contiene però anche un'altra chiave di lettura; Margherita d'Austria mutuò il motto latino dai bellissimi versi del sesto libro dell'Eneide di Virgilio. Essi sono relativi all'episodio in cui Enea, nei Campi Elisi, incontra il defunto padre Anchise e tenta per ben tre volte di stringere a sé l'anima del padre ma per tre volte le sue braccia stringono il vuoto, l'ombra.

Questa potente immagine dell'abbraccio desiderato, ma non realizzato, vuole essere l'esortazione a non mancare mai questo gesto, ad andare incontro alla diversità altrui (ognuno ha la propria), a stringerla al petto, ad accoglierla con gioia perché essa è fonte di arricchimento del pensiero, della vita di ognuno poiché “se differisco da te non ti offendo, ti accresco” (“Lettera ad un ostaggio” Antoine de Saint-Exupéry).

Crediamo siano le parole più adatte per salutare la lettrice, il lettore di questo piccolo volume, con l'augurio di continuare a credere e professare nel mondo i principi del D.E.I., con la mente ed il cuore aperti.

Vogliamo infine ricordare che il nostro Distretto 2090 è in prima fila nella battaglia in favore dei valori del D.E.I., come è dimostrato dall'istituzione di tre Commissioni specifiche sull'argomento nell'anno rotariano 2021-2022 con il Governatore Gioacchino Minelli, nell'anno rotariano 2022-23 con il Governatore Paolo Signore, nell'anno rotariano 2023-24 con il Governatore Aldo Angelico.

Speriamo che questo libro possa essere un documento di riferimento per tutti coloro che vorranno impegnarsi nella difesa concreta dei valori del D.E.I. nel mondo reale.



## IMPEGNO DEL ROTARY SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (D.E.I.)

Al Rotary, ci impegniamo a trattare tutti con dignità e rispetto, permettendo a tutti di far sentire la propria voce e offrendo opportunità eque di amicizia, service e leadership.

I nostri soci vogliono e si aspettano che il Rotary sia un'organizzazione diversa, equa e inclusiva. Anche se l'esperienza del Rotary può essere diversa da Paese a Paese, le questioni di diversità, equità e inclusione sono rilevanti a livello globale.

Facciamo nostri i principi di diversità, equità e inclusione. Riconosciamo che essere un'organizzazione diversificata, equa e inclusiva migliorerà l'esperienza che i soci hanno nel Rotary, ci permetterà di realizzare progetti di service più significativi ed efficaci e di creare ambienti aperti e accoglienti che si rivolgono alle persone che vogliono connettersi con noi. Attraverso il lavoro del nostro Consiglio consultivo su Diversità, Equità e Inclusione, restiamo impegnati per seguire questi principi in tutto ciò che facciamo.

### **Comprendere D.E.I. nel Rotary**

Nel 2021, abbiamo utilizzato le risposte di 31.000 soci in tutto il mondo che hanno riferito le loro esperienze con D.E.I. nel Rotary attraverso il nostro primo sondaggio su diversità, equità e inclusione per sviluppare la nostra struttura D.E.I.

Attualmente stiamo utilizzando i risultati del nostro secondo sondaggio D.E.I. per rafforzare la nostra struttura esistente e proseguire il nostro impegno.

### **Come ci impegniamo per D.E.I.**

Il fondamento del nostro obiettivo è la nostra dichiarazione d'impegno D.E.I.

Il Codice deontologico D.E.I. fornisce un quadro strutturale di supporto per aiutare i soci del Rotary a creare e mantenere un ambiente che sia positivo, pronto alla collaborazione e sano per tutti. Invita i soci del Rotary a:

- Usare un linguaggio rispettoso
- Essere solidali
- Creare un ambiente accogliente e inclusivo
- Celebrare la diversità

Sebbene la libera espressione sia importante, ciò che diciamo e come ci comportiamo è altresì rilevante. Il Rotary non tollera discorsi o comportamenti che promuovono pregiudizi, discriminazioni, o odio a causa di età, etnia, colore, disabilità, religione, stato socio-economico, cultura, genere, orientamento sessuale o identità di genere.

Tutti i dirigenti del Rotary, dai presidenti di club ai governatori, dai consiglieri e agli amministratori, sono tenuti ad applicare il codice deontologico D.E.I. in modo uniforme, assumendosi la responsabilità di come le loro parole e azioni possano influenzare gli altri.

- Se sentite qualcosa o osservate un comportamento che non è in linea con il codice deontologico D.E.I., esistono diverse opzioni per affrontarlo.
- Se la situazione può essere risolta attraverso la discussione, incoraggiate i soci o partecipanti a parlare direttamente con la persona. Molto spesso, una persona che ha detto qualcosa o agito in un modo che ha fatto sentire gli altri esclusi, emarginati o presi di mira non lo ha fatto intenzionalmente. Anche se ci possono essere errori, passi falsi e conversazioni scomode lungo la strada, il risultato finale è un Rotary migliore e più forte.
- Se una discussione non è possibile o la situazione coinvolge qualcuno con un ruolo di leadership o un altro club, contattare lo staff del Supporto per Club e Distretti, che esaminerà le informazioni e seguirà il caso.
- Se qualcuno è in pericolo o la sua sicurezza è in dubbio, contattare le forze dell'ordine locali e notificare lo staff del Supporto per Club e Distretti.

### **Come sostenere D.E.I. nel club, nel distretto e nella comunità**

Ampliare le conoscenze e aumentare la capacità di facilitare discussioni positive sui temi del D.E.I. con i corsi disponibili nel Centro di apprendimento:



- Diversità, Equità, Inclusione - Nozioni basilari;
- Diversità, Equità, Inclusione - Intermedio;
- Serie di Webinar D.E.I.;
- Promuovere diversità, equità e inclusione nel distretto;
- Parlando dei benefici di un club diversificato e inclusivo con i soci di club e usando la valutazione Come diversificare il tuo Club per creare un piano di diversità e inclusione dei soci;
- Invitando esperti locali di diversità, equità e inclusione a parlare al tuo club. Per contattare il presidente di commissione distrettuale D.E.I. o un membro del Consiglio consultivo su diversità, equità e inclusione del Rotary, contattare [dei.inquiries@rotary.org](mailto:dei.inquiries@rotary.org);
- Allacciando contatti con organizzazioni che supportano sforzi per diversità, equità e inclusione e collaborare con loro per progetti o eventi;
- Cercando nuove voci quando si prendono appuntamenti e incoraggiando le persone che sono state sottorappresentate in questi ruoli ad assumere posizioni di leadership;
- Organizzando conversazioni su diversità, equità e inclusione. È importante riconoscere che questo può essere scomodo e molto personale. Stabilendo l'aspettativa che tutti debbano rimanere rispettosi in modo che ognuno possa imparare ed essere ascoltato;
- Nominando un presidente di commissione D.E.I. o creando una commissione D.E.I. di club che si concentri sull'identificazione dell'apprendimento collaborativo, della condivisione e delle opportunità di service.







UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DELL'AQUILA

**Rotary**

Distretto 2090



**Rotary**

Club L'Aquila

Club L'Aquila Gran Sasso d'Italia



**SERVIRE PER  
CAMBIARE VITE**

€ 13,00

ISBN 978-88-7298-554-0



9

788872 985540

[www.edizionipalumbi.it](http://www.edizionipalumbi.it)