SETTEMBRE-OTTOBRE 2026
ANNO 6 N. 5

LA VOCE DEI CUG

IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG

IN QUESTO NUMERO

DALLA RETE
- I Cantieri della Rete: una nuova fase per i CUG

ATTUALITA'
- La violenza è una scelta. Anche uscirne è una scelta
- Che cosa fare ancora per prevenire i femminicidi? Una call del Corriere della Sera
- Violenza di genere e tutele sul lavoro. Dalla NASpI per dimissioni ai congedi indennizzati. La guida completa

PUNTO DI FUGA
- Oltre l'emergenza: il luogo di lavoro come presidio di prevenzione e il ruolo della Consigliera di Fiducia

DALL'ITALIA
- La nuova prassi operativa per la conciliazione tra vita familiare e lavoro
- Convegno "Adozione e affido: congedi e permessi lavorativi per i genitori"

DALL'EUROPA
- Dall'Europa, Islanda: Sciopero delle donne contro il Gender Gap

DAL MONDO
- Cronache dall'altro mondo

IL PESO DEL GAP
- Dal rogo a "Dolcetto o scherzetto?"

PROPOSTE CULTURALI
- Spettacolo teatrale : Stai Zitta!

IN AGENDA
- Corri libera

GIORNATE DA RICORDARE
- Ricorrenze settembre, ottobre, novembre rappresentate attraverso storie di persone che ne incarnano il significato

L'avvocata Navi Pillay, Premio Nobel per la Pace 2026



...tutte le lezioni della vita le ho imparate quando altre donne mi hanno aperto gli occhi, Navy Pillay

Il Nobel per la Pace 2026 a Navi Pillay celebra la vita di una donna dedicata interamente alla difesa dei diritti umani e alla giustizia internazionale.

L'avvocata ha esercitato instancabilmente la sua professione come strumento di resistenza attiva, difendendo coraggiosamente gli attivisti per i diritti civili, gli oppositori politici, lo stesso Nelson Mandela e denunciando le torture sistematiche e i crimini perpetrati nei confronti dei detenuti.

In un messaggio diffuso in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, in qualità di Alto Commissario delle Nazioni Unite, Navi Pillay, ha dichiarato che, ancora oggi "la violenza fisica e psicologica continua su scala mondiale, in gran parte celata, ignorata, messa a tacere". Sottovalutare o ignorare il fenomeno configura una forma involontaria di complicità collettiva.

Navi Pillay, esorta tutti, sia uomini che donne, ad un maggior coinvolgimento per l'implementazione di norme internazionalmente accettate e per l'abbattimento di quella accettazione culturale, sociale e statale della violenza e della discriminazione, al fine di far sì che tali comportamenti vengano percepiti come una violazione dei diritti umani che implica conseguenze di ampia portata non solo per gli individui ma per la società tutta.

A 85 anni, la storia di Navi Pillay non è soltanto il racconto di una carriera straordinaria, ma un monito necessario: davanti alla sopraffazione, la vera pace comincia quando il dolore degli ultimi smette di essere invisibile.

Magazine a cura della Commissione comunicazione della Rete Nazionale dei CUG:

Daniela Pazienza già Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, **Cristina Livoti** Agenzia delle Entrate, **Simona Cerrai** ARPA Toscana, **Antonio Tintori** CNR, **Stefania Giannetti** ENEA, **Patrizia D'Attanasio** già INPS, **Maria Catena Ferrara** IZS Sicilia, **Rosalba Tomei** Presidenza del Consiglio dei ministri, **Oriana Biasi** già Presidenza del Consiglio dei ministri, **Serena Perrone Capano** Regione Lazio

I Cantieri della Rete: una nuova fase per i CUG

La Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia apre una nuova fase del proprio percorso con l'avvio dei *Cantieri della Rete*, articolazioni di lavoro collaborativo pensati per trasformare il confronto tra amministrazioni in progetti, strumenti e risultati concreti a supporto dell'attività dei CUG.

I Cantieri rappresentano un'evoluzione del modello organizzativo della Rete: laboratori operativi nei quali condividere esperienze, valorizzare competenze e sviluppare soluzioni su temi di grande attualità. Quindi tematiche che vanno da quelle storiche dei CUG, contrasto alle discriminazioni, molestie nei luoghi di lavoro, inclusione, benessere organizzativo, politiche intergenerazionali, rapporto tra CUG, PIAO e valore pubblico e contrattazione, fino ad affrontare le nuove sfide aperte dall'impatto che l'intelligenza artificiale può avere sulle organizzazioni.

La partecipazione è aperta ai CUG aderenti e agli *Amici della Rete*, con l'obiettivo di favorire una collaborazione sempre più ampia e qualificata. Ogni Cantiere sarà chiamato a definire obiettivi e risultati concreti, che potranno tradursi in linee guida, strumenti operativi, modelli organizzativi, attività formative e raccolte di buone pratiche da mettere a disposizione dell'intera comunità.

L'iniziativa punta a rafforzare il ruolo della Rete come luogo di confronto, innovazione e crescita condivisa, valorizzando il patrimonio di esperienze maturato nelle diverse amministrazioni e trasformandolo in un bene comune a servizio di tutti i CUG.

Per approfondire l'iniziativa, consultare le slide di presentazione e conoscere le modalità di partecipazione è possibile visitare la pagina dedicata sul sito della Fondazione Rigel:

https://fondazionerigel.it/costruiamo-insieme-i-nuovi-cantieri-della-rete-nazionale-dei-cug/.

RETE nazionale dei CUG

La violenza è una scelta. Anche uscirne è una scelta



Immagine generata con AI

Uomini alleati nella costruzione di un'autentica cultura del rispetto, della parità e della non violenza.
Femminicidi, violenze domestiche, stupri, atti persecutori, violenze psicologiche economiche e digitali continuano ad accadere ogni giorno e rappresentano un fenomeno sistemico e pervasivo che affonda le radici in secolari squilibri di potere tra donne e uomini, tipici della cultura patriarcale.
Le relazioni abusive, infatti, si fondano su un'asimmetria di potere, che, nella maggior parte dei casi, si esprime attraverso la dominazione maschile. Molte donne non riescono a uscire dal ciclo di abusi proprio per la difficoltà di comprendere la pericolosità del comportamento del partner e per la difficoltà a identificare i fattori di rischio e alcuni segnali di allarme come minacce di morte, comportamenti possessivi e controllanti. Negli ultimi decenni, energie sempre crescenti, sono state dedicate al sostegno delle donne vittime di violenza, alla promozione di una maggiore consapevolezza del fenomeno e della sua prevenzione, a partire dall'educazione. Gli strumenti normativi si è visto che non sono sufficienti ad arginare il fenomeno della violenza di genere, se non accompagnati da un profondo cambiamento culturale condiviso e un impegno collettivo idoneo a destrutturare stereotipi e ruoli di genere a favore del riconoscimento delle pari opportunità e dignità tra donna e uomo.
Ne è prova eloquente il fatto che gli autori dei femminicidi non si facciano frenare dalle conseguenze a loro danno: la condanna, il carcere, come anche il suicidio. Il diritto penale è solo uno degli strumenti necessari ad eliminare la violenza contro le donne. Come afferma Gasparrini, occorre spostare l'analisi del fenomeno della violenza anche come problema dell'uomo e del suo modo di vivere le relazioni. "*Le modalità in cui si esercita la violenza provengono sempre da un contesto, vengono imparate, non sono mai un comportamento ma una scelta" (Gasperrini,2019), quindi è una mentalità, un modo di agire e di pensare.*
E' bene quindi analizzare il fenomeno, anche dal punto di vista **dell'uomo maltrattante** che è prospettiva meno battuta ma centrale anche da un punto di vista psicologico, sociale e normativo. *Gli uomini autori di comportamenti violenti non si presentano come "mostri", sono normali, giustificano il loro comportamento come un diritto naturale e socialmente condiviso o adottano consapevolmente strategie cognitivo-emotive per giustificare le loro azioni; l'aggressore minimizza il comportamento violento con l'obiettivo di negare la violenza come suo problema: la violenza non esiste e se c'è, la responsabilità ricade sulla vittima. Si può concludere che la violenza è il risultato del ruolo ricevuto nella formazione culturale, nei modelli maschili, e nell'educazione.*
Per questo anche in Italia, seppur in ritardo rispetto ad altri Paesi, hanno iniziato a diffondersi i cosiddetti "**CUAV – Centri Uomini Autori di Violenza",** che promuovono programmi trattamentali con una finalità rieducativa, per prevenire altri comportamenti violenti e per proteggere la donna e i suoi figli, in conformità a quanto stabilisce, **all'articolo 16, la Convenzione di Istanbul**, In Italia i CUAV **nascono a partire dal 2009**. Il primo è stato il CAM – Centro di Ascolto uomini Maltrattanti di Firenze, che ha portato nel nostro Paese la modalità di lavoro "psicoeducativa". La loro diffusione si è intensificata soprattutto grazie all'approvazione della Legge n. 119/2013 e all'entrata in vigore del c.d. "Codice Rosso". Si sono susseguiti inoltre in questi ultimi anni finanziamenti nazionali e regionali, anche in attuazione dei Piani Antiviolenza. Secondo la mappatura condotta nell'ambito del Progetto Viva- Monitoraggio, Valutazione e Analisi degli interventi di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, a luglio 2023 risultavano attivi 148 punti di accesso ai CUAV. I percorsi intendono promuovere la piena assunzione di responsabilità da parte degli uomini e una maggiore consapevolezza delle conseguenze della violenza agita su chi la subisce direttamente e/o indirettamente – donne e bambine/i – contribuendo così alla prevenzione della recidiva. Oggi esistono una cinquantina di centri, coordinati a livello nazionale dall'associazione RELIVE – Relazioni Libere dalle Violenze, che sono dedicati a uomini autori o potenziali autori di violenza. Se i CAV si occupano delle vittime, i CUAV lavorano con l'uomo autore di violenza,

con una finalità rieducativa. Lo scopo del trattamento è quello di accompagnare l'autore a un'assunzione di responsabilità della violenza, perché come la violenza è una scelta, anche uscirne è una scelta.
Dal punto di vista teorico, gli approcci utilizzati nei programmi per uomini mal- trattanti possono essere classificati in tre principali orientamenti:

- **Approccio culturale**: mira alla decostruzione degli stereotipi di genere e alla promozione di una nuova concezione delle mascolinità, orientata a modelli relazionali non violenti e paritari (Flood, 2011).
- **Approccio criminologico:** si basa su strategie di prevenzione della recidiva, spesso con il supporto di strumenti propri della giustizia riparativa e della gestione del rischio (Cantos e O'Leary, 2014).
- **. Approccio clinico (psicologico/psicoterapeutico**): si concentra sulla responsabilizzazione individuale rispetto a sé e agli altri, promuovendo il riconoscimento e la gestione delle emozioni, lo sviluppo dell'empatia e il cambiamento nei modelli relazionali (Eckhardt et al., 2013)..

La valutazione del rischio comporta la valutazione della gravità della situazione di violenza e un lavoro prognostico circa il rischio futuro che nuove violenze o violenze più gravi vengano messe in atto e viene fatta in momenti differenti da quando si è a conoscenza della violenza subita da parte di una donna. Poiché il livello di rischio può variare nel tempo, nel supportare la donna è importante fare attenzione ad alcuni momenti che possono risultare particolarmente critici come **l'avvio della separazione legale**. Bisogna **credere alla donna e non chiederle di procurare prove che** possono aumentare il rischio. E' essenziale un forte coordinamento tra i servizi **per i/le minori** e i centri antiviolenza.
La conclusione del percorso/trattamento si ha quando l'autore ha interrotto la violenza e ha preso consapevolezza delle ragioni che hanno motivato la violenza stessa, non ha avuto da tempo comportamenti violenti e ha fatto azioni riparative nei confronti di chi ha subito violenza.
Come sottolinea l'art. 15 della Convenzione di Istanbul è necessario garantire una formazione continua, multidisciplinare, *gender-sensitive* e coordinata, rivolta a tutte le figure professionali che si trovano a operare con le vittime e gli autori di violenza, dove formarsi non è solo sapere "sul" fenomeno "ma è assunzione della responsabilità del sapere come pratica di giustizia. Perché sapere non basta, se non diventa anche un impegno al cambiamento.

Che cosa fare ancora per prevenire i femminicidi? Una call del Corriere della Sera


Immagine generata con AI

Negli ultimi anni molto è stato fatto per contrastare la violenza contro le donne: sono cambiate le leggi e si è allargata la consapevolezza del problema. Eppure i **femminicidi** continuano. I dati confermano la diffusione della violenza contro le donne : secondo il terzo rapporto Istat "Violenza contro le donne dall'infanzia all'età adulta"a relativo al 2025, la violenza colpisce, in varie forme, il 15,3% delle **donne italiane tra i 16 e i 75 anni**, pari a circa 3 milioni, e l'11,4% delle straniere di questa stessa età, ovvero oltre 244mila donne, che hanno dichiarato di aver subìto **almeno una forma di violenza fisica o sessuale prima dei 16 anni**. La stanchezza, la frustazione e il senso di sconfitta tra gli operatori, le forze dell'ordine, le associazioni antiviolenza e l'opinione pubblica di fronte ad ogni nuovo episodio non può prendere il soppravvento.
Ad agosto il Corriere della Sera ha lanciato una call tra i suoi lettori e le sue lettrici: che cosa fare ancora per prevenire i femminicidi? Con un obiettivo: a fronte delle continue tragedie, provare a trovare ulteriori soluzioni, oltre a quelle già importanti che si sono percorse per dare tutela e sicurezza alle donne.
In pochi giorni sono arrivate quasi 1500 proposte. Dal numero di emergenza nazionale per gli uomini aggressivi ai controlli dopo il ritiro della querela:
Dal numero di emergenza nazionale per gli uomini aggressivi ai controlli dopo il ritiro della querela, queste alcune tra le più innovative selezionate:

Uomini maltrattanti

- Un nuovo servizio telefonico a livello nazionale non per le vittime ma per gli aggressori, per gli uomini che si sentono in preda alla rabbia e alla disperazione, operato da personale preparato per fornire un un ascolto prima che sia troppo tardi.

- Anziché tutelare le donne isolando loro nelle case per donne maltrattate, quando un uomo è oggetto di denuncia con prove, in attesa di processo ecc., deve essere isolato in un centro per uomini maltrattanti.

Coordinamento

- Una organizzazione unica di prevenzione e sostegno a livello nazionale riconosciuta dallo Stato italiano.
- Istituire una commissione nazionale di revisione dei femminicidi, entro sei mesi dal fatto grave avvenuto, in modo da migliorare le azioni ed evitare gli errori commessi (quali procedure hanno fallito, quali informazioni mancavano, il rischio è stato sottovalutato?

Campagne informative

- Campagne di sensibilizzazione rivolte non solo alle donne potenziali vittime, ma anche a familiari/amici/persone che assistono alla violenza con obbligo morale di intervenire, supportare e sporgere querela/denuncia al posto della vittima se lei non lo fa.

Denunce e segnalazioni

Attualmente se una donna viene picchiata si procede per lesioni su querela di parte. Le vittime generalmente non la presentano o, se la presentano, poi la ritirano per paura, sottomissione ecc. In questi casi occorrerebbe procedere sempre d'ufficio. Rendere impossibile la revoca della querela dove rimettibile

- Nei piccoli centri, istituire in ogni provincia una figura di garanzia, esterna ai singoli commissariati e alle stazioni locali, che possa seguire e monitorare le denunce di violenza, assicurando uniformità di valutazione e imparzialità anche nei territori dove vittima, denunciato e operatori possono appartenere alla stessa rete di conoscenze.

  Denunce precedenti (anche di altre donne, anche se archiviate, anche se ritirate), segnalazioni di agiti violenti (anche in contesti non familiari), accessi ripetuti a cure mediche, patologie psichiatriche conclamate o dipendenze, magari già conosciute ai Centri psicosociali o ai Servizi per le dipendenze (Serd) di zona: sono tutti elementi che troppo spesso vengono sottovalutati o sfuggono ad una lettura sistematica e coordinata come segnali di allarme, mentre potrebbero rappresentare segnali d'allarme tali da rendere necessaria la presa in carico della persona e del suo nucleo familiare.

  Durante la separazione

  Molti femminicidi avvengono nel corso di separazioni non consensuali. La proposta è che, così come è de facto obbligatorio ingaggiare due avvocati, questi siano formati per intercettare segnali di rischio e, con la assistenza di uno psicologo, siano previsti alcuni colloqui di valutazione, individuali e di coppia, con eventuale segnalazione ai servizi sociali.

Dopo la denuncia

Contattare periodicamente le donne che hanno presentato e poi ritirato la querela (per i reati per cui è possibile), per non farle sentire sole e registrare — nel caso — disponibilità a ripresentare denuncia.

Violenza di genere e tutele nel lavoro: dalla NASpI per dimissioni ai congedi indennizzati. La guida completa

Il quadro normativo a tutela delle vittime di violenza di genere compie un importante passo in avanti, rafforzando il legame tra la sicurezza personale e la stabilità economica. Con il messaggio n. 2540 del 3 agosto 2026, l'INPS ha recepito le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, introducendo una novità fondamentale per chi è costretto a lasciare il proprio impiego a causa di condotte persecutorie o di violenza. L'indennità di disoccupazione NASpI viene ora riconosciuta anche quando la violenza o lo stalking sono subiti al di fuori del contesto lavorativo, purché vi sia un impatto diretto sulla capacità di continuare a lavorare in sicurezza. Le dimissioni vengono così equiparate a quelle per giusta causa, eliminando la penalizzazione della perdita involontaria del posto di lavoro. Di seguito si riporta la sintesi del provvedimento, i requisiti richiesti, i termini e una panoramica di tutte le tutele attuali per il supporto e l'emancipazione delle vittime. Il principio cardine stabilito dall'INPS è il riconoscimento dello stato di disoccupazione involontaria per le lavoratrici e i lavoratori, che si dimettono perché vittime di atti persecutori o violenza. L'evento lesivo non deve necessariamente verificarsi all'interno dell'azienda: è sufficiente che la situazione di pericolo o il grave disagio psicofisico (causati ad esempio da contesti familiari o di vicinato) rendano oggettivamente impossibile la prosecuzione del rapporto (come nel caso di rischi durante il tragitto casa-lavoro o della necessità di cambiare improvvisamente residenza). Per accedere al beneficio occorre documentare il nesso di causalità tra la violenza subita e l'interruzione del rapporto. I richiedenti devono allegare:

- Copia della denuncia formale presentata all'autorità giudiziaria o alle forze dell'ordine.
- Eventuali provvedimenti restrittivi o di protezione emessi dal giudice.
- Certificazione o relazioni formali redatte dai Servizi Sociali del Comune o dai Centri Antiviolenza accreditati, che attestino l'inserimento della vittima in un percorso di protezione.

Modalità di presentazione e tempi di scadenza

- La domanda di NASpI deve essere inoltrata esclusivamente per via telematica all'INPS:
- Canali: Online tramite portale INPS (con SPID, CIE o CNS) o con il supporto gratuito di un Istituto di Patronato. In fase di compilazione, le dimissioni dovranno essere qualificate sotto la voce *"giusta causa"*.
- Termine di scadenza: La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il termine di 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Decorrenza: Se presentata entro gli 8 giorni dalle dimissioni, la NASpI spetta dall'8° giorno; se presentata successivamente (ma entro i 68 giorni), decorre dal giorno successivo alla presentazione.

Tutele e misure di sostegno

Misura di Sostegno	A chi spetta	Durata / Importo	Come richiederla
NASpI per Giusta Causa *(Messaggio INPS 2540/2026)*	Lavoratrici/tori dipendenti costretti a dimissioni per violenza o stalking (anche extra-lavorativo).	Calcolata sulla retribuzione degli ultimi 4 anni, erogata mensilmente per massimo 24 mesi.	Online sul sito INPS o tramite Patronato entro 68 giorni dalle dimissioni.
Congedo Indennizzato *(D.Lgs. 80/2015)*	Lavoratrici dipendenti (pubbliche e private) e co.co.co. inserite in percorsi di protezione certificati.	Massimo 3 mesi (90 giorni di lavoro effettivo) fruibili in 3 anni. Indennità al 100% della retribuzione.	Preavviso di 7 giorni al datore di lavoro e domanda telematica all'INPS.
Reddito di Libertà *(Circolare INPS 44/2026)*	Donne vittime di violenza, con o senza figli minori, seguite da centri antiviolenza in stato di bisogno.	530 euro mensili (importo aggiornato e strutturale) erogati per massimo 12 mesi.	Domanda all'INPS presentata tramite proprio Comune di residenza.
Assegno di Inclusione (ADI) *(Misure di inclusione)*	Donne vittime inserite in percorsi di protezione, anche in deroga a vincoli standard del nucleo familiare.	Valore variabile in base al reddito. Consente di costituire un nucleo familiare a sé stante dall'ex partner.	Online sul portale INPS o tramite CAF convenzionati.

Altre Tutele Economiche e Previdenziali

Oltre ai pilastri della NASpI e del congedo, il sistema di welfare prevede ulteriori e importanti strumenti di protezione per favorire l'indipendenza e la gestione familiare:

- **Assegno Unico Universale al 100% alla madre:** Le madri inserite in percorsi di protezione certificati hanno il diritto di richiedere e percepire il 100% della quota dell'Assegno Unico per i figli minori. Questa modalità bypassa la necessità di firma o di accordo del partner maltrattante, impedendogli di bloccare l'erogazione o di riscuotere la sua metà del contributo.
- **Fondi e Voucher Locali per l'Autonomia:** A livello territoriale, numerose Regioni e Comuni stanziano risorse aggiuntive per l'empowerment e la ricollocazione abitativa delle vittime. Tra queste si segnalano contributi straordinari per il pagamento dei canoni di locazione (affitto), voucher per l'arredo o le utenze della nuova casa e borse lavoro/incentivi alla formazione professionale per favorire il reinserimento nel mercato occupazionale.

Oltre l'emergenza: il luogo di lavoro come presidio di prevenzione e il ruolo della Consigliera di Fiducia



Immagine generata con AI

I drammatici fatti di cronaca degli ultimi tempi ci mettono di fronte a una realtà innegabile: il fenomeno del femminicidio e della violenza di genere non rappresentano un'emergenza passeggera, ma una ferita strutturale e culturale che continua a colpire la nostra società. Di fronte a questo scenario, è doveroso chiedersi quale sia il ruolo delle istituzioni e delle organizzazioni lavorative. L'ambiente di lavoro non è un'isola separata dal contesto sociale, ma un microcosmo quotidiano in cui le dinamiche culturali e relazionali si riflettono e si amplificano. La violenza di genere non si manifesta soltanto nei casi più estremi, ma spesso affonda le proprie radici in forme subdole e quotidiane: micro-aggressività, disparità di potere, molestie, svalutazione professionale e controllo psicologico. È proprio qui che il lavoro può trasformarsi da semplice luogo di adempimento professionale a vero e proprio presidio di prevenzione, ascolto e tutela.

In questa prospettiva, l'azione del Comitato Unico di Garanzia trova il suo alleato più prezioso e operativo nella Consigliera di Fiducia. L'istituzione di questa figura all'interno dei contesti lavorativi garantisce terzietà, imparzialità e soprattutto elevata specializzazione quando è chiamata a prevenire, gestire e contribuire a risolvere casi di molestie, discriminazioni e disagio lavorativo.

A differenza dei canali gerarchici tradizionali, la presenza di una professionista dedicata garantisce riservatezza ed empatia, offrendo uno spazio protetto d'ascolto privo di giudizio dove lavoratrici e lavoratori possono segnalare situazioni di disagio formali o informali mantenendo l'anonimato. La Consigliera agisce come un “disinnescatore” precoce delle dinamiche tossiche, evitando che i conflitti degenerino in forme più gravi di violenza psicologica o mobbing. Svolge spesso una funzione di prima "antenna" nell'intercettare segnali impercettibili di violenza domestica o economica vissuta dalle lavoratrici all'esterno, offrendo un orientamento qualificato verso i Centri Antiviolenza e i servizi della rete territoriale.

L'impegno dei Comitati Unici di Garanzia non si limita a garantire l'esistenza di strumenti normativi o regolamentari come il Codice di Condotta, che indubbiamente rappresenta un atto propedeutico all'istituzione della Consigliera di Fiducia nelle organizzazioni di lavoro, ma la "missione" più incisiva è rendere questi strumenti vivi, accessibili e conosciuti da tutta la comunità lavorativa.

Promuovere la figura della Consigliera di Fiducia significa non soltanto affermare con chiarezza che all'interno di un'organizzazione vige il principio della "tolleranza zero" per ogni forma di violenza, sopraffazione e discriminazione, ma rappresenta soprattutto uno strumento attraverso il quale è possibile diffondere una cultura della cura e della dignità della persona, abbattendo il muro dell'omertà e della paura di ritorsioni. Garantire un ambiente di lavoro sicuro non è solo un obbligo normativo, ma una responsabilità morale fondamentale che tutti noi, a partire dalle figure istituzionali fino al singolo dipendente, siamo chiamati ad assumerci ogni giorno.

La presenza della Consigliera di Fiducia in Italia presenta oggi un quadro a macchia di leopardo, caratterizzato da una forte diffusione in alcuni settori chiave del pubblico e da un ritardo o frammentazione in quello privato. Pur non essendo una figura prevista da una singola norma vincolante con sanzione automatica per chi non la nomina, la sua adozione è guidata dalle linee guida sul benessere organizzativo, dalle Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'attività propositiva dei Comitati Unici di Garanzia.

Negli ultimi tre anni si registra una spinta significativa verso l'adozione di questa figura grazie ad alcuni driver normativi e strategici fondamentali, come il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), che prevede l'inserimento al suo interno di azioni concrete per le pari opportunità e il benessere organizzativo, la Certificazione della Parità di Genere la quale premia le organizzazioni che attivano canali di segnalazione protetti, terzi e imparziali per prevenire le molestie sul lavoro e la ratifica della Convenzione ILO n. 190, volta all'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro attraverso strumenti d'ascolto terzi e accessibili.

Nel settore pubblico la presenza della Consigliera di Fiducia è più strutturata rispetto a quello privato. La maggiore diffusione si registra in Atenei statali e in grandi enti di ricerca. La figura è molto presente nei Ministeri, nelle grandi agenzie fiscali o previdenziali e nelle Regioni/Città Metropolitane dove le relazioni annuali dei CUG

ne attestano l'operatività costante. La fascia dove invece si riscontra la minore copertura diretta è rappresentata dai piccoli Comuni e dalle aziende sanitarie locali ove la figura manca per motivi di budget, mancanza di risorse dedicate o scarsa conoscenza dello strumento, lasciando le funzioni d'ascolto interamente in capo al CUG o ai comitati paritetici.
Nel settore privato l'adozione è legata alla sensibilità dell'azienda in materia di Corporate Social Responsibility (CSR), politiche ESG e certificazione di genere. Alcune multinazionali e grandi imprese private hanno introdotto la Consigliera di Fiducia esterna o figure analoghe nell'ambito dei sistemi di Whistleblowing o politiche DE&I (Diversity, Equity & Inclusion). Nel tessuto delle piccole e medie imprese italiane la figura è invece pressoché assente e la gestione di discriminazioni o segnalazioni informali avviene tramite la linea gerarchica, gli uffici delle risorse umane o le rappresentanze sindacali.
Di fronte alla gravità dei fenomeni a cui assistiamo ogni giorno, l'indifferenza non è un'opzione. Integrare la figura della Consigliera di Fiducia nelle nostre politiche organizzative significa affermare con forza che la salute organizzativa e la tutela della persona sono priorità indiscutibili. I Comitati Unici di Garanzia continueranno a lavorare affinché ogni lavoratrice e ogni lavoratore si senta accolto, ascoltato e protetto. Perché contrastare la violenza di genere è una responsabilità che riguarda ciascuno di noi, ogni giorno.

SGUARDI DALL'ITALIA

La nuova prassi operativa per la conciliazione tra vita familiare e lavoro

Come rafforzare il sistema di gestione per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare per rispondere alle esigenze di genitori e caregiver, promuovendo occupazione, inclusione e benessere organizzativo?



immagine generata con AI

Le imprese possono svolgere un ruolo fondamentale nel promuovere un ambiente lavorativo favorevole alla genitorialità e al *caregiving*, attraverso politiche aziendali e strumenti di welfare capaci di sostenere la conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura. Favorire una sempre più equa condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini significa non solo rispondere a bisogni individuali, ma spendere le competenze sviluppate nell'esercizio della genitorialità e dell'assistenza familiare e investire in un fattore strategico utile al benessere organizzativo, per la parità di genere, per l'inclusione, per la sostenibilità sociale.
Questi obiettivi assumono particolare rilevanza in un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni demografiche e sociali. L'Italia registra infatti un progressivo calo della natalità, l'invecchiamento della popolazione, una riduzione delle persone in età lavorativa, e un aumento dei flussi migratori. Il 2024 ha registrato un nuovo record negativo sul fronte demografico: il numero medio di figli per donna è sceso a 1,18, la natalità è crollata al minimo storico con 370.000 nuove nascite nel 2024, la popolazione residente in Italia registra un decremento ininterrotto dal 2014.
Come risposta alle sfide poste dal calo della natalità e dalla persistente difficoltà di conciliare vita lavorativa e responsabilità familiari soprattutto per le donne, per favorire la partecipazione e la permanenza nel mercato del lavoro e un modello organizzativo più inclusivo, nasce la nuova norma tecnica UNI/PdR 192:2026 - UNI Ente Italiano di Normazione,

È in questo contesto che si colloca la nuova norma tecnica pubblicata il 14 aprile 2026 su iniziativa del Dipartimento per le Politiche della Famiglia e presentata l'11 giugno nel FORUM PA, adottabile volontariamente dalle organizzazioni, private e, compatibilmente con la normativa vigente, da quelle pubbliche, ai sensi Reg. UE 1025/2012. La Prassi fornisce un quadro di riferimento per lo sviluppo di politiche e misure a sostegno della genitorialità, del *caregiving*, delle pari opportunità e del benessere organizzativo in attuazione dell'Azione 3 del

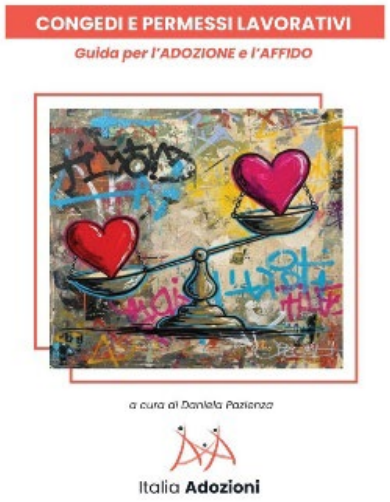
Piano nazionale per la famiglia (PNF) 2025-2027 e rimanda ad altre disposizioni già pubblicate, in particolare al sistema di gestione ispirato alla struttura della UNI/PdR125:2022 e tiene in considerazione le diverse esperienze maturate in Italia.

Il sistema si fonda su un insieme di azioni che interessano il piano strategico e organizzativo, tra cui la promozione di una cultura aziendale inclusiva, la formazione, la selezione e l'assunzione del personale, lo sviluppo delle carriere, il sostegno alla genitorialità e ai caregiver, nonché l'adozione di strumenti di organizzazione del lavoro quali flessibilità oraria, part-time e lavoro agile. Il livello di maturità dell'organizzazione viene valutato attraverso una misurazione basata su sette aree distinte di indicatori, in grado di cogliere le diverse dimensioni che caratterizzano le organizzazioni. La Prassi prevede la costituzione di un gruppo di lavoro interno incaricato di coordinare l'attuazione delle citate azioni.

Accanto ai tradizionali obiettivi di efficienza e produttività di un'impresa, la conciliazione tra vita privata e lavoro assume anche una rilevanza collettiva sempre più significativa. Le misure adottate dalle imprese a favore del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie si configurano come strumenti di welfare integrativo, capaci di affiancare e completare gli interventi del welfare pubblico a livello territoriale e nazionale.

Convegno "Adozione e affido: congedi e permessi lavorativi per i genitori"

Il 25 settembre, al Senato della Repubblica, si è svolto il convegno dedicato ai congedi e ai permessi lavorativi dei genitori adottivi e affidatari, che ha visto la partecipazione di rappresentanti delle Istituzioni, del mondo giuridico e del lavoro per rispondere ai reali bisogni delle famiglie adottive e affidatarie, moderati dalla giornalista Gaia De Scalzi. L'iniziativa è stata promossa dalla Senatrice Simona Malpezzi e curata dall'Associazione ItaliaAdozioni APS. www.italiaadozioni.com. Nel corso dell'evento è stata presentata la Guida realizzata da ItaliaAdozioni APS, Congedi e permessi lavorativi. Guida per l'adozione e per l'affido.



La discussione ha posto al centro la valorizzazione della specificità dell'adozione e dell'affidamento familiare, del fattore tempo per "fare famiglia" e delle criticità ancora presenti nei congedi e nei permessi dei genitori adottivi e affidatari.
Da qui il richiamo alla responsabilità delle istituzioni e della politica ribadita dall'On. Malpezzi a rendere concretamente accessibili le norme che già esistono, affinché le tutele rispondano pienamente alla realtà dell'adozione e dell'affidamento e, come evidenziato dalla Ministra del Lavoro, Maria Elvira Calderone, le politiche del lavoro possano contribuire al progressivo processo di equiparazione delle tutele tra le diverse forme di genitorialità.
Nel suo intervento, Ivana Lazzarini, Presidente di ItaliaAdozioni APS ha sottolineato come i congedi e i permessi lavorativi non rappresentino soltanto diritti individuali, ma costituiscono anche uno strumento fondamentale per creare le condizioni affinché la famiglia possa generare beni relazionali capaci di rafforzare la coesione sociale quali responsabilità, fiducia, appartenenza e solidarietà. In questa prospettiva, tali misure non devono essere considerate un costo, bensì un investimento fondato sulla corresponsabilità tra istituzioni, imprese e famiglie.

Particolare attenzione è stata dedicata al concetto di "tempo per fare famiglia". Rosa Rosnati, ordinaria di Psicologia sociale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, ha rilevato come nei percorsi adottivi e affidatari la costruzione del legame familiare richieda tempi, cure e sostegno adeguati, soprattutto in presenza di esperienze traumatiche, situazioni di fragilità o differenze culturali che possono rendere più complesso il percorso di integrazione del minore.
Sull'applicazione concreta dei congedi e dei permessi lavorativi, è intervenuta Maria Sciarrino, Responsabile della Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali dell'INPS, che ha illustrato le iniziative avviate dall'Istituto per superare le incertezze interpretative che ancora caratterizzano l'affidamento e il collocamento provvisorio, nate anche sulla base dei contributi e delle segnalazioni giunte da ItaliaAdozioni APS e da altre realtà del Terzo Settore.
Ha inoltre fatto emergere l'importanza di rafforzare le reti di collaborazione tra istituzioni e soggetti coinvolti, al fine di semplificare l'accesso alle misure di sostegno. Infine ha posto l'accento sul persistente divario di genere

nella fruizione dei congedi, sottolineando come una distribuzione ancora squilibrata dei carichi di cura continui ad avere effetti negativi sull'occupazione e sulle opportunità professionali delle donne.
Sul piano giuridico, Francesco Rusconi, esperto di diritto del lavoro, ha evidenziato come l'esperienza concreta mostri una distanza tra la formulazione delle norme e la loro effettiva applicazione, sottolineando l'importanza di intervenire, in particolare su alcune criticità, per garantire una piena esigibilità dei diritti riconosciuti alle famiglie.
Nel corso di un excursus sulle diverse situazioni che caratterizzano l'adozione e l'affidamento, Claudio Cottatelucci, Presidente dell'Associazione Italiana Magistrati per i Minorenni e per la Famiglia, ha rilevato come il discrimine tra i diversi percorsi sia rappresentato dalla permanenza o dalla cessazione del rapporto con la famiglia d'origine. Occorre, quindi, porre l'attenzione sia sulla necessità di tutelare i minori coinvolti in procedimenti lunghi e complessi, sia di valorizzare il ruolo delle famiglie affidatarie con prospettive adottive.
Il confronto si è arricchito anche del contributo del mondo aziendale, attraverso le testimonianze di Flavia Gasbarri, Human Resources di IBM, e di Paola Achilli, Responsabile Corporate Heritage del Gruppo De Nora, che hanno presentato esperienze virtuose di welfare aziendale e di conciliazione tra vita familiare e professionale, dimostrando il ruolo strategico delle imprese nel sostegno alla genitorialità. Il dialogo con realtà del Terzo Settore ha evidenziato come la conoscenza diretta dei bisogni specifici di dipendenti genitori adottivi e affidatari, rappresenti una leva strategica per l'evoluzione e il miglioramento delle policy aziendali.
A conclusione del convegno, Daniela Pazienza ha presentato la Guida di cui è curatrice e referente di ItaliaAdozioni per la materia. *Congedi e permessi lavorativi. Guida per l'adozione e per l'affido* è il risultato dell'esperienza pluriennale maturata da ItaliaAdozioni nell'ascolto e nel supporto alle famiglie. È stato realizzato uno strumento pratico e di immediata consultazione, che raccoglie riferimenti normativi e applicativi di ogni singolo istituto, tabelle riassuntive, risposte ai quesiti più frequenti e approfondimenti sulle diverse forme di affido, con l'obiettivo di favorire una conoscenza chiara e accessibile dei diritti riconosciuti ai genitori adottivi e affidatari. (Per ulteriori informazioni sulla guida italiaadozioni@gmail.com)

SGUARDI DALL' EUROPA

Dall'Europa, Islanda: Sciopero delle donne contro il Gender Gap

Disuguaglianza salariale significa che le donne lavorano in parte gratuitamente in Europa. Il 24 ottobre, migliaia di donne islandesi, dai settori pubblici e privati, scendono in piazza per uno sciopero simbolico contro il divario salariale di genere e le violenze sessuali e di genere.



Immagine generata con AI

Da decenni l'Islanda è un modello di parità che affonda le sue radici nello storico sciopero delle donne del 24 ottobre 1975 contro il gender gap. Da quel giorno viene celebrato il Kvennafrídagurinn (Giorno libero delle donne): da allora, per un giorno intero si recano a lavoro e si astengono da qualsiasi lavoro domestico, per sensibilizzare l'opinione pubblica su quanto sia importante il ruolo della donna nella società e nell'economia islandese. Oggi, la lotta continua, con l'obiettivo di combattere un sistema che basa la propria struttura patriarcale su disparità e violenze.
Il gender pay gap, cioè la disparità di retribuzione tra uomini e donne, significa che in realtà le donne lavorano "in parte gratis" rispetto ai colleghi uomini. Per questo motivo, le donne hanno unito le forze per chiedere alle aziende di rispettare la legge del 2017 che prevede pari salario per pari lavoro, una norma ancora troppo spesso ignorata. Il divario è particolarmente evidente in settori come la sanità, l'istruzione e le pulizie, tradizionalmente dominati da lavoratrici femminili.
L'Islanda è considerata un modello mondiale nella parità di genere, essendo stata riconosciuta per 17 anni consecutivi dal World Economic Forum come il paese più vicino all'uguaglianza, dominando la classifica globale del 2026, mentre l'Italia si posiziona all'83° posto.
Il percorso è ancora lungo e la mobilitazione del 24 ottobre ne è la testimonianza più chiara.

Cronache dall’altro mondo



Immagine generata con AI

Li osservo da trentamila chilometri d'altezza. Sulle nostre mappe antiche il pianeta è segnato come azzurro; ma oggi è grigio-azzurro: i nativi lo stanno affumicando con distratto impegno, ma questa è materia per un altro rapporto. Da quassù gli umani sono tutti uguali: due gambe, due braccia, una testa, usata con accorta parsimonia. All'inizio non capivo come distinguessero i maschi dalle femmine. Poi ho smesso di guardare i corpi e ho guardato che cosa fanno. È stato facilissimo.

In ogni edificio pieno di scrivanie c'è una stanza all'ultimo piano, con la finestra grande. Chi la occupa è quasi sempre un maschio. Chi gli porta i fogli, gli ricorda gli appuntamenti, evita le gaffe e ha spesso buoni suggerimenti è una femmina. Quando nelle riunioni la femmina dice una cosa intelligente, segue un silenzio imbarazzato, poi un maschio la ripete e tutti annuiscono. Ho verificato su ventiquattromilanovecentottantadue riunioni che si sono tenute ieri, 2 ottobre 2026: funziona sempre.

A volte le femmine salgono i piani, ma di solito invece si fermano a un certo punto. Pensavo fosse un materiale avanzato che le paralizza, lì lo chiamano “cristallo”, poi ho capito che si tratta solo di una abitudine consolidata, non scritta, ma resistentissima, più del nostro xXdjKTUMB 42 con cui costruiamo i tetti. Quando comunque arrivano ai piani alti, di solito iniziano a ragionare come i maschi, pretendono di essere appellate al maschile, parlano e si vestono anche come loro.

Altro indizio: dove ci sono bambini da istruire, persone da accudire, lì trovo femmine. A decidere quanto pagarle ci pensano però i maschi, che le pagano meno. A casa, poi, la femmina lavora una seconda volta, gratis. Il maschio lì "dà una mano", e per questo viene lodato.

Mi sono chiesto dove venissero programmati a tutto questo, e ho puntato i sensori sui cuccioli. L'addestramento comincia prima che sappiano camminare. Alla nascita li marcano con due colori, perché nessuno sbagli programma. Alla cucciola consegnano un neonato di plastica da nutrire, una cucina in miniatura e una piccola scopa: un tirocinio non retribuito che inizia a due anni. Le ripetono di essere buona, composta, carina, di non alzare la voce, di lasciar fare. Questo blocca loro lo sviluppo dell’algoritmo dell’autostima e sviluppano aspettative senza pretese. Al cucciolo consegnano un fucile, una spada, un mezzo corazzato e un esercito di omini da far morire sul tappeto. A lui ripetono di essere forte, di vincere, di comandare e, soprattutto, di non piangere: quando all’inizio gli esce acqua dagli occhi, gli dicono che così fa la femminuccia. Per loro è un insulto.

Così il maschio impara a sigillare ogni emozione, tranne la rabbia, che è l'unica autorizzata. Queste cose iniziano a raccontargliele le femmine, ai cuccioli, dato che i maschi sono indirizzati fuori dalle case a procacciare soldi, che per loro sono tutto il necessario. All’inizio, ci scherzano anche assieme, maschi e femmine, di queste cose a cena. È così che i cuccioli adulti maschi sviluppano però un potere, anche quello invisibile. Con quello controllano tutto. Sono docili se presi con questo potere, almeno tra loro. Al più si sfogano con qualche guerra qua e là, ma per loro quelle sono scaramucce con nemici immaginari che dicono di essere di altre “popolazioni”. Se contrariati, però, possono pure uccidere i cuccioli adulti femmina che gli stanno intorno. Usanze primitive...

La cosa buffa è che sono convinti che dipenda tutto dalla natura. Ujh ujh ujh (risate aliene). Ho controllato: la natura non ha mai emanato questa legge. Hanno fatto tutto loro, giocattolo dopo giocattolo.

Risposta al rapporto “Cronache dal pianeta grigio-azzurro” dalla nave madre:

D. Ma fammi capire meglio... scartano metà dei cervelli disponibili prima ancora di usarli?

R. Sì. E all'altra metà vietano di provare emozioni.

D. E la metà scartata non protesta?

R. Protesta una piccola parte, anche assieme ad alcuni maschi, ma le rispondono che è troppo emotiva.

D. Se è così penso che sia presto per rivelarci a loro. Ripassiamo tra 300 anni?

R. Ottimista...

Dal rogo a “Dolcetto o scherzetto?"



Immagine generata con AI

Cappello a punta con falda, abito nero e scopa, bastano questi tre elementi per evocare alla mente la figura della strega. Ognuno di essi ha una storia che si perde nei secoli: il cappello a punta sin dall’antichità riservato alle persone autorevoli, si è trasformato nel Medioevo, con l’aggiunta della falda, in segno di dileggio ed emarginazione come ad esempio il copricapo imposto dalle autorità ecclesiastiche cristiane agli ebrei, mentre l’abito nero e la scopa rimandano in tempi più recenti all’abito delle *alewise* donne vedove o non sposate autorizzate già in epoca medioevale in Inghilterra alla vendita di birra in appositi locali la cui insegna era appunto una scopa. Questa indipendenza imprenditoriale al femminile non fu chiaramente gradita alla società patriarcale dell’epoca che fece di tutto per screditare tali attività, identificando i locali in cui si svolgevano come luoghi di perdizione e prostituzione. Ma da dove nasce e come si è evoluta la figura della strega, dalle credenze del mondo antico fino alla sua rivalutazione contemporanea? E come si collega con il misto di paura, repulsione e persecuzione che per secoli l’hanno accompagnata? La parola strega deriva dal latino *strix* o *striga* e dal greco *στρίξ*, termini che indicavano un rapace notturno dal verso stridente e sgradevole. Nelle opere di autori della letteratura classica come Plauto, Ovidio, Stazio, Seneca e Petronio, le strigi erano descritte come creature metamorfiche, notturne e infernali, spesso simili a uccelli-donna. Si credeva che entrassero nelle case, aggredissero i neonati e si nutrissero del loro sangue. Altri scrittori come Plinio il Vecchio, giudicavano però queste storie solo il frutto della fantasia e della superstizione popolare che già da allora trovava nelle donne un comodo bersaglio.

Nel Medioevo la strige perse progressivamente l’aspetto di uccello mostruoso e venne identificata con una donna dotata di poteri soprannaturali. Le antiche leggende si fusero con il folklore europeo, il vampirismo e la demonologia cristiana. Sebbene nell’alto Medioevo le credenze nella magia fossero spesso considerate illusioni, dal XIII secolo la stregoneria fu sempre più assimilata all’eresia e al patto con il diavolo. Questa trasformazione fu rafforzata da trattati demonologici, in particolare dal *Malleus Maleficarum* (letteralmente il Martello delle malefiche) pubblicato alla fine del Quattrocento dai monaci domenicani Heinrich Kramer e Jacob Sprenger. Il manuale indicava come riconoscere, interrogare e processare le presunte streghe, anche se non fu mai adottato ufficialmente dalla Chiesa.

La caccia alle streghe raggiunse la massima intensità tra la fine del XV e la metà del XVII secolo. Guerre, carestie, epidemie, conflitti religiosi e instabilità politica alimentarono paure collettive e favorirono la ricerca di capri espiatori. Le accuse potevano nascere da rivalità familiari, vendette, sospetti o semplici dicerie. Le vittime erano i soggetti più emarginati spesso donne, soprattutto anziane, vedove, povere, levatrici e guaritrici, considerate sospette perché depositarie di conoscenze tradizionali o perché non conformi alle norme sociali. In alcune regioni, tuttavia, furono perseguitati come maghi anche numerosi uomini in una percentuale che non supera però il venti per cento degli inquisiti.

I processi erano spesso privi di reali garanzie di difesa. La colpevolezza veniva “dimostrata” attraverso testimonianze inaffidabili, ricerca del cosiddetto marchio del diavolo (qualsiasi anomalia naturale della pelle poteva essere considerata tale), prova dell’acqua e confessioni ottenute con la tortura. Le accuse più comuni riguardavano la partecipazione al sabba, i malefici, la morte di bambini o animali, avvenuta nel vicinato, le malattie e la distruzione dei raccolti. Le condanne potevano concludersi con il rogo, lo strangolamento o altre forme di esecuzione. Le autorità civili eseguivano generalmente le sentenze capitali, mentre istituzioni religiose, tribunali locali e popolazione contribuirono in misura diversa alle persecuzioni.

Il fenomeno fu particolarmente intenso in Germania, Svizzera, Francia, Scozia e nelle regioni alpine. In Italia ebbe dimensioni più limitate, con episodi testimoniati soprattutto nell’Italia settentrionale. Nel Nuovo Mondo il caso più famoso fu sicuramente quello delle streghe di Salem, riportato nelle cronache del 1692. Le stime più attendibili indicano circa 50–60 mila esecuzioni in Europa, anche se la perdita di molti documenti rende impossibile stabilire una cifra definitiva, a fronte di circa 100.000-120.000 processi per stregoneria.

Dalla seconda metà del Seicento le persecuzioni diminuirono grazie al razionalismo, al pensiero scientifico, alla riforma del diritto e alla crescente opposizione alla tortura. Nel Novecento la figura della strega fu reinterpretata dai movimenti femministi come simbolo di autonomia, sapere, legame con la natura e resistenza al dominio patriarcale. Lo slogan «Tremate, tremate, le streghe son tornate» esprime questa trasformazione: da creatura temuta e perseguitata a icona di emancipazione e ribellione. E infine è arrivato Halloween!

PROPOSTE CULTURALI

Spettacolo teatrale : Stai Zitta!



"Stai Zitta!", è uno spettacolo teatrale potente e ironico che analizza i condizionamenti di genere sistemici. Attraverso la satira, l'opera evidenzia come le parole che usiamo ogni giorno possano trasformarsi in gabbie o in strumenti di discriminazione. Tratto dal celebre libro e saggio-manifesto di Michela Murgia, lo spettacolo continua a registrare un grande successo e a calcare i palcoscenici italiani dal suo debutto avvenuto a **luglio 2023**
La forza della rappresentazione, risiede nella sua capacità di tradurre in linguaggio scenico un'analisi rigorosa e ironica sulla discriminazione di genere. Attraverso una satira dissacrante, lo show smonta i meccanismi tossici della comunicazione quotidiana — dal *mansplaining* alla colpevolizzazione della vittima — e le frasi fatte che storicamente limitano lo spazio e la voce delle donne.
Questa trasposizione dimostra come l'arte e il teatro possano diventare alleati fondamentali della sensibilizzazione civile, ricordando al pubblico che il cambiamento parte proprio dal rifiuto del silenzio e dalla promozione di un linguaggio inclusivo, paritario e privo di pregiudizi in ogni ambito della società.
Nato da un'idea dell'attrice Valentina Melis e supportato fin dall'inizio dalla stessa Murgia, il progetto si arricchisce costantemente di nuove tappe e repliche.
Lo spettacolo tornerà prossimamente sul palco del **Teatro Carcano di Milano** il **28 e 29 novembre 2026**. https://www.teatrocarcano.com/eventi/2026-2027/stai-zitta-antonella-questa-valentina-melis-letizia-bravi-2627.htm

IN AGENDA

Corri Libera 2026: la Capitale si muove per il rispetto



Il **15 novembre 2026** torna a Roma "***Corri Libera. Uniti contro la violenza sulle donne***", la manifestazione sportiva e solidale che unisce la passione per la corsa alla sensibilizzazione contro la violenza sulle donne. L'iniziativa si inserisce simbolicamente tra i principali appuntamenti di avvicinamento alla **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre.**
L'evento, promosso dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, dal Ministro per lo sport e i giovani e dal Ministro dell'istruzione e del merito è aperto a tutti e prevede un suggestivo percorso di 5 km nel cuore della Capitale, con partenza alle ore 10:00 **dal Colosseo** e arrivo **a Via dei Fori Imperiali**.
È possibile partecipare sia alla gara competitiva che alla corsa/camminata non competitiva iscrivendosi direttamente sul sito ufficiale di Corri Libera. Per prepararsi al meglio all'evento, l'organizzazione offre anche **allenamenti gratuiti a Villa Borghese** ogni martedì pomeriggio, guidati dai coach del Running Club Roma, i posti sono limitati ed è necessaria la prenotazione sempre sul sito ufficiale.
Questa manifestazione rappresenta una opportunità per le amministrazioni pubbliche di dare una testimonianza attiva e visibile contro ogni forma di discriminazione.

GIORNATE DA RICORDARE
SETTEMBRE, OTTOBRE, NOVEMBRE

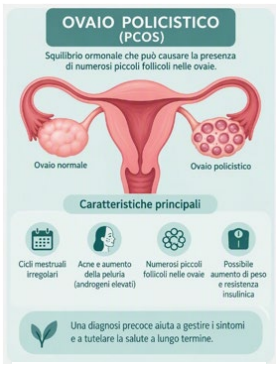


Immagine generata con AI

I mesi di **settembre** e **ottobre** accendono i riflettori su due tutele della salute femminile spesso invisibili, ma cruciali per le pari opportunità e il benessere organizzativo: il mese della Consapevolezza della PMOS (Sindrome Ovarica Poliendocrino-Metabolica, ex PCOS, istituito nel 2018 dall'associazione *PCOS Challenge*) e il mese della Consapevolezza sulla Menopausa (fondato nel 2009 dalla *International Menopause Society* con l'OMS).
La PMOS non è un semplice disturbo ginecologico, ma uno squilibrio endocrino-metabolico sistemico che colpisce una donna su dieci in età fertile, causando cicli irregolari, insulino-resistenza e stanchezza cronica. Parallelamente, la menopausa è la naturale transizione biologica che segna la fine dell'età fertile e che spesso intercetta le lavoratrici nel momento apicale della carriera, esponendole a sintomi fisici debilitanti e a pregiudizi legati all'età (ageismo di genere).
Per i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e per il mondo del lavoro, riconoscere queste **condizioni e promuovere una reale consapevolezza su questi disturbi è** fondamentale per garantire la parità di genere.

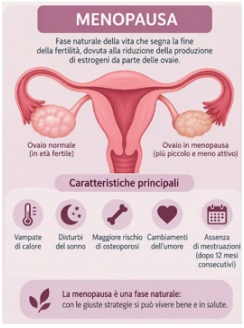


Immagine generata con AI

Consulta per approfondire l'indagine "Menopausa e Lavoro," condotta su un campione di 1576 donne di età compresa fra 45-65 anni, promossa dall'intergruppo parlamentare sulla menopausa.
https://fondazioneonda.it/ondauploads/2025/10/Menopausa-e-Lavoro-ottobre-2025.pdf


In foto: Don Lorenzo Milani nella sua classe

8 settembre – *Giornata Nazionale dell'Alfabetizzazione*
L'opera rivoluzionaria di **Don Lorenzo Milani** e della sua **scuola di Barbiana** sono il vero emblema di questa giornata. Con il suo celebre motto *"La parola fa eguali"*, il priore di Barbiana scardinò l'idea che la cultura fosse un privilegio di nascita. Don Milani comprese che la vera disuguaglianza non era solo economica, ma linguistica: chi non possiede le parole è destinato a rimanere ai margini, sottomesso e privato della propria cittadinanza. Restituire la lingua ai figli degli operai e dei contadini significava dare loro la dignità e il potere di difendersi. Questo insegnamento è oggi più attuale che mai nelle nostre classi, dove la padronanza della lingua diventa il principale strumento di inclusione per gli studenti immigrati. Garantire a tutti il diritto all'istruzione, senza distinzione di origine, significa fornire le competenze critiche necessarie per esercitare la propria libertà e partecipare paritariamente alla vita della comunità. Resta il suo grande insegnamento: *"Se si perdono i ragazzi più difficili la scuola non è più scuola. È un ospedale che cura i sani e respinge i malati"*


In foto: Bertha von Suttner (1906)

21 settembre – Giornata Internazionale della Pace
La pace non è un'utopia astratta, ma il risultato di un quadro normativo ed educativo costante basato sulla cooperazione. Come evidenziato da **Bertha von Suttner**, scrittrice austriaca e prima donna a ricevere il Premio Nobel per la Pace nel 1905 "*per la sua audacia nel contrastare gli orrori della guerra*". La sua infaticabile volontà di contrastare le guerre la vede attiva fino agli ultimi anni di vita, 1913, sebbene già fortemente provata dalla sua malattia partecipò alla Conferenza Internazionale di Pace dell'Aia, dove venne eletta "generalissimo" del movimento pacifista. Nel maggio del 1914 partecipò all'organizzazione della XXI Conferenza di Pace, che avrebbe dovuto tenersi a Vienna in settembre, ma morì il 21 giugno 1914, una settimana prima dell'Attentato di Sarajevo che avrebbe portato allo scoppio della prima guerra mondiale. Ci lascia nei suoi libri il grande insegnamento che la stabilità internazionale si ottiene privilegiando gli strumenti del diritto e della diplomazia rispetto all'uso della forza. Nel contesto delle attuali tensioni e crisi geopolitiche globali, l'analisi di questi principi riafferma la necessità di vie diplomatiche e della tutela dei diritti umani come requisiti essenziali per la sicurezza e la stabilità tra i popoli.


In foto: Claudia Goldin.

18 Settembre – Giornata Internazionale della Parità di Retribuzione

Il divario economico basato sul genere mina il principio di equità e indipendenza. Gli studi della statunitense **Claudia Goldin**, Premio Nobel per l'Economia 2023 "*per aver migliorato la nostra comprensione dei risultati del mercato del lavoro femminile*", dimostrano come il *gender pay gap* persista a livello globale soprattutto a causa della penalizzazione legata ai carichi familiari e alla rigidità organizzativa. Nel contesto economico contemporaneo, garantire la trasparenza e la parità retributiva a parità di competenze è un fattore essenziale per valorizzare il merito e promuovere una reale equità sociale. La professoressa risulta inoltre essere stata la prima donna a ottenere nel 1990 una cattedra a tempo indeterminato nel Dipartimento di Economia di Harvard

23 Settembre – Giornata Internazionale delle Lingue dei Segni



L'accesso a canali di comunicazione inclusivi rappresenta un prerequisito fondamentale per garantire le pari opportunità e l'effettivo esercizio della cittadinanza. Come evidenziato dall'azione di **Millicent Simmonds**, attrice cinematografica sorda nota al pubblico internazionale per i suoi ruoli da protagonista nei film *La stanza delle meraviglie* e nel celebre thriller *A Quiet Place*, il pieno riconoscimento delle lingue dei segni è essenziale per abbattere le barriere relazionali e istituzionali. Garantire l'accessibilità linguistica in ogni ambito sociale ed economico costituisce un pilastro irrinunciabile per una reale inclusione e per il rispetto dei diritti di ogni individuo.

In foto: Millicent Simmonds (2021.



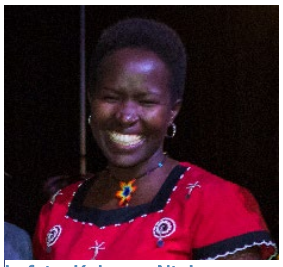
1 ottobre Giornata Internazionale delle Persone Anziane

Il progressivo invecchiamento della popolazione richiede un profondo mutamento culturale per contrastare l'ageismo, ovvero la discriminazione basata sull'età. Come testimoniato dall'impatto globale di **Iris Apfel**, imprenditrice, celebre *interior designer* della Casa Bianca e icona della moda internazionale scomparsa ultracentenaria nel 2024, la longevità deve essere intesa come una risorsa di pluralismo, creatività e partecipazione attiva. Promuovere la piena inclusione sociale delle persone anziane significa valorizzare lo scambio intergenerazionale e garantire pari opportunità e dignità in ogni fase della vita.

In foto: Iris Apfel (By MiamiFilmFestival - https://www.flickr.com/photos/55155430@N03/16733360409/, CC BY-SA 2.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=51067334



2 ottobre giornata internazionale della non violenza. **Narges Mohammadi**, ingegnera, giornalista e Premio Nobel per la Pace 2023, incarna oggi il simbolo più potente della resistenza non violenta contro l'oppressione di genere in Iran. Vicepresidente del *Centro dei Difensori dei Diritti Umani*, è stata arrestata 14 volte e condannata a decine di anni di prigione per la sua instancabile difesa dei diritti civili. Nonostante la dura reclusione e la dolorosa separazione dai figli, la sua voce non si è mai piegata: è infatti in uscita il suo nuovo e attesissimo libro di memorie, intitolato "*Una donna non si arrende mai*", i cui testi sono stati scritti in cella e contrabbandati clandestinamente all'esterno pezzo dopo pezzo. In occasione della Giornata Internazionale della Nonviolenza, la figura di Mohammadi assume un significato universale, dimostrando che la disobbedienza civile e la parola scritta possono essere armi pacifiche devastanti contro la brutalità di un regime patriarcale. Il suo sacrificio ribadisce il concetto fondamentale che non può esistere una pace reale e duratura nel mondo senza il pieno riconoscimento della parità di genere e dei diritti umani fondamentali



In foto: Kakenya Ntaiya (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti

11 Ottobre Giornata Internazionale delle Bambine e delle Ragazze. Questa ricorrenza accende i riflettori sui diritti specifici delle minori e sulle profonde disuguaglianze di genere che colpiscono le giovani fin dalla prima infanzia. A differenza di altre ricorrenze che si rivolgono alla popolazione femminile adulta, questa giornata si concentra esclusivamente sulla fascia d'età che va dalla nascita all'adolescenza, promuovendo l'emancipazione giovanile e difendendo il diritto fondamentale allo studio. Risulta emblematica la figura dell'attivista ed educatrice keniota **Kakenya Ntaiya**, poiché la sua vita incarna alla perfezione lo spirito di questa giornata, dimostrando come la determinazione possa scardinare tradizioni secolari e discriminatorie. Nata in un villaggio rurale Maasai in Kenya, il destino di Kakenya sembrava già scritto: subire le mutilazioni genitali femminili e andare in sposa a un uomo scelto dalla famiglia all'età di appena tredici anni, abbandonando per sempre i libri. Con un coraggio fuori dal comune, la giovane fece un patto senza precedenti con suo padre, accettando il rito di iniziazione tradizionale solo a patto che lui le permettesse di continuare a studiare e finire la scuola superiore. Quel patto fu la scintilla di una rivoluzione personale e collettiva: Kakenya non solo terminò gli studi superiori, ma riuscì a volare negli Stati Uniti dove ha conseguito un dottorato in educazione. Una volta completato il suo percorso, è tornata nel proprio villaggio d'origine e ha fondato una organizzazione non profit "Kakenya's Dream" e una scuola "Kakenya Center for Excellence". In questa struttura, per poter iscrivere le proprie figlie, i genitori devono firmare un accordo formale in cui si impegnano a non sottoporre le bambine a mutilazioni e a non concederle in spose premature. Oggi Kakenya Ntaiya è un'icona internazionale il cui lavoro dimostra concretamente che l'istruzione è l'antidoto più efficace contro le disuguaglianze, ricordando *al mondo che ogni bambina, se protetta e istruita, ha il potere di cambiare il destino di un'intera comunità.*



15 ottobre Giornata Internazionale delle Donne Rurali.Abbiamo scelto come figura emblematica per questa ricorrenza l'agronoma ed educatrice **Aurelia Josz**, che 1902 fondò a Milano la prima Scuola Pratica Agricola Femminile in Italia, trasformando il lavoro delle contadine da pura fatica subordinata a professione autonoma. Capendo che l'indipendenza economica era la chiave dell'emancipazione, insegnò a generazioni di donne la gestione d'impresa, scardinando i pregiudizi del patriarcato agrario del tempo. La sua straordinaria parabola di libertà fu però spezzata dalle leggi razziali del fascismo: a causa delle sue origini ebraiche, venne arrestata e deportata nel campo di sterminio di Auschwitz, dove morì nel luglio del 1944.

In foto: Aruelia Josz – foto esposta alla mostra di Siena del 2011- Immagine per gentile concessione di Archivio Fondazione CDEC, Milano.

17 ottobre Giornata Internazionale per l'Eradicazione della Povertà

La povertà non si riduce a una mera scarsità di reddito, ma rappresenta una privazione sistematica di opportunità, istruzione e diritti fondamentali. Le ricerche dell'economista **Sabina Alkire** vanno proprio in questa direzione, con il suo collega James Foster ha ideato un metodo multidimensionale per permette di mappare la povertà reale e non solo quella legata al PIL. Mentre le metriche tradizionali sulla povertà (come quelle basate sul reddito familiare) tendano a nascondere le disparità tra uomini e donne, la flessibilità di questo metodo permette di **portare alla luce la discriminazione di genere** in modo unico. Ma c'è ancora molta strada da fare in quanto in molti paesi questi indicatori specifici non sono rilevati; risulta necessario, per pensare politiche corrette colmare il data gap genere.

Il modello scientifico Alkire-Foster trova applicazione pratica nei report globali dell'OPHI (Oxford Poverty and Human Development Initiative)



19 novembre Giornata Mondiale dei Servizi Igienici

Emblematica per questa giornata la figura della giornalista britannica **Rose George** che el suo celebre saggio d'inchiesta *The Big Necessity (Il grande bisogno)* rompe uno dei tabù più radicati al per analizzare le disuguaglianze sociali globali. Nell'Inchiesta l'autrice dimostra che l'accesso a un bagno privato e sicuro è un potente discriminatore sociale e di genere: nei paesi in via di sviluppo la mancanza di servizi igienici adeguati espone le donne a costanti rischi di aggressione quando si allontanano alla ricerca di privacy. A questa piaga si aggiunge la povertà mestruale, tema che George approfondisce nel suo successivo saggio *Breve storia del sangue*: senza assorbenti né postazioni intime a scuola, milioni di adolescenti sono costrette ad abbandonare gli studi al sopraggiungere del menarca. Attraverso dati scientifici e crudi reportage sul campo, Rose George evidenzia come la sanità pubblica e le infrastrutture igieniche non siano semplici questioni edilizie, ma veri pilastri democratici indispensabili per garantire diritti civili, salute e reali pari opportunità



20 novembre Giornata Internazionale per i Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza

La rivoluzione pedagogica di **Maria Montessori** risulta fortemente rappresentativa per questa giornata: il bambino per Lei non è un "adulto imperfetto" da plasmare, ma un soggetto di diritti a sé stante, dotato di una dignità intrinseca. Con questa idea rivoluzionaria, Montessori ha dimostrato che rispettare la libertà e l'autodeterminazione dei più piccoli fin dal presente è l'unico modo per costruire una società democratica, paritaria e priva di discriminazioni.

In foto: Maria Montessori (1913)

25 Novembre Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne

Un passo interrotto e un posto vuoto: i simboli della violenza contro le donne

L'universale simbolo delle **scarpette rosse** nasce nel 2009 a Ciudad Juárez, in Messico, dall'intuizione dell'artista Elina Chauvet, che dipinse 33 paia di calzature donate dalla comunità per ricordare le vittime di femminicidio, tra cui sua sorella. Per l'autrice, il rosso non evoca solo il sangue versato, ma racchiude un significato più profondo: rappresenta l'amore familiare e la speranza di un cambiamento sociale. Grazie al suo forte impatto visivo nelle strade, questo colore è stato scelto per catturare lo sguardo dei passanti e stimolare la solidarietà collettiva. Oggi l'installazione *Zapatos Rojos* continua a viaggiare nel mondo, trasformando la memoria in un messaggio universale di unione e consapevolezza.

Accanto a questo simbolo itinerante, nel 2014 è nata in Italia un'altra potentissima icona urbana: la **panchina rossa**. L'idea ha preso forma a Torino grazie al writer Karim Cherif, che ha dipinto la prima seduta pubblica con due occhi femminili, trasformandosi poi in un progetto nazionale diffuso da Tina Magenta e dagli *Stati Generali delle Donne*. Mentre le scarpe evocano il cammino interrotto, la panchina rappresenta il posto occupato, un vuoto fisico e permanente lasciato nella società da ogni donna uccisa. Posizionato nei parchi e nelle piazze del mondo, questo monumento quotidiano invita i passanti a fermarsi e riflettere, ricordando che la lotta alla violenza richiede una presenza e una consapevolezza costanti, ogni giorno dell'anno.