



di Paola Springhetti

DONNE: E SE IL VOLONTARIATO DIVENTASSE CANTIERE DI INNOVAZIONE CULTURALE?

Sono molte le donne impegnate, meno quelle con incarichi di responsabilità.

Anche se il non profit si sta femminilizzando, resta molta strada da fare. Che cosa si perde non valorizzandole adeguatamente?

Siamo un Paese in cui le donne che lavorano sono ancora poche. Nel 49% dei casi sono inattive, cioè non lavorano né cercano un'occupazione:

abbiamo un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d'Europa. Nel mercato del lavoro sono particolarmente penalizzate le donne con figli, soprattutto se sono più di uno, ma per tutte è drammatico il problema del precariato: le donne rappresentano il 53% del lavoro instabile e i contratti atipici incidono per il 20% sull'occupazione femminile e per il 13% su quella maschile. In genere, in questi casi ci si consola pensando che durerà poco, che prima o poi arriverà un contratto a tempo indeterminato: peccato

che il sogno si realizzi per il 10% degli uomini precari, ma solo per il 4% delle donne.

Siamo un Paese in cui il 6% delle donne viene licenziato quando rimane incinta (Istat 2003). In cui le donne studiano più degli uomini, ma fanno più fatica a inserirsi nel mercato del lavoro. In cui fanno poca carriera, guadagnano meno degli uomini e hanno pensioni più basse. In cui fanno le “segretarie”, mentre i loro colleghi maschi fanno gli “assistenti”. In cui a cinquant’anni sono vecchie, mentre i loro colleghi maschi sono “maturi”.

Siamo un Paese in cui il merito e le competenze contano meno di quel che dovrebbero. Si ottiene il posto e si fa carriera per cooptazione, e nella maggioranza dei casi chi coopta è un maschio, il quale o preferisce dare spazio ad un altro uomo, o nelle donne cerca - piuttosto che titoli di studio e competenze – altre doti, come il livello estetico, la giovinezza, la materassabilità.

Le discriminazioni si coagulano nella

Nel volontariato le donne sono il 35% dei presenti

busta paga. Fonti diverse quantificano diversamente il gap tra le retribuzioni degli uomini e delle donne, ma possiamo dire che le donne europee guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e quelle italiane il 16% in meno (Sole 24 Ore, 2009).

Resta aperto anche il problema delle carriere, visto che nelle posizioni dirigenziali le donne sono ancora poche. Nel 2009 erano una su 13 tra i presidenti di tribunale, una su

15 tra i prefetti. Sono donne il 37% dei medici ma solo il 12% dei primari, il 45% dei ricercatori, ma solo il 18% dei professori ordinari. Tra gli ambasciatori, c’è una donna ogni 24 uomini (Ministero dell'Economia, 2010). Non va meglio nel privato: nelle banche le donne sono il 45-60% tra gli impiegati, ma il 13-14% tra i dirigenti, e nessuna è amministratore delegato o presidente di Banca (Assonime 2009). Nei consigli di amministrazione delle aziende quotate, solo il 6% delle poltrone sono occupate da donne. Qualcosa è cambiato tra i manager, dove la percentuale è aumentata: 1 su sei è donna, anche se continuano a guadagnare meno dei colleghi (il 12%).

L’edizione 2010 del Global Gender Gap Report ci mette al 74° posto come livello di parità, dunque molto in basso nella classifica: restiamo lontani anni luce da Paesi come Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia, che guidano la classifica. Ci superano anche Mozambico (22° posto) e Botswana (62°).

I numeri del Terzo settore

È in questo contesto che va letta la questione delle donne nel non profit, questione che si pone qui in termini un po’ diversi, ma non meno problematici. Qui la presenza femminile è massiccia: nel volontariato, infatti, eguagliano il numero degli uomini o lo superano, nel servizio civile sono molto più numerose dei maschi, nelle cooperative, almeno in quelle che fanno riferimento a Concooperative, sono il 60%.

Parrebbe che alle donne piaccia lavorare nel Terzo settore. C’è chi trova le motivazioni nella “differenza femminile”, e quindi nella vocazione al lavoro di cura e sociale.



In Italia ci sono ancora troppe discriminazioni nei confronti delle donne

C'è chi, più concretamente, pensa «che questo derivi in parte dagli ambiti di azione della cooperazione, dove c'era e c'è molto spazio per la partecipazione femminile. E perché il modo di lavorare nelle cooperative ha sempre presentato quegli aspetti di flessibilità necessari a chi, come le donne, è impegnata su due fronti: il lavoro e la casa» (Giovanna Zago, coordinatrice nazionale della commissione cooperatrici dirigenti di Confcooperative). A voler fare l'avvocato del diavolo, si potrebbe aggiungere che, in genere, nel Terzo settore gli stipendi sono più bassi che in altri ambiti lavorativi, il che li rende poco appetibili agli uomini, mentre le donne sono forse più disponibili ad accettarli, in cambio di un clima accogliente e di un minimo di flessibilità.

Queste motivazioni, però, possono valere

per i ruoli lavorativi, ma non spiegano il grande numero di donne che fanno volontariato. Che cosa cercano in esso? Probabilmente, quello che cercano tutti: sentirsi utili, aiutare gli altri, imparare cose nuove. E partecipare.

Se guardiamo alle carriere, comunque, scopriamo che nel Terzo settore le cose vanno non benissimo, ma sicuramente un po' meglio che in altri ambiti: il 33,5% dei dirigenti è donna. La percentuale cresce nelle cooperative sociali (45%) e scende nelle associazioni (20%) (Aiccon 2008).

Nel volontariato le donne sono il 35% circa dei presidenti. Nel 2008, l'Auser si è presa la briga di analizzare gli organigrammi di 15 tra le associazioni più conosciute: il ruolo di presidente era ricoperto da una donna in 4 casi su 15. Al proprio interno,

l'associazione aveva il 51% dei soci donne, oltre il 47% dei volontari, ma solo il 27% dei presidenti delle associazioni locali affiliate e il 19% dei presidenti delle Auser territoriali e regionali. Per questo l'associazione ha iniziato un percorso interno per capire le cause e individuare i modi per valorizzare la presenza femminile. Ma la situazione dell'Auser non è delle peggiori, visto che nelle grandi associazioni "storiche" spesso questa percentuale scende precipitosamente: nelle Anpas toscane è dell'8%, nell'associazione di donatori di sangue Fratres è del 5% e percentuali simili toccano alle Misericordie (Centro nazionale Volontariato, 2011).

Possiamo aggiungere che il nuovo Coordinamento nazionale del Terzo settore, eletto a fine gennaio, è composto di venti persone, di cui solo tre sono donne.

C'è chi giustifica tutto questo, dicendo che la "carriera" nel volontariato non interessa alle donne, perché anche o soprattutto al di fuori del lavoro sono family-oriented, più che career-oriented, e hanno carichi familiari che si portano dietro negli anni, anche in età della pensione, quando i nipoti si sostituiscono ai figli. Può darsi che questa componente ci sia, come può darsi che incidano in misura anche maggiore altri fattori, come i meccanismi di selezione della classe dirigente nel Terzo settore.

Assumere un ruolo culturale

Resta comunque una domanda di non poco conto: che cosa si perdono il volontariato e il terzo settore, quando rinunciano a valorizzare le donne, optando per leadership maschili?

Il volontariato italiano è un mondo in cui

il ricambio ai vertici è decisamente lento, quando non completamente ingessato. Chi diventa presidente tende a rimanerci, grazie a statuti che non pongono limiti di mandato o che vengono facilmente aggirati. A livello nazionale, è evidente che ai vertici delle grandi organizzazioni si trovano sempre gli stessi nomi, che si giostrano in tutti i luoghi di rappresentanza e in tutti i tavoli. Gioverebbe indubbiamente a tutto il sistema un maggiore ricambio tra persone, generazioni e, soprattutto, tra i generi.

E poi, il volontariato non dovrebbe avere anche un ruolo culturale, nel nostro Paese? E perché non dovrebbe esercitarlo in questo campo, diventando esempio vivente di una vera parità di opportunità e capacità di valorizzazione?

“Che cosa si perdono il volontariato e il terzo settore quando rinunciano a valorizzare le donne?”

Nel frattempo, bisognerebbe erigere un monumento a queste donne che, dopo essersi fatte carico della famiglia, della casa, del lavoro, riescono a trovare tempo ed energie per farsi ancora carico degli altri, attraverso il volontariato o attraverso le professioni sociali. Senza le gratificazioni che spettano ai loro colleghi maschi. ■

EPPURE LE DONNE SONO DISPONIBILI AD ASSUMERE RESPONSABILITÀ

Vincoli familiari, orari scomodi, difficoltà organizzative ma soprattutto pregiudizi intralciano l'impegno delle donne. Vilma Nicolini spiega le strategie messe in atto dall'Auser per valorizzarlo

di **Ilaria Cardegna**

Dopo l'ultimo Congresso del 2008, nello Statuto dell'Auser è stata introdotta una modifica che ha sancito l'impegno dell'associazione nelle politiche di genere. Perché avete sentito il bisogno di introdurre una norma antidiscriminatoria che assicurasse una presenza femminile a livello dirigenziale pari ad almeno il 40%?

«Nel percorso preparatorio al Congresso del 2008 si approfondì l'analisi sulla consistenza, la rappresentatività e il significato della presenza femminile in Auser. Tale ricerca rivelò una cospicua presenza delle donne nell'associazione ed il sostanziale contributo da loro apportato. Emerse però anche il troppo parziale riconoscimento del lavoro delle donne, a partire dalla composizione dei gruppi dirigenti. Si è quindi deciso di avviare un percorso di cambiamento relativo alle dinamiche interne della nostra associazione. L'Auser rappresenta prevalentemente la popolazione anziana, la quale è costituita in maggioranza da donne: bisognava quindi restituire il giusto peso ad una presenza femminile tanto consistente.»

Anche nel volontariato le donne vivono l'esclusione dai ruoli di più elevata responsabilità?

«Le donne di Auser non hanno mai voluto parlare di "quote rosa", bensì di "norma antidiscriminatoria", che permetta di elaborare proposte e strategie che puntino al sostegno, alla promozione ed al protagonismo delle donne. Nel corso di questi anni, dal Congresso del 2008, attraverso un monitoraggio avviato sul territorio nazionale, sono emerse delle difficoltà che frenano la disponibilità delle donne a ricoprire incarichi di dirigenza. Una è dovuta a stereotipi tradizionali, presenti soprattutto in alcune aree geografiche, che limitano la frequenza e la partecipazione alla vita dell'associazione, fino ad inibirla. Si riscontra nelle donne una minore inclinazione a strutturare il proprio percorso in termini di "potere" ed una maggiore difficoltà nel conciliare gli impegni nel sociale con gli affetti e il lavoro di cura familiare.»

Si può parlare oggi, dopo oltre 4 anni, di un evidente cambiamento ai vertici dell'Auser? Quali sono stati gli effetti diretti e indiretti dell'operato delle donne dirigenti?

«Dopo il Congresso del 2008, l'impegno delle attuali donne dirigenti ha portato alla costituzione dell'Osservatorio delle Pari Opportunità, un luogo in cui le donne che fanno parte del Direttivo Nazionale possono ritro-

varsi ed elaborare insieme delle strategie. Nella Conferenza d'organizzazione del maggio 2011 è stata ribadita l'importanza dell'applicazione della norma antidiscriminatoria, obiettivo irrinunciabile nelle strutture a tutti i livelli dell'Associazione. Nel corso di questi quattro anni sono stati attivati, su regioni campione, due importanti Focus Group nazionali. Il primo si configurava come un'indagine, che ha coinvolto le volontarie e le dirigenti di Auser proprio nella valutazione degli effetti della norma antidiscriminatoria. Il secondo si incentrava su tematiche relative a "benessere, affettività, rischio, povertà e violenza nella vita delle donne anziane". L'Osservatorio delle Pari Opportunità è un valido strumento di proposta, monitoraggio, sostegno e coordinamento

delle varie attività, sia nazionali sia territoriali. Non si rileva tuttavia un evidente cambiamento ai vertici di Auser, probabilmente a causa delle rigidità culturali ed organizzative che la caratterizzano. I dati quantitativi relativi alla presenza ed al ruolo delle donne dirigenti nella nostra associazione fotografano una realtà ancora lontana dall'obiettivo dell'equilibrio di genere. Nonostante un graduale miglioramento, che rappresenta senz'altro il segnale di un cammino, speriamo senza ritorno, si deve ancora fare i conti con radicate

resistenze al cambiamento.»

Cosa pensa possano perdere quelle organizzazioni che non si sono curate di garantire uno spazio dirigenziale alle donne?

«La presenza femminile nelle associazioni di volontariato presenti sul territorio è diffusa e preziosamente attiva. Auser ritiene che l'approccio di genere e la promozione delle diversità, rappresenti l'apertura di un

cantiere di innovazione culturale ed un passo in avanti per arricchire lo sfondo valoriale e di principi che stanno alla base della nostra missione e della nostra strategia. Personalmente ritengo che la partecipazione numerosa delle donne all'interno di un'associazione di volontariato crei un

apporto aggiuntivo di valori e sensibilità, proprio perché le donne hanno una maggiore attitudine ai lavori di cura in famiglia, che fanno parte della loro storia millenaria. Inoltre noi donne abbiamo una capacità maggiore di analisi dei bisogni sociali e delle proposte a loro connesse, in quanto siamo le prime ad essere penalizzate fortemente dalla riduzione del welfare sociale».

Le motivazioni che inducono il cittadino a mettersi gratuitamente al servizio



**Volontarie Auser.
L'apporto femminile crea valore**

degli altri sono principalmente due: il bisogno di sviluppare relazioni sociali e l'intima gratificazione del sentirsi utili. Entrambe le motivazioni nulla hanno a che vedere con l'ambizione carrieristica. Non potrebbe, quindi, risiedere nella natura stessa della scelta volontaria, il basso profilo adottato dalle donne?

«Auser ha avviato, nel corso del 2011, un'indagine qualitativa tra le donne presenti nelle strutture direzionali e tra le volontarie per approfondire le motivazioni culturali, sociali ed organizzative, che sono alla base della mancata piena attuazione della norma antidiscriminatoria. Dall'indagine è emerso che le donne scelgono di impegnarsi in Auser perché è un'associazione versatile, che si impegna in diverse attività. L'aiuto alla persona, la solidarietà, l'apprendimento permanente e l'inclusione sociale sono valori largamente sentiti e condivisi e sono alla base della forte motivazione al volontariato e all'impegno quotidiano. Le criticità più forti, che impediscono l'ingresso delle donne negli organismi dirigenti e persino la partecipazione costante alle attività di volontariato, sono rappresentate in primo luogo dal vincolo dei carichi familiari e dal diffuso senso di colpa che le donne provano nell'allontanarsene. Si riscontra, in secondo luogo, un

conflitto tra gli orari delle attività e le esigenze del lavoro di cura in famiglia. Una terza difficoltà è rappresentata dalle carenze nella programmazione delle attività e dalla scarsa collegialità nelle decisioni. Un altro impedimento nasce dall'assenza di un progetto di formazione per le donne. L'insieme di questi quattro fattori ha fatto sì che una parte rilevante di donne abbia dichiarato di non rite-

nere opportuno assumere incarichi significativi in Auser e di non essere a ciò disponibile. Non bisogna dimenticare però che un numero significativo di donne ha, viceversa, espresso la propria disponibilità ad assumere incarichi di maggiore responsabilità, dimostrando che, malgrado le difficoltà, esistono i

presupposti affinché l'Auser ed il volontariato tutto possano avviare una fase di rinnovamento.»

Due sono i meccanismi che regolamentano gli scatti di carriera: il concorso pubblico e la cooptazione; meccanismo, quest'ultimo, che vede la designazione del prescelto da parte dei membri già in carica. Nelle carriere cui si accede per pubblico concorso, l'ingresso delle donne si è verificato in buone percentuali, senza che ne venisse forzato l'accesso tramite quote riservate. Emblematico è il caso



Auser: donne anziane insegnano alle più giovani

della Magistratura: i risultati del concorso del 2004 hanno registrato un netto superamento, pari al 60% dei vincitori, da parte delle donne rispetto ai colleghi uomini. Si può pensare che sia il meno meritocratico meccanismo della cooptazione, dominante in realtà associative come quelle del Terzo Settore, a rappresentare un ostacolo penalizzante per la carriera delle donne?

«Sicuramente il meccanismo della cooptazione penalizza la carriera delle donne. È pur vero che tutti gli organismi in Auser sono regolarmente eletti, ma spesso le proposte fatte per la collocazione dei dirigenti ai vertici dell'Associazione sono "maschili" e quindi penalizzanti nei confronti delle

donne. Per questo motivo, con la certezza che il cammino intrapreso sia ancora molto lungo e difficile, Auser ha deciso di dotarsi della norma antidiscriminatoria e dell'Osservatorio delle Pari Opportunità. Da adesso in avanti occorrerà prevedere l'applicazione della norma stessa non solo nella composizione degli organismi dirigenti, ma anche nella distribuzione degli incarichi, nella rappresentanza esterna, nazionale ed internazionale e negli avvicendamenti. Importante è anche la completa applicazione della norma in occasione di riunioni interne o di gruppi di lavoro di particolare rilevanza. Bisogna infine prevedere un investimento di risorse finanziarie per la formazione e la mobilità dei quadri femminili.» ■

CON UN SORRISO CONTRO LA DOPPIA DISCRIMINAZIONE

Preparazione e capacità di ascolto da una parte, ironia ed educazione dall'altra, aiutano a superare molte difficoltà cui le donne disabili vanno incontro. La testimonianza di Gaia Valmarin, dell'Uildm Lazio

di **Laura Badaracchi**

La caratteristica che colpisce anzitutto è la loro coralità. Il **Gruppo donne Uildm** (Unione italiana lotta alla distrofia muscolare), infatti, si definisce già dal proprio nome: un lavoro collettivo al femminile, che opera all'interno dell'associazione fin dal 1998, quando si è costituito in modo informale. Con l'obiettivo di «raggiungere le pari opportunità per le donne con disabilità attraverso una maggiore consapevolezza di sé e dei propri diritti», oltre che

di «cogliere la diversità nella diversità, riconoscendo la specificità della situazione delle donne disabili». Non solo rivendicazioni di genere, però: «Nel tempo il Gruppo donne è un po' cambiato. Non è più composto di sole donne e non si occupa più esclusivamente di questioni femminili. Anche la disabilità è diventata solo uno dei tanti elementi in un percorso di integrazione e di apertura su più fronti», spiegano le responsabili. Che sono, a loro volta, un team. Pronto a organizzare se-

minari e a stamparne gli atti nelle pubblicazioni della collana “Donne e disabilità”, a investire in informazione e documentazione attraverso la propria pagina web (www.uildm.org/gruppodonne) e su Facebook.

A gestire le attività, un coordinamento di cui fa parte anche **Gaia Valmarin**: 45 anni, abita a Ladispoli e ha due lauree in tasca conseguite alla Lumsa, pedagogia e materie letterarie. Dal 2001 lavora nella Sezione laziale della Uildm onlus, presso l'ufficio stampa, ed è caporedattore del quadrimestrale “FinestrAperta” (e-mail: finestra.aperta@uildmlazio.org). Da Ladispoli, dove vive, quattro volte a settimana sale su un Doblò rosso, percorrendo 40 chilometri di Aurelia fino alla sede di lavoro. «Nel Gruppo donne aiuto a organizzare i seminari che si tengono durante i lavori dell'Assemblea nazionale, oltre a scrivere articoli e interviste da inserire nel sito. Per me è una bellissima esperienza, che mi ha permesso di ampliare gli orizzonti e aumentare la mia conoscenza degli altri: il più bel dono che si possa ricevere», testimonia. Sul suo profilo Facebook si definisce «tanto paziente, tanto tenace, tanto sentimentale, tanto romantica e tanto ironica».

Il ruolo di caporedattore ha migliorato la qualità della tua vita, dei tuoi rapporti sociali oltre che professionali?

«In verità, mi sono ritrovata a essere “incoronata” caporedattore quasi senza accorgermene; infatti erano già diversi anni che, prima come volontaria, poi a titolo lavorativo, sostenevo e coordinavo i vari redattori per la rivista FinestrAperta. Mi occupo soprattutto della parte organizzativa e pratica

delle ricerche del materiale e dei contatti con chiunque possa favorire e migliorare i contenuti del giornale. È fondamentale ribadire che tutte le decisioni vengono prese in accordo con il responsabile dell'Area sociale della Uildm Lazio, con il direttore della rivista e con il grafico. Soprattutto questa intesa e compenetrazione rende migliore la qualità della mia vita e la soddisfazione per quello che faccio; di certo non è il “titolo” di caporedattore in se stesso – che sembra tanto altisonante – a migliorare la qualità della vita, ma proprio quello che ho spiegato: il rapporto che si viene a creare con chi ti sta accanto durante il lavoro e divide con te aspirazioni e obiettivi. In realtà il caporedattore è solo un tizio – o, in questo caso, una tizia – con tanto buon senso e pazienza».

Che ruolo hai all'interno del Gruppo donne Uildm? Che tipo di lavoro svolgi al suo interno?

«Nel coordinamento del Gruppo donne Uildm non ci sono ruoli o gerarchie, lavoriamo volontariamente, ognuna da un punto diverso d'Italia: c'è chi fa recensioni di libri e di film o raccoglie dispense e materiale sulle problematiche inerenti alla femminilità e alla disabilità, poi c'è il grande lavoro di preparazione del seminario che si svolge ogni anno all'interno delle manifestazioni nazionali Uildm. Io, in genere, mi occupo di fare interviste; infatti mi sembra così strano che qualcuno stia intervistando me! Un impegno annuale per me è proprio quello del seminario associativo e il Gruppo donne è non solo un grande motivo di soddisfazione ma anche, con alcune donne del coordinamento, fonte di grande amicizia».



Il gruppo donne Uildm non si occupa solo di problematiche femminili

Hai riscontri positivi – fra i membri Uildm e all'esterno dell'associazione – relativi al tuo impegno professionale sia nella rivista che nel Gruppo donne? Quali?

«In tutto quello che realizzo cerco di mettere calore, fantasia e accuratezza, provando a condirlo con sorrisi e buonumore, senza impormi come una professionista rampante e vincente, perché nulla di ciò mi rappresenta neanche lontanamente. Quindi si vede che questo mio comportamento piace e dà sicurezza nel mio ambiente. O almeno spero!».

Cosa si potrebbe fare, secondo te, per dare maggiori ruoli di responsabilità alle donne disabili all'interno di associazioni, della società civile?

«Le donne disabili, a mio avviso, ultima-

mente puntano molto sul fatto di essere attraenti, seducenti e accattivanti come le altre donne e fanno, quindi, lo stesso errore, puntando tutto sulla confezione. Invece penso che l'importante sia studiare tanto, essere ben preparate, aggiornate e affinare le altre qualità che le donne hanno e che le rendono vincenti anche quando sono semplici casalinghe, come la capacità di cura, l'attenzione agli altri, l'accoglienza e – come già detto – la pazienza. È tutto questo che alla lunga fa la differenza e, sviluppando questi aspetti, una donna disabile non ha niente di meno delle altre. Certo, una donna disabile per ottenere un ruolo di responsabilità in un'associazione, in un ente, in un'azienda o in un ufficio, deve superare delle difficoltà che le altre donne non hanno. Per esempio, le donne normodotate non devono impazzire per trovare il modo di andare in

bagno a metà dell'orario di lavoro o per essere vestite e portate in ufficio puntuali o, ancora, trovare un compagno per rientrare a casa. Non dimentichiamo che queste difficoltà pratiche sono molto limitanti e, per raggiungere certi ruoli, è necessaria una grande disponibilità di presenza. Io sono stata molto fortunata perché la Uildm mi ha reso il lavoro il più semplice possibile, nonostante la gravità della mia situazione».

Secondo te, pesa ancora la doppia discriminazione donna/disabile nel mondo associativo, oltre che nella società in generale?

«Nel mondo associativo, per quanto riguarda la mia esperienza, non credo che essere donna e disabile comporti ancora discriminazioni, mentre nella società esiste in maniera molto forte questo disagio, principalmente per tutte le difficoltà pratiche che ho

già elencato e che incidono per l'80% sulla qualità della vita di una donna disabile. In più, nonostante si creda che le donne abbiano ormai raggiunto come dato acquisito la volontà di essere istruite, preparate e indipendenti, quindi emancipate, in realtà si sta tornando all'idea che la donna valga in quanto bella e attraente: una sorta di modella perfetta. È inutile nascondere la realtà che una donna con una patologia, o da anni su sedia a rotelle o allettata, non potrà mai competere con una che non lo è, anche se quella che cammina è pelosa e pesa 100 kg. Comunque, la salute fa sempre la differenza. Quindi, invece di puntare su quello che non si ha, sviluppiamo tutto quello che abbiamo: l'intelligenza, la buona educazione, l'ironia, la consapevolezza di sé come persone. E se l'uomo che ci piace afferma che il suo ideale di compagna perfetta si avvicina a Benedetta Parodi, allora forse bisogna riflettere un po'». ■

LA LIBERTÀ PER LE DONNE ROM COMINCIA DAI DOCUMENTI

L'obiettivo è ambizioso: mettere in rete le donne rom, guardando all'Europa. La storia di una donna coraggiosa, Saska Jovanovic Fetahi

di **Laura Badaracchi**

È scappata con suo marito dal Kosovo devastato dalla guerra, per dare un futuro migliore alla sua famiglia. A Saska Jovanovic Fetahi non mancano il coraggio, la determinazione e pure l'intraprendenza. Oggi vive a Roma ed è presidente dell'associazione "Romni onlus" (romnionlus@yahoo.it), che aiuta le

donne rom come lei, provenienti dalla ex Jugoslavia e non. Le aiuta ad affrontare «un doppio pregiudizio: il fatto di essere straniere e il fatto di essere rom». Fondata nel 2010, l'associazione si propone di supportare le comunità rom nell'acquisizione di documenti: il primo passo, necessario e imprescindibile, per un inserimento sociale.

Anche per la ricerca di un lavoro «che avvii un processo di emancipazione contro la discriminazione di genere», ribadisce Saska, che ci tiene molto anche a «promuovere interventi per supportare la formazione di Rom e Sinti».

Oltre che essere impegnata nella ricerca dei fondi europei per realizzare queste iniziative, Saska è vicepresidente della Federazione Romani, nonché coordinatrice generale del Lazio. Del gruppo fanno parte una ventina di associazioni formate da rom e presenti in tutta Italia, impegnate a generare occupazione e promozione sociale al di là dello stigma. Momento centrale, ogni anno, è l'8 aprile, Giornata internazionale per le popolazioni rom decisa dalle Nazioni Unite.

Insomma, tanti impegni per una donna volitiva di quasi 42 anni, che risponde alle domande dell'intervista, mentre culla e allatta la sua terza figlia, Giorgia. Il primogenito ha 13 anni e mezzo, il secondo 9 anni e mezzo, entrambi appassionati di basket; vivono tutti e cinque in un appartamento in affitto in zona Borghesiana.

In Italia Saska ha dovuto reinventare completamente la sua vita. Certamente non pensava che sarebbe andata così nell'ottobre del 1998, quando è fuggita da Pristina. Ortodossa, nel suo Paese lavorava come ingegnere elettrotecnico in una ditta statale; suo marito – con cui è sposata dal '92 – era fabbro e aveva una propria impresa. «Stavamo bene economicamente, siamo scappati a causa della guerra, che ha causato una diaspora dei Kossovani Rom: i miei genitori ora vivono in Serbia, alcuni cugini in Germania e in Italia. I miei suoceri sono rimasti in un paesino del Kosovo, protetto dalla Nato».

I coniugi Fetahi cercano asilo politico in Italia, ma trovano tanti ostacoli e pregiudizi nei confronti dei Rom; dopo sei mesi partono per l'Olanda, dove nasce il loro primo figlio e dove restano per circa un anno. Poi però la legge li obbliga a tornare nel nostro Paese: infatti sono venti in Italia all'inizio, scappando dal conflitto nella ex Jugoslavia, ed è in Italia che devono richiedere asilo politico. Sono accolti a Montefiascone e attendono il riconoscimento dello status di rifugiati. Ma poi non ci sono le facilitazioni e l'organizzazione che avevano trovato in terra olandese, «dove lo Stato fornisce ai rifugiati una casa, il vitto, l'assistenza». Con il documento che attesta il loro status di rifugiati politici, nel 2000 Saska e suo marito devono reinventarsi da zero la vita, con un bimbo piccolo da crescere.

Oggi hanno avviato una ditta che vende a domicilio prodotti alimentari provenienti dalla ex Jugoslavia: salumi e dolci, verza e sottaceti che suo marito consegna nei campi rom, ma anche in case, ville, terreni, ambasciate dove abitano slavi e croati. «Prima avevamo aperto un negozio in zona Prenestina, ma abbiamo dovuto chiuderlo: troppe spese». Cittadini italiani a tutti gli effetti, Saska e suo marito non si sono chiusi in loro stessi, pensando ai loro problemi economici e d'inserimento. Girando per i campi, si rendono conto dell'invisibilità di tanti Rom, privi di documenti.

«Parlando inglese e italiano, mi rendevo conto che in Questura non c'erano né interpreti né mediatori culturali. Così ho iniziato a lavorare con l'Arci di Viterbo come interprete, poi a Roma come mediatrice culturale con il Cies e con l'associazione Virtus Ponte



Saska Jovanovic mette in rete le donne rom, per difendere i loro diritti

Mammolo. La prima cosa che mi ha colpito? Non c'erano Rom che rappresentavano se stessi. E poi la realtà dei campi: nella ex Jugoslavia il nostro popolo viveva in case, ville, appartamenti; per me e mio marito si è trattato di una realtà difficile da accettare». Saska inizia così a fare volontariato nei campi, «dando consigli alle donne per ottenere documenti, passaporti, permessi di soggiorno». Con un obiettivo ambizioso: mettere in rete le donne rom, guardando anche ai progetti europei e a quello che succede in altri Paesi.

«Concretamente, la nostra associazione svolge la funzione di orientamento legale e fornisce servizi burocratici, facendo anche da mediatrice con le ambasciate e i ministeri. Ci sono persone nate qui che restano invisibili, senza diritti», evidenzia la presidente di Romni onlus, aggiungendo: «Faccio sempre questo esempio: non si può impastare il pane senza acqua e farina. Ecco, ci vogliono gli ingredienti basilari – ovvero i famosi pezzi di carta, i documenti – per pensare poi all'integrazione, all'inserimento lavorativo. Bisogna partire dalle piccole cose, che però sono importanti e basilari».

Il suo sogno? Avere i fondi per formare alcune ragazze rom «che possano andare in giro per i campi a fare questo lavoro; prima devono imparare bene la lingua italiana, essere alfabetizzate e sicure di sé, imparare a presentarsi alle istituzioni. Con pochi soldi possiamo compiere un miracolo: basterebbero 30-40 mila euro all'anno per organizzare uno sportello che garantisca consulenze ad ampio raggio. Da sola posso seguire venti casi di altrettante famiglie». ■