

PARIT-AOSTA

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

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



**Katya Foletto, Consigliera 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 Consigliera 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 ritengono 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 vogliono promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



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

Violenza e relazioni tra adolescenti: i risultati della Survey Teen 2024

In occasione del 25 novembre, *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*, i dati emersi dalla *Survey Teen 2024* della *Fondazione Libellula* ci ricordano quanto sia cruciale intervenire precocemente per prevenire la violenza di genere.

L'indagine, che ha coinvolto 1.592 adolescenti italiani di età compresa tra i 14 e i 19 anni, offre un quadro allarmante sulla diffusione di comportamenti violenti e sulla percezione delle relazioni sentimentali tra i giovani.

Un adolescente su tre ha dichiarato di aver subito episodi di violenza fisica o psicologica da parte del partner. Le ragazze risultano particolarmente esposte: il 43% ha ricevuto commenti espliciti sul proprio corpo (contro il 21% dei ragazzi) e una su quattro ha subito richieste sessuali non desiderate. Più di un adolescente su dieci ha invece subito contatti fisici indesiderati.

Particolarmente preoccupante è la scarsa consapevolezza sul consenso: il 20% dei ragazzi e ragazze non considera violenza il toccare o baciare qualcuno senza il suo permesso, mentre il 25% ritiene accettabile raccontare dettagli intimi del partner senza il suo consenso.

Questi atteggiamenti riflettono la persistenza della cosiddetta "rape culture", che normalizza comportamenti lesivi e deresponsabilizza chi li agisce.

Altrettanto diffusa è la romanticizzazione della gelosia e del controllo. Per il 56% dei ragazzi e il 32% delle ragazze, la gelosia è vista come un segnale d'amore, un dato che si riflette nell'accettazione di comportamenti di controllo: quasi il 40% del campione non considera violenza il chiedere la password dei profili social o controllare il cellulare del partner.

Gli stereotipi di genere continuano a giocare un ruolo centrale: il 52% degli adolescenti ritiene che uomini e donne abbiano capacità diverse per natura, mentre quasi il 50% dei ragazzi sostiene che le donne abbiano bisogno di un uomo che le protegga.

Queste convinzioni si traducono spesso in relazioni sbilanciate, dove i ruoli tradizionali limitano l'uguaglianza tra i partner.

I dati rivelano, inoltre, una scarsa fiducia dei giovani nel mondo degli adulti: solo il 19% delle vittime di violenza si è rivolto a un adulto di riferimento, mentre il 62% ha preferito confidarsi con amici o amiche.

Questo evidenzia la necessità di costruire un dialogo intergenerazionale che aiuti i giovani a riconoscere i comportamenti lesivi e a chiedere aiuto.

Alla luce del 25 novembre, la *Survey Teen 2024* ci invita a riflettere sul nostro ruolo come comunità educante. Le scuole, le famiglie e le istituzioni devono lavorare insieme per promuovere una cultura basata sul rispetto, sul consenso e sull'equità, contrastando gli stereotipi di genere e offrendo ai giovani strumenti per costruire relazioni sane. Solo attraverso un intervento tempestivo e mirato possiamo sperare di prevenire la violenza e garantire alle nuove generazioni un futuro libero da abusi.



La violenza di genere sul lavoro: una sfida ancora aperta

I dati dell'ultimo *rapporto Istat sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023* rivelano con chiarezza quanto la violenza di genere in ambito lavorativo rappresenti una realtà preoccupante.

Le molestie sul lavoro colpiscono in modo schiacciante le donne: su circa **2,3 milioni** di **vittime** stimate, l'**81,6%** sono **lavoratrici**, pari a quasi **1,9 milioni** di persone tra i 15 e i 70 anni. Tra queste, il 13,5% ha dichiarato di aver subito almeno un episodio nel corso della propria carriera, con picchi del 21,2% tra le giovani di 15-24 anni.

Le forme di molestia sono molteplici e spaziano da offese verbali e proposte inappropriate fino a molestie fisiche e ricatti sessuali per ottenere un impiego o avanzamenti di carriera. Negli ultimi tre anni, il 4,2% delle donne ha subito episodi di questo tipo, spesso perpetrati da colleghi o superiori. Inoltre, l'uso crescente delle tecnologie amplifica il fenomeno: oltre la metà degli episodi di molestie è avvenuta tramite strumenti digitali, come email, messaggi o social media, rendendo ancora più difficile per le vittime sfuggire a tali comportamenti.

Nonostante la gravità delle esperienze, le denunce rimangono estremamente basse: solo il 2,3% delle donne ha segnalato l'accaduto alle autorità competenti, mentre il 24,8% non ha confidato l'episodio a nessuno. Tra i motivi di questo silenzio, figurano la paura di ripercussioni, il timore di essere giudicate e la mancanza di fiducia nelle istituzioni. Questa situazione è ulteriormente aggravata dalla carenza di formazione e prevenzione sul tema: il **93,6%** dei **luoghi di lavoro non offre corsi specifici** per affrontare o riconoscere le molestie.

Questi dati richiamano l'urgenza di azioni concrete da parte di istituzioni e aziende per garantire ambienti lavorativi sicuri e rispettosi. È necessario implementare programmi di formazione, rafforzare i meccanismi di tutela per le vittime e promuovere una cultura lavorativa basata sul rispetto e sull'uguaglianza.

La violenza di genere sul lavoro non è solo una violazione dei diritti fondamentali, ma anche un ostacolo alla piena partecipazione delle donne al mondo professionale.

Il 25 novembre ci ricorda che la lotta contro la violenza di genere non si ferma, che per costruire un futuro più giusto occorre un impegno collettivo per prevenire ogni forma di abuso, anche in ambito lavorativo.

La Valutazione dei Rischi in ottica di genere :

studio di Rete NoiDonne per una maggiore tutela sul lavoro

Rete NoiDonne presenta una ricerca riguardo “*La valutazione rischi in ottica di genere*” con la partecipazione di Marcello Fiori - Direttore Generale Inail, Fabrizio Benedetti - Coordinatore Generale Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza, Inail Silvia D’Amario - Coordinatore Generale Consulenza statistico attuariale Inail, Chiara Breschi- Professionista Ctss Inail, Claudia Tesei - Professionista Csa Inail, Antonella Ninci - Presidente del Comitato unico di garanzia Inail, Stefania Scarponi , Professoressa ordinaria di diritto del lavoro, Giovanna Spatari - Rettrice dell’Università di Messina.

Parlare di declinazioni di genere significa porre attenzione in modo specifico ai problemi delle persone poiché avendo ognuno la propria unicità, si tutelano queste differenze anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La Ricerca parte dal decreto Legislativo 81 del 2008 anche definito Testo Unico sulla Sicurezza, è una norma di rango primario che contiene tutta la disciplina in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare si basa sull’articolo 1 che esprime il seguente concetto: “[...]garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.”

La valutazione del rischio in ottica di genere è spesso carente per diverse motivazioni tra cui la mancanza di metodologia e strumenti e il dialogo con le piccole imprese che caratterizzano il nostro Paese. Proprio per questo INAIL si è proposta di pubblicare 4 volumi consultabili sul proprio sito, in materia di salute e sicurezza, i quali propongono anche delle schede usufruibili dai datori di lavoro per redigere e/o aggiornare il proprio DVR. E’ inoltre disponibile una specifica scheda riguardante il tema della violenza e delle molestie sul lavoro. L’attenzione per questa tematica ha come scopo il raggiungimento di misure mirate e efficaci per tutelare i lavoratori e le lavoratrici tenendo conto delle differenze legate al sesso (caratteristiche biologiche fisiologiche e antropometriche che definiscono donne e uomini) e al genere (costruzione sociale e culturale, attività, comportamenti, luoghi e ambienti che la società ritiene appropriati a uomini e donne) in quanto queste differenze li espongono a rischi differenti oppure ad un medesimo rischio che suscita risposte diversificate.

Nell’intervento si evidenzia anche come le donne siano penalizzate in molti ambiti lavorativi e in particolari fasce d’età (maggiori informazioni sul primo volume “Valutazione dei rischi in ottica di genere”) e il ruolo dei medici del lavoro che in materia di nuovi strumenti, stanno testando una anamnesi di genere che tiene conto delle caratteristiche fisiche del soggetto e anche di alcune particolarità come la presenza di minori, disabili, anziani di cui l’individuo si prende cura oppure la conciliazione tra lavoro e famiglia

Per maggiori informazioni consultare il volume sul sito inail “La valutazione dei rischi in ottica di genere”.

Per il webinar di NoiDonne, vai al link : [valutazione dei rischi in ottica di genere](#)

C'è ancora domani

Trama

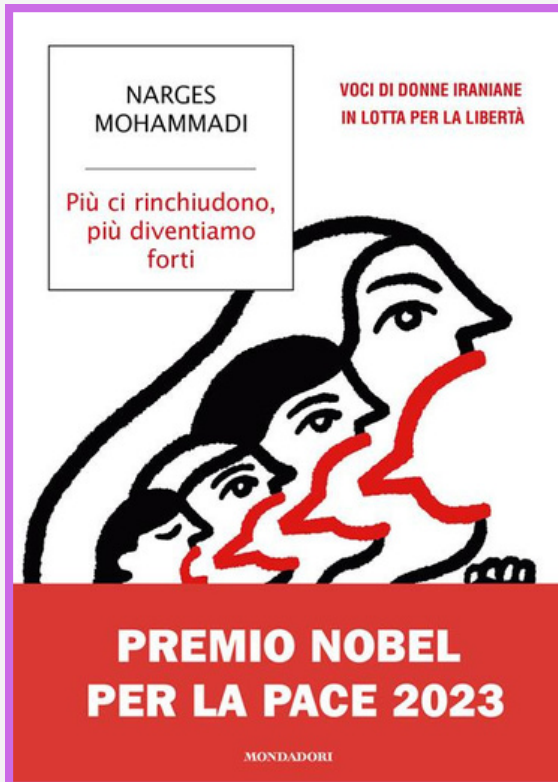
Roma, Maggio 1946. In balia di un marito padrone e di un suocero canaglia, Delia ha come unica aspirazione che la sua primogenita si sposi "bene". Tutto sembra già scritto, ma l'arrivo di una misteriosa lettera metterà in discussione i piani stabiliti.



Per il suo debutto alla regia cinematografica, Paola Cortellesi sceglie di riunire attorno sé alcuni tra i suoi migliori amici-colleghi (oltre ai sopracitati Emanuela Fanelli e Valerio Mastandrea, troviamo, ad esempio, anche Alessia Barela e Vinicio Marchioni), ciascuno dei quali dà vita a performance di alto livello, caratterizzando al meglio i rispettivi personaggi. La regista e co-sceneggiatrice inserisce quindi nel suo lavoro temi a cui ha sempre dimostrato di essere molto legata: la già citata emancipazione femminile e, dunque, il gender pay gap, ossia la differenza remunerativa tra uomini e donne a parità di impegno professionale, già denunciata in *Scusate se esisto*. La colonna sonora è un ulteriore aspetto riuscito del film, sempre basato sull'equilibrio: scena dopo scena, orecchie dello spettatore sono deliziate sia da pezzi d'epoca che brani contemporanei (ma comunque ricercati e didascalici rispetto a ciò che in quel momento viene mostrato sullo schermo). Piacevole anche la scelta, per quanto riguarda la sceneggiatura, di non cadere nel banale e lasciare quindi da parte il lieto fine amoroso: il lieto fine delle donne non è sempre e solo legato al rapporto con un uomo, ed è giusto ricordarlo con l'emozionante scena finale del film.

C'è ancora domani gioca con la polisemia del titolo: per molte donne c'è sempre ancora un domani da affrontare con rassegnazione e senso di impotenza, ma per tante altre arriva prima o poi un domani in cui iniziare a camminare a testa alta e soprattutto parlare, qualcosa che secondo la compianta Michela Murgia rappresenta ancora oggi una tra le cose più sovversive che una donna possa fare. Un film dallo stile desueto, che convince nel macro-scelte così come nei piccoli dettagli. C'è violenza, c'è solidarietà femminile ma anche omertà, c'è romanticismo ma anche disillusione: insomma, c'è tutto in questo film destinato a conquistare chiunque se ne regalerà la visione

Consigli di lettura

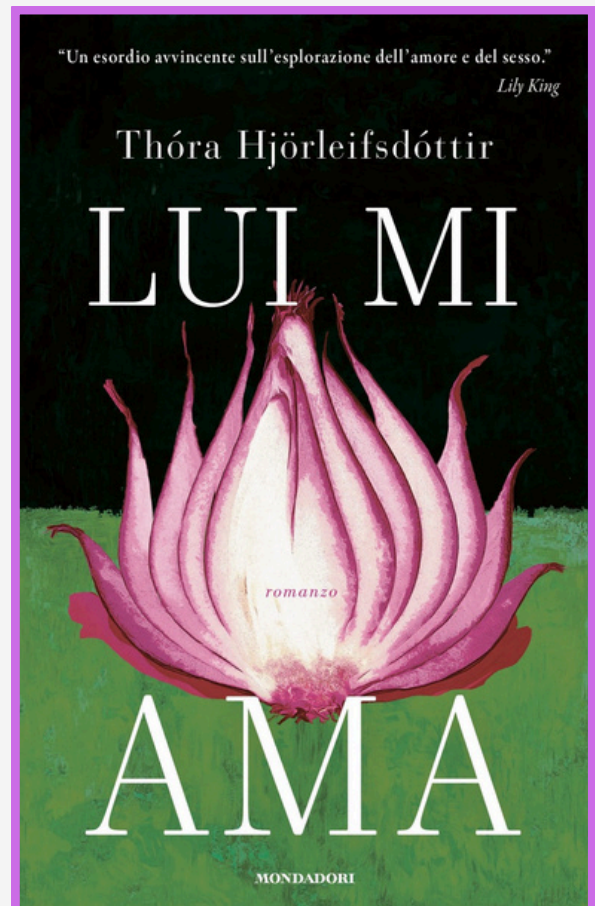


“Voci di donne iraniane in lotta per la libertà”

Narges Mohammadi, attivista per i diritti umani e vincitrice del Premio Nobel per la Pace 2023, è stata arrestata tredici volte dalle autorità iraniane ed è tuttora detenuta nella prigione di Evin, a Teheran. In questo libro, oltre alla sua testimonianza, raccoglie le interviste e i racconti di tredici donne che, come lei, hanno vissuto l'esperienza delle carceri iraniane, a partire dalla giornalista di fama internazionale Nazanin Zaghari-Ratcliffe. Le storie raccolte di nascosto durante la prigionia rivelano non solo condizioni carcerarie insostenibili, ma anche un incredibile coraggio, coesione e grande solidarietà, che nemmeno la «tortura bianca» praticata tra le sbarre riesce a spezzare. Un potente atto di denuncia verso il sistema giuridico iraniano e le sue barbare violazioni ai diritti umani, e al tempo stesso un appello ai sostenitori di tutto il mondo a non rinunciare alla lotta.

Lui mi ama

Lilja ha vent'anni ed è innamorata. Giovane studentessa universitaria, si è subito invaghita di un ragazzo più grande, intelligente e bellissimo, che cita Derrida, legge il latino e cucina pasti vegetariani perfettamente equilibrati. Ma che è anche un traditore seriale e un narcisista. Prima ancora di rendersene conto, Lilja si trasferisce nell'angusto appartamento dove lui vive con uno strano coinquilino, circondata da asciugamani sporchi e Diet Coke sgasate. Mentre la nuova intimità di condividere una doccia e un letto alimenta sempre di più il suo desiderio di compiacere il partner, a mano a mano che la loro relazione si sviluppa le manipolazioni silenziose e pervasive di lui diventano sempre più numerose, gli atti di abuso quasi impercettibili continuano ad aumentare e iniziano a farla crollare. Lilja farebbe di tutto per tenerselo stretto. Così accetta i suoi inganni, razionalizza il suo comportamento tossico e gli permette di superare ogni limite. Nel suo disperato tentativo di essere l'amante perfetta, si ritrova incapace di liberarsi da questo circolo vizioso. Fino a essere costretta a una scelta inaspettata: un amore totalizzante o la possibilità di rimpadronirsi della sua vita. Con stupefacente spudoratezza e candore, Hjørleifsdóttir esplora gli angoli più oscuri delle relazioni, catturando un aspetto perverso e nascosto dell'amore, fa luce sulle correnti di violenza che spesso passano inosservate nelle relazioni sentimentali e illustra abilmente le carenze della nostra cultura nel riconoscere i sintomi della crudeltà. Lui mi ama è un romanzo dalla prosa viscerale e poetica, che descrive il percorso di una giovane donna che cerca disperatamente di amare ed essere amata.





IL PERCORSO DEI MURALES

per dire no alla violenza di genere

*mostra itinerante di fotografie dei
murales realizzati in onore delle
sorelle Mirabal a Salcedo,
Repubblica Dominicana*

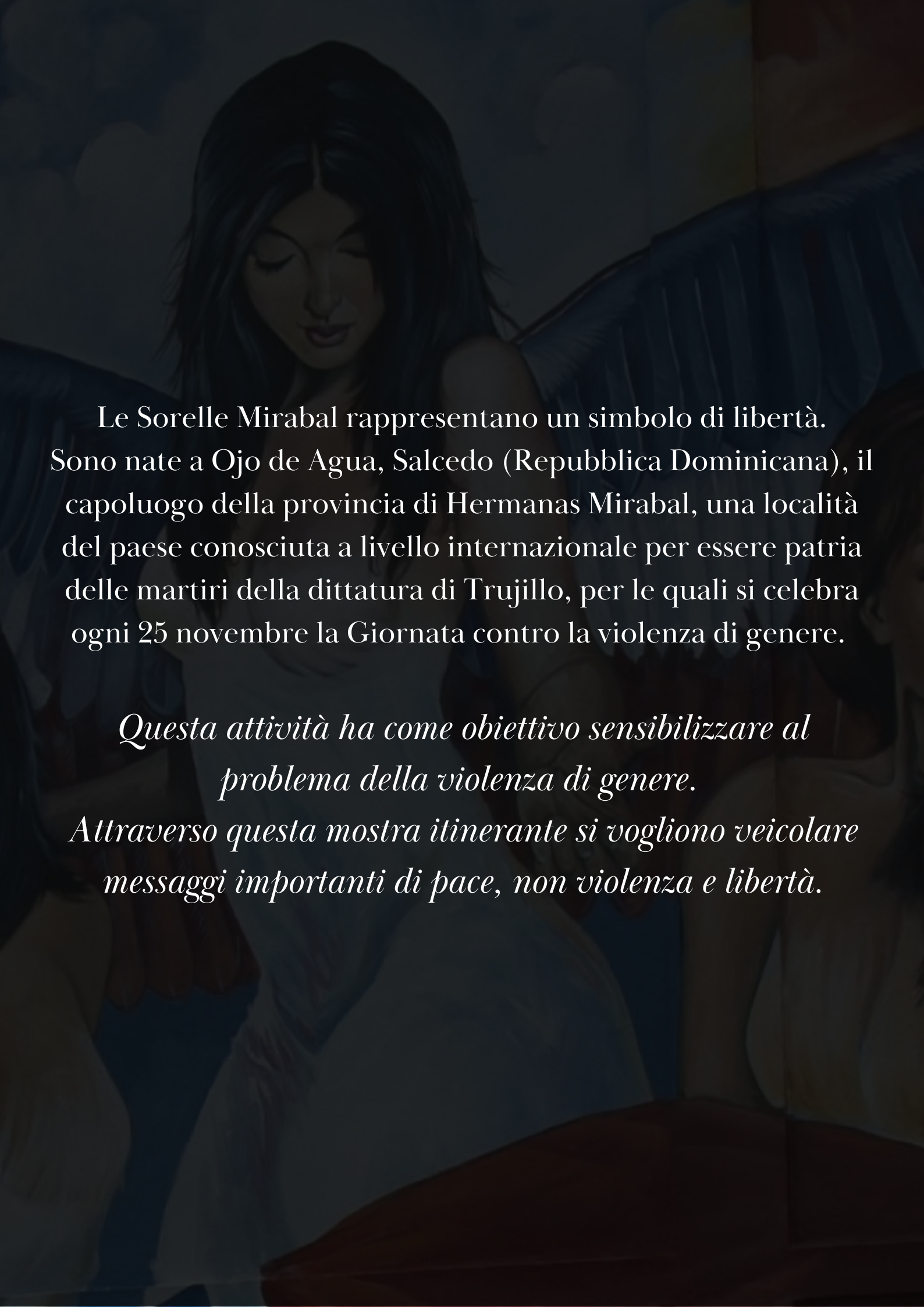
NEL PERIODO TRA
NOVEMBRE-MARZO

fanno parte del progetto :

- Istituto dei dominicani all'estero INDEX-Italia
- Associazione Donne Latinoamericane della VdA "Uniendo Raices"
- Associazione Dominicani Organizzati in La Spezia (ADOSP)
- Ufficio della Consigliera di Parità Regione Autonoma Valle d'Aosta
- Scuole superiori



CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



Le Sorelle Mirabal rappresentano un simbolo di libertà. Sono nate a Ojo de Agua, Salcedo (Repubblica Dominicana), il capoluogo della provincia di Hermanas Mirabal, una località del paese conosciuta a livello internazionale per essere patria delle martiri della dittatura di Trujillo, per le quali si celebra ogni 25 novembre la Giornata contro la violenza di genere.

Questa attività ha come obiettivo sensibilizzare al problema della violenza di genere.

Attraverso questa mostra itinerante si vogliono veicolare messaggi importanti di pace, non violenza e libertà.

PROSSIMI APPUNTAMENTI



22
NOVEMBRE

Venerdì 17:30

Evento "**L'amore non fa così**", organizzato da CISL VdA e Liceo musicale, con la partecipazione della Consigliera di Parità
Aula magna convitto Chabod - 11100 Aosta

25
NOVEMBRE

Lunedì 10:00

Presentazione campagna antiviolenza "**Mia fino alla fine**" in collaborazione con Dipartimento Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo e finanziato dall'Assessorato Sanità, Salute e Politiche sociali
Auditorium Istituzione scolastica regina Maria Adelaide

6
FEBBRAIO 2025

giovedì 17:30

Presentazione libro "**Signora economia**" di Giovanna Badalassi
Biblioteca regionale - 11100 Aosta

7 - 8
FEBBRAIO 2025

tutto il giorno

Fiera dell'orientamento
Aosta

6
MARZO 2025

giovedì 20:00

Spettacolo teatrale "Tutto quello che volevo"
Plus, Via Garibaldi 7 - 11100 Aosta

Prossimi incontri sulla genitorialità condivisa

29

NOVEMBRE 2024

venerdì - h18:00

CENTRO PER LE FAMIGLIE

Viale Federico Chabod n. 9 - Aosta

12

DICEMBRE 2024

giovedì - h18:00

BIBLIOTECA DI MORGEX

Gran San Bernardo n. 34 - Morgex

24

GENNAIO 2025

venerdì - h18:00

AUDITORIUM ISSOGNE

Frazione La Colombière n. 18 - Issogne

27

GENNAIO 2025

mercoledì - h18:00

BIBLIOTECA DI AYMAVILLES

Chef-lieu n. 27 - Aymavilles

5

FEBBRAIO 2025

mercoledì - h20:30

BIBLIOTECA DI POLLEIN

Località Le Plan-des-Crêtes n.2 (dietro le scuole elementari) - Pollein

19

FEBBRAIO 2025

mercoledì - h17:30

BIBLIOTECA REGIONALE DI AOSTA

Incontro con Claudine Rollandin, ideatrice di Promama

21

FEBBRAIO 2025

venerdì - h18:00

SALA PAOLO CHASSEUR, CHATILLON

Via Emilio Chanoux n. 11 - 11024 Chatillon

VI ASPETTIAMO!

SEI VITTIMA DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO?

Scrivi a **stopmolestie@regione.vda.it**
anche anonimamente

Oppure contatta la Consigliera
Regionale di Parità ai seguenti numeri:

Tel:+39 0165 274 941

Cell: +39 338 496 0464

Ascolteremo la tua
storia e ti aiuteremo!

**Servizio di consulenza e
supporto legale gratuiti**



CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

STORIA DELLE DONNE NEI LUOGHI DELLA VALLE D'AOSTA

ROSINA ROCCAVILLA

La STATUA SI TROVA NEL CUORE DEL COMUNE DI SARRE.

La targhetta cita *“Donna molto forte e dolce. Ha fede nella sua vita e il suo unico scopo era quello di aiutare a sognare e amare il prossimo”*

Nata nel 1893 e morta nel 1961,
era una donna crocerossina
profondamente religiosa che diede
se stessa e tutto il suo patrimonio
alla popolazione di Sarre dopo la
sua morte.

Era una donna sempre presente,
discreta ma soprattutto era capace
di soccorrere le famiglie in
difficoltà, non solo come primo
soccorso ma anche con dei
finanziamenti





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](#)