

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.



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

Donne e politica in Valle d'Aosta: la rappresentanza cresce, ma la parità resta lontana

Negli ultimi anni la Valle d'Aosta ha compiuto alcuni passi avanti nella presenza femminile nelle istituzioni, ma i numeri raccontano ancora una realtà di sottorappresentazione strutturale. Le recenti elezioni comunali e regionali mostrano un aumento delle elette, ma la parità resta un traguardo lontano e la nuova legge elettorale regionale, che ha introdotto la possibilità di esprimere fino a tre preferenze, rischia di non essere lo strumento adeguato per colmare questo divario.

Da un'analisi condotta dal nostro ufficio, basata sui dati disponibili delle ultime elezioni, emerge che le donne elette all'interno dei consigli comunali sono in media circa il 39%, sebbene la percentuale cambi significativamente a seconda del comune. Inoltre, il 75,68% dei sindaci è uomo, e solo il 24,32% è donna. Anche tra i vicesindaci, la disparità è evidente, con il 59,46% di uomini contro il 40,54% di donne, segnando solo un lievissimo miglioramento rispetto al passato. In Consiglio regionale la situazione è lievemente migliorata rispetto al passato: 7 donne su 35 hanno ottenuto un seggio, rispetto alle 3 della legislatura precedente. Un raddoppio, certo, ma che porta la rappresentanza femminile solo al 20%, ben lontano dal 50% auspicato dagli organismi europei e nazionali.

La nuova legge elettorale regionale — approvata nel 2025 — ha introdotto la possibilità per gli elettori di esprimere fino a tre preferenze: in tal caso almeno una delle tre deve riguardare candidati di genere diverso, pena l'annullamento dell'ultima preferenza. L'intento dichiarato era quello di ampliare la libertà di scelta e stimolare una maggiore partecipazione.

Pur riconoscendo il valore della disposizione introdotta — che certamente contribuisce a limitare comportamenti di voto che escludono completamente le donne — riteniamo che la doppia preferenza di genere resti uno strumento più efficace e mirato: chi esprime due preferenze deve obbligatoriamente indicare un uomo e una donna, pena l'annullamento della seconda preferenza. Nelle realtà regionali che hanno adottato la doppia preferenza di genere si è osservato un effetto più consistente sull'aumento della presenza femminile nelle istituzioni locali, senza ledere la libertà di voto, ma anzi incoraggiando la visibilità delle candidature femminili.

Inoltre, la doppia preferenza non è soltanto uno strumento quantitativo, ma un segnale culturale e politico: invita i partiti a candidare più donne in posizione competitiva, e spinge l'elettorato a riconoscere la competenza e la legittimità delle candidature femminili.

Infatti, oltre agli aspetti normativi, resta forte il peso delle **barriere culturali**. La politica locale, con i suoi ritmi e i suoi meccanismi informali, continua a essere un terreno in cui la rete di relazioni — spesso a prevalenza maschile — incide fortemente sulle possibilità di elezione. Anche per questo motivo, la legge elettorale dovrebbe fungere da correttivo strutturale, non da semplice cornice neutra: perché la neutralità, in un contesto diseguale, finisce per consolidare la disuguaglianza.

L'aumento delle donne elette in Valle d'Aosta è un segnale positivo, ma non basta. La norma che vincola le preferenze multiple a includere almeno un nome di genere diverso è un passo nella direzione giusta; tuttavia, la doppia preferenza di genere rimane uno strumento più diretto ed efficace per promuovere la parità e favorire la presenza femminile nei luoghi di decisione. La Regione ha l'occasione di trasformare i progressi numerici in un cambiamento duraturo.



Dal conto corrente alla libertà: la libertà economica delle donne, motore di cambiamento

L'Italia dà vita a un'iniziativa a sostegno della libertà economica femminile: un progetto che coinvolge banche, imprese e associazioni, così da garantire a tutte le donne la possibilità di aprire e disporre di un conto corrente di cui siano pienamente titolari. Questo per loro vuol dire poter scegliere, decidere, essere libere.

Per questo l'iniziativa vuole rappresentare un potente strumento di inclusione finanziaria, promuovendo educazione economica, mentoring e formazione.

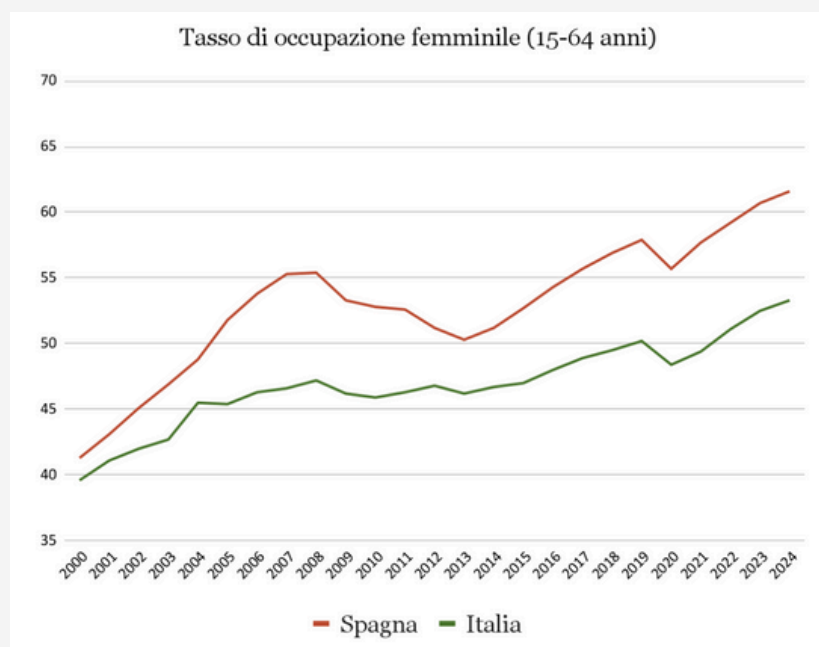
Le oltre 40 mila imprese interessate saranno chiamate a promuovere la parità attraverso offerte dedicate e programmi di sensibilizzazione finanziaria, con l'obiettivo di generare un effetto moltiplicatore che migliori la vita di tutti.

Come riportato durante le interviste, la finalità è liberare le donne dalle catene della dipendenza economica, rendendo il mondo, di conseguenza, un posto più giusto e consapevole.

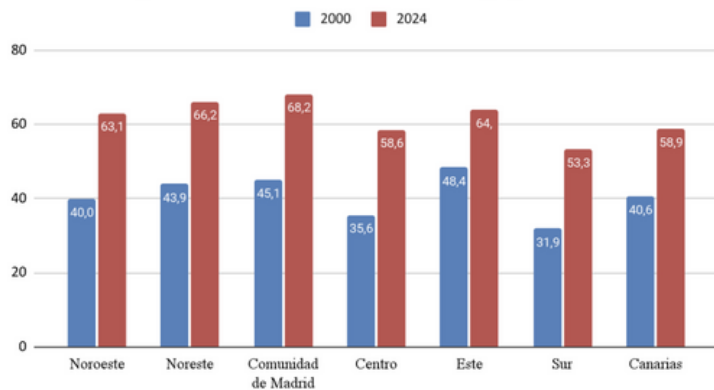
Del resto non si può parlare di libertà economica e di parità di genere senza affrontare il diligente fenomeno del familismo, un problema quanto mai attuale in Italia.

L'arcaico modello "male breadwinner", secondo il quale l'uomo è il principale percettore di reddito, mentre la donna è confinata alle attività domestiche, continuando a limitare il loro ingresso nel mondo del lavoro. Durante il periodo di maternità è particolarmente frequente, fra le neo-mamme, interrompere la propria attività professionale a causa del nuovo carico di lavoro domestico, portando ad un ulteriore ostacolo nel successivo tentativo di integrazione nell'ambiente precedentemente abbandonato, subendo la cosiddetta "child penalty".

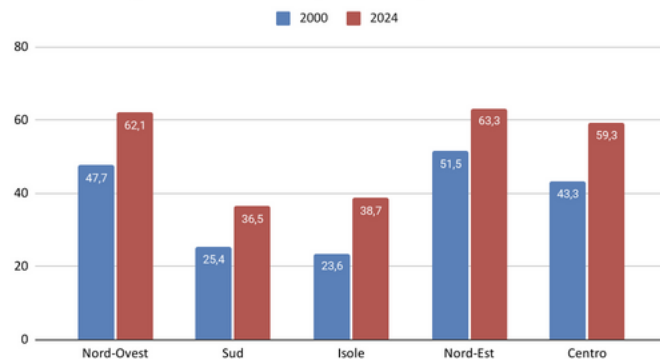
Analizzando l'esempio spagnolo, si può notare una possibilità di cambiamento: nel 2024 il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 61,6% mentre quello italiano si attesta al 53,3%.



Tasso di occupazione femminile (15-64 anni), Spagna



Tasso di occupazione femminile (15-64 anni), Italia



La Spagna ha introdotto congedi di paternità più lunghi, politiche familiari di sostegno e una cultura della condivisione delle responsabilità domestiche.

Anche la politica ha avuto un ruolo decisivo: il PSOE ha stretto alleanze con il femminismo mentre in Italia la transizione democratica guidata dalla Democrazia Cristiana e la presenza della Chiesa hanno rallentato il cambiamento del modello familiare.

Oggi più che mai occorre puntare sulla libertà economica e sulla parità di genere come leve di cambiamento sociale.

Garantire a ogni donna la possibilità di gestire le proprie risorse, di lavorare e di contribuire attivamente alla vita economica del Paese significa costruire una società più giusta, moderna ed inclusiva.

L'esempio spagnolo dimostra che con politiche adeguate, educazione e volontà collettiva il cambiamento non solo è possibile ma necessario.

"Il ruolo più importante per una donna è la cura della casa e della famiglia"

Italia	Spagna
Sinistra 37%	19%
Destra 51%	30%

"Il ruolo più importante per un uomo è guadagnare soldi"

Italia	Spagna
Sinistra 46%	24%
Destra 56%	31%

Report donne aree interne

Riabitare l'Italia, associazione nata nel 2020 con lo scopo di porre al centro le comunità marginali, con la collaborazione di altri enti ha svolto nuovamente un'indagine che ha come punto focale la popolazione femminile che vive e lavora nelle aree interne

Un primo focus si ha sulle persone che decidono di partire o di restare nel luogo di origine, con delle categorie da tenere in considerazione, ossia coloro che partono per convinzione, coloro che partono per necessità, coloro che restano per convinzione e coloro che restano per necessità

Tra i dati riportati tra chi desidera partire per convinzione, la percentuale di donne è superiore a quella degli uomini (48.7%vs 39.6) e questo sembra dovuto a una maggiore propensione nell'ampliare i propri orizzonti focalizzandosi in particolar modo sulla crescita personale più che sull'aspetto meramente economico. Inoltre hanno una visione più ottimistica e progettuale e mostrano una resilienza maggiore nell'affrontare gli ostacoli che si pongono davanti ai loro obiettivi. Inoltre sono maggiormente coscienti delle criticità della loro zona

Nella categoria di partenti per necessità troviamo in particolar modo donne con titoli importanti che non vengono valorizzate e madri con figli che cercano migliori opportunità per la prole visto che nelle zone marginali i servizi dalla cura, ad attività ricreative o altri tipi di supporti tendono a scarseggiare

Tra le restanti convinte la motivazione maggiore è il legame con la propria terra la comunità e il desiderio di costruire una realtà imprenditoriale

Tra le restanti per necessità si hanno spesso donne vincolate da doveri di cura o non sufficienti titoli di studi per ottenere un lavoro che possa dare loro la possibilità di spostarsi. Le giovani donne nelle aree interne spesso sono vincolate a restare e subiscono le difficoltà dovute all'accesso difficoltoso a reti sociali e opportunità di cittadinanza attiva

Spesso le giovani donne anche qualificate decidono di restare oppure di tornare dopo un periodo di formazione al di fuori del comune per utilizzare le risorse ottenute nel proprio territorio e migliorarne la qualità. Nonostante questo nobile intento hanno spesso dei limiti di fatto (scarse opportunità) e di riconoscimento. Sia con qualifica che senza hanno maggiori difficoltà ad ottenere lavori a tempo indeterminato e full time rispetto i colleghi uomini e di sovente l'impiego trovato è part time e precario

Una parte della ricerca si focalizza sulle donne partecipanti alla "Scuola giovani pastori" che hanno la volontà di riqualificare il territorio attraverso un lavoro pastorale che possa essere etico sostenibile e possa portare beneficio all'intera comunità

In conclusione le donne giovani nelle aree interne sono meno coinvolti nella partecipazione alla vita pubblica ma sono una grande risorsa per il territorio che se supportate potranno portare ad un notevole cambiamento socioculturale oltre che di beneficio economico

Consigli di lettura

La resistenza delle donne

Benedetta Tobagi

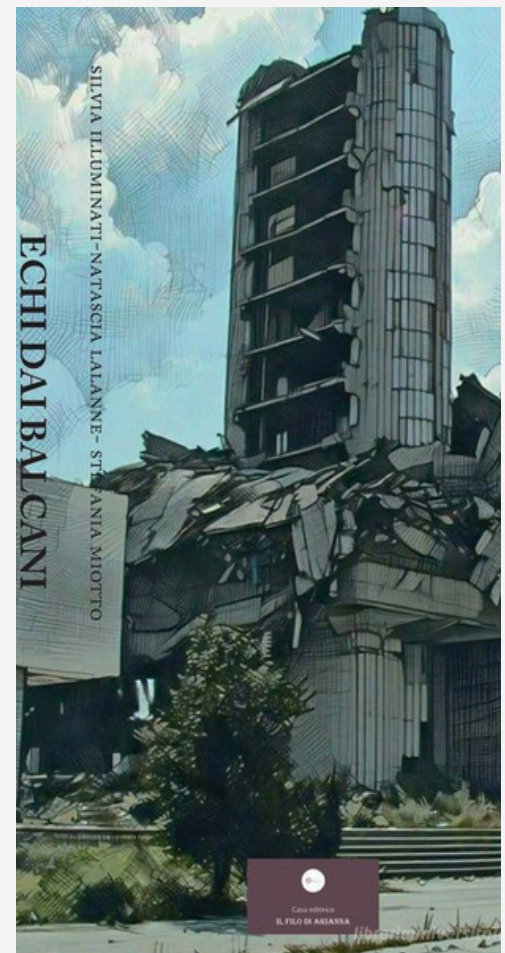
Un saggio storico che ricostruisce il ruolo centrale e a lungo sottovalutato delle donne nella Resistenza italiana, analizzando la loro partecipazione a diverse attività, dal supporto logistico e organizzativo all'impegno armato, sottolineando come questa esperienza abbia rappresentato per molte un'importante forma di emancipazione rispetto al ruolo imposto dal fascismo. Il libro evidenzia la complessità del loro contributo, i sacrifici subiti, e il mancato riconoscimento nel dopoguerra, ma soprattutto la riscoperta di questa storia grazie alle testimonianze e alla memoria storica.



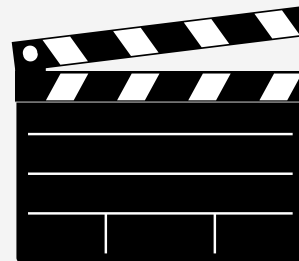
Echi dai Balcani

Silvia Illuminati, Natascia Lalanne, Stefania Miotto

Questo saggio si colloca come l'inizio di un percorso integrato di storia, educazione civica, diritto e narrativa per gli alunni degli istituti superiori. L'obiettivo è di offrire uno strumento nuovo per avvicinare gli studenti ad avvenimenti relativamente recenti che hanno segnato la storia della seconda metà del Novecento, ma anche dell'inizio del secondo millennio. Ricordare che le vicende non siano unicamente una questione di date, di cronache e di statistiche, significa umanizzare i fatti restituendo un nome, un volto e una storia personale nella speranza che le nuove generazioni colgano l'importanza di essere cittadini attivi, attenti alla difesa dei diritti umani e all'ambiente in cui vivono. Chiedersi da dove nascano certe violenze indicibili e a quali conseguenze possano portare è un primo passo verso la consapevolezza che i valori condivisi della democrazia e del rispetto verso la vita umana non siano scontati ma vadano tutelati giorno per giorno attraverso un allenamento costante al rispetto delle diversità e all'inclusione di ciò che è altro da noi. Il testo, dunque, non è solamente una lezione di storia o di diritto, ma un'occasione di incontro e confronto di vite vissute o distrutte in nome di ideologie che si sono annidate in contesti sociali, culturali, politici ed economici ben precisi nel tempo e nello spazio geografico.



Consigli film



IL COLORE VIOLA

1985

Drammatico/Storia

Una donna di colore, dal sud, lotta per ritrovare la sua identità dopo quarant'anni di abusi da parte del padre, e non solo.

7 MINUTI

2016

Thriller/drammatico

I proprietari di un'azienda tessile italiana vedono la maggioranza delle azioni a una multinazionale. Undici donne devono decidere in rappresentanza di tutta la fabbrica se accettare una richiesta di riduzione della pausa pranzo.

DUE GIORNI, UNA NOTTE

2014

Drammatico

Sandra, rimasta lontana dal lavoro a causa di una depressione, al proprio ritorno scopre che ai suoi colleghi è stato offerto un bonus in cambio del suo posto in azienda. In un solo fine settimana deve cercare di far cambiare idea a sedici persone, dando così il via a una serie di incontri imbarazzanti, umilianti e spesso senza via d'uscita.



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

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.

PROSPETTIVE DIVERGENTI

terza edizione

29 OTTOBRE 2025
5 | 12 NOVEMBRE 2025 ore 17.30

80° anniversario della
Liberazione dell'Italia dal
nazifascismo
3 appuntamenti per parlare di
resistenze e libertà

MER | 29 OTT | 25

LIBERE (2017) | Rossella Schillaci

Documentario basato su testimonianze

originali e materiali d'archivio. Le voci delle
donne raccontano qual è stato il loro ruolo
nella Resistenza italiana e cosa hanno ottenuto al
termine della guerra.

*Il film è stato vincitore di 12 premi internazionali
e più 14 nomination*

MER | 5 NOV | 25

ALLA MIA PICCOLA SAMA (2019)

Waad al-Kateab ed Edward Watts

Racconto autobiografico di Waad al-Kateab che
testimonia le vicende della città e dei suoi abitanti
durante la guerra civile siriana, dalle prime proteste
fino alla battaglia di Aleppo.

La regista, in una lettera alla figlia Sama, racconta la
lotta quotidiana per la libertà in una Siria dilaniata
dalla guerra civile.

*Il film ha vinto un premio come miglior documentario al
festival di Cannes 2019, tre primi ai BIFF, uno ai BAFTA,
uno agli European Film Awards*

MER | 12 NOV | 25

NO OTHER LAND (2024)

Basel Adra, Yuval Abraham, Rachel Szor, Hamdan Ballal

Un giovane attivista palestinese, co-regista del documentario,
combatte fin dall'infanzia contro l'espulsione di massa
dalla sua comunità da parte dell'occupazione israeliana.

Il film documenta la graduale cancellazione del suo
paese, mentre i soldati dell'IDF distruggono le case
delle famiglie: il più grande atto di trasferimento
forzato mai effettuato nella Cisgiordania occupata.

*Il film è stato premiato come miglior documentario
ai premi Oscar 2025, ha vinto un premio agli
European Film Awards, al National Board, agli
Spirit Awards, agli NSFC Awards*

Rassegna proposta da:

Coordinamento donne SPI CGIL Valle d'Aosta
Dora Donne in Valle d'Aosta
Donne Anpi Valle d'Aosta
Associazione Diritto al Futuro

In collaborazione con frame division

Sala conferenze

Biblioteca Regionale

Via Torre del Lebbroso 2 | Aosta

INGRESSO GRATUITO

Con il patrocinio
della Consigliera di Parità



CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

PER INFORMAZIONI 345.5825889 | 379.2637900



PROSSIMI APPUNTAMENTI



29

OTTOBRE 2025

mercoledì **17:30**

Prospettive divergenti

Biblioteca Regionale - 11100 Aosta

*Proiezione di “**Libere**” (2017) Rossella Schillaci*

5

NOVEMBRE 2025

mercoledì **17:30**

Prospettive divergenti

Biblioteca Regionale - 11100 Aosta

*Proiezione di “**Alla mia piccola Sama**” (2019) Waad al-Kateab
ed Edward Watts*

12

NOVEMBRE 2025

mercoledì **17:30**

Prospettive divergenti

Biblioteca Regionale - 11100 Aosta

*Proiezione di “**No other land**” (2024)*

BaselAdra, YuvalAbraham, Rachel Szor, Hamdan Ballal



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