

Pari o dispari?
Una questione
di genere

Pari o dispari? Una questione di genere



Presentazione del Quaderno

La Commissione Sinodale per la Diaconia ha deciso di dedicare il 16° volume della collana I Quaderni della Diaconia alla questione di parità di genere, per dar conto dell'impegno della Diaconia sempre più incisivo in questo percorso, anche a seguito dell'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, lo standard nazionale dedicato alla parità di genere in conformità alle indicazioni dell'Unione Europea. È un risultato non scontato, particolarmente importante per un ente della Chiesa Valdese, da decenni molto attenta a questo tema. Da sempre il quadro di riferimento che la Commissione Sinodale per la Diaconia segue per la definizione dei propri obiettivi strategici è determinato da una trama teologica e un ordito sociologico/politico. Questa impostazione si riflette anche nel presente Quaderno, nel quale allo studio biblico sul concetto di parità di genere si affiancano riflessioni ed esperienze della società contemporanea. Si parte con il contributo di Daniela Di Carlo, che ci parla della presenza della figura della donna nella Bibbia. Gabriela Lio propone invece un'analisi storica sulla parità di genere. Dal Servizio Adulti e Territorio (SAT) della Diaconia Valdese CSD Sarah Piras e Laura D'Apote si interrogano sul senso del parlare di questioni di genere nella società contemporanea. Marzia Disarò racconta la storia, il senso della certificazione ottenuta e gli obiettivi futuri della Diaconia Valdese CSD; il riconoscimento sancisce il valore dell'impegno della Diaconia Valdese CSD sui temi dell'equità, della diversità e dell'inclusività oltre che alla capacità di adottare misure dedicate alla riduzione del divario di genere nei temi della crescita professionale e parità salariale. Con la certificazione si sono valutati, inoltre, la tutela alla genitorialità e la conciliazione della vita privata con il lavoro. Tutta l'organizzazione è stata analizzata in dettaglio con la lente della parità di genere: dalle posizioni di responsabilità, ai salari, al linguaggio, alle presenze ai convegni, ai provvedimenti disciplinari, ai permessi, alla conciliazione dei tempi di lavoro. L'obiettivo è stato raggiunto e rappresenta un punto di arrivo, ma anche un punto di partenza per implementare alcuni aspetti in cui l'analisi dei dati ha mostrato delle fragilità e si inserisce in un percorso di miglioramento continuo con *audit* annuali volti a verificare i progressi fatti verso una sempre più reale e concreta parità di genere.

Riportiamo l'intervento di Mihria Qadiri, giornalista e esule afghana, che ha partecipato nel 2022 alla IV edizione del Convegno Nazionale di Servizi Inclusione – Diaconia Valdese CSD. Claudia Segre descrive le diseguaglianze che alimentano la violenza di genere e i problemi e i nuovi rischi a cui il mondo digitale espone le donne. Annapaola Carbonatto propone delle riflessioni su questioni linguistiche e grammaticali mentre Noemi Bertolotti descrive l'impegno dell'area Servizi Inclusione sul tema della parità di genere, portando come esempio dell'approccio alla materia le case sociali del progetto RAdA, Responsabilità Autonomia Donne, avviato nel 2020 e attualmente attivo a Roma, Milano e Torino. Dall'estero il contributo di Mirjam Roller, che descrive come la Diaconia in Germania riconosce la diversità di genere.

1

Introduzione

Monica Fabbri

*Membro della Commissione Sinodale per la Diaconia,
coordinatrice del Comitato Parità*

La parità di genere: una priorità trasversale per l'Italia

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR¹) è, come noto, il documento che definisce gli investimenti e le riforme che il governo italiano intende attuare per affrontare le conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19. La parità di genere ne è un elemento chiave, poiché in esso si riconosce la lotta alla discriminazione di genere quale sfida essenziale per la società e l'economia italiana.

Il ruolo della parità di genere nel PNRR è duplice. Da un lato, si prevede di affrontare le disuguaglianze di genere attraverso interventi mirati quali l'introduzione di programmi e progetti specifici volti alla loro riduzione in vari settori, come l'occupazione, l'istruzione, la salute e l'inclusione sociale. Dall'altro lato, la parità di genere è considerata un **fattore cruciale per la ripresa economica** e la resilienza del Paese. La discriminazione di genere può avere un impatto negativo sulla crescita economica e sulla produttività, poiché limita il potenziale delle donne e di altre identità di genere non conformi nel contribuire pienamente allo sviluppo della competitività del Paese.

La lotta alla discriminazione di genere, nel PNRR, è, inoltre, elencata fra le priorità trasversali. In particolare, si legge “La Strategia nazionale presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender Equality Index² dello European Institute for Gender Equality”³. Infine, la parità di genere è oggetto principale della missione n. 5, dove, fra altri interventi, viene indicata l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione per la parità di genere quale strumento per affiancare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne e nella trasparenza salariale.

1 Testo PNRR reperibile al link <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

2 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

3 Alla stesura del PNRR, nel 2021, l'Italia era al 14° posto con un punteggio di 63,8 su 100, inferiore di 4,2 punti dalla media Europea. Il dato più recente, del 2022, vede l'Italia sempre al 14° posto con un punteggio leggermente migliorato di 65 su 100, inferiore di 3,6 punti dalla media Europea.

In ottemperanza a questo mandato, il Governo Draghi nell'estate del 2021 ha varato la legge che introduce la certificazione per la parità di genere quale processo di valutazione e di riconoscimento delle politiche e delle pratiche delle organizzazioni in materia. Si tratta di un programma volontario, che permette alle organizzazioni di dimostrare il proprio impegno nella promozione dell'uguaglianza di genere e di ricevere un riconoscimento ufficiale per i loro sforzi.

La certificazione per la parità di genere riguarda diversi aspetti dell'organizzazione, quali la presenza di donne in posizioni di leadership, le politiche di conciliazione vita-lavoro, la parità salariale, la prevenzione e la gestione delle molestie sessuali, la promozione della diversità e dell'inclusione, e altri ancora. Quale incentivo per le aziende, la certificazione fornisce un leggero sgravio fiscale.

Si tratta di un provvedimento quasi rivoluzionario nel nostro Paese. La portata di questa legge va interpretata nella sua valenza di cambiamento culturale. Le aziende che decideranno di certificarsi dovranno superare dei criteri di pari opportunità estremamente selettivi, che non è possibile superare se non si adottano prassi di rispetto reciproco, di formazione al linguaggio inclusivo, di conduzione di leadership inclusiva, e in generale di contrasto ai propri *bias* inconsci.

Non si tratta più, o non solo, di fare una riflessione personale, ma piuttosto di promuovere un cambiamento collettivo, guardandosi allo specchio con onestà intellettuale e senza filtri e senza nascondere la polvere sotto il tappeto. Partendo da dati oggettivi (quali il salario percepito dalle donne e dagli uomini), si passa attraverso l'analisi di prassi e atteggiamenti che ieri, e forse ancora oggi, erano tollerati, ammessi, o comunque considerati non gravi, perché siano identificati e ne sia interiorizzata l'inammissibilità.

Si tratta, infatti, di riconoscere prima di tutto i nostri cosiddetti *bias* inconsci, cioè quei pregiudizi che guidano il nostro fare spontaneo nella vita di tutti i giorni e quindi anche sul luogo di lavoro, con l'aggravante che le relazioni interpersonali in ambiente lavorativo molto spesso non sono paritarie e questo

genera un'ulteriore distorsione nella valutazione del nostro modo di avvicinarsi all'altro o all'altra.

La Diaconia Valdese, come tutto il mondo del protestantesimo storico italiano, non è certo nuova a riflessioni sull'emancipazione delle donne. Da decenni abbiamo coltivato e ancora coltiviamo una sensibilità particolare ai temi dell'inclusione e dell'identità di genere. Da questo punto di vista, la certificazione ottenuta al primo tentativo a marzo di quest'anno è un riconoscimento che potrebbe non stupire, ma non dovrebbe essere data per scontata. La CSD risponde al Sinodo, ma conta circa 600 dipendenti per la maggior parte non valdesi e sparsi su tutto il territorio nazionale.

La sfida della certificazione si gioca proprio sul campo del contrasto alla discriminazione nei fatti, nell'oggettivazione degli indicatori quantificabili che rendono palese il cambiamento culturale in atto nel quotidiano verso tutto il personale della nostra diaconia.

Ad oggi la legge non obbliga alla certificazione di parità, e chissà se mai giungeremo a questo obiettivo, però conferisce degli sgravi fiscali che sono un incentivo. Col tempo è auspicabile che sempre più aziende sentano la necessità di raggiungere questa meta: si tratta di un'alleanza indispensabile fra cittadini e cittadine, imprese e Istituzioni per l'abbattimento del cosiddetto tetto di cristallo, quello che non si vede (perché è trasparente), ma esiste ed impedisce l'ascensore sociale, di carriera, l'incremento salariale e, in generale, l'*empowerment* delle donne nel nostro Paese.

Nel frattempo noi lavoreremo per migliorare i nostri indicatori: la certificazione andrà rinnovata ogni anno e vorremmo, ogni volta, ottenere un punteggio sempre più alto, senza accontentarci.

2

Meditazione biblica

Erika Tomassone

Pastora della Chiesa Evangelica Valdese - Unione delle Chiese metodiste e valdesi e Vice Moderatore della Tavola valdese

Fin dalle prime pagine della Bibbia, leggiamo che Dio ama la diversificazione e la diversità di tutti gli elementi del creato: animali, piante ed esseri umani. Potremmo dire che Dio osa la diversificazione perché non ha certo paura che gli scappi di mano, anzi è lì per benedirlo come ricchezza del mondo e per suggerire relazioni possibili per vivere nella diversificazione. Siamo noi ad avere problemi con la varietà del mondo, siamo noi ad averne paura e a tentare di uniformare e gerarchizzare le relazioni secondo modelli di potere ed esclusione. I popoli che costruirono la Torre di Babele, ad esempio, avevano la possibilità di una lingua comune. Con questa uniformità promettente però, non immaginarono un progetto aperto, ma totalitario: una grande torre intimidente per tutti gli altri. È stato Dio, in quel caso, a dover ribadire la sua volontà di diversificazione, di riapertura alla sua promessa. Allo stesso modo anche noi non riusciamo proprio sempre ad apprezzare le differenze e la varietà perché per noi dire differenza significa dire che qualcuno è più importante e altri secondari, che c'è chi ha ragione e chi ha torto, chi è indigeno e chi è straniero, chi è normale e chi no e così via. Le nostre società sono spaventate dalle diversità e si chiudono alla ricerca dell'uniformità che immaginano salvifica. Nell'ammettere che le diversificazioni e la varietà del mondo sono ineludibili, si vede il rischio della frantumazione e della destabilizzazione senza ritorno. I progetti totalitari basati sulla uniformità escludente a livello economico, di genere, religioso e persino linguistico, non sono mai cessati perché si tratta di potere, di chi ha il potere. In questo senso le società patriarcali hanno messo le donne sotto la tutela degli uomini e hanno tabuizzato ogni maschilità che si allontani dal conformarsi ai modelli previsti di maschilità. Persino alcune pagine della Bibbia resistono al Dio che ama la varietà e si fida di essa, che ama ogni persona e le dona una possibilità di esistere in piena dignità, quando ad esempio alcune delle prime chiese cristiane vietano la parola pubblica delle donne, o ribadiscono che anche nella chiesa le donne sono sotto la tutela dei mariti. Eppure Dio fa arrivare in altre pagine, esortazioni incoraggianti per gli umani paurosi. Il profeta Gioele, ad esempio, afferma che il mondo attende la parola profetica di uomini e donne, giovani e anziani. Quella parola da parte di Dio che può arrivare dalla bocca e dalla mente di ogni persona e si rivolge in modo inclusivo ad ogni persona, che giunge in un mondo bloccato e riapre gli orizzonti: avremo un futuro e tut-

ti e tutte possiamo leggere in maniera promettente il mondo in cui viviamo. Questo è affare di uomini e donne di tutte le generazioni insieme. Non solo i tradizionalmente saggi (anziani) non solo gli inesperti (i giovani). La parola profetica è possibile in entrambi i gruppi. Non c'è un incarico gerarchico, non c'è chi deve tacere, o che non sia in grado se Dio la chiama. Alcune delle prime chiese cristiane poi hanno affrontato la rigidità dei rapporti della società in cui vivevano. Relazioni basate sul comune interesse e sulla medesima appartenenza sociale. Gruppi economici diversi (schiavi e padroni di schiavi, ricchi e poveri), generi diversi (donne e uomini) provenienze religiose diverse (ebrei e pagani) si trovavano insieme nella chiesa col rischio di riprodurre le rigide relazioni sociali con cui funzionava l'impero romano. Gruppi omogenei basati sull'esclusione degli altri e le altre: nessuno alla stessa tavola o allo stesso servizio religioso (culto). Oggi si ritiene che l'inclusione come modello di azione nella diversità sia stata una delle più grandi sfide accolte da quelle chiese che hanno almeno tentato anche nelle più piccole decisioni, di resistere alla società dell'esclusione. Per fare questo hanno ribadito dove sta, nella diversità, la possibilità di unità, di comunicazione e comunione. La risposta che li ha fatti tentare, è stata la fiducia e l'azione di Dio, colui che ama la diversità, la raccoglie e le promette unità di intenti, comunicazione e comunione attraverso la Sua azione. Anche oggi l'inclusione è una delle nostre sfide che continua a resistere alle dinamiche di esclusione della società di cui siamo parte. Le leggi statali relative alla parità di genere sono degli strumenti delle nostre società democratiche per regolare la tendenza umana a gerarchizzare le relazioni, fornendo strumenti a favore dell'abbattimento di ingiustizie di genere e della parità di opportunità. Sarebbe strano che non apprezzassimo questi sforzi o non aderissimo a questi progetti inclusivi. Come cristiane e cristiani tuttavia sappiamo che siamo chiamati da Dio a non fermarci qui; non solo perché abbiamo il diritto e il dovere di vigilare sull'applicazione delle leggi dello Stato. Ci dobbiamo chiedere ogni giorno come onoriamo, nelle nostre vite, il Dio che ama la diversificazione e la varietà e ci chiama a viverla, come sconfiggere in noi la paura che la diversità del mondo ci fa, dove si annida anche tra noi la tendenza a costruire gerarchie e esclusioni; dove sta la chance che la diversità sia una ricchezza. Anche a noi Dio promette che l'unione delle diversità che rischiano sempre di frantumare la comunione, sta

in Dio stesso che con il suo agire crea qualcosa di nuovo, oltre ciò che noi possiamo immaginare. Per questo non possiamo, per così dire, fermarci alle parità tra diversità, ma continuare ad esplorare come cambia in modo promettente il nostro mondo se chi non ha parola fino ad oggi la prende, chi non ha posto ad una tavola comune, lo trova, chi è sotto tutela scopre la propria libertà. Confesso che questo non ci sarà sempre comodo, ma avremo risposto alla vocazione che ci viene da Dio. Nella diversità sta la promessa, nell'azione di Dio il sostegno a che questo non significhi frantumazione del mondo.

3

Le donne bibliche tra cura e profezia

Daniela Di Carlo

*Pastora della Chiesa Evangelica Valdese - Unione delle Chiese
metodiste e valdesi*

*“La storiografia, dunque, non è stata, né può essere, asettica ed oggettiva; l’avvenimento portato alla luce è, infatti, sempre la conseguenza di una scelta che lo storico opera per evidenziare ciò che secondo il punto di vista personale, sociale, politico è interessante e degno di essere ricordato”.*¹

Questa citazione sulla memoria selettiva di chi scrive la storia serve a segnalarci la difficoltà che occorre affrontare quando si investiga un testo, nel nostro caso quello biblico, alla ricerca di notizie che possano illustrare quale fosse la vita che conducevano le donne presenti nella chiesa primitiva. Una difficoltà che nasce dall’evidenza che la Bibbia tutta rappresenti un’autorevole raccolta di testi, nata in seno a culture patriarcali e per questo segnata in maniera indelebile da esse.

Ricostruire ciò che molto spesso non è stato considerato come un evento degno di essere ricordato diventa allora, a parte qualche eccezione, un’impresa difficile. Nonostante la certezza che all’inizio del cristianesimo le donne siano state molto presenti, esse hanno perso visibilità quando questo ha iniziato a prendere una forma strutturata che vedeva solo negli uomini le qualità necessarie per avere uno specchio trascendente nel quale riflettersi. Questo passaggio ha reso le donne, nonostante la novità che l’incontro con Gesù portava nella loro vita, come un soggetto secondario di una scena quasi sempre tenuta occupata dagli uomini.

Ciò nonostante nelle pagine bibliche le donne rimangono presenti, partigiane di una libertà che non può essere messa a tacere neanche dalla misoginia più militante. Se, per esempio, prendiamo il libro degli Atti degli apostoli sembra ad una prima lettura che le donne rivestano un ruolo assai limitato. Nello sviluppo del testo sono infatti due uomini, Paolo e Pietro, l’incarnazione dei credenti esemplari capaci di muovere altri verso Gesù. Persino gli altri ministeri della chiesa sono poco descritti e quando lo sono passano comunque in secondo piano rispetto alle gesta “eroiche” che invece vengono attribuite ai protagonisti principali.

¹ Adriana Valerio, *Cristianesimo al femminile*, D’Auria Editore, NA 1990, p.21

Nei capitoli 8 e 9, però, mentre si narra delle crudeltà di Saulo, poi diventato Paolo, nei confronti dei cristiani, si dice che egli portava via dalle proprie case “uomini e donne” per metterli in prigione. Le donne, quindi, non vengono considerate da Saulo meno pericolose di quanto non lo fossero gli uomini e ciò sta ad indicare che esse erano assai attive nella chiesa primitiva.

A Filippi Paolo incontra un’assemblea sabbatica di sole donne (16,13) quasi ad indicare una libertà femminile che si è persa, per le donne, successivamente nelle storie delle chiese cristiane.

Luca, autore del libro degli Atti degli apostoli, presenta due ministeri riconosciuti che le donne svolgevano nella chiesa primitiva. Il primo è quello di assistenza alle vedove che venivano socialmente trascurate, vivevano nell’indigenza e con la costante preoccupazione di procurarsi del cibo. Riprendendo l’antico comandamento di offrire aiuto alle vedove, agli orfani e orfane e a straniere e stranieri, la chiesa distribuiva loro del cibo e degli indumenti. Non si può però non notare che il gruppo che sovrintende le persone che vengono formate per assolvere questo ministero sia composto da sette uomini, dando legittimazione all’idea, rafforzata sino ai nostri giorni, che l’azione femminile valga di meno di quella maschile e che sia suscettibile di controllo dallo sguardo maschile.

Il secondo ministero è quello profetico. In Atti 21, 8 Paolo incontra Filippo che ha “quattro figlie non sposate, le quali profetizzavano”. Nulla però si sa in merito a come questo ministero venisse esercitato né si hanno notizie su cosa le donne profetizzassero.

Le donne quindi si occupano di relazioni di cura ma anche profetizzano, hanno cioè una visione del mondo che interpreta il presente alla luce di un futuro colmo di occasioni che deve ancora venire.

Se rimaniamo nell’ambito dei testi biblici scritti da Luca non possiamo non citare la storia delle sorelle Marta e Maria, che si trova nel vangelo omonimo: *Gesù entrò in un villaggio; e una donna, di nome Marta, lo ricevette in casa sua.*
39 *Marta aveva una sorella chiamata Maria, la quale, sedutasi ai piedi di Gesù,*

ascoltava la sua parola. 40 Ma Marta, tutta presa dalle faccende domestiche, venne e disse: «Signore, non ti importa che mia sorella mi abbia lasciata sola a servire? Dille dunque che mi aiuti». 41 Ma il Signore le rispose: «Marta, Marta, tu ti affanni e sei agitata per molte cose, ma una cosa sola è necessaria. 42 Maria ha scelto la parte buona che non le sarà tolta».

Luca ha inserito questa storia dopo aver presentato Gesù come maestro e prima che Gesù insegni la preghiera sacerdotale. La inserisce quindi per rafforzare l'idea che l'insegnamento di Gesù riguardava non solo tutti ma anche tutte le donne e che proprio loro potevano e dovevano essere coinvolte nel ministero di Gesù. Le donne diventano quindi protagoniste della missione di Cristo nella diaconia come nella parola, non mettendo in conflitto il primo aspetto con il secondo ma aggiungendo il servizio di Marta all'ascolto di Maria. Nella chiesa primitiva questi doni erano divisi e svolti secondo il genere. La diaconia era materia femminile mentre, come abbiamo intuito dall'ideologia patriarcale che domina la Bibbia, l'ascolto e l'insegnamento maschili. Luca invece non solo li mette insieme ma offre alle donne la possibilità di farsi discepoli. La parte buona è allora rappresentata dall'ascolto che diventa però anche azione. Marta e Maria sono donne che si supportano, aiutano, compensano creando una complicità che tiene insieme le loro vocazioni.

Maria ha sfidato lo stereotipo della donna dedita solo al servizio ed ha assunto una posizione maschile, sedendosi a terra come stavano gli studenti al cospetto del rabbì. Marta si è invece curata del benessere delle persone ponendosi al loro servizio. Maria ha offerto ai maschi della sua epoca, ma anche a quelli a noi contemporanei, attraverso la sua azione, la possibilità di sfuggire agli stereotipi assegnati al proprio genere di appartenenza dalla cultura. Marta ha continuato, come le era stato insegnato, l'importanza di dare centralità alle necessità delle persone che incontrava. Maria ha aperto la diaconia ai maschi e regalato l'ascolto alle donne. La cosa migliore, dunque, oltre ad imparare dall'insegnamento di Gesù, è stata quella di praticare la slealtà nei confronti di un ruolo che la prevedeva esclusivamente attiva nella cura e nel servizio. Ma anche Marta è stata sleale al suo genere perché non è rimasta la donna oblativa e silenziosa, ha rivolto la parola a Gesù interrompendolo da ciò che stava facendo affinché, proprio lui, si prendesse cura del suo malessere.

re. Maria ha fatto un salto dell'essere e si è appropriata della propria spiritualità, ha mescolato le carte che regolano i ruoli assegnati ai generi ed ha seguito il suo desiderio, ascoltare Gesù, ed è per questo che è stata descritta come colei *che ha scelto la parte buona che non le sarà tolta*. Marta ha retto il punto ed ha dialogato, anzi teologato, con il suo maestro, cosa rara per una donna.

Sempre l'evangelista Luca, negli Atti, ci parla anche della storia di resurrezione di Tabita, per mano di Pietro, che segue la guarigione di Enea, un uomo paralitico costretto da otto anni in un letto. Ambedue le storie hanno lo scopo di descrivere Pietro come l'operatore di miracoli, che proprio in virtù di questa sua capacità è in grado di convertire nuove persone al cristianesimo. Tabita è l'unica donna riconosciuta negli Atti come "discepola"; il suo lavoro viene visto con rilievo, essa infatti si occupa in particolare di cucire tuniche e vestiti per le vedove di Ioppe finanziandone i costi con il proprio denaro e non utilizzando quello della chiesa.

Insieme a Tabita negli Atti degli apostoli si parla anche di Lidia. Questa credente che è la prima convertita europea, offre a Paolo e a coloro che lo seguivano la propria casa per potersi incontrare liberamente. Ciò significa, con ogni probabilità, che fosse lei la capofamiglia. Lidia era una commerciante di vesti di porpora, articoli questi destinati a persone ricche a causa dell'elevato costo dei materiali e della lavorazione.

In questo brevissimo viaggio, che in realtà potrebbe essere molto più lungo, abbiamo imparato a leggere nelle pieghe della Bibbia, apparentemente in secondo piano, le storie di alcune donne che rappresentano la nostra genealogia cristiana femminile e che ispirano la chiesa tutta a riconoscere pienamente i doni e le differenze che le donne portano ancora oggi nel mondo.

"Tutto il linguaggio su Dio è costruzione umana e come tale, necessariamente, "non colpisce nel segno".² La Parola rivelata invece colpisce sempre nel segno ed è una Parola che dona libertà, senso, gioia, qualità necessarie per occupare

2 Sallie McFague, *Modelli di Dio. Teologia per un'era nucleare ecologica*, Claudiana, 1998, pagg 17 e 43

il proprio posto sulla terra, a tutte e a tutti: donne, uomini, persone non binarie, tutte e tutti nati dalla volontà creatrice di Dio.

Le donne nella Bibbia ci sono e sono tante e Dio le ama e le incontra nella sua incarnazione attraverso Gesù. Sono tutte donne che trasformano persino la vocazione di Cristo. Questo ci dimostra che Dio non odia le donne né le pone in secondo piano. Il linguaggio del cristianesimo invece, ancora oggi, proibisce loro in alcune chiese, di predicare, di essere riconosciute come sacerdote e persino di varcare la soglia di alcuni altari. La discriminazione delle donne e di tutto ciò che non attiene all'ideologia machista è una azione umana e non voluta da Dio.

Il patriarcato non è finito del tutto nelle religioni. Si intravede però una lunga strada faticosa da fare, ci avvisa Paola Cavallari che c'è da far riemergere *il furto commesso dagli uomini, il furto della soggettività femminile e, non meno importante, l'inganno che lo occultava. Si tratta di un "ginocidio" culturale arcaico, stratificatosi nei millenni, tanto antico che dalla cultura dominante viene ritenuto un dato naturale, mentre è la storia che l'ha iscritto nei corpi.*³

Insomma occorre riprendere nella vita delle chiese cristiane quella radicalità inclusiva che Gesù ci ha lasciato come eredità. In questo modo riusciremo ad essere più vicine e più fedeli a quella Parola capace di rifare il mondo!

3 Paola Cavallari, a cura di, *Non sono la costola di nessuno. Letture sul peccato di Eva*, Gabrielli editori 2020

4

Un'analisi storica sulla parità di genere

Gabriela Lio

*Pastora battista e Presidente della Federazione
delle Donne Evangeliche in Italia dal 2019 a marzo 2023*

*“Uomo, sei capace di essere giusto?
È una donna che te lo chiede.
Dimmi: chi ti ha dato il potere sovrano
di opprimere il mio sesso?”*

Nel 1791 scriveva così l'attivista francese Olympe de Gouges. Morirà ghigliottinata per aver sfidato il potere con la sua “Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina”.

Oggi le stesse domande tornano tra le strade e nelle piazze del mondo. La storia delle donne è attraversata da secoli di battaglie. Continuare a partecipare a questa battaglia non è solo un diritto ma un dovere di uomini e donne. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. La disuguaglianza di genere ha radici storiche molto profonde ed è tra quelle più difficile da rimuovere nella società, nelle chiese cristiane così come nelle altre religioni. La parità di genere è un diritto umano fondamentale ed è condizione necessaria affinché i diversi interessi, bisogni e priorità delle donne e degli uomini siano ugualmente tenuti in considerazione.

Dal punto di vista teorico e retorico si parla molto di parità fra uomini e donne. Le organizzazioni religiose credono di aver risolto le disuguaglianze fra uomini e donne nelle chiese con il pastorato delle donne, il ministero delle diacone e con la presenza delle donne predicatrici e in altri ministeri, senza però occuparsi con il dovuto impegno delle disuguaglianze strutturali.

Diverse sono ancora le questioni nodali; una di queste è la violenza simbolica¹ che ha manipolato la memoria, cancellato i ricordi, modificato o ampliato ciò che storicamente è accaduto e che aveva ed ha un ruolo essenziale nel plasmare l'identità e la memoria collettiva femminile. Gli attacchi e i

1 Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, Ed. Anagrama, Barcelona 2000, p. 12

tentativi di cancellare questa memoria ebbero inizio dal Movimento di Gesù il Nazareno calpestando il legittimo diritto delle donne a costruire una memoria giusta e dignitosa ed a portare a termine la rivoluzione iniziata da Gesù. La testimonianza dell'esperienza della resurrezione che ci racconta l'apostolo Paolo, riportata in 1 Corinzi 15:3-8², ignora completamente la storia delle donne nel momento della crocifissione di Gesù, della tomba vuota e le esperienze dell'incontro con il risuscitato. Infatti, le donne hanno dovuto attendere la fine del Primo Secolo per incontrare le testimoni della resurrezione nei vangeli. Questo è solo un esempio, tra l'insieme degli scritti canonici, in cui è palese che le tracce femminili tendono ad essere minimizzate, nascoste e il ruolo di protagoniste oscurato ed è ciò che viene definito da Pierre Bourdieu quale violenza simbolica.

Nel recuperare la memoria storica non possiamo non tener conto di chi ci ha preceduto nella lotta per l'uguaglianza e l'emancipazione femminile. Un esempio di memoria simbolica, che plasma identità e prassi, e allo stesso tempo esempio di violenza simbolica, sono i fatti avvenuti al Primo Congresso Antischiavista Femminile svoltosi a New York nel 1837, a seguito delle conferenze delle sorelle Sarah e Angelina Grimké a favore dell'abolizione della schiavitù e dell'emancipazione femminile, che denunciavano pubblicamente le complicità delle chiese nel mantenimento della situazione d'inferiorità dei neri.

La reazione dell'Associazione dei pastori congregazionisti fu immediata. Nemiah Adams, ministro di culto, pubblicò sulla rivista *New England Spectator* una lettera pastorale con l'intento di dimostrare, mediante le Sacre Scritture, che la subordinazione femminile era voluta in principio da Dio e pertanto che il ruolo delle donne non era quello di trattare affari pubblici. A dare tempestiva risposta fu Sarah Grimké sulla medesima rivista, restituendoci però un'interpretazione diversa del testo biblico, che affermava l'uguaglianza tra

2 1 Corinzi 15:3-8: "Poiché vi ho prima di tutto trasmesso, come l'ho ricevuto anch'io, che Cristo morì per i nostri peccati, secondo le Scritture; che fu seppellito; che è stato risuscitato il terzo giorno, secondo le Scritture; che apparve a Cefa, poi ai dodici. Poi apparve a più di cinquecento fratelli in una volta, dei quali la maggior parte rimane ancora in vita e alcuni sono morti. Poi apparve a Giacomo, poi a tutti gli apostoli; e, ultimo di tutti, apparve anche a me, come all'aborto".

uomo e donna secondo il volere divino, a dimostrazione che un certo modo d'interpretare la Bibbia comporta delle interpretazioni errate. Sarah Grimké si schierò pubblicamente contro un assetto patriarcale fondato sulle ingiustizie.³

L'attivismo delle sorelle Grimké ha ispirato moltissime donne tra le quali Lucretia Mott e Elizabeth Cady Stanton, che nel 1948 organizzarono la Prima Convenzione sui diritti sociali, civili e religiosi delle donne a Seneca Falls (New York). Esito di questo importante momento di confronto e riflessione fu la *Dichiarazione dei Sentimenti*, che stabilì un'agenda di priorità tra cui i diritti economici e del lavoro, i diritti educativi, la richiesta di migliorare le leggi sul matrimonio, sull'eredità e sulla proprietà privata.

La *Dichiarazione dei Sentimenti*, oltre a chiedere i diritti fondamentali, di grande attualità anche oggi in Italia e in Europa e ancor di più nel resto del mondo, asseriva che *“la donna si è accontentata per troppo tempo dei ristretti confini che, costumi corrotti e una erronea applicazione delle Scritture hanno fissato per lei, e che è giunto per lei il momento di muoversi in quella più ampia sfera che il suo Creatore supremo le ha assegnato.”*⁴

Le donne riunitesi a Seneca Falls presero coscienza che ancora vi era un ultimo ostacolo che risiede nei pregiudizi e costumi, che in un modo o nell'altro vengono canalizzati anche nelle religioni. Mantenere viva la memoria simbolica delle suffragette oggi per noi significa recuperare il loro ruolo essenziale nel definire identità, diritti e prassi nella società e nella chiesa. Le suffragette avevano in una mano il Codice Civile e nell'altra la Bibbia perché aspiravano ad una comunità d'uguali, consapevoli che nella Bibbia si trovano le linee di uguaglianza, fraternità e sorernità necessarie per una società viva dove i cambiamenti possono essere possibili e auspicabili. Questo punto della arringa del 1948 culminerà nel 1895 con la pubblicazione da parte di Elizabeth Cady Stanton de *“La Bibbia delle donne”*, a cui partecipano con commenti ed interpretazioni molte donne presenti a Seneca Falls.

3 Sarah Moore Grimké, opera citata, pag. 320

4 Convenzione di Seneca Falls, 1948

Una donna che ci precede nella lotta per l'uguaglianza e l'emancipazione femminile è Flora Tristan, colei che ha trasformato la sua esperienza personale in una riflessione e proposta politica. Flora vive attraverso il suo corpo molte delle situazioni che vivevano al suo tempo le donne lavoratrici domestiche, operaie - con matrimoni infelici e violenti - migranti e in esilio. Nelle sue diverse opere affronta la questione delle donne migranti e rifugiate così come quella delle donne con problematiche sociali e di povertà.⁵ Anche noi oggi dovremmo dare più ascolto a quelle donne fortemente colpite da disuguaglianze, violenza simbolica e strutturale, unendoci alla loro battaglia d'uguaglianza.

È la prospettiva internazionalista, ovvero i viaggi che compie Tristan, a farle riconoscere che tutte le oppressioni non sono tali in un contesto specifico bensì hanno un carattere globale, anticipando di oltre due secoli quanto affermato durante la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne, che si è svolta nel 1995 a Pechino e che suggeriva un metodo ben preciso: pensare globalmente, agire localmente.

Per molte studiose, Flora dà nome a ciò che ancora non aveva un nome: violenza contro le donne, diritto ad una maternità liberamente scelta, contrarietà al lavoro domestico che rende schiave le donne, sì al diritto a decidere, al divorzio, ad una educazione laica ugualitaria; sì ad uno stato laico che manifesti le voci dei cittadini e delle cittadine e non le voci delle chiese.

Molte di queste rivendicazioni continuano ancora oggi ad impegnarci come donne cristiane, e come le suffragette abbiamo l'obbligo di continuare ad avere in una mano le leggi che sanciscono i diritti e nell'altra il testo biblico per combattere quello che Flora Tristan affermerebbe anche oggi: *“Tutte le disgrazie del mondo provengono dall'oblio e il disprezzo che fino a oggi è stato fatto dei diritti naturali e imprescrittibili della donna in quanto tale.”*⁶ Per que-

5 F. Tristan, *Necesidad de dar una buena acogida a las mujeres extranjeras. Memorias de una separación*. Edición bilingüe, traducción y estudio preliminar Mónica Cárdenas Moreno. Lima: Ediciones MYL, 2022.

6 F. Tristan, *Nécessité de faire un bon accueil aux femmes étrangères* (1835), trad. it., F. Lussana, Flora Tristan. Femminista e socialista, Roma, Editori Riuniti, 1981, p. 11.

sto, ieri come oggi, c'è bisogno di proporre azioni concrete e ci auspichiamo che gli uomini delle nostre chiese siano al nostro fianco nelle rivendicazioni di altre questioni nodali che hanno bisogno di continuare il cammino di lotta di cui ho cercato di far memoria storica e simbolica, perché ancora oggi siamo molto lontani dal raggiungimento della parità di genere.

Il divario di genere in termini retributivi e pensionistici permane in una disparità economica e la situazione è ancora più grave, a causa della crisi economica, dell'aumento del tasso di disoccupazione e del fenomeno della precarizzazione del mondo del lavoro. A ciò si aggiungono il carico del lavoro domestico e le responsabilità genitoriali, che in buona parte pesano ancora soprattutto sulle donne.

Lo sfruttamento del lavoro delle donne migranti, una vera e propria violazione dei diritti umani e della dignità delle persone, in Italia raggiunge altissimi livelli: sia in ambito domestico che in quello agricolo, spesso 24 ore su 24, migliaia di donne, con un bassissimo salario e in condizioni abitative molto precarie, subiscono violenze di ogni genere precarizzando anche la salute psico-fisica. Inoltre, dalle ricerche fatte in questi ultimi anni, emerge che nel settore agricolo lo sfruttamento lavorativo si sovrappone quasi in maniera sistematica a quello sessuale, al ricatto e ad una pressione psicologica continua. Per contrastarlo occorre individuare ed eliminare le condizioni strutturali che contribuiscono a questa specie di possesso neo-schiavista da parte dei datori di lavoro nei confronti delle donne lavoratrici.

Alle donne si nega l'affidamento degli incarichi più prestigiosi e meglio retribuiti e vi è un importante squilibrio di genere nelle posizioni apicali e nei processi decisionali. Le donne manager devono spesso rinunciare ad essere madri, cosa che non accade invece per gli uomini. Per le donne migranti vi è un'ulteriore discriminazione anche nell'accesso al pubblico impiego in quanto richiesta la cittadinanza italiana.

Dobbiamo continuare ad impegnarci nella lotta per sradicare la violenza contro le donne e la violenza di genere ed è urgente confrontarci sul fenomeno della prostituzione perché rappresenta un grande ostacolo alla parità tra uo-

mini e donne e non può essere configurato come un'attività economica perché lede fortemente la dignità umana e perché il corpo di una donna non è merce.

L'Agenda 2030, obiettivo 5, ha come scopo raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze, ma vediamo ancora un vuoto pratico.

Flora Tristan aveva ragione quando affermava che gli uomini si devono unire alle donne nel compito comune di difendere l'assedio e l'aggressione di cui le donne sono oggetto.

Il recupero storico e la chiamata all'azione delle nostre progenitrici continua ad essere vigente perché le disuguaglianze, la discriminazione e l'uso del corpo delle donne come bottino di guerra è ancora presente in questa società patriarcale e misogina che non risolve dalla radice la violenza simbolica e le disuguaglianze strutturali.

5

In quale modo ha ancora senso parlare di questioni di genere, qui, oggi

Sarah Piras

Coordinatrice Servizio Adulti e Territorio - Diaconia Valdese CSD

Laura D'Apote

Progettista Servizio Adulti e Territorio - Diaconia Valdese CSD

Nel parlare di donne e di questioni di genere la domanda che solitamente ci si sente porre è: ma davvero è ancora necessario? Potrebbe sembrare anacronistico; qualcuno forse pensa che le **lotte femministe** degli anni '70 abbiano già esaurito tutto il potenziale di cambiamento possibile in termini di parità dei diritti, di legislazione a tutela della salute e delle scelte delle donne, di tutela delle progressioni di carriera e in termini culturali. La stragrande maggioranza di film e cartoni animati visti ultimamente hanno come protagoniste donne guerriere. Sembrerebbe dunque che visto che non è proibito legalmente a una donna fare la chirurga, la giudice, l'avvocata, vivere liberamente la propria sessualità, porre termine alle proprie relazioni, e persino, essere protagonista di film d'azione, il problema non esista più. Sono finezze da femministe, probabilmente lesbiche, sicuramente brutte.

L'attenzione mediatica si riattiva solitamente solo di fronte a episodi di violenza gravi, che sono ovviamente condannati apertamente da tutti a tutti i livelli, eppure continuano ad accadere. Forse quello che dobbiamo chiederci, come esseri umani prima ancora che come operatrici sociali, è: *in quale modo ha ancora senso parlare di questioni di genere, qui, oggi?*

Forse il nostro sguardo deve evolversi in forme e modalità più complesse, mettendo in luce connessioni nuove. Possiamo farlo utilizzando il concetto sociologico di **intersezionalità** (utilizzato per la prima volta dalla giurista Kimberlé Crenshaw nel 1989), che ci permette una modalità complessa di analisi delle posizioni sociali che ricopriamo, una maggiore finezza di analisi, e, di conseguenza, risposte più precise di intervento.

Ragionare in termini di intersezionalità significa prendere in considerazione che il proprio posto all'interno della società è il risultato della sovrapposizione (o "intersezione") di diverse identità legate alla sfera biologica, sociale, culturale, etnica, religiosa, della classe sociale, della disabilità, dell'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, e altri assi di identità che si intersecano e interagiscono a molteplici livelli, spesso simultanei. L'esperienza di ogni persona è modellata dalla sua posizione all'interno di queste varie gerarchie sociali.

L'intersezionalità afferma che le concettualizzazioni classiche dell'oppressione nella società – come il razzismo, il sessismo, l'abilismo, l'omofobia, la transfobia, la xenofobia e tutti i pregiudizi basati sull'intolleranza – non agiscono in modo indipendente, bensì che queste forme di esclusione sono interconnesse e creano un sistema di oppressione che rispecchia l'intersezione di molteplici forme di discriminazione. Questa analisi può essere anche utilizzata per comprendere in che modo l'ingiustizia sistematica e la disuguaglianza sociale avvengono a partire da una base multidimensionale, e come l'effetto discriminatorio si sommi.

Per aggiungere altri elementi di analisi possiamo attingere anche all'ecofemminismo, che indaga le connessioni esistenti tra il sessismo e altre due forti espressioni del dominio umano: la discriminazione degli animali non umani e l'abuso delle risorse naturali. I tre fenomeni sono per certi versi visti connessi tra loro a tal punto, sia concettualmente che storicamente, da non poter essere adeguatamente compresi se non congiuntamente, né affrontati se non in un unico blocco. La cultura patriarcale è antropocentrica e androcentrica, ovvero pone al centro dell'Universo l'essere umano e in particolare il suo genere maschile, e crea una gerarchia di potere e di valore che vede l'essere umano maschio al centro; in questo modo viene promossa una logica del dominio che rappresenta il prototipo di ogni disuguaglianza e sfruttamento: della donna, delle persone più fragili, degli animali e della terra, posti allo stesso livello. Esiste un collegamento diretto tra la posizione di subalternità della donna mantenuta dal sistema patriarcale e l'emergenza ecologica e climatica che stiamo vivendo; lo stesso sistema predatorio che saccheggia le risorse naturali, che mette al primo posto l'interesse privato senza tenere in considerazione i rischi per la salute di tutti i sistemi (biologici, geologici, atmosferici...), e che in modo ottuso non tiene in considerazione dell'interdipendenza degli stessi, è in realtà alla base del sistema patriarcale che relega la donna alla posizione di "risorsa" in senso merceologico. Le **donne** sono considerate "territorio" da colonizzare, controllare e utilizzare per fini utilitaristici; viene sfruttato il loro lavoro di cura, di riproduzione sociale e biologica. Il genere femminile è vittima ogni giorno di violenza sistemica, di abusi fisici e psicologici, come diretta conseguenza della struttura patriarcale alla base della

nostra società e cultura; ma anche tutte le soggettività non eteronormative (che non si riconoscono in un orientamento eterosessuale, non considerano valide solo le relazioni monogame e/o le cui identità di genere non corrispondono al sesso assegnato alla nascita) alle quali sono negati diritti e dignità. Nel corso degli anni gli studi di genere hanno dato un contributo importante alla lotta per la parità di diritti, differenziando l'identità biologica sessuale da quella di genere, che risulta essere il risultato delle richieste sociali attribuite all'identità biologica sessuale. In questo modo hanno concorso alla riduzione, a livello individuale e sociale, dei pregiudizi e delle discriminazioni basati sul genere e l'orientamento sessuale.

La discriminazione di genere è anche nel **linguaggio**: non solo ne è rappresentata, ma si attua attraverso la lingua stessa. È quindi molto importante porre attenzione al modo in cui raccontiamo le cose, a chi diamo voce nel raccontarle e a che tipo di linguaggio utilizziamo nel farlo.

Allo stesso tempo, le nuove generazioni hanno iniziato ad abbinare al genere il termine “fluido”, a superamento delle etichette che ci identificano e richiedono l'assunzione di determinati concetti, in quanto già assunti ed interiorizzati. Osserviamo però che a fianco di questa spinta innovatrice continua a coesistere una parte della società più conservatrice, manifestando una polarizzazione di posizioni sempre più evidente soprattutto nei contesti politici e culturali di ampio spettro. Per evitare che questa distanza aumenti, un grande sforzo di valorizzazione delle differenze e di supporto al cambiamento deve essere fatto.

Quindi torniamo a chiederci: *come può questo modello di analisi integrato orientarci nella presa in carico di persone adulte, donne e uomini, o minori che presentano livelli diversi di fragilità?*

Appare importante lavorare con le persone tenendo conto e analizzando con cura i diversi livelli di esclusione di cui fanno parte, dare valore alle connessioni, alla ricerca comune di soluzioni, **mettere l'accento sui processi e non sul risultato**, considerare **la connessione di tutti i sistemi**.

Quando ci troviamo di fronte a delle donne o delle persone in situazione di fragilità questo è più che mai importante. La tentazione di intervenire, come operatori/trici e come esseri umani, in sostituzione e in difesa delle donne in quanto soggetti oppressi è forte; spesso ci consideriamo a torto i depositari della “soluzione”, della “cosa migliore da fare”, e anche se siamo donne, ci comportiamo in modo paternalistico, infantilizzando chi abbiamo di fronte e contribuendo a perpetrare una logica gerarchica e di esclusione, nostro malgrado. Occorre che troviamo il coraggio di restituire il potere a tutte le persone, alle nostre beneficiarie, sostenendole in un cammino di consapevolezza, di ricerca personale, di percorso verso **l'autodeterminazione**, di autolegittimazione. Occorre che come operatori/trici impariamo a riconoscere, legittimare e rispettare l'alterità in tutte le forme in cui ci si presenta, anche nei suoi aspetti più critici.

Possiamo avere come obiettivo un mondo in cui le gerarchie di oppressione non esistano più, ma non possiamo semplicemente far finta che esse non siano presenti. Per questo motivo, come Diaconia Valdese, abbiamo come obiettivo rimettere al centro, o meglio, dare spazio alle voci che normalmente sono emarginate e oppresse, legittimando il loro punto di vista sul mondo e su loro stesse e incoraggiandole all'autodeterminazione.

Ed è proprio facendo riferimento ai concetti di **libertà di scelta** ed **autodeterminismo** in cui crediamo fortemente, che poniamo nel nostro agire uno sguardo positivo e non vittimista, proponendo il coraggio del mutamento, la capacità di sognare, l'apertura al nuovo, la voglia di sperimentare, impegnandosi per una società più giusta.

6

La certificazione della Diaconia Valdese CSD alla Prassi per la parità di genere

Marzia Disarò

Responsabile Sistema Integrato Diaconia Valdese CSD

6.1 La certificazione

A settembre 2022, in occasione della definizione del piano di lavoro per l'anno ecclesiastico 2022/2023, la Commissione Sinodale per la Diaconia ha scelto di impegnarsi in uno specifico obiettivo relativo alla valorizzazione delle differenze e tutela delle pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso il percorso di certificazione alla UNI PdR 125:2022. Con la scelta di applicare un sistema organizzativo che consenta di includere e valorizzare le differenze e tutelare le pari opportunità, la CSD:

- riconosce l'importanza dell'attenzione e del monitoraggio di particolari processi di gestione delle risorse umane rispetto ad alcuni specifici ambiti
- formalizza il proprio impegno nel far crescere le risorse femminili in azienda
- definisce possibili risposte alle differenti esigenze del personale anche rispetto all'equilibrio vita-lavoro.

La certificazione alla parità di genere riguarda in particolare le modalità di gestione delle risorse umane, che devono garantire un sistema equo di retribuzione, pari opportunità di carriera tra donne e uomini, la prevenzione di abusi e molestie e azioni volte a conciliare l'equilibrio tra vita e lavoro e a tutelare la genitorialità.

A livello mondiale si registra ancora una criticità rispetto al divario di genere e in Italia, in modo particolare, tale divario riguarda i gap presenti nel mondo del lavoro, dove il tasso di occupazione femminile è circa del 53% mentre quello dell'occupazione maschile raggiunge il 60% e soprattutto il lavoro delle donne è peggio retribuito: le donne guadagnano meno, nonostante siano mediamente più istruite, e sono occupate part-time in misura maggiore degli uomini.

La Diaconia Valdese ha da sempre avuto una forte presenza femminile all'interno del proprio organico, con punte dell'80% di donne in azienda e con un'attuale composizione del 75% di donne e del 25% di uomini. Anche per questo motivo è stato importante attivare un percorso di certificazione

alla parità di genere che permette di rendere evidenti le buone prassi in uso, ma soprattutto di definire delle azioni di miglioramento nei casi in cui occorra colmare un gap di genere che finora è rimasto sommerso.

Applicare un sistema certificato per la parità di genere ha avuto un'influenza diretta sulla gestione dell'organizzazione poiché il percorso di certificazione alla Prassi Parità ha visto la messa in atto di una serie di azioni tra cui: la nomina del Comitato parità, un lavoro di predisposizione delle evidenze in risposta ai requisiti della Prassi (KPI = Key Performance Indicator), la revisione della politica dell'ente, la modifica di alcune procedure e la predisposizione di un piano strategico parità che definisce gli obiettivi per il triennio 2023/2025.

Inoltre l'applicazione di un sistema certificato attraverso delle verifiche di un ente terzo esterno, garantisce un costante monitoraggio sulle 6 aree di interesse individuate dalla prassi e volte a misurare il livello di attenzione e inclusività di un'azienda. Le 6 aree di azione sono nello specifico:

- **cultura e strategia:** area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;
- **governance:** area volta a misurare il grado di maturità del modello di *governance* dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- **gestione risorse umane:** area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito *Human Resources*, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **crecita e inclusione:** area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

- **equità remunerativa:** area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward*, comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*;
- **tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

6.2 Gli obiettivi per il futuro

Con la predisposizione del piano strategico parità che definisce e valorizza le azioni proposte dal comitato parità per colmare gli attuali gender gap sono stati indicati gli obiettivi del triennio 2023/2025, che sono riconducibili a diversi ambiti di intervento:

- **Comunicazione:** il comitato Parità reputa essenziale definire delle modalità di comunicazione all'interno e all'esterno dell'ente per promuovere una parità linguistica che rispetti il genere, almeno binario, e per contrastare le discriminazioni anche attraverso l'eliminazione di stereotipi nel linguaggio. Azioni in questo senso sono:
 - la pubblicazione e diffusione della politica CSD;
 - la ricerca di una formazione ad hoc sul linguaggio da proporre al personale che si occupa di comunicazione a livello centrale e che potrà poi trasmettere le competenze acquisite ad altre figure;
 - la definizione di una *policy* aziendale con le regole base per comunicazioni interne ed esterne.
- **Sensibilizzazione:** al fine di diffondere i valori della differenza di genere e dell'inclusione e contrastare i pregiudizi sul tema della parità di genere il comitato parità ha definito di attivare vari interventi formativi a diversi livelli:

- leadership inclusiva che prenda in carico anche temi del linguaggio inclusivo e del riconoscimento e della prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro;
 - figure che si occupano del *recruitment*: formazione sul linguaggio e sulle corrette modalità di preparazione bandi e gestione dei colloqui per evitare esclusioni e discriminazioni;
 - tutto il personale: valore della differenza di genere, pregiudizi e stereotipi.
- **Prevenzione di abusi e molestie:** oltre alla formazione alla leadership inclusiva saranno individuate procedure ad hoc per la corretta segnalazione degli eventi, saranno definiti i comportamenti non accettabili e si valuterà la messa a disposizione di una figura di riferimento per le eventuali segnalazioni;
 - **Conciliazione vita-lavoro:** valutando l'esistente e le eventuali prassi già applicate si prevede di definire una *policy* dedicata alla tutela della maternità/paternità che preveda anche dei sistemi di mantenimento dei *benefits* pregressi ai periodi di maternità/paternità;
 - **Vita lavorativa:** saranno incrementati gli strumenti attraverso cui il personale può esprimere le proprie opinioni anche rispetto ai temi della parità di genere e dell'inclusione e si proseguirà nel monitoraggio costante dei dati relativi alle progressioni di carriera integrando ove necessario le attuali procedure.

L'investimento della Diaconia nell'impegno per colmare i *gap* relativi alla parità di genere e all'inclusione è trasversale alle varie attività gestite dall'ente ma incide in prevalenza: nel lavoro di comunicazione interna ed esterna; nella verifica, aggiornamento e applicazione delle modalità relative alla ricerca, selezione e gestione del personale; nel monitoraggio costante e sistematico dell'applicazione di quanto deciso dalla CSD e definito attraverso il proprio piano strategico parità.

A livello economico l'investimento per il triennio in corso (2023/2025) è di circa 52.000 euro, che comprendono i costi vivi per attività esterne e i costi del tempo/lavoro del personale interno, ovvero circa 1.800 ore lavorative che

saranno dedicate all'attivazione delle varie azioni e in modo particolare agli incontri dedicati alla formazione e sensibilizzazione rispetto ai temi della valorizzazione delle differenze e della prevenzione di abusi e molestie.

7

Essere donna in Afghanistan

Intervento al Convegno
“Womanitarian - le donne risorse di comunità”
Napoli, 28 aprile 2022

Mihria Qadiri
Giornalista

Essere donna in Afghanistan è una condanna, siamo costrette a sopportare tutto e essere condannate a non avere libertà, a non avere valore nella società, a non poter esercitare i nostri diritti. In Afghanistan le donne sono considerate il secondo sesso, non possono esercitare il diritto allo studio, lavorare, esprimersi liberamente: non possono nemmeno scegliere come vestirsi.

Tutto il mondo nel 2015 ha assistito all'orribile e scioccante omicidio di Farkhunda Malikzada; Farkhunda è stata bruciata viva. Questa tragedia ha scosso tutte le persone della nostra terra e del mondo. Un anno prima di questo omicidio in Afghanistan si stava nuovamente assistendo a gravi episodi, come gli stupri di gruppo e violenza sulle donne, come il caso della ragazza a cui la suocera ha tagliato il naso. Infatti, in Afghanistan gli uomini possono tagliare parti del corpo della propria moglie. Ci sono state migliaia di violenze di questo tipo in Afghanistan negli anni passati: a causa della povertà e della fame, padri e madri sono persino disposti a vendere i propri figli per mantenersi.

Le donne afgane sono condannate al silenzio, non possono alzare la voce perché è considerato un crimine. Ma in Afghanistan la voce delle donne sta crescendo ed è un grido per la libertà.

Ora, nel XXI secolo, il mondo è in viaggio verso Marte ma le ragazze afgane non hanno ancora il diritto ad andare a scuola. Le scuole sono chiuse per le donne ed il governo attuale non ne consente l'accesso. Siamo tornati indietro nel tempo: mentre pensavamo di essere in un periodo di pace il 15 agosto 2021 i talebani hanno invaso l'Afghanistan e tutte le speranze si sono perse, e con esse la libertà per le donne. Nonostante queste notizie scioccanti, fortunatamente ci sono donne afgane coraggiose che continuano a difendere i loro diritti e continuano a resistere ai talebani, ci sono ancora donne istruite, che hanno fatto master e dottorati.

Tante ragazze avevano desiderio di continuare a studiare ma purtroppo questi desideri sono falliti: io ne sono un esempio, non sono riuscita a finire gli studi a causa dei talebani e sono dovuta scappare dal paese perché mio padre lavorava nel governo.

Mi piacerebbe un giorno essere la voce delle donne afghane, coraggiose e oppresse, far conoscere a tutto il mondo il loro dolore e le loro sfide.

Le donne afghane non sono deboli, sono delicate, e io sono orgogliosa di essere una ragazza afgana.

8

Operatori Pastorali e Fondazioni: insieme per la parità di genere e l'inclusione sociale e digitale

Claudia Segre

Presidente Global Thinking Foundation ETS

Fare un elenco dei differenziali di genere che nel nostro Paese permangono allontanando un'agognata uguaglianza di genere e quindi di diritti umani tra donne e uomini non è mai inutile se può servire a riflettere sui costi sociali che la violenza contro le donne diffusa nel nostro Paese causa, che ammonta complessivamente secondo l'EIGE in EIGE in 38,8 miliardi di euro, dei quali la sola violenza domestica è stata stimata in 20,3 miliardi di euro.

8.1 Le disuguaglianze che alimentano la violenza di genere

Differenze salariali, e pensionistiche come diretta conseguenza, differenze di opportunità ed accesso ad ambiti lavorativi specialistici, e poi come ciliegina sulla torta quel posizionamento indecoroso in fondo alla classifica europea per le differenze di genere nelle competenze economico – finanziarie e digitali: sia di adulti che nelle nuove generazioni. Poi non ci stupiamo che con il record europeo di giovani NEET, oltre 3 milioni tra i 15 ed i 34 anni che non studiano e non lavorano, ben 1,7 ml siano ragazze!

L'esclusione sociale che provoca una diffusa e culturalmente accettata sperequazione di genere porta all'isolamento economico ed espone le donne a situazioni di violenza economica ed abuso finanziario e quindi in un'escalation di distruzione di valore socio familiare e condivisione di percorsi di vita messi alle strette dall'aggravarsi della crisi economica, visto che oltre 10 milioni di persone in Italia ormai vivono sotto la soglia di povertà, tra cui 2 milioni di famiglie monogenitoriali guidate solo da Donne. E tutto questo nonostante il livello di istruzione delle donne in Italia sia nettamente superiore a quello degli uomini, e le donne con almeno un diploma rappresentino il 65,1% rispetto al 60,5% degli uomini. Ma ancora una volta giova ricordare che a 5 anni dalla laurea, gli uomini guadagnano il 20 per cento in più delle donne. E la spirale delle disuguaglianze segue inesorabile.

Ci occupiamo da sempre di violenza economica, che è riconosciuta dalla Convenzione di Istanbul, approvata dal Consiglio d'Europa nel 2011, e ratificata in Italia nel 2013. Si tratta del primo trattato internazionale che affron-

ta il tema della violenza di genere nei suoi vari aspetti, e poi nell'articolo 3 cita **la violenza economica come componente della violenza domestica**, che comprende «tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia (...) indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima». Frodi, spossamenti, abusi finanziari perpetrati con firme false, ludopatie digitali: sono molte le forme che popolano una casistica che poggia proprio su quella situazione svantaggiata che le donne isolate e senza competenze subiscono. E poi non devono stupirci i preziosi dati presentati dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), secondo i quali in Italia tre donne su dieci non hanno un conto corrente e non son in grado di gestire da sole i propri guadagni. Al sud poi la situazione è ancora peggiore: a non essere autonoma economicamente è il 46% delle donne. Per contro se quasi l'80% delle laureate ha un proprio conto corrente, nessuna lo possiede tra chi si è fermata alla licenza media.

8.2 Opportunità e tutele di una nuova cittadinanza digitale

Il mondo delle donne adulte risulta evidentemente complicato per una conciliazione lavoro-famiglia che non trovi in questo stato delle cose molteplici ostacoli, che si concretizzano a loro volta in una partecipazione lavorativa al femminile molto distante dalla media europea, infatti siamo fanalino di coda insieme alla Grecia con il 51% delle donne al lavoro tra i 15 e i 64 anni, a fronte del 64,9% europeo.

A ciò si aggiunge per le più giovani, oltre al già citato fenomeno NEET, anche una diffusa fragilità da parte delle nuove generazioni derivante da un cambiamento della percezione della realtà disegnata dai social. Non c'è modo e tempo di fortificarsi perché il confronto con quella realtà virtuale spesso sconvolge e crea "mostri": incertezze, dipendenze comportamentali, difficoltà di accettazione di se stessi e impossibilità a costruire su se stessi una piena autodeterminazione.

Nel legiferare ci vuole lungimiranza e senso della realtà sociale, quindi per arginare questa deriva, anche richiamando doveri e responsabilità come succede con tutti i professionisti, anche le attività imprenditoriali degli influencer necessiterebbero sicuramente un impianto normativo definito ed esemplare.

Dai consigli e sollecitazioni su guadagni facili, da cui nascono le dipendenze digitali (trading speculativo, shopping compulsivo e gioco d'azzardo), a quelli sulla chirurgia estetica sino alle “challenge” tra giovanissimi, la cui promozione da parte degli *influencer* è libera e impunita in Italia. Mentre negli USA ed ora in molti Paesi europei si stanno valutando misure specifiche come in Francia, dove se la legge verrà approvata, potrà comportare fino a sei mesi di carcere e 300.000 euro di multa. Un bel giro di vite in arrivo anche sulla promozione di investimenti finanziari a rischio, in particolare nel settore digitale o delle criptomonete e del gioco d'azzardo.

Così le opportunità del digitale che permette formazione diffusa, inclusione delle disabilità, condivisione di esperienze perde il valore di essere un'opportunità di costruzione di comunità educanti inclusive e sostenibili e diventa spesso esposizione a nuovi rischi sino alle cyberviolenze, che nei più giovani connotano il fenomeno del cyberbullismo.

Di fronte ad un panorama sociale così frastagliato, dove le Donne portatrici di competenze e di un passaggio generazionale di esperienza e resilienza familiare sono il vero pilastro della società, ecco che l'intenso lavoro di rete del terzo settore con gli operatori del sociale delle comunità religiose, come delle diocesi, diventa prezioso e vincente.

Di più incoraggia a consolidare una rete sinergica di volontari, e operatori proattivi intelligenti, tra cui filantropi e fondazioni, che investiranno sempre di più nel futuro sostenibile.

Perché ciò che veramente conta è impegnarsi in iniziative in cui il “ritorno sulla società” (ROS) venga rivalutato come il ritorno sugli investimenti (ROI), così come accade con l'*impact investing* diffuso internazionalmente. Insieme, ROS e ROI potrebbero costituire anche in Italia la cornice per spingere le op-

portunità oltre l'attuale paradigma di attività no profit.

Ciò che sta emergendo in Europa è un proliferare di investimenti ibridi in cui gli attori profit e no profit si intrecciano in modo produttivo.

Penso che nel lavoro che svolgiamo con la Diaconia Valdese vi siano tutte queste prerogative e si respiri la volontà e la disponibilità a creare un ecosistema di innovatori che si concentrino su come attrarre e coinvolgere gli investitori nella creazione di nuove partnership e collaborazioni creative per cambiare certi aspetti culturali del nostro Paese.

Anche perché abbiamo bisogno di solidarietà tra tutti e tutte, e all'interno delle famiglie si evidenzia una difficoltà di percezione del pericolo, tra vita online e contesto relazionale fisico, così anche proteggere soprattutto le Donne e i minori da situazioni di cyberviolenza come da truffe finanziarie diventa impossibile se non si comprende che l'esposizione digitale offre la possibilità di "invasioni di campo" della dimensione domestica che necessitano prevenzione e massima attenzione. La sicurezza digitale diventa così massima per adulti come per le nuove generazioni. Ed anche su questo abbiamo lavorato con contenuti dedicati che utilizziamo nella formazione per la cittadinanza e nelle scuole condividendone gli esiti nei progetti insieme.

Per limitare il costo sociale della violenza di genere come di quella digitale basterebbe la piena attuazione delle Convenzioni già ratificate dal Governo italiano: da quella di Istanbul nel primo caso, alla Convenzione 190 della ILO sulla violenza sul lavoro, o prendere ispirazione dalle leggi francesi sull'uguaglianza economica e quella sul cyberbullismo, entrambe recentissime e di immediata efficacia sociale, per attivare a nostra volta azioni efficaci verso una piena parità di genere e prevenzione delle problematiche inerenti violenza e discriminazioni, tutti elementi contrari ai principi di rispetto delle diversità e di inclusione. I ritardi istituzionali e la scarsa lungimiranza politica su temi sociali *bipartisan* spesso frenano l'azione sociale rendendo così arduo e complicato il raggiungimento di un impatto sociale permanente che si tramuti in svolta culturale per le nuove generazioni.

9

Riflessioni su questioni linguistiche e grammaticali

Annapaola Carbonatto

Segretaria Federazione Giovanile Evangelica in Italia

*«la lingua è uno spazio meraviglioso e ampio, pieno di possibilità.
Abitarlo in modo consapevole aiuta a essere più felici»¹*

Nel corso di un'intervista diversi anni fa mi venne chiesto se io avessi l'impressione che nella nostra società alcune parole siano censurate. E io risposi che la nostra società – con particolare riferimento al contesto italiano – ha difficoltà ad affrontare alcuni argomenti, tra cui la sessualità. Mi colpiva allora e mi colpisce oggi l'ambivalenza con cui ci si approccia a questo tema (come a molti altri). Se accendiamo la televisione, sfogliamo una rivista o «scorriamo» su un social media incappiamo in corpi, maschili e femminili, iper sessualizzati. Però sembra impossibile affrontare gli argomenti legati alla sessualità in maniera ragionata.

Ho avuto il privilegio di crescere in un ambiente come quello della Chiesa valdese – Unione delle Chiese Valdesi e metodiste prima e delle Chiesa battiste poi, che pur con tutti i difetti del caso sono contesti ecclesiastici in cui l'eguaglianza tra uomini e donne è più evidente che in altri. Negli ultimi dieci anni ho frequentato in modo militante il contesto della FGEEI – Federazione Giovanile Evangelica in Italia, un luogo dove giovani credenti protestanti si confrontano su temi di attualità, che ci riguardano come cittadini e cittadine. In questi primi cinquantaquattro anni di vita la FGEEI ha riflettuto su molti temi distinti, uno di questi è anche quello del linguaggio. La riflessione è iniziata molti anni fa, facendo sì che prima venisse introdotto l'uso del maschile e del femminile, anziché del solo maschile sovraesteso e presunto neutro, e successivamente l'asterisco per superare il binarismo di una lingua come l'italiano, che rispetto ad altre lingue europee non ha un genere neutro. Ancora oggi quando si sollevano questioni linguistiche e grammaticali facendo notare come la lingua in alcuni contesti e da alcuni individui venga utilizzata in modo sessista si solleva un polverone di polemiche e di solito chi porta avanti queste battaglie viene addit* come «esagerata» o «esagerato» e viene det-

1 Manuela Manera, *La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Eris (2021)

to che «ci sono cose più importanti». Ma ecco, non è così. Dobbiamo renderci conto che quando si affronta lo snodo lingua-genere, la partita si gioca non sul piano della grammatica, ma su quello del potere e della rappresentatività del soggetto.

Manuela Manera in “La lingua che cambia” ci fa appunto notare che «proprio perché abbiamo a disposizione uno strumento potentissimo, dobbiamo imparare ad agire con cautela, tenendo anche presente che l’atto linguistico non si esaurisce nell’istante in cui viene compiuto ma continua a propagare i propri effetti, più o meno visibili, più o meno duraturi, anche al di là del momento contingente.»²

Sicuramente non è facile mettere in discussione un sistema linguistico che abbiamo assorbito crescendo, che diamo per scontato e che - spesso - non abbiamo gli strumenti per decostruire. Anche Manera ce lo dice «decidere comporta fatica: perché bisogna porsi delle domande, attivarsi per capire. Decidere significa mettere in discussione la propria *comfort zone*».

Mettere in discussione un sistema linguistico vuol dire lavorare su pregiudizi, stereotipi e privilegi.

Chimamanda Ngozi Adichie lo dice anche nella lettera che scrive a una sua amica che le chiede consigli su come crescere una bambina femminista: «La lingua è il ricettacolo dei nostri pregiudizi, delle nostre convinzioni, dei nostri preconcetti [...] Noi femministe usiamo a volte un linguaggio troppo specifico, e il gergo specifico può sembrare troppo astratto. Non limitarti a mettere l’etichetta di «misoginia» alle cose; dille perché la pensi così, e spiegale come potrebbero essere diverse»³.

Le parole che noi scegliamo di usare o di non usare influenzano il nostro modo di raccontare noi stessi*, le altre persone e il mondo che abitiamo.

2 Manuela Manera, *La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Eris (2021)

3 Chimamanga Ngozi Adichie, *Cara Ijeawele. Ovvero quindici consigli per crescere una bambina femminista*, Einaudi (2017)

La FGEI ha dedicato anche negli ultimi anni degli spazi alla riflessione sul linguaggio e sulle parole. In particolare ha dedicato un numero della sua rivista GE al tema delle parole, dove troviamo un articolo della pastora Daniela Di Carlo che ribadisce ancora una volta come «siamo in modo preminente creature del linguaggio, e sebbene il linguaggio non esaurisca la realtà umana, la qualifica in modo profondo. Ne consegue, allora, che dare un nome può ferire, o può guarire e aiutare. Il modo in cui diamo un nome a noi stessi/e, gli/le uni/e agli/le altri/e e al mondo, non può essere dato per scontato; dobbiamo verificare attentamente per vedere se guarisce o ferisce»⁴.

Perché c'è tutta questa attenzione al tema del linguaggio da parte delle giovani generazioni delle chiese bmv? I motivi credo siano due, innanzitutto il linguaggio è quello attraverso cui raccontiamo Dio, la nostra fede e le nostre chiese. E sicuramente essere parte di una minoranza religiosa fa sì che facciamo inconsapevolmente uno sforzo mentale per raccontarci in modo comprensibile anche a persone esterne al nostro contesto. In secondo luogo la FGEI porta avanti da sempre una riflessione sulle questioni di genere, prima sulla scia delle lotte femministe degli anni '60-'70 e poi progressivamente ampliando la riflessione all'identità di genere e agli orientamenti sessuali.

A giugno 2021 si è tenuto un evento online il cui titolo era «Pride o Pridè? L'orgoglio e la rappresentazione anche attraverso il linguaggio». Abbiamo potuto confrontarci con persone che fanno attivismo anche al di fuori della FGEI e abbiamo condiviso le nostre esperienze con il linguaggio ampio o inclusivo. La FGEI ha deciso adesso di adottare l'uso della schwa al di là dell'asterisco già in uso, con l'obiettivo di sperimentare forme nuove e lavorare sul linguaggio nell'ottica di sviluppare forme nuove e inclusive. Il linguaggio è politico, così come l'uso che scegliamo di farne. Ad esempio la scelta consapevole e ragionata di usare la forma maschile o femminile del ruolo a seconda del genere in cui si identifica la persona che ricopre quel ruolo. Io sono la segretaria della FGEI, ma se al posto mio ci fosse un uomo sarebbe il segretario. Questa coppia di parole è emblematica del sessismo con cui alle volte viene usata la lingua italiana, perché segretario solitamente identifica una

4 Daniela Di Carlo, GE n.234 inverno 2015

figura autorevole in una posizione di potere, come ad esempio il segretario di partito, mentre la segretaria è quella che risponde al telefono e prende gli appuntamenti. Questa non è la mia esperienza all'interno della Federazione Giovanile. Per alcune donne è più facile usare il nome della professione che esercitano o del ruolo che ricoprono al maschile, ricalcando una dinamica sessista e di invisibilizzazione del femminile. Ciò che non viene nominato non esiste, è molto semplice. Se un ruolo storicamente è sempre stato ricoperto da uomini ovviamente non saremo abituat* a sentire il nome della professione al femminile ed è proprio per questo che è importante usare i nomi delle professioni al femminile. Per dire che ci siamo, che le donne ci sono, non è frutto del caso e non è una cosa temporanea che quella donna ricopre quel dato ruolo? È la prima, ma, grazie a lei, non sarà l'ultima.

Per disinnescare queste asimmetrie «basta seguire la grammatica e usare in riferimento alle donne il femminile, in riferimento agli uomini il maschile. In questo modo si disincagliano le parole che, per abitudine e motivi socio-culturali (non certo grammaticali!), sono state relegate ad ambiti d'uso ristretti, e hanno finito per sclerotizzarsi, irrigidirsi nel significato»⁵.

Purtroppo o per fortuna non c'è una ricetta per usare la lingua in modo non sessista e inclusivo, anche se nel corso del tempo si è cercata una ricetta universale. La prima è stata Alma Sabatini nel 1987 con "Il sessismo nella lingua italiana" corredato da un vademecum "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana". È un testo che ha quasi quarant'anni, ma è ancora molto attuale e che - anzi - incontra ancora molte resistenze. Certo, forse per chi proviene da una chiesa in cui puoi essere pastorA e moderatorA o diaconA può sembrare quasi banale, ma non sempre è così automatico.

Nel momento in cui ci si pone delle domande sulla propria identità, nell'incontro con l'altro/a, nel confronto con la diversità è lì che nasce la necessità di usare parole diverse o di trovare parole nuove che creino lo spazio per esserci entrambi, con le proprie specificità e con la propria biografia identitaria.

5 Manuela Manera, *La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Eris (2021)

Come dice Daniela Di Carlo «è proprio grazie all'impossibilità di dar conto di sé una volta per tutte che si apre allora lo spazio per un debito nei confronti dell'altro/a che accompagnato da una critica sociale fonda un'etica dell'umiltà, della vulnerabilità, della generosità e della responsabilità. Il linguaggio diventa un dispositivo non più per ingabbiare le persone ma per restituire loro la verità di sé. [...] Le parole devono essere usate per restituire la vita e la visibilità ai molti volti con i quali si declina l'umanità, per questo si parla di umiltà e vulnerabilità. Occorre comprendere, dire, affermare quanto profondamente siamo affidati, dipendenti e vincolati gli uni alle altre attraverso il riconoscimento reciproco»⁶.

Il compito che ciascuno e ciascuna di noi può prefiggersi è quello di continuare a cercare, sperimentare e usare il linguaggio più ampio ed inclusivo possibile a seconda del contesto e delle persone a cui si rivolge, sapendo che sarà difficile, scomodo, criticato e minoritario. Ma l'essere minoranza, è anche ciò che fa la differenza: se non ci fosse una minoranza non si parlerebbe di maggioranza, ma di totalità.

La lingua è uno spazio ampio e sconfinato, all'interno della quale ogni creatura e soggetto deve potersi rispecchiare e sentirsi rappresentata/o, sta a noi renderlo uno spazio sicuro grazie al quale si può cominciare a scardinare il potere patriarcale e sessista che abita gesti e relazioni quotidiane.

6 Daniela Di Carlo, GE n.234 inverno 2015

10

Il nostro impegno per la parità di genere

Noemi Bertolotti

Responsabile territoriale Servizi Inclusione - Diaconia Valdese CSD

L'obiettivo di raggiungere e mantenere nella nostra società una parità di genere sostanziale, nel diritto e nella prassi, passa tutt'oggi in maniera preponderante anche attraverso l'**inclusione sociale**, principale obiettivo della nostra macro-area della Diaconia Valdese.

L'ONU definisce la parità di genere come “non solo un diritto umano fondamentale, ma una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile”, e la sostenibilità sociale, ambientale, economica è, in modo evidente, intrinsecamente collegata all'inclusione.

È con questa convinzione che i servizi e i progetti che costruiamo nei diversi territori in cui siamo attivi mirano costantemente a **contrastare ogni forma di discriminazione** e talvolta si declinano sulla specificità del mondo femminile per supportare, quando necessario, la ri-conquista della piena **autonomia**.

Osservando i cambiamenti della società e cercando di dare letture sempre aperte e in aggiornamento ai fenomeni sociali che ci coinvolgono, perseguiamo il raggiungimento della piena realizzazione di ogni cittadino e cittadina all'interno di un tessuto complesso e articolato, in cui il ruolo delle donne è di cruciale importanza per lo **sviluppo sostenibile** del pianeta, come indicato dall'Agenda 2030.

Un lavoro quindi volto da un lato a porre (o porre nuovamente) le donne nelle condizioni di poter esercitare i propri diritti e la propria autodeterminazione e, dall'altro, volto a promuovere una solida espressione e guida femminile, non intesa – solo – come la conquista di uno spazio negato, ma – soprattutto – come risposta a un bisogno di completezza di sguardi per creare nuovi modelli di sviluppo umano, economico e sociale, a tutti i livelli. È attraverso la valorizzazione delle esperienze e lavorando per una reale pluralità di prospettive che si raggiungono i risultati migliori in termini di avanzamento nella transazione sociale sempre più necessaria e urgente. Il modello che perseguiamo attraverso le nostre azioni è quindi quello di un superamento della classica contrapposizione tra uomo e donna (e tra questi e persone di genere non binario) per sviluppare un approccio intersezionale applicabile trasversalmente.

Un esempio emblematico dell'approccio di Servizi Inclusion e in materia è il progetto RAdA, **Responsabilità Autonomia Donne**, avviato a partire dal 2020 in diverse città italiane e attualmente attivo a Roma, Milano e Torino. Si inserisce nel settore dell'*housing* sociale e offre servizi e spazi sicuri a donne con trascorsi passati di violenza, di tratta ai fini dello sfruttamento sessuale e a donne in situazione di grave marginalità, accompagnandole verso la riconquista della propria serenità, fiducia ed autonomia, attraverso azioni di reinserimento abitativo, lavorativo e sociale. L'obiettivo principe è quello di garantire l'**emancipazione economica e sociale** delle donne, smarcate da meccanismi di dipendenza, disuguaglianza (di prospettive e *gender gap*) e discriminazione. Si propone come un'azione di superamento della condizione di disagio, inteso a diversi livelli, escludendo un approccio assistenzialistico, ma puntando invece a consentire il **riconoscimento e l'attivazione delle proprie risorse** per affrontare in chiave proattiva le diverse problematiche riscontrate, con un supporto specifico laddove necessario. A differenza di quanto spesso ancora molto radicato nell'immaginario collettivo, le donne che vengono risucchiate nella spirale della violenza possono avere estrazioni sociali estremamente variegata e il percorso per fuoriuscirne è spesso lungo e complesso. Anche per questo motivo la collaborazione con i centri antiviolenza attivi sul territorio è di fondamentale importanza per poter costruire in rete il supporto adeguato ad ogni situazione, oltre che per imparare sempre più a riconoscere i segnali e a dare il giusto indirizzamento per l'emersione del fenomeno, spesso più difficilmente identificabile in quelle donne che non corrispondono allo stereotipo della "vittima di violenza" che si è costruito culturalmente per decenni.

Le soluzioni abitative messe a disposizione da Servizi Inclusion e in questo progetto si basano sulla condivisione degli spazi - tanto fisici quanto simbolici - e sulla creazione di un "gruppo-appartamento" coeso, che consenta di **tessere nuove relazioni** di amicizia e fiducia reciproca, considerando queste ultime alla base dello sviluppo umano. L'inserimento di nuove "co-abitanti" e il lavoro di accompagnamento strutturato da parte nostra pone attenzione specifica alla compatibilità e all'equilibrio del gruppo, favorendo la conoscenza reciproca, lo scambio e - quando spontaneo - la condivisione di

esperienze di vita spesso simili, con la conseguente acquisizione di una prospettiva più ampia in termini collettivi e il rafforzamento della consapevolezza rispetto a un fenomeno trasversale e globale che poco ha a che vedere con l'esistenza di singoli uomini violenti o di singole donne "fragili".

Le attività di accompagnamento sono improntate alla co-progettazione individuale con le donne, in un'ottica di promozione di comportamenti proattivi ed autonomi nella gestione della vita privata, tesi alla riappropriazione di sicurezza e determinazione e alla costruzione di relazioni sociali positive, strutturando percorsi nei quali ricominciare a interagire e riconquistare fiducia negli altri e nella società, alimentando il senso di autoefficacia in un ciclo virtuoso.

L'accoglienza è improntata sull'**auto-organizzazione** nella gestione quotidiana della casa da parte delle sue abitanti e sulla stipula di un accordo di ospitalità di durata congrua alla fase transitoria che ognuna sta affrontando. È prevista una compartecipazione alle spese con un contributo mensile e, quando necessario, un accompagnamento per la gestione del bilancio individuale e la programmazione di un piano di risparmio e accantonamento in vista dell'uscita dal percorso. Oltre a questo, viene offerto un accompagnamento complessivo, co-costruito in maniera partecipe insieme a ogni donna e, per alcuni aspetti, insieme al gruppo. Questa tipologia di supporto prevede la presenza di un'equipe multidisciplinare impegnata a promuovere attività tese al **mantenimento o al miglioramento di quelle competenze e strategie** utili al raggiungimento dell'autonomia personale, lavorativa e abitativa. L'analisi, gli strumenti e gli obiettivi devono essere definiti dalla persona in un processo guidato, nel pieno rispetto della volontà della partecipante, con l'ottica di una **piena e consapevole assunzione di responsabilità**. L'obiettivo è anche quello di costruire un **metodo di autovalutazione** funzionale in diversi ambiti e momenti della vita, per analizzare il proprio presente e intraprendere le migliori azioni possibili per raggiungere i propri obiettivi di vita a breve, medio e lungo termine.

Il progetto è quindi di supporto per trovare **una soluzione abitativa** autonoma in cui trasferirsi al termine del progetto e allo stesso modo accompagna

nel mantenere o nel migliorare la propria **posizione lavorativa** grazie anche alle competenze sviluppate durante il percorso.

Infine, il progetto punta a sviluppare o riacquistare doti di **leadership e mentorship** delle donne ospitate nell'*housing* sociale, non solo per rafforzare e incoraggiare lo sviluppo di competenze utili nella vita quotidiana, relazionale e professionale, ma anche per ispirare altre donne con trascorsi simili a intraprendere un percorso di autodeterminazione e realizzazione di sé. Il confronto positivo con esempi concreti rafforza una narrazione in prima persona che sa mettere in luce non solo il punto di “partenza” e il punto di “arrivo”, ma proprio il percorso affrontato, le difficoltà, i punti di forza, le strategie e le relazioni funzionali alla propria realizzazione.

Il focus è dunque totalmente incentrato sull'**empowerment** e sulla ricerca di strumenti volti all'inclusione effettiva e sostanziale, come in ogni nostro programma e servizio.

La possibilità di lavorare invece sull'equilibrio intra-familiare, sulle relazioni e sui ruoli all'interno dei nuclei si presenta nei nostri servizi sia nelle accoglienze residenziali rivolte a famiglie (negli *housing* sociali così come nei programmi di accoglienza rivolti a richiedenti e titolari di protezione internazionale), sia nelle attività di orientamento aperte a tutti e tutte, dove perseguiamo una cultura della **Gender Equality**, attraverso la promozione costante della piena realizzazione di ogni componente del nucleo, offrendo possibilità e trovando strategie per superare quegli ostacoli che spesso sfavoriscono la parte femminile. Oltre ad azioni concrete e **personalizzate**, quali l'individuazione di servizi che consentano una miglior conciliazione con i carichi familiari, la definizione di piani individuali di formazione professionale e di inserimento lavorativo, l'accompagnamento per una corretta gestione del bilancio familiare e, quando opportuno, il supporto psicologico, in diverse città nelle quali operiamo, promuoviamo ciclicamente attività laboratoriali di ricostruzione dell'identità, di rafforzamento delle capacità genitoriali, di interpretazione dei nuovi contesti in cui ci si inserisce al fine di favorire nuovi equilibri attraverso spazi di **confronto e condivisione**.

Non solo quindi un'attenzione specifica alle esperienze di vita delle donne, ma continue azioni di destrutturazione degli stereotipi, superamento dei pregiudizi e prevenzione e contrasto alle discriminazioni socio-culturali legate all'alterità di genere e alla negazione del riconoscimento della diversità in generale come valore fondamentale di arricchimento collettivo.

Ancora una volta troviamo la chiave nell'**inclusione sociale**.

PROGETTO RADAR RESPONSABILITÀ AUTONOMIA DONNE A ROMA

Il progetto gestito da Servizi Inclusione della Diaconia Valdese a Roma offre spazi sicuri e servizi a donne in situazione di disagio abitativo o di fragilità, affinché possano riacquisire serenità e fiducia al fine di intraprendere un percorso di ripresa della propria autonomia. Le donne singole o le madri con bambini o bambine vengono ospitate in appartamenti dedicati e possono usufruire di spazi di aggregazione pubblici e privati in cui si svolgeranno varie attività di supporto e di inclusione sociale come:

- sostegno psicologico
 - sostegno alla genitorialità
 - informativa e orientamento sui temi della salute femminile
 - facilitazione per l'accesso ai servizi socio-sanitari ed agli altri servizi offerti dal territorio
 - orientamento abitativo e legale
 - bilancio delle competenze e orientamento al lavoro
 - offerta di percorsi formativi e professionali
- *inizio attività marzo 2021.*
- *sede: Zona Alessandrino e zona Marconi a Roma.*
- *destinatarie: donne sole provenienti da situazioni di disagio sociale e abitativo ma con residua capacità economica.*
- *posti disponibili: 13 posti su due appartamenti.*
- *modalità di accesso: segnalazione da parte dei servizi sociali territoriali, enti del terzo settore, organizzazioni, chiese ed associazioni.*
- *copertura costi: il progetto è finanziato da un fondo dell'Otto per Mille della Chiesa Valdese. È previsto un contributo da parte delle beneficiarie di 150 euro mensili.*

PROGETTO RADAT RESPONSABILITÀ AUTONOMIA DONNE A TORINO

Il progetto gestito da Servizi Inclusione della Diaconia Valdese a Torino prevede la possibilità di offrire servizi e spazi sicuri a donne sole in situazioni di marginalità e fragilità o con vissuti di violenza affinché possano acquisire serenità e fiducia nel futuro. Con ogni beneficiaria viene costruito un progetto individuale in cui è garantito un accompagnamento sociale di bassa intensità al fine di supportare il percorso verso la ripresa della piena autonomia. Per spazi sicuri si intendono sia gli appartamenti che potranno ospitare donne sole o mamme con bambini e bambine, sia gli spazi del Community Center e del Passo Social Point dove si svolgeranno attività di supporto, orientamento e inclusione sociale. Oltre all'accoglienza in appartamento sono previsti:

- facilitazione di accesso ai servizi del territorio
 - orientamento abitativo, sanitario e legale
 - supporto all'inserimento lavorativo (bilancio delle competenze, orientamento e percorsi formativi/professionali)
 - mediazione interculturale
 - individuazione di percorsi di sostegno psicologico
 - attività di benessere e *empowerment* femminile
-
- *inizio attività: giugno 2022.*
 - *sede: quartiere di Barriera di Milano, Torino.*
 - *destinatario: donne sole provenienti da situazioni di disagio sociale e abitativo.*
 - *posti disponibili: 4 posti complessivi tra adulti e minori in un appartamento in condivisione.*
 - *modalità di accesso: autosegnalazione o segnalazione da parte di enti del territorio. L'accesso al progetto avviene tramite la selezione delle destinatarie sulla base di un colloquio conoscitivo di valutazione sia individuale sia di compatibilità con il gruppo presente in appartamento.*
 - *copertura costi: viene richiesto un contributo individuale a carico della beneficiaria o di un eventuale altro ente che la sostiene; inoltre, il progetto è finanziato con fondi dell'Otto per Mille della Chiesa Valdese.*

PROGETTO RADAM RESPONSABILITÀ AUTONOMIA DONNE A MILANO

Il progetto RADaM (Responsabilità Autonomia Donne a Milano) rappresenta un'opportunità rivolta a donne sole che si trovano in situazioni di fragilità: l'attenzione è rivolta in particolare (ma non esclusivamente) a coloro che hanno terminato un percorso in un centro antiviolenza e che necessitano di uno spazio ancora in parte protetto e tutelato per poter raggiungere la completa autonomia. Il progetto infatti offre la possibilità di abitare in una casa in condivisione per un periodo che varia da 12 a 18 mesi nel corso dei quali la donna può consolidare la propria posizione lavorativa e finanziaria, oltre che riacquistare serenità e fiducia.

Il progetto prevede la presenza di un'educatrice a sostegno delle donne nella nuova esperienza di coabitazione, nel disbrigo di alcune pratiche quotidiane e nella creazione di una rete amicale, di solidarietà su cui fare affidamento. Infatti, oltre all'accoglienza in appartamento sono previsti:

- facilitazione per l'accesso ai servizi del territorio
 - orientamento abitativo, sanitario, legale
 - supporto all'inserimento lavorativo
 - educazione al risparmio
 - informativa e orientamento ai servizi e alle attività rivolti alle donne
-
- *inizio attività: novembre 2020.*
 - *Sede: Municipi 3 e 6 di Milano, ben collegati con i servizi territoriali.*
 - *Destinatarie: donne fragili che hanno concluso un percorso di sostegno.*
 - *posti disponibili: 13 posti complessivi suddivisi tra 4 appartamenti.*
 - *modalità di accesso: su segnalazione di case rifugio, servizi sociali territoriali e passa parola (tra servizi). L'accesso al progetto avviene successivamente ad un colloquio di conoscenza e selezione per spiegare la progettualità e valutare il possesso dei requisiti.*
 - *copertura costi: il progetto è finanziato con fondi dell'Otto per Mille della Chiesa Valdese. È inoltre richiesto un contributo per rimborso individuale.*

11

L'uguaglianza di genere nella Diaconia in Germania

Mirjam Roller

*Responsabile della parità di genere
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*

La *Diakonie Deutschland*, organizzazione diaconale delle chiese protestanti tedesche, riconosce la diversità che ha caratterizzato la creazione degli esseri umani da parte di Dio. Partendo da questo riferimento, oltre che dal richiamo all'uguaglianza della costituzione tedesca e dai principi generali dei diritti umani, deriva il mandato di contribuire attivamente al raggiungimento dell'effettiva uguaglianza e diversità, di rifiutare attivamente qualsiasi forma di discriminazione favorendo una partecipazione paritaria, promuovendo lo sviluppo personale e professionale di tutte le persone, tenendo conto delle diverse situazioni di vita dei/delle dipendenti.

Al di là del mandato biblico, dei diritti umani e del senso democratico, che orienta le nostre scelte, è maturata anche la convinzione, anche ai livelli dirigenziali delle strutture diaconali, che la mancanza di attenzione alla diversità ed all'uguaglianza compromette la salute dell'organizzazione:

- I comitati composti in modo troppo omogeneo tendono a formulare valutazioni errate omogenee, il che comporta il rischio di **errori strategici** e una mancanza di forza innovativa. L'introduzione di altre prospettive è una qualità cruciale di organismi di gestione diversificati e con parità di genere.
- L'attrattività di un ente è decisiva per un buon reclutamento del personale. E questo comporta, non da ultimo, la sua capacità di **essere attrattivo per le donne**, che deriva non solo da doverose prassi e normative per favorire la compatibilità tra lavoro e famiglia, ma anche da un chiaro impegno da parte dell'azienda in relazione alla parità nelle funzioni dirigenziali.
- La **credibilità e la fiducia**, anche in questo ambito, sono prerequisiti cruciali per un coerente lavoro diaconale.
- La questione del genere e della diversità assume un ruolo sempre più rilevante anche in funzione dei **finanziamenti**, alcuni dei quali sono subordinati all'impegno delle istituzioni riceventi nell'ambito della sostenibilità, dell'uguaglianza, della diversità e dell'antidiscriminazione.

L'importanza delle questioni relative all'uguaglianza di genere è evidente anche nel diritto tedesco. Il quadro legislativo è articolato:

- norme contro la discriminazione (legge generale sulla parità di trattamento "AGG", basata sulla direttiva UE 2006/54/CE - "Direttiva di genere"),
- norme per la parità retributiva (Legge sulla Trasparenza Retributiva),
- norme per quote in cariche dirigenziali e organi di controllo di società quotate, norme per l'uguaglianza nel servizio pubblico (Leggi federali e dei Länder sull'uguaglianza).

L'impegno per la parità di genere e lo sviluppo organizzativo orientato alla diversità non è quindi un lusso per le agenzie diaconali, ma una questione di sopravvivenza. Chi non salta su questo treno in tempo probabilmente non sarà in grado di sopravvivere nel mondo del lavoro moderno. Lo sviluppo demografico, il cambiamento dei valori, il calo del numero di occupati, l'aumento della percentuale di donne occupate, una società più diversificata, il cambiamento degli stili di vita, le mutate aspettative di lavoro, la digitalizzazione: tutto questo sta cambiando le condizioni quadro del lavoro. Possiamo affermarci sul mercato del lavoro solo se reagiamo a questo con una gestione della diversità seria e intelligente e un buon lavoro per l'uguaglianza.

Quando parliamo di uguaglianza di genere, si prendono in considerazione tutti i sessi, vale a dire persone di genere diverso, uomini e donne. Inoltre, le persone fanno sempre parte di diverse reti o categorie sociali che influenzano fortemente le possibilità e le opzioni delle persone. Le categorie sociali come il genere, l'etnia, la nazionalità, la disabilità o la classe sociale non devono essere viste isolatamente l'una dall'altra, ma hanno un effetto nel loro "intreccio" o "incrocio" (intersezione). Non si tratta quindi solo di considerare più categorie sociali affiancate, ma le loro interazioni. È quindi anche importante che le aree di lavoro come l'uguaglianza, l'antirazzismo e l'inclusione lavorino a stretto contatto, non fianco a fianco. Il lavoro sull'uguaglianza di genere deve essere integrato con quello sull'inclusione altrimenti rischia di perdere visibilità. La prospettiva "intersezionale" rimane una sfida impor-

tante per il lavoro paritario nella diaconia che vogliamo, anche se c'è ancora molto da imparare.

11.1 Alcune misure concrete adottate dagli enti diaconali tedeschi

La *Diakonie Deutschland* ha fotografato l'attuale situazione con un'indagine statistica. I risultati sono stati pubblicati nel 2019 nell'“**Atlante sull'uguaglianza delle donne e degli uomini nella diaconia**”¹. Le cifre illustrano la necessità di agire: le donne sono chiaramente sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e negli organi di supervisione e decisionali di *Diakonie Deutschland*, sebbene costituiscano la stragrande maggioranza della forza lavoro. La distribuzione per genere è ineguale anche rispetto all'orario di lavoro o al reddito, che mostra disparità di trattamento. Tale indagine dovrà essere ripetuta tra qualche anno. Sulla base dei risultati, gli enti diaconali tedeschi sviluppano proposte e misure per aumentare le pari opportunità nelle loro opere, istituzioni e servizi. Nel 2021 e nel 2022, con un'ampia partecipazione associativa, sono state sviluppate idee per promuovere l'uguaglianza di genere e la diversità nella diaconia in Germania. Di seguito gli elementi salienti del dibattito:

- Nel 2022, i 122 delegati alla *Konferenz Diakonie und Entwicklung*² della *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung*³ hanno adottato una **Raccomandazione**⁴ per raggiungere l'obiettivo dichiarato dell'effettiva parità di genere nella *Diakonie Deutschland* e nelle altre realtà che fanno parte

1 https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/191213_Gleichstellungsatlas_Diakonie_Web.pdf

2 La *Konferenz Diakonie und Entwicklung* è l'organo supremo dell'*Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* e decide sulle questioni fondamentali dell'organizzazione. La conferenza è composta da un massimo di 112 membri.

3 L'*Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* è l'agenzia protestante tedesca per la Diaconia e lo Sviluppo, di cui la *Diakonie Deutschland* fa parte

4 https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Pressmitteilung_PDF/Verbandsempfehlung_Gleichstellung.pdf

dell'*Evangelisches Werk*⁵. Questa raccomandazione propone strumenti che contribuiscono a una situazione di genere equa, inclusiva, diversificata e sostenibile nelle associazioni e istituzioni diaconali e promuove il necessario cambiamento delle condizioni sociali, delle norme, dei valori e delle relazioni di potere, come per esempio:

- Inserimento dell'uguaglianza di genere come obiettivo negli statuti, nelle strategie e nelle dichiarazioni di intenti.
- Determinazione di quote minime vincolanti per le donne negli organi di controllo e di decisione.
- Raccolta di dati sull'uguaglianza.
- Reclutamento attivo e supporto di donne e persone non binarie per posizioni dirigenziali e comitati.
- Sviluppo del personale e del *management* (promozione dei giovani talenti, sviluppo delle competenze di genere e diversità).
- Definizione di modelli di gestione, che affidano alla responsabilità del *management* la gestione aziendale di successo ed eticamente sana, ma che includa anche l'attuazione dell'uguaglianza, della diversità e della compatibilità tra lavoro e famiglia.
- Introduzione di nuovi modelli di gestione più flessibili (ad es. gestione part-time, posizione dirigenziale condivisa – anche in posizioni apicali).
- Definizione di risorse sufficienti per il lavoro sulla parità di genere.
- Attenzione alla compatibilità tra lavoro e vita personale.
- Prevenzione di discriminazioni, molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro (istituzione di procedure e organi di reclamo).
- Adozione di un linguaggio sensibile al genere.

Tutte le organizzazioni ecclesiastiche diaconali e le associazioni professionali affiliate come membri diretti della *Evangelisches Werk für Diakonie und*

5 L'*Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* è l'agenzia protestante tedesca per la Diaconia e lo Sviluppo, di cui la *Diakonie Deutschland* fa parte

Entwicklung e Diakonie Deutschland sono invitate a osservare questa raccomandazione e ad accettarla come impegno vincolante.

Nell'ottobre 2021, la *Konferenz Diakonie und Entwicklung* ha votato a favore dell'introduzione di una quota femminile vincolante del 50% negli organismi dirigenziali ("vincolante" significa che se la percentuale di donne non raggiunge il 50%, le sedie dovrebbero rimanere vuote). Un gruppo di lavoro ha elaborato proposte di ampio respiro in tal senso. Alcune di queste sono state adottate come disposizioni transitorie nel 2022. Ulteriori regolamenti saranno ulteriormente sviluppati da una commissione statutaria entro il 2024 e poi, si auspica, approvati.

Oltre ad altri cambiamenti, il regolamento interno della *Konferenz Diakonie und Entwicklung* include una **quota per il diritto di parola** delle donne. La metà delle richieste di intervento deve essere riservata alle donne. Ciò ha causato una lunga discussione e resistenza, ma è stato approvato da un'ampia maggioranza dei 112 delegati.

L'Atlante sull'uguaglianza, la raccomandazione sulle Pari Opportunità, l'introduzione di un sistema di quote vincolate - tutte queste misure avranno un effetto sugli enti diaconali tedeschi. Tuttavia, le organizzazioni diaconali, i promotori e le istituzioni, sono indipendenti e decidono autonomamente a quali raccomandazioni impegnarsi, quali strumenti desiderano attuare nella propria istituzione e quali obiettivi desiderano prefiggersi.

All'interno della *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung* sono stati definiti ulteriori provvedimenti interni, che impegnano questo ente senza effetti vincolanti per gli enti diaconali. Ad esempio esiste un responsabile per le pari opportunità, un contratto di servizio sull'uguaglianza di genere con obiettivi di parità formulati (parità, uso di un linguaggio appropriato al genere, promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia, prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, ecc.), un rapporto periodico sulle pari opportunità, un ufficio reclami per i casi di discriminazione, svantaggio, molestie e molestie sessuali, corsi di formazione su questi temi, linee guida, un codice di condotta, valori di leadership e molto altro.

La visione equa di genere, orientata alla diversità del mondo del lavoro moderno, determinerà anche la futura sostenibilità dell'economia sociale e quindi anche della diaconia in Germania. Occorrono un impegno istituzionale e principi orientati alla diversità, femministi e di uguaglianza in questa direzione. Ciò deve includere un dibattito istituzionale e una presa di posizione su questioni di disuguaglianza patriarcale, strutturale e sociale che coinvolge le strutture di potere. *Diakonie Deutschland*, che vorrebbe affrontare in modo più radicale queste domande, ha ancora molta strada da fare.

APPENDICE

Includere e valorizzare le differenze e tutelare la parità di genere

Estratto del “Riesame della Direzione della
Diaconia Valdese CSD”

Marzo 2023

1. PREMESSA

Il Riesame di Direzione per l'ambito relativo all'inclusione e alla parità di genere è stato redatto in occasione del *main audit* per la certificazione alla Prassi di Riferimento per la Parità di Genere (PdR 125:2022), analizzato e approvato dal Comitato parità e inserito nel riesame di Direzione del Sistema CSD oggetto di analisi e discussione da parte della Commissione nella seduta del 12.05.2023.

Rispetto alla gestione inclusione e parità di genere, il Comitato parità ha valutato la situazione aziendale e analizzato i requisiti (KPI = *Key Performance Indicator*) della prassi. A fronte di tale analisi è stato definito un piano strategico con identificazione di obiettivi, completi di azioni, responsabilità e tempistiche, finalizzati a colmare i *gap* riscontrati.

2. CONTESTO

Il contesto in cui la Diaconia Valdese CSD opera e da cui è profondamente influenzata e ispirata è quello della Chiesa Valdese e Metodista che ha sede in Italia e quindi in Europa.

2.1 Europa e Italia

La promozione della parità di genere è uno degli obiettivi centrali dell'Unione Europea. Come riportato nella Strategia per la parità di genere 2020-2025¹ "La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea".

¹ Reperibile al link https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it#strategia-per-la-parità-di-genere-2020-2025

In armonia con le indicazioni europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)² prevede una strategia nazionale per il contrasto alle discriminazioni di genere, che attraversa tutte le missioni del Piano, sottolineando cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il PNRR si pone anche l'obiettivo esplicito della risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality - EIGE*³ (nel 2022 l'Italia è al 16° posto, con un punteggio di 65 punti su 100, inferiore di 3,6 punti alla media UE). In ottemperanza agli obiettivi del Piano, e in particolare alla Missione 5 "Inclusione e Coesione" viene varata la legge 162/2021, i cui decreti attuativi vengono pubblicati nell'estate del 2022.

2.2 Chiesa Valdese

Questa forte spinta per la promozione di una cultura della parità di genere si appoggia su un terreno consolidato nella Chiesa Valdese, Unione delle Chiese Valdesi e Metodiste, al cui Sinodo la CSD risponde.

Nella Chiesa Valdese, le pari opportunità di genere sono state oggetto di discussione e poi di cambiamento fin dalla prima metà del secolo scorso, quando le fotografie dei membri del Sinodo ci rimandavano l'immagine di una presenza esclusivamente maschile. Nel 1967 viene consacrata la prima donna pastora, e, ad oggi, il corpo pastorale conta circa il 30% di presenza femminile. Anche il governo della Chiesa Valdese (rappresentato dalla Tavola valdese, sette componenti, presieduti da un/a moderatore/a) ha visto ben presto la presenza femminile nei suoi componenti cui è seguita la prima moderatura di una donna nel 2005.

Le ampissime discussioni e riflessioni sulla questione di genere si sono protratte da allora in maniera pressoché ininterrotta, in costante confronto con le sfide che la società ha posto, quali la difesa dei diritti all'accesso al lavoro, alla genitorialità condivisa, al controllo delle nascite, al riconoscimento delle famiglie formate da coppie dello stesso sesso.

2 Il testo è reperibile al link <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

3 Gender equality Index 2021. Reperibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

Si è trattata di una vera e propria evoluzione, uno sviluppo culturale, accompagnato sullo sfondo da un profondo cambiamento nell'utilizzo del linguaggio. L'uso diffuso del linguaggio inclusivo (che definiremmo più correttamente con l'aggiunta dell'aggettivo "binario") è iniziato contestualmente al confronto sulle questioni di genere. Il superamento del maschile sovraesteso nei documenti, negli articoli e nel linguaggio colloquiale non è stato semplice, ha trovato ostacoli nelle abitudini linguistiche e nelle difficoltà in cui ognuno e ognuna di noi inciampa quando ci viene richiesto di rivisitare la spontaneità del nostro dire. Possiamo oggi dichiarare che l'utilizzo del linguaggio inclusivo binario si è imposto sul maschile sovraesteso e ci troviamo nel mezzo di una riflessione riguardo alla sfida di una lingua che prenda in considerazione la fluidità di genere.

3 FATTORI RILEVANTI

3.1 Principi evangelici e etici

La Diaconia Valdese CSD, nel proprio modo di organizzare il lavoro e i servizi proposti, così come indicato nella *mission*, richiamandosi al principio evangelico dell'amore per il prossimo, pone al centro del suo operato i diritti e la dignità degli esseri umani e il loro accompagnamento in percorsi di emancipazione, di liberazione dalla sofferenza e dall'ingiustizia proponendo il coraggio del mutamento, l'apertura al nuovo e la voglia di sperimentare.

Questo si concretizza nell'impegno costante della Diaconia a rispettare e operare con tutte e tutti, senza discriminazioni di genere, appartenenza o cultura: la persona sia essa utente, cliente, ospite, lavoratore/lavoratrice dà quindi il senso a tutto il servizio. Le persone non sono solo il centro del servizio, ma sono coloro che orientano le scelte, che devono essere soddisfatte di quello che si fa, che devono trovare un clima sereno di ascolto, rispetto e partecipazione.

Nella *mission* sono esplicitati gli impegni della Diaconia Valdese che riguardano aspetti quali:

- **la cura delle relazioni**, basare l'incontro con l'altro, con l'altra per la costruzione di legami di reciprocità nella crescita comune;
- **il vivere nella complessità**, reagire alla complessità e alle sfide del mondo modificandosi e riadattandosi permanentemente;
- **l'agire per il cambiamento**, ascoltare e analizzare il presente cercando strumenti e linguaggi adeguati al cambiamento e all'innovazione.

3.2 Inclusività e parità di genere

Nella gestione quotidiana dei servizi della Diaconia Valdese CSD ci sono numerosi fattori determinanti, e tra questi quelli maggiormente incidenti su una politica inclusiva e per la parità di genere sono:

- il tipo di servizi offerti: cura, assistenza e accoglienza, anche in forma residenziale, prevede che il personale sia spesso presente 24 ore al giorno compresi i week-end e i giorni festivi; nelle strutture residenziali per minori ad esempio è spesso necessario prevedere un maggior impegno durante le vacanze scolastiche poiché deve essere gestita l'intera giornata;
- nei servizi di cura e assistenza sono maggiormente impegnate le donne e per questo motivo la Diaconia Valdese, all'interno del proprio organico, ha da sempre avuto una forte presenza femminile con punte dell'80% di donne in azienda e con un'attuale composizione del 75% di donne e del 25% di uomini;
- il personale con mansioni socio-sanitarie impiegato presso le case di riposo e la struttura per disabili per quasi il 70% ha un'età superiore ai 46 anni mentre il personale con mansioni di operatore/operatrice sociale e accoglienza migranti per circa l'80% è al di sotto dei 45 anni (*dati del bilancio sociale 2021*);
- da molti anni ormai la Diaconia, come la Chiesa valdese tutta, è attenta all'utilizzo di un linguaggio che rispecchi i due generi e all'utilizzo di modalità di comunicazione che tengono conto delle diversità di genere e in generale delle

diversità delle persone coinvolte (interlocutrici, pazienti, clienti, personale...) nel rispetto della dignità e dei diritti di ognuno e di ognuna, ma non ha mai formalizzato tale modalità di comunicazione in una specifica policy;

- a scadenze regolari l'ente predispone e somministra un questionario di rilevazione della soddisfazione del personale i cui dati di rientro sono condivisi, in forma anonima, con direzioni e responsabili per l'attivazione di azioni atte a prendere in carico le eventuali criticità riscontrate e/o possibili miglioramenti anche a fronte dei suggerimenti indicati dal personale nella domanda aperta; gli ambiti di indagine sono: organizzazione, clima di lavoro, valorizzazione della persona, qualità dei servizi, formazione e risorse, sicurezza, stress lavoro correlato.

INDICE

Presentazione del Quaderno	5
1 Introduzione	9
La parità di genere: una priorità trasversale per l'Italia.....	11
2 Meditazione biblica	15
3 Le donne bibliche tra cura e profezia	21
4 Un'analisi storica sulla parità di genere	29
5 In quale modo ha ancora senso parlare di questioni di genere, qui, oggi	37
6 La certificazione della Diaconia Valdese CSD alla Prassi per la parità di genere	43
6.1 La certificazione	46
6.2 Gli obiettivi per il futuro	48
7 Essere Donna in Afghanistan	51

8 Operatori Pastorali e Fondazioni: insieme per la parità di genere e l'inclusione sociale e digitale	55
8.1 Le disuguaglianze che alimentano la violenza di genere.....	57
8.2 Opportunità e tutele di una nuova cittadinanza digitale	58
9 Riflessioni su questioni linguistiche e grammaticali	61
10 Il nostro impegno per la parità di genere	69
11 L'uguaglianza di genere nella Diaconia in Germania	79
11.1 Alcune misure concrete adottate dagli enti diaconali tedeschi	83

APPENDICE

Includere e valorizzare le differenze e tutelare la parità di genere	87
1. PREMESSA	89
2. CONTESTO	89
2.1 Europa e Italia.....	89
2.2 Chiesa Valdese	90
3 FATTORI RILEVANTI.....	91
3.1 Principi evangelici e etici	91
3.2 Inclusività e parità di genere	92

La Collana “I quaderni della Diaconia”

Nuova serie

- 1** Gli atti dei Convegni della Diaconia del 2009 e 2010 (*agosto 2010*)
- 2** Tra modernità e globalizzazione: percorsi per una diaconia protestante, prima parte (*marzo 2011*)
- 3** Gli atti del Convegno della Diaconia del 2011.
Tra modernità e globalizzazione: percorsi per una diaconia protestante, seconda parte (*agosto 2011*)
- 4** Gli atti del XXII Convegno della Diaconia.
Riflessioni sulla diaconia nell’ultimo decennio (*agosto 2012*)
- 5** Diaconia e Formazione (*agosto 2013*)
- 6** Migranti, richiedenti asilo e rifugiati (*agosto 2014*)
- 7** Carcere, cappellania e misure alternative (*agosto 2015*)
- 8** Contro la violenza sulle donne: riflessioni e iniziative (*agosto 2016*)
- 9** Esperienze di fundraising nelle comunità locali e nelle opere diaconali (*agosto 2017*)
- 10** Il diritto di restare: il regolamento Dublino, i volti, le storie e le possibili buone pratiche (*gennaio 2018*)
- 11** Venti anni di testimonianza diaconale (*agosto 2018*)
- 12** Risorse dell’anzianità. Un cambio di paradigma nell’approccio ai servizi con gli anziani (*agosto 2019*)
- 13** Nuove forme dell’abitare. Approcci innovativi di contrasto al disagio abitativo (*agosto 2020*)
- 14** Pensiero teologico e diaconale (*agosto 2021*)
- 15** Autismo e impegno diaconale (*agosto 2022*)
- 16** Pari o dispari? Una questione di genere (*agosto 2023*)

Finito di stampare: Agosto 2023