

PARIT-AOSTA

NEWSLETTER DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Ufficio della Consiglieria di
Parità - Regione Autonoma
Valle d'Aosta
Piazza della Repubblica, 15 -
11100 AOSTA



**Katya Foletto, Consiglieria di
Parità della Regione Autonoma
Valle d'Aosta**

La pari opportunità costituiscono oggi un fattore strategico e richiedono un impegno quotidiano da parte di tutti gli attori, per trarre risorse e concretizzarsi in azioni concrete.

L'Ufficio della Consiglieria intende favorire la comunicazione tra i soggetti che sul territorio regionale, a vario titolo, collaborano per la promozione e la tutela dei diritti e mantenerla attiva nel rispetto dei singoli ruoli attraverso azioni di confronto mirate. Svolge attività di informazione, formazione, sensibilizzazione, finalizzate alla rimozione delle cause e degli ostacoli alla piena esplicazione della parità valorizzando la diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi. L'Ufficio promuove opportunità di riflessione guidata attraverso stimoli concernenti i comportamenti nel gruppo e nella comunità, e propone la conoscenza del territorio e delle sue dinamiche, sociali e culturali, al fine di facilitare la comprensione su come poter divenire reali agenti di cambiamento.

QUALI SONO I COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?



I compiti della Consigliera di Parità sono definiti dalla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 e dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che è la normativa che disciplina istituzioni ed azioni a favore della parità di opportunità tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità intraprende ogni utile iniziativa ai fini del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3:

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni
- **diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni
- **collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

DONNE E MERCATO DEL LAVORO

L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi all'interno della comunità, al fine di poter condurre efficacemente azioni che rendano complementari fra di loro le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

PERCHÉ CONTATTARE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:

- ✓ lavoratrici e lavoratori che ritengano di aver subito:
 - discriminazione nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo della carriera
 - discriminazione nell'accedere a corsi di formazione
 - difficoltà a vivere serenamente la maternità e il lavoro
 - difficoltà a conciliare il lavoro con la paternità/maternità o con la cura dei familiari
 - discriminazione nel livello di retribuzione
 - il licenziamento per motivi discriminatori
 - mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- ✓ imprenditrici e imprenditori che vogliono:
 - promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda, anche attraverso progetti e finanziamenti
 - promuovere nella propria azienda azioni e comportamenti antidiscriminatori
 - dare visibilità al loro operato attraverso l'adesione alla carta per le pari opportunità.
- ✓ amministrazioni pubbliche che intendano promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici e momenti di formazione e di scambio di esperienze e buone prassi.
- ✓ tutti i soggetti compresi gli Enti del terzo settore che vogliano promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



CONTACT US

PER RICEVERE INFORMAZIONE O FISSARE UN APPUNTAMENTO

Katya Foletto

tel: +39 0165 274 941

cell: +39 338 496 046 4

email: consiglieradiparita@regione.vda.it
k.foletto@regione.vda.it

SPORTELLO IN PRESENZA SU APPUNTAMENTO

Martedì: 9.30 - 11.30

Giovedì: 14.15 - 16.30

Sede: Piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta

Perché il linguaggio inclusivo è una scelta di pari opportunità

Negli ultimi anni il dibattito sul linguaggio inclusivo ha assunto un ruolo centrale non solo nei contesti culturali o educativi, ma anche nelle scelte di istituzioni e amministrazioni pubbliche.

Il linguaggio non è neutro: è uno strumento che costruisce e trasmette significati, rappresenta persone e identità e contribuisce a modellare la percezione sociale del mondo

Un Comune italiano apre la strada

Un esempio significativo di come l'adozione di un linguaggio più inclusivo possa diventare oggetto di politica pubblica viene da Comune di Candelo, in provincia di Biella, dove il Consiglio comunale ha adottato all'unanimità una mozione per utilizzare forme linguistiche che rappresentino tutte le persone nei documenti e negli atti ufficiali.

La scelta comprende:

- la revisione dello Statuto comunale e dei testi amministrativi eliminando l'uso del maschile plurale come forma generica;
- la preferenza per termini collettivi (es. cittadinanza anziché cittadini) e locuzioni che nominano esplicitamente tutti i generi;
- la formazione del personale e l'adozione di criteri tipografici per una maggiore leggibilità.

Questa iniziativa non è solo una questione di forma: è infatti mirata a rimuovere barriere linguistiche che possono riflettere pregiudizi e discriminazioni e a promuovere una comunicazione istituzionale che riconosca e valorizzi tutte le identità.

Inclusione linguistica e cambiamento culturale

Non si tratta di una questione meramente grammaticale. Come sottolineano associazioni e attivisti impegnati su vari fronti, dalla disabilità allo sport, il linguaggio riflette e influenza il modo in cui percepiamo gli altri.

Un recente dibattito emerso in occasione dell'inaugurazione di un impianto sportivo ha evidenziato come un linguaggio non adeguato possa involontariamente riprodurre marginalizzazioni (ad esempio parlando di "normali" e "non normali"), sottolineando quanto sia necessario un cambio di paradigma culturale che superi stereotipi e assunzioni non inclusive.

Dall'altro lato, acquisire consapevolezza sul significato delle parole, sulla loro capacità di includere o escludere, aiuta a capire che un uso rispettoso e attento della lingua può essere parte integrante delle politiche di parità e di equità.

Cos'è il linguaggio inclusivo?

Secondo definizioni ampiamente condivise, il linguaggio inclusivo non è semplicemente l'eliminazione delle desinenze o l'uso di forme alternative, ma piuttosto una scelta linguistica e comunicativa che tende a riconoscere, rappresentare e rispettare tutte le persone indipendentemente da genere, età, abilità, identità o condizione sociale.

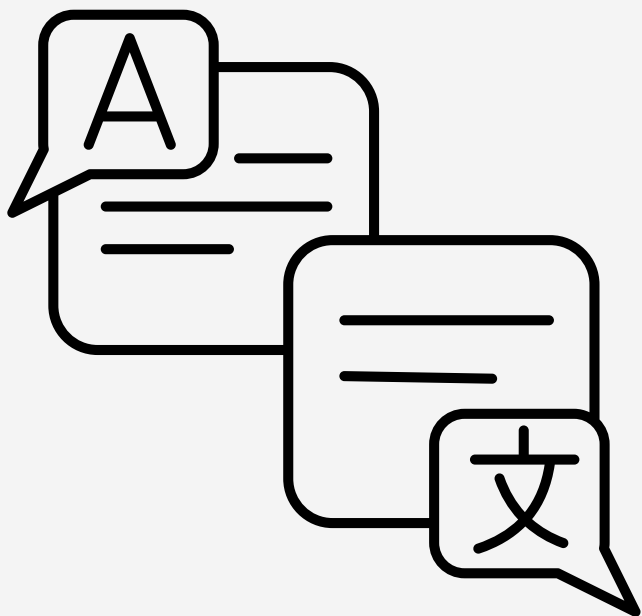
Non è dunque un vezzo formale: è una pratica che si allinea con i principi dei diritti umani e della non discriminazione, e che promuove relazioni più eque nelle comunità, nelle scuole, nei luoghi di lavoro e nelle istituzioni.

Verso una comunicazione pubblica più attenta

Promuovere l'adozione consapevole del linguaggio inclusivo significa:

- favorire l'effettiva rappresentanza nella comunicazione istituzionale;
- sostenere percorsi formativi su linguaggio e pari opportunità;
- sollecitare linee guida operative per enti pubblici locali e regionali;
- contribuire a una cultura politica e amministrativa che riconosca la centralità della persona.

In conclusione, un linguaggio attento e inclusivo non è un optional, ma uno strumento fondamentale per costruire società più giuste e rispettose delle differenze — un valore che deve essere parte integrante della nostra azione quotidiana e istituzionale.



IL CASO EPSTEIN

Il caso Epstein rappresenta uno degli scandali giudiziari più discussi degli ultimi decenni. La vicenda ha attirato l'attenzione mondiale per la gravità delle accuse, per il coinvolgimento di personalità influenti e per le numerose polemiche legate al sistema giudiziario statunitense. Il caso ha inoltre aperto un ampio dibattito sul rapporto tra potere, denaro e responsabilità penale.

CHI ERA JEFFREY EPSTEIN

Jeffrey Epstein era un finanziere statunitense nato nel 1953 a New York. Nonostante un passato inizialmente modesto da professore di fisica e matematica in una scuola privata a New York, riuscì a costruire una grande ricchezza lavorando nel settore finanziario e stringendo rapporti con persone molto influenti. Epstein frequentava ambienti elitari e possedeva diverse proprietà di lusso, tra cui una villa a Manhattan, un Ranch nel New Mexico e un'isola privata ai Caraibi.

Dietro questa immagine di un uomo di successo, tuttavia, si nascondeva una realtà molto diversa. A partire dagli anni novanta, Epstein fu accusato di aver creato una rete di traffico e sfruttamento sessuale di ragazze minorenni, spesso reclutate con promesse di lavoro e denaro.

LE PRIME INDAGINI E LA CONDANNA NEL 2008

Le prime accuse contro Epstein emersero a inizio anni duemila. Nel 2008 l'imprenditore fu condannato per aver adescato una minorenne. Tuttavia, l'accordo giudiziario raggiunto con Alexander Costa, procuratore federale degli USA del tempo fu considerato molto controverso perché gli concesse una pena ridotta e con condizioni favorevoli. Questo episodio sollevò critiche e sospetti su possibili protezioni ricevute a favore di Epstein grazie alle sue conoscenze influenti.

Alla fine al posto di 18 mesi accordati ne scontò solamente 13 in carcere.

L'ARRESTO DEL 2019 E LA MORTE IN CARCERE

Nel 2019 Epstein fu nuovamente arrestato con accuse più gravi, tra cui traffico sessuale di minori. L'arresto sembrava rappresentare un punto di svolta nella vicenda, ma pochi mesi dopo, nel agosto dello stesso anno, Epstein fu trovato morto nella cella del carcere di Manhattan.

Le autorità stabilirono che si trattasse di suicidio, ma numerosi aspetti della vicenda, come il malfunzionamento delle telecamere e la mancata sorveglianza – alimentarono dubbi e teorie alternative. Le indagini ufficiali hanno comunque confermato la versione del suicidio, anche se il dibattito pubblico rimane acceso.

GHISLAINE MAXWELL

Un elemento fondamentale del caso riguarda Ghislaine Maxwell, collaboratrice e compagna di Epstein.

Maxwell fu accusata di aver reclutato e manipolato giovani vittime per conto dell'imprenditore. Nel 2021 fu condannata a vent'anni di carcere per il suo coinvolgimento nel traffico sessuale.

IL COINVOLGIMENTO DI FIGURE INFLUENTI

Uno degli aspetti più rilevanti dello scandalo riguarda i rapporti di Epstein con personalità potenti. Nel corso delle indagini sono emersi contatti con politici, uomini d'affari e membri di famiglie reali. Alcune di queste persone hanno negato ogni responsabilità, mentre altre sono state coinvolte in cause civili o in indagini giornalistiche.

Tra i casi più discussi vi è quello dell'ex principe Andrea del regno Unito, accusato da una vittima di Epstein. Andrea ha sempre respinto le accuse, ma il caso ha avuto un forte impatto sulla sua immagine pubblica e sul ruolo all'interno della famiglia reale.

Un altro personaggio molto noto menzionato nei files è Donald Trump, l'attuale presidente degli Stati Uniti, che viene menzionato più di un milione di volte nei files non censurati.

LE CONSEGUENZE PER LE VITTIME

Nota per essere stata una delle più importanti accusatrici^[3] del finanziere e criminale sessuale Jeffrey Epstein e della sua complice Ghislaine Maxwell

Molte donne hanno raccontato di aver subito abusi e manipolazioni psicologiche, denunciando anche l'incapacità delle istituzioni di proteggerle. Prima tra tutte Virginia Guiffre nota per essere stata una delle più importanti accusatrici del finanziere e criminale sessuale Jeffrey Epstein e della sua complice Ghislaine Maxwell, poi suicidatasi nel 2025 proprio a causa di questa vicenda. Sempre nel 2025 è stato pubblicato il suo libro autobiografico che racconta le violenze subite e la sua battaglia per ottenere giustizia. Di recente alcune vittime hanno registrato un video chiedendo al Dipartimento della Giustizia degli USA di rilasciare tutti i files mancanti e in più di togliere le censure sui files già rilasciati.

LE ULTIME NOTIZIE E GLI SVILUPPI RECENTI

Negli ultimi anni il caso Epstein ha continuato a generare nuove rivelazioni e polemiche. Nel 2025 è stata approvata negli Stati Uniti una legge che obbligava il Dipartimento di Giustizia a rendere pubblici molti documenti legati al caso, portando alla diffusione di milioni di pagine di materiale investigativo. Questa pubblicazione (avvenuta in ritardo ed è ancora in corso) ha suscitato forti critiche perché molte parti risultavano oscurate o incomplete.

Recentemente, lo scandalo ha avuto nuove ripercussioni anche a livello internazionale e mediatico. Diversi personaggi pubblici hanno subito conseguenze in merito alla reputazione dopo la pubblicazione di documenti che mostravano contatti passati con Epstein.

Alcuni dirigenti aziendali e figure istituzionali hanno rassegnato le dimissioni o sono stati sottoposti a indagini interne, dimostrando come il caso continui ad avere effetti nel mondo politico ed economico. Inoltre, nuove rivelazioni hanno riguardato i rapporti tra Epstein e membri di famiglie reali europee, alimentando ulteriori richieste di indagini e trasparenza. Alcune testimonianze e documenti recentemente pubblicati suggeriscono che potrebbero emergere ulteriori dettagli nei prossimi anni.

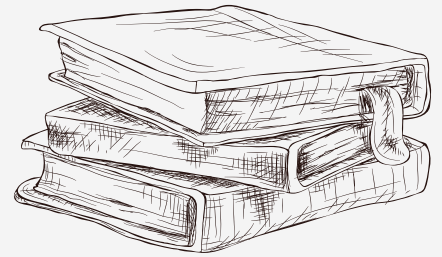
Il caso Epstein rappresenta uno dei più complessi scandali della storia recente. La vicenda ha evidenziato problemi profondi nel sistema giudiziario, nella gestione delle indagini e nella protezione delle vittime. Nonostante la morte di Epstein, il caso continua a suscitare interrogativi e a produrre nuove rivelazioni.

La storia dimostra quanto sia importante garantire trasparenza, responsabilità e tutela delle persone più vulnerabili. Solo attraverso indagini approfondite e un sistema giudiziario efficace sarà possibile chiarire completamente accaduto e prevenire situazioni simili in futuro.

PAM BODI (PROCURATORE FEDERALE) “ Se dovessimo processare tutti menzionati nei files di Epstein il sistema crollerebbe”

Se il sistema è saturo di persone che possono fare queste mostruosità allora deve crollare.

Consiglio di lettura



Donne che corrono coi lupi **Clarissa Pinkola Estés**

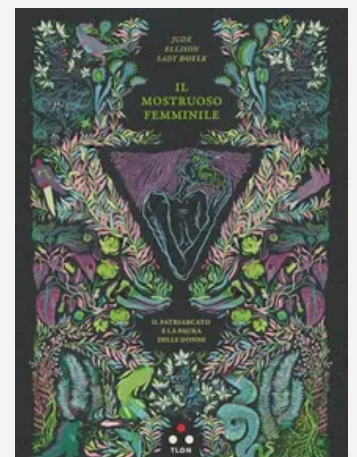
Il libro-culto che ha cambiato la vita di milioni di donne. Clarissa Pinkola Estés, psicanalista junghiana nonché maestra indiscussa nella ricerca della felicità, fonda una psicanalisi del femminile attorno alla straordinaria intuizione della Donna Selvaggia: una forza psichica potente, istintuale e creatrice, lupa ferina e al contempo materna, ma soffocata da paure, insicurezze e stereotipi. Non meno originale è il metodo utilizzato dalla studiosa che, attraverso un lavoro di ricerca ventennale, ha attinto alle fiabe e ai miti presenti nelle più diverse tradizioni culturali, per aiutare il lettore a scoprire chi è veramente, a liberarsi dalle catene di un'esistenza non conforme ai bisogni più autentici e a «correre» con il proprio Sé. Barbablù, La Piccola Fiammiferaria, Vassilissa, Il Brutto Anatroccolo... Fiabe udite durante l'infanzia e trasformate in magiche suggestioni per crescere interiormente. Un testo imprescindibile, diventato ormai un classico.



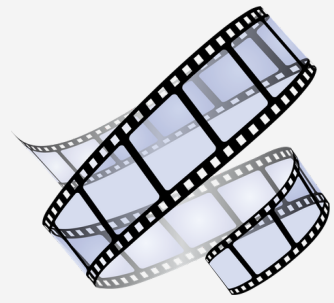
Il mostruoso femminile. Il patriarcato e la paura delle donne

Jude Ellison S. Doyle

Se un mostro è un corpo spaventoso perché fuori controllo, una donna mostruosa è una donna libera dal controllo dell'uomo. "Il mostruoso femminile" è un saggio sulla natura selvaggia della femminilità, che viaggia tra mito e letteratura, cronaca nera e cinema horror, mostrando la primordiale paura che il patriarcato nutre da sempre nei confronti delle donne. Da "L'esorcista" alla dea babilonese Tiamat, dalla biblica Lilith a "Giovani streghe", attraversano leggende e vite dimenticate, Jude Ellison S. Doyle compie un viaggio alla scoperta dell'oscura potenza delle donne, rivendicando l'orrore come forza creatrice, capace di rompere le catene millenarie dell'oppressione patriarcale.



Consiglio Film



All We Imagine As Light - Amore a Mumbai

Prabha è un'infermiera nel reparto ginecologico di un caotico ospedale di Mumbai. Tramite un matrimonio combinato ha sposato senza conoscerlo un uomo che subito dopo si è trasferito in Germania, senza farsi praticamente più sentire. La donna divide un microappartamento con un'infermiera più giovane, Anu, che è innamorata di Shiaz, un ragazzo musulmano inaccettabile agli occhi della sua famiglia indù (così come lei è inaccettabile per la famiglia di Shiaz). La terza protagonista è la città di Mumbai, metropoli sovraffollata "costruita dalle mani della povera gente" e punteggiata da condomini alveari in cui ognuno ha poco spazio per sé ma coltiva grandi sogni, perché "bisogna credere nelle illusioni, altrimenti si impazzisce". Una città che annulla le singole individualità e dove il lusso sfrenato è riservato a pochi privilegiati, così come è discriminante la società indiana che attraverso le sue regole rigide e millenarie esercita una pressione incontestabile sulle vite delle persone, soprattutto (ma non solo) quelle di sesso femminile.



Le donne al balcone- The Balconettes

Genere Commedia, Fantasy, Horror,

Fa caldo a Marsiglia e ognuno cerca ombra e riparo. Ruby, cam girl vivace, si sollazza con due amanti, Nicole, coinquilina col sogno della scrittura, cerca una storia da raccontare spiando nella finestra di fronte un vicino esibizionista, Élise, attrice in ambasce, ha lasciato compagno e set alle spalle. Insieme condividono appartamento e quotidiano. Vestita come Marilyn - sta girando una brutta fiction sull'artista - Élise tampona la macchina parcheggiata dell'avvenente vicino, che finisce per incontrare la sera stessa. Invitate nel suo appartamento a bere e a ballare, siglano una 'costatazione amichevole'. Ma la serata prende una piega imprevista e il vicino, fotografo di moda di giorno, predatore di notte, finisce infilzato come un pollo. La difesa è legittima ma adesso bisogna liberarsi del corpo. Niente polizia, niente confessioni, niente uomini soprattutto. È un affare di sorellanza.



SPORTELLO DI CONSULENZA PER LA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125/2022

COME OTTENERE LA CONSULENZA?

Le aziende **interessate** a ricevere informazioni sulla prassi **UNI/PDR 125/2022** possono contattare l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Questo ufficio provvederà a mettervi in contatto con la dottoressa Antonella Barillà, specializzata nel settore, per supportarvi nella scelta del percorso. Lo sportello verrà riattivato nel 2026.

COS'È LA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125/2022

La UNI/PdR 125/2022 è una certificazione volontaria che misura l'**impegno delle aziende verso la parità** di genere e l'inclusione.

Permette di:

- **Valutare e migliorare** le performance su temi come la parità salariale, le opportunità di crescita, il bilanciamento vita-lavoro e le politiche di genitorialità.
- **Accedere** a vantaggi fiscali, premialità nei bandi pubblici e opportunità di business.
- **Dimostrare concretamente** il proprio impegno per una cultura aziendale più equa e inclusiva.

La certificazione UNI/PdR 125:2022 è uno strumento concreto per costruire un ambiente di lavoro innovativo, competitivo e sostenibile.

PARITÀ DI GENERE: UN VALORE ETICO E STRATEGICO

Si considera fondamentale fornire alle aziende il **supporto** e le **indicazioni** necessarie per promuovere una maggiore **inclusione delle donne** nel mercato del lavoro e ridurre il divario di genere all'interno delle organizzazioni.

L'obiettivo è indirizzare le imprese verso lo **sviluppo** di un **impegno concreto** per la parità di genere, riconoscendo tale questione non solo come un imperativo etico e sociale, ma anche come un elemento **strategico essenziale** per la crescita economica della Regione.

Vantaggi:

- **Accesso a premialità nei bandi pubblici:** le imprese certificate ottengono punteggi aggiuntivi in gare e appalti, se previsti
- **Sgravi contributivi:** possibilità di riduzione dei contributi previdenziali per le aziende con certificazione fino a un massimo di 50.000€
- **Agevolazioni fiscali:** incentivi previsti per le imprese che adottano politiche per la parità di genere.
- **Vantaggio competitivo:** le aziende certificate dimostrano un impegno concreto verso l'inclusione e la sostenibilità sociale, aumentando la reputazione e l'attrattiva sul mercato, anche per la ricerca di lavoratori e lavoratrici.
- **Valorizzazione del capitale umano:** promuovere un ambiente di lavoro più equo favorisce la motivazione e la produttività dei/delle dipendenti.

Un esempio concreto

<https://lavoro.regione.vda.it/notizie/la-parita-che-premia-campagna-pubblicitaria-per-le-aziende-vincitrici-del-bando-aziende-promosso-nel-2025>

PROSSIMI APPUNTAMENTI

SAVE THE DATE



*Mercoledì alle ore 18:00
Presso la biblioteca di Gressoney Saint-
Jean
Incontro sulla genitorialità condivisa*

Genitorialità condivisa

Con la consigliera di parità **Katya Foletto**

Un incontro per parlare del ruolo
dei genitori nella cura della prole

Vi aspettiamo!



Biblioteca Gressoney
Saint-Jean



18 febbraio ore 18:00





ISCRIVITI!

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe7kQwHp_KUG3UUSJKNsriXEKfOLM_LPQdQyqw5ifEolgy4oQ/viewform?usp=sf_link

Se sei interessato/a a ricevere la newsletter della Consigliera di Parità, iscriviti al link sopra indicato.



entra a far parte nella nostra community!

una pagina che ha come obiettivo quello di parlare e dibattere su temi riguardanti la parità di genere.

Ti aspettiamo!



@equit.ability



@equitability

cercaci anche sui social



@consigliera_parita_valledaosta



Katya Foletto - Consigliera Regionale di Parità



pagina Consigliera di Parità