



Notizie DALL'A.I.D.I.A.

Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti

N° 21 - 2° Semestre 1972

IX RIUNIONE NAZIONALE AIDIA

S. Margherita Ligure, 22-24 Settembre 1972

La IX Riunione Nazionale della nostra Associazione si è svolta a S. Margherita dal 22 al 24 Settembre 1972, come annunciato.

La nostra Presidente, Ing. Adelina Racheli Domenighetti, è giunta da Milano insieme con la Vicepresidente Ing. Lidia Lanzi, la Presidente della sezione milanese, Ing. Gianna Pugno Vanoni e le Colleghe Ingg. Camilla Anghileri Regalia, Elena Baj Agnoletto, Delia Flematti e Maria Luisa Rastelli Baj. Da Genova sono giunte le Colleghe Pia Gambaro Andreola e Giovanna Maritano Maello. Da Napoli la Presidente della sezione Campana, Arch. Stella Casiello De Martino e da Torino l'Arch. Maria Ludovica Casali insieme con la Segretaria naz. Ing. Anna E. Amour.

Hanno scritto inviando cordialità ed auguri di buon lavoro e dichiarandosi spiacenti di non poter intervenire, da Roma la Presidente Ing. Michela Scagliotti Vannini, l'Ing. Alys Carrus e la Arch. Cecilia Varetto. L'Ing. Rita Nesi Cesari è stata trattenuta a Bologna da un incidente occorso al figlio proprio quando stava per partire. L'Ing. Elvira Poli De Rosa ha mandato da Belluno le sue osservazioni sul tema. Anche l'Ing. Alessandrina Carlini ha mandato da Genova il suo contributo scritto, essendo trattenuta a casa, così come la nostra decana Ing. Ines Noto Del Tetto (Laurea 1912), le Colleghe torinesi Ingg. Ada Balzanelli Ascoli, Laura Beccio Mosca, Anna Maria Cabiati Cornaglia e la Vicepresidente torinese, Arch. Enrica Raverdino. A Padova è rimasta impegnata negli esami Lidia Pelli e da Bari ha inviato i suoi commenti sul tema Maria Capodacqua Campanella.

La Riunione è stata aperta dalla Presidente, Ing. Racheli, che ha cordialmente salutato le Colleghe intervenute ed ha espresso il suo rammarico per le molte assenze delle Colleghe che non si sono lasciate convincere a liberarsi dai soliti impegni per cogliere l'opportunità di discutere insieme, almeno una volta all'anno, argomenti di comune interesse.

I Tema: COLLABORAZIONE AIDIA AI C.A.F.

Il primo Comitato di Associazioni Femminili, sorto a Milano, nel 1957, riuscì a vincere la battaglia per la parità di stipendi e paghe (minimi contrattuali); da questa azione portata al successo gli è rimasta la denominazione di Comitato per la Parità. (Ved. Bollettino N° 17).

Negli ultimi due anni, l'istituzione delle Regioni e l'invito rivolto alle Associazioni Femminili di collaborare ai compiti delle Regioni fanno sorgere altri Comitati, o Consulte, Femminili in altre Città d'Italia, per coordinare la partecipazione attiva delle donne qualificate e sollecite dei problemi delle Regioni.

In effetti, i problemi da risolvere sono tanti che Regioni e Comuni si limitano per lo più a tamponare quelli più urgenti, ma non decidono nuove iniziative. La partecipazione alle Riunioni Regionali sembra piuttosto una perdita di tempo e, per la verità, i CAF sono stati accolti finora con molte buone parole, ma senza apprezzabili risultati.

Solo a Milano, il Sindaco, tramite il Comitato, ha invitato la AIDIA a scegliere la banda cittadina, ossia la gamma di lunghezze d'onda da riservare ai radioamatori per le comunicazioni nell'area della città. A questa decisione hanno prestato la loro consulenza le Colleghe Mondini e Bonfà.

Asili nido

Uno dei problemi all'esame delle Regioni è la necessità di un maggior numero di asili nido.

La situazione degli asili nido esistenti presenta carenze di personale perchè esso è disorganizzato (Racheli) e non si istituiscano turni. Il personale fa ostruzionismo perchè vuole maggiori vacanze e tuttavia quattro mesi di vacanza d'estate sono troppi. A Milano inoltre gli asili nido non funzionano al pomeriggio, perchè la refezione comincia solo quando hanno inizio le scuole elementari (Baj). Il personale qualificato è ben pagato e l'istituzione di nuovi asili nido potrebbe dare lavoro a tante maestre. Occorre però risolvere la questione dell'organizzazione del personale (Racheli).

Analoga è la situazione degli asili nido a Genova (Gambaro), a Napoli (Casiello) ed a Torino (Casali). I problemi sorgono piuttosto dalle difficoltà dell'esercizio, cioè del personale, che dalla mancanza di fondi.

I Comuni possono servirsi di fondi dello Stato, con determinati vincoli per le scuole materne. A Torino si è raccomandata l'utilizzazione delle aree residue per la costruzione di nuovi asili nido. A Napoli si prevede di impiegare i fondi della Regione a tale scopo.

Si deve notare però che non tutte le famiglie sono propense ad usufruire degli asili nido e preferiscono affidare i bimbi fi-

no a tre anni alle vicine di casa. Questo si deve forse anche al fatto che a Napoli, per es., non ci sono asili nido in città, ma solo vicino agli stabilimenti industriali, ad opera dei datori di lavoro, mentre sarebbero più accetti nelle zone residenziali.

Problemi dell'occupazione femminile.

Dagli asili nido, quale forma di assistenza pubblica per le madri che lavorano e mancano di aiuto domestico, il discorso è passato ad altri problemi dell'occupazione femminile, a cominciare dalla legislazione del lavoro, concepita per la tutela della donna e dell'infanzia, che in ultima analisi ha per effetto una dequalificazione del lavoro femminile (Casali).

I datori di lavoro non vogliono donne sposate per evitare di dover pagare i sei mesi di assenza per ogni figlio e successivamente l'orario ridotto e le assenze pagate (fino a 3 giorni due volte al mese) per malattie dei bambini.

La situazione del lavoro femminile in Campania rivela una crisi di occupazione maggiore per le donne (Casiello).

Tutte le concessioni intese a proteggere la maternità finiscono per gravare sul datore di lavoro, o meglio sul bilancio entrate-uscite che egli deve far quadrare per non andare in fallimento (Racheli).

Maternità come funzione sociale.

La maternità non è una invalidità temporanea o un infortunio di cui il datore di lavoro debba assumersi il rischio e l'onere, ma una indispensabile funzione sociale nella quale deve intervenire lo Stato.

A Milano il Comitato presieduto dall'Ing. Racheli ha presentato una proposta alla Regione ed al Comune di far considerare la maternità come il servizio di leva: come lo Stato provvede a mantenere i soldati di leva, così dovrebbe assumersi il mantenimento delle donne durante la maternità.

Si può, per contro ribattere che se una donna vuole davvero lavorare non deve adagiarsi sulla possibilità di assentarsi, ossia di non lavorare, invocando la tutela della legge. Si può trovare un aiuto domestico a pagamento e continuare la propria attività. Questo, è, s'intende, un sacrificio, ma non privo di soddisfazioni per la donna e anche per il marito ed i figli.

Disinteresse sociale della donna.

A questo punto la posizione della donna si può considerare da due opposti punti di vista.

Uno è che la legislazione appare favorevole alle donne, mentre in realtà le danneggia e che la legge contribuisce a quella emarginazione di tipo politico che si verifica in tutti gli ambienti, anche nella contestazione (Casali).

Una palese ingiustizia è, per es., costituita dalla irreversibilità della pensione della moglie al marito sopravvivente. La questione è già stata discussa e la legge dichiarata incostituzionale, ma quando sarà risolta? (Rastelli).

L'altro punto di vista è che l'assenteismo della donna dal lavoro è la conseguenza del suo disinteresse sociale. Ben poche donne si sono poste candidate alle Regioni, così come al Parlamento. Le donne che prendono parte attiva nelle associazioni sono una minoranza; le giovani sono in genere miopi, e si iscrivono se gli pare che le associazioni siano utili ai fini della carriera.

Le donne non sempre intendono il rapporto tra famiglia e società. A Napoli, per es., è stata svolta una indagine diretta tra le donne, mediante questionario, per il progetto preliminare di un quartiere popolare nella regione Traiano, ma i risultati sono stati assai scarsi.

Un altro esempio di disinteresse si è avuto a Milano dove le donne giuriste si prestano per preparare le donne alla vita pubblica: solo 7 su 300 hanno accolto l'invito a partecipare.

Azione dei CAF.

L'Ing. Racheli sostiene che bisognerebbe raddoppiare il numero delle donne candidate nelle prossime elezioni. A tale scopo (Amour) i CAF dovrebbero promuovere un'azione a lungo termine per preparare le donne candidate al Parlamento ed alla Regione e possibilmente dovrebbero fungere da "ombudsman" per aiutare le donne a risolvere i loro problemi. I CAF dovrebbero anche adoperarsi per indurre le donne a votare le donne candidate. Il fatto che le donne votano ancora in gran maggioranza per gli uomini sembra confermare il secondo argomento in discussione.

Il Tema: LA DONNA E' STATA CREATA PER ESSERE DI AIUTO ALL'UOMO ?

Questa la tesi sostenuta dalla Collega Campanella di Bari, (citando la Sacra Scrittura*) che ne ha fatto la chiave del suo successo professionale, ma non tutte le Colleghe sono state del suo avviso.

Secondo l'Ing. Carlini: "quando alla donna le circostanze lasciano libera soltanto la via del lavoro, è sacrosantamente giusto che eserciti la sua professione e difenda i suoi diritti e lotti per la parità di trattamento....ma quando ha deciso di formarsi una famiglia, il suo primo dovere è quello di dedicarsi ad essa e solo marginalmente di occuparsi del lavoro professionale, come lavoro di aiuto". Ricorda l'esempio di sua Madre che aveva lasciato l'insegnamento per dedicarsi esclusivamente alla famiglia: "faceva miracoli: durante la prima guerra mondiale imparò perfino a fare le scarpe".

Eguale esempio di dedizione alla famiglia è quello che l'Ing. Racheli ebbe da sua Madre, e tuttavia fin da giovane la nostra Presidente si proponeva di lavorare per guadagnare (le scarpe è meglio farle fare dal ciabattino). La donna deve avere la libertà di esercitare una attività qualificata e non fermarsi ai compiti materiali. Deve fare delle scelte ed aiutare la famiglia, così come l'uomo. La donna che si accontenta di essere mantenuta non è più qualificata di una serva. L'uomo aiuta la donna e viceversa; se la donna è capace a fare qualcosa di più, lo faccia.

Indipendentemente dai problemi dell'aiuto domestico, l'Ing. Rastelli ritiene che la donna debba sacrificare alla famiglia, se occorre, la sua attività professionale.

Per l'Ing. Lanzi, invece la donna ha il dovere, nonché il diritto di realizzare se stessa al massimo con un'attività professionale.

Secondo l'Ing. Maritano l'uomo e la donna devono convivere. Poiché l'uomo ha carattere più egoista, chi dei due cede è la donna per il bene della famiglia. Quando i figli crescono, la donna può svolgere un lavoro professionale. Ma è assai duro riprendere a lavorare e studiare dopo anni d'interruzione.

Il lavoro della donna è fonte di scambio di notizie e di interessi che arricchiscono i rapporti familiari. L'uomo e la donna sono complementari e devono cercare di aiutarsi al massimo, affinché ciascuno realizzi se stesso e si senta appagato (Baj).

La mentalità tradizionale che la donna debba stare in casa a sacrificarsi per la famiglia, si ripercuote purtroppo ancora sulle giovani, perchè molte madri non mandano le figlie neanche alla scuola d'obbligo, per avere un aiuto in casa, invece di educarle a prepararsi per un lavoro (Gambaro).

Riassumendo, le diverse opinioni, maturate da personali esperienze, si orientano in maggioranza sul diritto della donna a realizzare se stessa con una attività personale. L'aiuto tra donna e uomo deve essere reciproco.

MOZIONE CONCLUSIVA

Dalle discussioni svolte in tema di collaborazione della AIDIA ai CAF è risultato che i Comitati sorti nelle diverse città d'Italia possono avere molta importanza nel sostenere ed avviare a soluzione, attraverso le Autorità Municipale e Regionali, i problemi del lavoro femminile, come è già stato dimostrato dalle iniziative prese negli scorsi anni.

Questa azione è stata svolta finora dai singoli Comitati; sarebbe ora desiderabile un coordinamento tra i diversi CAF, per sostenere di comune accordo altre iniziative su base nazionale, quali per esempio.:

- mettere a carico dello Stato le assenze per maternità delle donne, così come il servizio militare di leva per gli uomini;
- asili nido e scuole materne anche d'estate a turni;
- reversibilità della pensione della donna ed estensione al marito ed ai figli della mutua della moglie;
- predisporre un'azione a lunga scadenza per preparare le donne a partecipare alla vita pubblica ed a farsi candidate alle Regioni;
- far conoscere i CAF in tutta l'Italia attraverso un'azione concordata e simultanea, con lo scopo di offrire alle donne una consulenza qualificata per risolvere i loro problemi ed eventualmente difendere i loro diritti, con l'aiuto di Enti specializzati (Consultori matrimoniali, Centri di orientamento professionale, ecc.).

* * *

ASSEMBLEA ANNUALE

Con la presidenza dell'Ing. Racheli, sabato 23 Settembre, si è svolta l'Assemblea annuale, secondo l'ordine del giorno stabilito.

- 1) L'attività dell'AIDIA nello scorso anno si è concretata in riunioni periodiche presso le sezioni, nella partecipazione alle attività dei CAF a Torino, Milano, Roma e Napoli; per quanto riguarda la Segreteria, nella raccolta e pubblicazione degli Atti della Terza Conferenza Internazionale Donne Ingegneri e Scienziate (Vedi Nota in fine).
- 2) La sezione Campana, presieduta dall'Arch. Stella Casiello De Martino, è stata accolta nel Comitato delle Associazioni Femminili Campane, CAFC, ha preso parte attiva a due Convegni sull'istruzione professionale ed allo studio di un programma per gli asili nido. La Sezione Campana sta raccogliendo nuove adesioni tra le Colleghe della Campania.
- 3) Il Bilancio della Terza Conferenza Internazionale Donne Ingegneri e Scienziate dava al 30 VI 1972 in entrata un totale di Lire 21.830.000 contro un totale di spese di Lire 20.972.014, con un avanzo di Lire 857.986. Restano tuttavia da pagare ancora alcune fatture, mentre si attende il pagamento delle copie degli Atti ordinate da Enti e Colleghe dopo la Conferenza. Si prevede che il residuo attivo netto si aggirerà sulle 600.000 Lire.
Le presenti concordano di utilizzare tale avanzo per sostenere nuove iniziative, quali:
 - favorire la partecipazione AIDIA alla futura IV Conferenza Internazionale Donne Ingegneri e Scienziate che sarà organizzata a Varsavia dall'Associazione Polacca degli Ingegneri e

FONDATA LA SEZIONE GENOVESE AIDIA

A Genova il giorno 9 Novembre 1972 si sono riunite in casa dell'Ing. Giovanna Maritano Maello le Colleghe:

Ing. Maria Luisa Bernero Messone
Arch. Bruna Calamai Lucardini
Ing. Alessandrina Carlini
Arch. Maria Rosa Croce
Ing. Maria Teresa De Nobili
Arch. Anna Gambaro Lagomarsino
Ing. Pia Gambaro Andreola
Arch. Giovanna Lora
Arch. Emma Molinari
Arch. Anna Sinigaglia
Ing. Maria Luisa Spineto

Dopo avere richiesti alla Segretaria Nazionale Ing. Amour chiarimenti sugli scopi e sull'attività dell'AIDIA, le presenti hanno espresso la volontà di istituire la Sezione Genovese della AIDIA. Così le Colleghe interessate potrebbero anche a Genova partecipare all'attività della Consulta Regionale Femminile, già composta di altre 14 Associazioni, per adoperarsi all'esame ed alla soluzione dei problemi affidati alle Regioni, come già si verifica in altre città e secondo quanto è emerso nella Riunione Nazionale. La proposta viene approvata all'unanimità.

Si procede quindi all'elezione delle cariche sociali. Risultano elette all'unanimità per acclamazione:

Presidente Ing. Alessandrina Carlini
Vicepresidenti : Arch. Emma Molinari
Ing. Maria Teresa De Nobili
Segretaria : Arch. Anna Sinigaglia

La riunione ha dato l'avvio ad uno scambio di idee sui problemi della donna professionista, divisa tra famiglia e lavoro, discutendo da diversi punti di vista la possibilità e la convenienza di conciliarli. La conclusione, come al solito, non è risultata una sola, perchè è sempre da riferire alle circostanze personali in cui si matura l'esperienza di ciascuna. Le giovani si sono dimostrate più propense a non rinunciare all'esercizio di una professione ed a conciliarlo con i doveri famigliari, contando sull'aiuto del consorte.

Tecnici Civili;

- l'istituzione di un premio intitolato al nome di Emma Strada da assegnare a quella donna ingegnere o architetto che si sia particolarmente distinta nella professione; salvo ulteriori precisazioni sul regolamento del premio, si concorda che il premio consisterà in una medaglia o in un attestato di benemerita da offrire alla Collega designata in occasione della Riunione annuale, alla quale sarà stata invitata (con rimborso spese).
- 4) Il Bilancio dell'AIDIA per l'esercizio 1971-72 indica un totale di Lire 174.415, costituite dalla stampa e spedizione del Bollettino semestrale e dalle quote associative ANIAI e CAF. Gli introiti, pari a Lire 65.255, denunciano la scarsa sollecitudine delle socie a sottoscrivere la quota annuale. Il disavanzo è di Lire 109.160. Si conviene che la quota può essere aumentata per l'anno prossimo a Lire 3.000, delle quali Lire 1.000 saranno trattenute dalle sezioni per coprire le loro spese (posta, cancelleria, CAF, ecc.).
- 5) Per la prossima Riunione Nazionale si prospetta la scelta tra Napoli od un'altra città a mezza strada fra Milano e Napoli che possa attirare la partecipazione di tutte le sezioni, nella stessa epoca: metà settembre.

EGUALI OPPORTUNITA' : DIRITTO O CONCESSIONE?

Seguito dal numero precedente e fine del riassunto delle Relazioni sul Tema Sociologico presentate alla Terza Conferenza Internazionale Donne Ingegneri e Scienziate

Torino 5 - 12 Settembre 1971

Per RUTH SHAFER, indimenticabile Presidente della Prima Conferenza Internazionale Donne Ingegneri e Scienziate che si svolse a NEW YORK nel 1964, le ineguaglianze senza dubbio esistono nelle professioni: le donne devono lavorare di più per avere la stessa remunerazione degli uomini ed attendere più a lungo la promozione in carriera.

Se a una donna capita uno di quei superiori, del tipo duro a morire, per i quali "il posto della donna è la casa", farà bene a cambiare. Se una donna sa esercitare la professione con autorità, avrà quello che si merita. Molti progressi sono stati effettuati negli ultimi 40 anni per eliminare le diseguaglianze sul lavoro. I pregiudizi che tuttora sussistono riguardano le donne in genere, in tutti i campi, e spetta alle donne più preparate intellettualmente a svolgere l'opera educativa necessaria a vincerli.

Bisogna però anche riconoscere che le donne, sottoposte in passato ad un modello educativo, non hanno reagito e non sempre si sforzano ora di valersi delle capacità di cui sono dotate per natura. Se una ragazza annuncia che sceglie ingegneria, nel 99% dei casi si sentirà rispondere: lascia perdere. Forse questa opposizione dipende anche dal fatto che il pubblico conosce la professione dell'ingegnere o dello scienziato assai meno di quella del medico o dell'avvocato e non è informato sulle possibilità di esercitare la creatività dell'intelletto. Sta di fatto che le donne ingegneri sono solo 1%.

Eppure la posizione della donna ingegnere ha i suoi vantaggi perchè la donna ha maggiore comunicativa e sa esprimersi meglio, può valersi con discrezione della sua naturale astuzia, l'atmosfera del lavoro di gruppo con gli uomini è più interessante, nel settore commerciale una donna riesce meglio a suscitare l'interesse del cliente, ecc.

Come possiamo far scomparire le diseguaglianze? Per cambiare l'immagine che gli uomini si sono fatta della donna, non si deve dimenticare di essere donne, nè essere aggressive od ostili. "Fate la pace, non la guerra". Usiamo più tatto e diplomazia, a cominciare in casa, perchè il mondo non potrà conoscere una vera pace se uomini e donne non sanno mantenere la pace in casa. Alla donna si chiede, a differenza degli uomini, di sapere sostenere diversi ruoli, e "viva la differenza".

Il compito vitale che resta da compiere alle donne ingegneri è di impedire a molte giovani donne di sprecare il loro talento creativo nella noia.

L'eguaglianza può essere raggiunta da colei che ha una solida competenza, si mantiene aggiornata con lo studio e sa presentare il suo lavoro con chiarezza ed oggettività.

* * *

Sulle eguali opportunità di lavoro nel Governo Federale U.S.A., RENEE STONE ha sottolineato che le donne hanno finora approfittato solo di una minima parte delle possibilità di esercitare le professioni più elevate, benchè le donne che lavorano in totale 28.000.000.-

La prima donna dipendente dello Stato fu la direttrice di un ufficio postale, nominata 14 anni prima che fosse promulgata la Costituzione, ma salvo, poche eccezioni, il servizio dello Stato fu riservato agli uomini fino alla metà del secolo scorso.

La legge del Servizio Civile del 1883 segna una svolta nelle carriere aperte alle donne. In base al sistema del merito, stabilito da tale legge, le donne furono ammesse ed incoraggiate a concorrere agli impieghi statali in parità con gli uomini. Ma la parità dei salari fu stabilita per legge solo nel 1923. In realtà per molti impieghi, e per quelli di grado più elevato continuarono ad essere richiesti gli uomini. Solo nel 1965 furono abolite le vecchie leggi, con la specificazione del sesso per i candidati e si raggiunse così la effettiva eguaglianza di opportunità per la assunzione e l'avanzamento in carriera nel Servizio Federale. Queste disposizioni furono ribadite con un'ordinanza del 1967 che proibiva qualsiasi discriminazione di sesso, colore, religione o nazione d'origine.

Negli ultimi due anni la Commissione per il Servizio Civile ha pubblicato una serie di raccomandazioni per rafforzare il Programma Federale per le donne e designato in ciascuna agenzia un coordinatore incaricato di riferire alla Commissione in merito alla effettiva attuazione del Programma. Il Programma è inteso a raggiungere tre obiettivi:

- 1) creare la struttura legale, regolamentare ed amministrativa per realizzare l'eguaglianza di opportunità indipendentemente dal sesso;
- 2) fare applicare in pratica il principio del merito, eliminando atteggiamenti ed usanze che si oppongono alla carriera delle donne e che in passato avevano sbarrato l'avanzamento ai gradi più elevati;
- 3) incoraggiare le donne qualificate a competere con gli uomini nei concorsi d'impiego e nei corsi di addestramento per posizioni più elevate.

Per raggiungere tali obiettivi sono state diramate delle circolari sui criteri da seguire nella valutazione dei requisiti ed è stato predisposto un accurato sistema di analisi statistica; per le madri sono stati adottati particolari provvedimenti: sono state accreditate nei concorsi le prestazioni volontarie nelle associazioni, estesi i corsi di perfezionamento e riveduti i metodi di reclutamento per attirare le donne di talento nelle posizioni più elevate.

I gruppi di occupazione nei quali le donne sono più del 50% sono: l'amministrazione e la direzione del personale, la sanità (medici, dentisti e ospedali), librerie ed archivi. Le donne sono meno del 5% nella medicina veterinaria, nell'ingegneria ed architettura, nei servizi meccanizzati e nell'ispettorato per il controllo di qualità. Benchè il numero totale di donne alle dipendenze del Governo continui ad aumentare, la maggiore concentrazione si verifica nei gradi più bassi.

In sintesi, le 617.220 donne impiegate dal Governo Federale al 31 Ottobre 1966 rappresentavano il 33,6%; al 31 Ottobre 1968 il numero era aumentato di 50.014 unità, e la % era del 34%. Nei gradi 1 a 6 l'aumento % era del 6,6% e nei gradi 7 a 12 del 22%.

Nel 1969, durante un Seminario di revisione del Programma Governativo per le Donne si sono presi accordi sui futuri programmi d'azione e identificati alcuni punti necessari per favorire la partecipazione della donna.

Nel 1970 le donne che rivendicavano libertà di scelta ed eguali opportunità hanno reclamato un emendamento della Costituzione nei seguenti termini.

"L'eguaglianza di diritti per legge non dovrà più essere negata o limitata dagli Stati Uniti o da qualsiasi stato in considerazione del sesso".

L'emendamento è stato approvato a gran maggioranza dal Congresso, ma non ancora dal Senato, che lo riprenderà in esame.

*
* *

Un interessante confronto sulla storia passata e presente e sul futuro delle donne, negli U.S.A. ed in GRAN BRETAGNA, quale gruppo di minoranza, è stato presentato da EVELYN MURRAY—LENTHALL.

Benchè le donne siano più numerose degli uomini, sia negli U.S.A. che in G.B., esse sono state per tradizione trattate come un gruppo di minoranza svantaggiata nella società e ciò accade tuttoggi, nonostante che la posizione della donna abbia acquistato maggior importanza e più favorevoli prospettive in futuro.

Le donne hanno due ruoli nella società: il primo di moglie e di madre, il secondo di membro attivo della forza di lavoro, pagato o volontario. Molte donne si accontentano di un solo ruolo, altre li svolgono entrambi. Le donne nubili costituiscono il 21% della forza di lavoro negli U.S., il 40% nella G.B., dove fin dall'inizio del secolo le donne nubili erano autosufficienti ed in molti casi aiutavano i genitori. Il 10% delle donne non si sposa; la durata della vita lavorativa è di 45 anni.

Le donne sposate (marito presente) che lavorano sono il 58% negli U.S. ed il 59% nella G.B., con un notevole aumento dopo la seconda guerra mondiale. Molte di esse lavorano fino all'arrivo del primo figlio, poi lasciano il lavoro e lo riprendono quando i figli hanno raggiunto l'età scolastica. In entrambi i paesi la donna continua a lavorare quando la paga del marito è inferiore alla media; via via che questa aumenta, diminuisce il numero delle mogli che lavorano; tutt'al più prestano una collaborazione volontaria nelle associazioni benefiche.

Il regime fiscale è tale da annullare il vantaggio di un secondo salario se l'entrata globale dei coniugi supera il livello della sopratassa. Analogamente negli U.S.A. dove la somma delle due entrate spesso supera la cifra di 7000\$, indicata come livello di modesta agiatezza.

Le donne vedove, divorziate o separate dal marito per motivi vari sono 13,26 mil. e tra loro si trovano quelle che sopportano le maggiori privazioni. Secondo i dati statistici del 1967, l'11% delle 47.900.000 famiglie U.S.A. ha per capofamiglia una donna; il 64% di queste donne sono operaie; 1.500.000 donne sono l'unico sostegno della famiglia. Un terzo di queste famiglie vivono in povertà con bambini piccoli, come si verifica in G.B.

Troppe donne svolgono dei compiti non adeguati alla loro capacità e preparazione. Alle diplomate si chiede di battere a macchina o di lavorare come semplici operaie. Negli U.S. la retribuzione mediana del lavoro a tempo pieno è per tutte le donne complessivamente pari a 4457\$ annui, ossia al 58% della corrispondente paga maschile. Suddividendo per classi i guadagni si ottengono i seguenti dati:

20%	donne e	3%	uomini	guadagnano	meno di	3000\$/anno
60%	"	20%	"	"	"	5000 "
3%	"	28%	"	"	"	10000 "

Se poi si confrontano le % di persone occupate con quelle del grado di istruzione ricevuta appare evidente che le donne

sono assai più sottoccupate degli uomini.

Nella G.B. il 77% delle ragazze che lasciano la scuola assumono un lavoro non specializzato o semi-specializzato; le donne che svolgono un lavoro manuale ricevono una paga che è circa la metà della corrispondente maschile. Tanto per fare un esempio nell'ambito professionale dei Servizi Sociali creati dalle donne, solo 13 dei 130 Direttori sono donne.

Quanto alla legislazione, tanto quella U.S. che quella inglese derivano dalla "English Common Law" (Legge comune inglese). Nei Commentari sulle leggi inglesi stampati nel 1756 si osserva che con il matrimonio tutti i beni della moglie, inclusi mobili, vestiario, gioielli e perfino i capelli, diventano proprietà del marito. La moglie non aveva alcun potere di decisione sui figli ed il marito poteva anche portarglieli via. La donna non poteva tenere un impiego pubblico o servire una giuria, nè fare un contratto od amministrare i suoi guadagni. Il marito aveva diritto di battere la moglie, per la sua protezione e poteva anche farsi risarcire da terzi la perdita dei servizi della moglie.

"Non ponete nelle mani dei mariti così illimitati poteri" scrisse ABIGAIL ADAMS al marito in FILADELFIA, chiedendo che la Costituzione si ricordasse delle donne, ma il suo avviso non fu ascoltato e la parola "people" (gente, persone) è stata finora interpretata dalle Corti secondo l'originale intendimento di "uomini".

In 200 anni le donne hanno fatto molta strada. In entrambi i paesi possono votare e tuttavia molte diseguaglianze continuano a persistere, nè le donne sono sempre trattate come individui nel rispetto della legge, con gravi conseguenze per quelle che non conoscono i loro diritti per ignoranza della legge.

In G.B. il matrimonio si fonda sulla convenzione che l'uomo esiste per sè, la moglie esiste solo in relazione al marito e ne assume il domicilio; il suo guadagno fa parte di quello di lui, a meno che ella chieda un accertamento separato. Spetta al marito in ogni caso firmare la ricevuta delle somme restituite dal fisco. In una inchiesta svolta dall'IFUW è risultato che il 59% delle socie non lavora a causa della sopratassa che viene applicata per legge quando l'entrata totale della coppia supera un dato livello. Quando due studenti si sposano, se ottengono entrambi delle borse di studio, quella della moglie viene ridotta, perchè si considera che essa vive in casa del marito. Una donna deve chiedere il permesso firmato dal marito per sottoporsi ad isterectomia. Le carte di credito devono essere firmate dal marito e spesso alle donne nubili si chiede la firma di un uomo come garante. Secondo la Legge Comune, il padre è il solo tutore dei figli; la madre può ottenere la tutela solo attraverso un procedimento giudiziario. Le giurie sono selezionate in base a qualifiche di proprietà, perciò poche donne sono chiamate a fare i giurati.

I contributi dell'Assicurazione Nazionale per le donne sono il 65% di quelli degli uomini e le indennità sono ridotte in proporzione. Nelle pensioni volontarie graduali, basate su scaglioni di paga, la donna deve guadagnare 9... alla settimana, mentre per l'uomo bastano 7,50... per ogni unità di contributo alla pensione. La motivazione data è che la donna va in pensione prima e vive più a lungo.

Negli U.S., grazie alle nuove leggi emanate negli ultimi dieci anni, la discriminazione in genere è minore, tuttavia persistono numerose distinzioni, alcune delle quali, chiamate "Leggi di protezione" sono state originalmente emanate per prevenire lo sfruttamento delle donne, per es. nelle tessiture o nelle fabbriche di scarpe. In 46 Stati vi sono limitazioni giornaliere o settimanali nell'orario di lavoro femminile. Tali leggi limitano oggi la libertà di ricevere il compenso per ore straordinarie e di

promozione. Altre leggi protettive, quale il limite di peso da sollevare ed il lavoro notturno, sono applicate dalle ditte per limitare le categorie di lavoro per perciò le paghe delle donne.

Parecchie Università escludono le donne o richiedono più elevati standard di ammissione. Alcuni stati limitano i diritti legali di una donna, altri richiedono che una donna ottenga l'autorizzazione del tribunale prima di fondare un'impresa di affari. Esistono tuttora delle leggi che comminano una condanna più lunga alle donne.

Il diverso trattamento pensionistico è stato giudicato non "lesivo" della legge, perché "è basato sulle differenze di attributi degli uomini e delle donne" eppure donne e uomini pagano gli stessi contributi a parità di salario.

Una donna divorziata ha difficoltà ad ottenere un prestito, essendo considerata un "cattivo rischio".

Per quanto riguarda le nuove leggi in corso di esame, un confronto fra i due paesi non è facile: negli U.S. si cerca di ottenere nuove leggi attraverso processi, mentre in G.B. le donne, oltre che con azioni legali, cercano di aiutarsi attraverso le loro associazioni, in attesa che cambino le leggi. La Società delle Donne Ingegneri inglese è stata fondata 33 anni prima della corrispondente americana.

Le "Proposte per eguali paghe alle Donne" sono intese a prevenire la discriminazione delle condizioni di impiego e dovrebbero servire ai giudici per valutare la fondatezza delle cause che dovrebbero essere sostenute dalle "Unions"; ma le donne vi sono scarsamente rappresentate e non è sempre facile stabilire i termini di eguaglianza fra i compiti affidati agli uomini e alle donne.

La legge sulla Procedura e Proprietà matrimoniale (1970) autorizza una donna a reclamare una somma pari ad 1/3 della proprietà del marito, purché dimostri di avere contribuito a formare tale proprietà. Poiché una moglie non possiede per legge alcun bene, si è suggerito di concederle l'esenzione dalle tasse che è concessa al marito per la moglie. Il Gruppo di Azione per la Tassazione delle Donne sta facendo una campagna contro la cumulatività dei guadagni e per la deduzione delle spese per aiuto domestico dal reddito imponibile.

Il Comitato per lo Stato della Donna sta facendo una campagna per abolire ogni discriminazione, incluso il matrimonio. La legge sull'aborto (1967) concede alla donna una maggior libertà ed il Governo ha nominato Mrs. Justice Lane, prima donna giudice di Tribunale, a capo di una Commissione incaricata di studiare la legge. Il Governo si propone anche di sovvenzionare più largamente le autorità locali per assistere le famiglie che, per ignoranza ed apatia, fanno tanti figli.

Negli Stati Uniti la Legge sulle giuste norme di lavoro ("Fair Labour Standards Act"), emendata nel 1966, è ora estensibile a molte industrie in cui sono impiegate numerose donne, ma non si applica ai dirigenti, ai dipendenti amministrativi, ai professionisti, a dipendenti di piccole imprese ed ai lavoratori rurali e privati.

La Legge sulla eguale paga (1963) si applica a tutti i lavoratori inclusi nella precedente legge e vieta qualsiasi discriminazione di paga in base al sesso. Le somme reclamate nelle cause in corso nella zona di Boston ammontano a 30 mil. \$.

L'art. VII della Legge sui Diritti Civili (1964) che proibisce la discriminazione negli impieghi privati in base a sesso, razza, religione, colore e nazione d'origine, è amministrata da una Commissione di cinque membri nominata dal Presidente. Ogni datore di lavoro deve presentare una volta all'anno un rapporto nel quale sono elencati i dipendenti suddivisi in nove categorie: funzionari e dirigenti, professionisti, tecnici, impiegati addetti alle vendite, impiegati d'ufficio, manodopera specializ-

zata, semispecializzata, manodopera comune e addetti ai servizi. La Commissione non ha poteri coercitivi, ma è ben determinata a fare osservare l'art. VII.

Gli ordini esecutivi dei Presidenti Kennedy, Johnson e Nixon hanno esteso il divieto di discriminazione in base al sesso a tutti gli appaltatori federali ed al Servizio Federale Civile.

Da notare che all'Università di Harvard, su 414 professori full-time della Facoltà di Scienze ed Arti solo due sono le donne e di esse una occupa una cattedra riservata alle donne.

La legge contro la discriminazione per età negli impieghi (1967) può andare a vantaggio della donna matura, da 40 a 65 anni di età.

La più importante legge in corso di approvazione è l'Emendamento alla Legge sui Diritti Civili, approvata dal Congresso, ma non ancora dal Senato (ved. relaz. prec.). Un'altra legge che sta per essere introdotta riguarda l'assistenza dei bambini e delle madri che lavorano; si propone inoltre di concedere alle vedove il 100% dei benefici dell'assistenza sociale, invece dell'attuale 82%. Nel Massachusetts si propone di abolire il licenziamento delle donne in stato di gravidanza e di concedere un permesso pagato di otto settimane od un'indennità di disoccupazione se il posto non può venire conservato.

In conclusione, non è che le donne rifiutano le prerogative femminili, esse chiedono solo eguali opportunità d'impiego. I risultati di un'inchiesta svolta negli Stati Uniti mostrano che le attitudini sia degli uomini che delle donne stanno ora cambiando. Le donne cominciano a scoprire che, se sanno usarla, hanno una tremenda forza politica. Se saranno guidate nella carriera e se l'infanzia sarà sufficientemente assistita, sia negli U.S. che in G.B. si apriranno nuovi orizzonti alle loro iniziative, in piena eguaglianza. Una legislazione che garantisca eguali diritti, offrirà a tutti maggiore libertà.

Molte donne hanno già raggiunto elevati obiettivi con le loro capacità, come lo dimostrano le partecipanti a questa Conferenza. Ma noi dobbiamo ora interessarci di più a tutte le donne e non adagiarsi sul sentiero di resistenza minima, affinché le donne non continuino a svolgere compiti di poca soddisfazione ed a perpetuare il mito della minoranza sottoprivilegiata.

*

**

Due relazioni in un certo senso antitetiche sono state presentate da due Colleghe inglesi. Una è quella di AGNES A. KAPOSI, la quale osserva che le donne non sono riuscite ad affermarsi in gran numero nell'ingegneria per un complesso di cause. Le poche che vi sono entrate non hanno trovato molte buone prospettive di carriera per il tradizionale atteggiamento dell'industria e degli istituti di ricerca, prevalentemente maschili. A suo avviso è il nuovo campo dell'ingegneria dei sistemi che offre alle donne le opportunità finora mancate. L'ingegneria dei sistemi richiede agli ingegneri attitudini matematiche, piuttosto che abilità pratiche ed è affine alla scienza dell'elaborazione dei dati nella quale le donne sono state accolte con successo.

Definite le funzioni e gli scopi dell'ingegneria dei sistemi, l'autrice sostiene l'opportunità di addestrare le donne ingegneri a svolgere la loro attività in tale campo.

PHIL DEACON REEVES è invece di parere diverso. Fin dalla prima infanzia si è trovata a giocare nell'officina meccanica del padre, a prendere dimestichezza con i motori, a guidare ed amare le macchine che rispondono a chi non le considera dei semplici pezzi di metallo. Cresciuta, il suo interesse per gli autoveicoli la portò a sostenere l'esame di ammissione all'Istituto dell'Industria Automobilistica, con l'aiuto del Segretario che

riuscì a non far sapere agli esaminatori che si trattava di.....una ragazza. Superato l'esame, dovette tuttavia attendere tre anni prima di essere accettata come membro dell'Istituto.

Quando più tardi si presentò per chiedere un posto di lavoro nell'industria, la risposta fu sempre la stessa: sì, se fosse un uomo.

Si dedicò allora a scrivere articoli sui problemi dei motori: sull'adattamento dei sedili e dei pedali al guidatore, sull'assistenza ai motoristi in panne, sulla sicurezza, ecc. La competenza dimostrata le valse finalmente il posto di esaminatore dei neo-guidatori per conto del Ministero dei Trasporti, che non faceva discriminazioni (erano se mai gli esaminandi a manifestare i loro pregiudizi su "quella donna").

Con lo scoppio della guerra, tornò al suo posto di guida: dalle macchine dello S.M. agli autocarri pesanti. Finì la guerra come Ufficiale dei trasporti a Ceylon, dove l'esperta capacità dimostrata le valse il posto di prima Segretaria della Società per la Prevenzione degli Infortuni.

Sessant'anni di vita nell'industria automobilistica la portano a concludere che le soddisfazioni non mancano per chi è ben determinata a dedicarsi all'ingegneria.

Quello che ora occorre è di trovare un nuovo tipo di combustibile per prevenire l'inquinamento dell'aria e dell'acqua.

*
* *

Nella REPUBBLICA FEDERALE TEDESCA le donne costituiscono il 37% delle forze di lavoro e tuttavia la loro rappresentanza nelle posizioni più elevate dell'Amministrazione statale e dell'industria è assai scarsa, ha riferito RENATE MUSSO, architetto, Capo del servizio di razionalizzazione delle costruzioni universitarie e scolastiche del Ministero dell'Istruzione e della Scienza.

Mrs. Hamm-Brucker, Segretaria di Stato dello Stesso Ministero ha detto: "In un mondo che continua ad essere predominato dalle idee maschili di dominio, noi ci troviamo appena all'inizio di una collaborazione responsabile su basi di eguaglianza. In tutti i settori pubblici e privati e nel mondo del lavoro siamo ancora piuttosto lontane dalla metà di una giusta compartecipazione. Per lo più senza aiuto, ciascuna di noi donne lotta affinché la vita della comunità sia fondata su principi più giusti, pacifici ed umani".

I dati statistici sulla carriera delle donne ingegneri e scienziate sono assai scarsi e confusi. La loro situazione si può desumere osservando i dati relativi alle donne nelle posizioni direttive, incluse le laureate in legge ed in economia, dell'Amministrazione Federale. Su 5300 persone le donne sono il 5,5%; nelle sezioni tecniche, su 5000 le donne sono il 4,8%; i capi sezione sono 1830 e le donne il 3,5%; su 3000 assistenti le donne sono l'8%.

Nessuna donna è compresa fra i 217 deputati capi dipartimento; fra i capi dipartimento vi è una sola donna.

Nel grado più basso, "Regierungsrat", le donne sono il 7%; in quello successivo, "Oberregierungsrat", il 4,7%; tra i "Regierungsdirektor" le donne sono il 4% e tra i "Ministerialrat" il 2%.

Nel Parlamento del VI Bundestag vi erano solo 34 donne, pari al 6,6%, così qualificate: 12 casalinghe, 6 insegnanti, 4 impiegate, 3 dipendenti del servizio civile, 3 assistenti sociali e 2 editrici. Raramente vi è stata una donna ingegnere o scienziate in politica, nonostante che alle donne siano state assegnate vaste responsabilità nel Governo Federale: una donna Ministro e due Segretarie di Stato.

Nelle Università le donne erano il 7,6% del personale, ma solo l'1,7 dei docenti. Nelle Scuole Magistrali le studentesse

erano il 66%, il personale accademico femminile il 19,3% e le professoresse il 9% (1969).

Nell'industria la situazione è simile. Da una indagine svolta presso 1500 aziende è risultato che le donne in posizioni direttive, con introito di 80.000 DM sono lo 0,3%. Su 500 posti a livello esecutivo solo 16 sono occupati da donne. Secondo le indagini della VDI le donne ingegneri sono l'8%. Ma la % delle studentesse delle Università tecniche dal 1963 al 1970 è solo aumentata dall'1,4 al 2,8%.

In base ad un'inchiesta sulle "Attività ed introiti degli Ingegneri" nel 1968 è risultato che al più basso livello gli uomini sono il 19%, le donne il 50% e che nessuna donna aveva raggiunto il più elevato livello, contro il 12,50% degli uomini. Le donne sono escluse da molti settori di attività ed impiegate nei compiti meno creativi: centri di documentazione, librerie e laboratori.

Perché le donne sono così poche? Una prima causa risale al sistema educativo che trascura l'assistenza vocazionale delle ragazze nella scelta del curriculum di studi. Se una donna sceglie la professione dell'ingegnere incontrerà altre difficoltà da risolvere per accudire la famiglia e se interrompe il rapporto di impiego difficilmente potrà riprenderlo dopo alcuni anni di interruzione.

In sostanza, come ha detto la sociologa Helga Pross: "La maggioranza della popolazione maschile approva il fatto che la donna vada a lavorare, finché si tratta di modeste posizioni, tali da non distoglierla dalle responsabilità famigliari, le più importanti". Le donne sono infatti escluse dai quadri medi e superiori, anche quando hanno una eccellente preparazione e ciò impedisce loro di sviluppare le capacità direttive.

Gli esperti affermano che i progressi delle donne sono stati troppo lenti rispetto all'evoluzione della società nella Repubblica Federale, la quale è ora disposta e riconosce che bisogna alleviare gli impegni famigliari della donna.

Lo scopo delle riforme sociali e educative del Governo è quello di realizzare l'eguaglianza, abolendo pregiudizi e discriminazioni, nonché il tradizionale atteggiamento sul ruolo della donna. Per favorire l'impiego ed il ritorno all'impiego delle donne occorrono: l'addestramento vocazionale, un maggior numero di impieghi part-time, più scuole materne e scuole diurne per l'infanzia.

Il postulato che le donne debbano essere adeguatamente rappresentate anche nelle posizioni più elevate, richiede l'adozione di nuovi metodi, quale per es. di riservare alle donne un certo numero di tutti i posti nel servizio civile e di offrire loro eguali opportunità nel campo delle attività sociali ed in particolare dell'istruzione.

*
* *

In UNGHERIA, ha scritto ZSUSZA SZENTGYORYI, stiamo per realizzare eguali opportunità. I cambiamenti sociali e l'industrializzazione crearono nel periodo post-bellico una urgente necessità di tecnici specializzati. Così, grazie anche alla concessione di eguali diritti un gran numero di donne entrarono nelle Università. Le donne sono ora in maggioranza tra i farmacisti, i medici e gli insegnanti e continuano ad aumentare. Nelle facoltà tecniche il numero di donne è rimasto costante, benché non vi siano discriminazioni all'entrata.

Un considerevole numero di donne ingegneri lavora in Ungheria e la legge stabilisce eguali diritti. Cionondimeno la valutazione, l'avanzamento in carriera e la remunerazione delle donne non sono in genere eguali, a parità di mansioni. Le donne ingegneri ungheresi devono perciò affrontare problemi talora

molto gravi: quelli della famiglia e quelli derivanti dai pregiudizi tuttora esistenti nel campo del lavoro. In questa situazione è stata fondata l'associazione delle donne ingegneri ungheresi, Menko, che fa parte della Federazione Ungherese delle Società Tecniche e si propone di aiutare le colleghe.

A tale scopo l'associazione ha svolto una inchiesta mediante un esteso questionario. Dai 715 questionari compilati è risultato che il 52% delle donne ingegneri si è laureata dopo il 1961 (solo il 2,5% prima del 1945) con una elevata votazione media, la quale tuttavia non si ripercuote sulla posizione in carriera, poiché il 20% delle migliori laureate svolge un lavoro subordinato, mentre il 10% delle più deboli ha raggiunto una elevata posizione.

Il successo della carriera tecnica dipende da un complesso di circostanze. In linea di principio una donna può avanzare (si: 55%), in pratica le donne si trovano in condizioni di svantaggio: il 73% lavora in posizione subordinata, solo il 10% ha incarichi di responsabilità nell'industria e nelle Università.

A parità di mansioni, il 50,2% delle donne è pagata meno degli uomini (il 46% ha eguale paga). Questo si verifica anche nelle altre professioni. E tuttavia il 66% delle donne dichiara che il lavoro svolto si adatta alle sue capacità (il 20% si sentirebbe capace di fare di più) ed il 64,2% sceglierebbe di nuovo la stessa professione (anche quelle che sono pagate meno). Le donne si impegnano stabilmente nel loro lavoro (52% sono al primo impiego). Il 72,7% hanno seguito o stanno seguendo corsi di specializzazione. Molte tra loro conoscono altre lingue (90% almeno una).

La creazione di una famiglia, con le gravidanze e la cura dei figli grava senza dubbio sulla donna e sovente la costringe a ritirarsi o ad accettare un lavoro meno qualificato, perché un'assenza di pochi anni non è più recuperabile, al ritmo attuale dello sviluppo tecnologico.

In conclusione, le trasformazioni sociali e la concessione di eguali diritti hanno aperto alle donne l'accesso alle carriere tecniche, prima vietato e tuttavia molti problemi restano da risolvere per realizzare l'eguaglianza nella realtà quotidiana. Uno sta nell'abolizione dei pregiudizi tuttora prevalenti ed il compito di convincere i più elevati dirigenti procede lentamente. Resta da sperare nelle decisioni a lungo termine del Governo per estirpare le ingiuste usanze del passato; le leggi da sole non basterebbero a cambiare la società. L'altro problema, degli impegni famigliari, deve essere affrontato con un gran numero di asili e di scuole per l'infanzia, ora insufficienti.

L'associazione Menko si propone ora di richiamare l'attenzione pubblica sul fatto che le donne ingegneri non chiedono

l'indennità, ma altre forme di aiuto, perché una assenza di pochi anni dal lavoro significa l'abbandono della professione.

*
* *

La TAILANDIA è un paese agricolo che ora si sta sviluppando con la creazione di nuove attività industriali, ha detto PHULPORN SAENGBANGPLA, ed a tale scopo le necessitano molti ingegneri; quelli iscritti agli Ordini sono circa seimila e di questi un centinaio sono donne.

In Thailandia le donne, oltre ai compiti famigliari hanno sempre svolto un lavoro a fianco degli uomini, padri, fratelli o mariti, qualunque fosse la loro professione. Questa è una tradizione di lunga data, perciò le donne sono abituate ad avere le stesse opportunità degli uomini.

Con lo sviluppo tecnologico, anche le donne sono state ammesse nel 1950 a frequentare i corsi d'ingegneria. Le prime laureate sono state bene accolte e hanno dato buona prova. Questo ha incoraggiato altre giovani a seguirne l'esempio e a diventare assistenti, docenti, ricercatori e progettisti presso Enti governativi e industrie private.

E' facile prevedere che il numero delle donne ingegneri aumenterà rapidamente nei prossimi anni e che esse contribuiranno validamente allo sviluppo del paese.

*
* *

Anche in ARGENTINA, ha detto TANIA P. DE CANO, l'industrializzazione ha rotto lo stretto cerchio in cui era rinchiusa la vita famigliare. All'inizio del secolo le donne sono entrate nelle Università ed ora costituiscono 1,4 della popolazione studentesca ed il loro numero è in considerevole aumento.

Purtroppo la più bassa % di donne si ha nelle facoltà tecniche: 20 laureate per anno. Le donne ingegneri tuttavia lottano per affermarsi nella professione e vincere i pregiudizi sociali che impongono alla donna anzitutto i doveri famigliari e l'educazione dei figli.

Ma la donna argentina è conscia che la creatività intellettuale e scientifica non è privilegio dell'uomo, come succede ora nella maggior parte dei casi; alle donne infatti non si offrono eguali opportunità e perciò esse non possono acquistare l'esperienza necessaria per sviluppare le proprie capacità.

Le donne ingegneri tuttavia sperano che in futuro le attitudini sociali possano mutare e consentire loro di esplicare le loro capacità anche nel campo dell'ingegneria.

*
* *

(E. A.)

Nota : Sono disponibili ancora alcune copie rilegate in tela a L. 10.000.

Sig.ra Ing. Arch. Elena Agnoletto Baj

Piazza Insubria 14

20137 Milano

Edito dalla Segreteria A.I.D.I.A., Corso Vinzaglio 14, 10121 Torino

In caso di mancato recapito respingere al mittente.

