

## IN QUESTO NUMERO

**Celebriamo 10 anni in Rete con**

- ❖ La Rete e la sua Voce
- ❖ L'evento: 10 anni in Rete
- ❖ Incontriamo le fondatrici
- ❖ Il Libro bianco per la formazione sulla violenza contro le donne
- ❖ RETE CUG SICILIA: un modello di collaborazione digitale
- ❖ Il podcast: l'annuncio della nuova iniziativa
- ❖ Il talk al Forum PA 2025

## Questioni di genere

- ❖ Case rifugio per le vittime di violenza
- ❖ Violenza economica: una forma di maltrattamento penalmente rilevante
- ❖ Il Premio Paola Bora, IV edizione per tesi dedicate a studi di genere

## Dall'Italia e dal mondo

- ❖ Sport e Parità di genere: conquiste di ieri e degli ultimi 10 anni
- ❖ Il Diversity Management
- ❖ Il Turismo inclusivo e mappa dell'usabilità



Questo numero è a cura della Commissione comunicazione della Rete Nazionale dei CUG: **già Agenzia delle Dogane e dei Monopoli** Daniela Pазienza, **Agenzia delle Entrate** Cristina Livoti, **Presidenza del Consiglio dei ministri** Rosalba Tomei, **già Presidenza del Consiglio dei ministri** Oriana Blasi, **ARPA Toscana** Simona Cerrai, **ENEA** Stefania Giannetti, **già CUG INPS** Patrizia D'Attanasio, **IZS Sicilia** Maria Catena Ferrara, **Regione Lazio** Serena Perrone Capano



# LA VOCE DEI CUG

## IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG



Firma sulla storica Carta dell'allora Forum oggi Rete Nazionale dei CUG

### Dieci anni di voce, rete e cambiamento

Dieci anni fa nasceva un'idea semplice ma rivoluzionaria: unire le forze dei Comitati Unici di Garanzia per costruire una rete nazionale capace di promuovere, con coerenza e determinazione, i valori della parità, dell'inclusione e del benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione. Oggi, la **Rete nazionale dei CUG** celebra un decennio di impegno, crescita e trasformazione, e lo fa anche attraverso le pagine di questo numero speciale del magazine *La Voce dei CUG*, che ne racconta la storia, le conquiste e le nuove sfide.

In questo numero, le **fondatrici della Rete** ci guidano in un viaggio emozionante tra visione e realtà, ricordandoci come tutto sia nato da un'alleanza coraggiosa e da un desiderio condiviso di cambiamento. Le loro parole, raccolte in una intervista esclusiva, ci restituiscono la forza di un progetto collettivo che ha saputo trasformare le difficoltà in opportunità e le differenze in risorse.

La Rete non è solo un luogo di confronto, ma anche un laboratorio di idee e pratiche innovative. Lo dimostrano iniziative come il **Libro Bianco per la formazione sulla violenza contro le donne**, che rafforza l'impegno nella prevenzione delle discriminazioni, o la **chat "RETE CUG SICILIA"**, nata in piena pandemia e divenuta un modello di collaborazione digitale e inclusiva.

In questo numero raccontiamo anche l'evoluzione della Rete verso nuovi linguaggi e strumenti con l'annuncio di una serie di **podcast tematici**, pensati per dare voce a esperienze, progetti e protagonisti della parità di genere e del benessere lavorativo.

Non mancano gli approfondimenti su temi cruciali: l'inclusione delle persone con disabilità nella PA, il **diversity management** come leva strategica per l'innovazione, il ruolo delle **case rifugio** nella protezione delle donne vittime di violenza, e la recente sentenza della Corte di cassazione che riconosce la **violenza economica** come reato. Ogni articolo è un tassello di un mosaico che racconta un'Italia che cambia, anche grazie al lavoro continuo e tenace dei CUG.

Celebriamo anche la cultura e la ricerca, con la notizia del **bando 2025 del Premio Paola Bora**, che premia tesi inedite sugli studi di genere e con un omaggio allo **sport come strumento di emancipazione femminile**, capace di rompere stereotipi e aprire nuove strade verso l'uguaglianza.

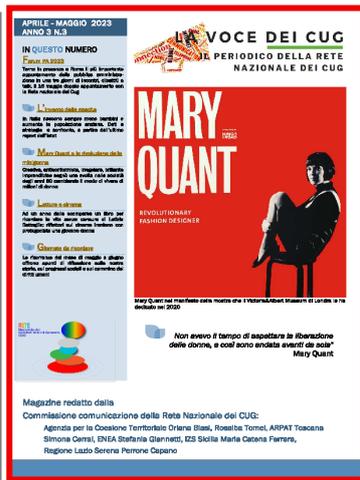
Guardando al futuro, la Rete dei CUG si conferma presidio di **giustizia sociale e innovazione**, pronta ad affrontare nuove sfide con la forza della collaborazione, della visione condivisa e della voce di chi, ogni giorno, lavora per costruire una PA più equa, inclusiva e rispettosa delle differenze.

Buona lettura, e buon compleanno alla Rete nazionale dei CUG! 🇮🇹

Le Rete e la sua Voce, doppio compleanno



Dieci anni fa nasceva la Rete nazionale dei CUG. Un'intuizione felice che rispondeva all'esigenza di mettere insieme le risorse umane e professionali dei Comitati Unici di Garanzia presenti da nord a sud dell'Italia. Pochi anni dopo, nel 2018, alcune di noi, nell'ambito della Commissione Comunicazione, si sono trovate a condividere la passione per la comunicazione e la scrittura e hanno dato vita, prima ad una newsletter mensile e poi, ad un magazine bimestrale online per dare la voce al lavoro della Rete. Ad oggi sono usciti 39 numeri tra Newsletter e magazine **La Voce dei CUG** (consultabili tramite il QR Code qui di fianco) nei quali, sulla base di un piano editoriale, abbiamo approfondito tematiche proprie dei CUG, come il contrasto alla disparità di genere, il benessere lavorativo, la disabilità nel mondo del lavoro, le pari opportunità e la lotta contro le discriminazioni con approfondimenti e interviste. Col tempo abbiamo ampliato il nostro campo di intervento aprendoci all'attualità internazionale -le repressioni dei diritti dall'Afghanistan all'Iran, le crisi di guerra dall'Ucraina alla Palestina - le emergenze nazionali - la pandemia, i disastri climatici - le tante testimonie delle battaglie per la giustizia economica, sociale e i diritti delle donne. Uno sguardo attento e curioso lo abbiamo riservato alle ricorrenze più significative e agli approfondimenti culturali: novità editoriali, mostre di artiste spesso dimenticate, interviste a protagoniste della vita culturale e della ricerca, recensioni cinematografiche. Dal 2023, a cura dell'Ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG, viene pubblicata trimestralmente insieme al nostro magazine una preziosa *Rassegna della normativa e della giurisprudenza sui temi di competenza dei CUG*, un valido strumento di orientamento, pratico e di facile consultazione, utile per acquisire un corretto e tempestivo aggiornamento sulle novità giurisprudenziali e normative nelle materie di interesse e di quotidiana applicazione da parte dei CUG e delle Amministrazioni pubbliche. Lo scorso aprile, in occasione della Festa del Lavoro, abbiamo lanciato un numero del magazine monotematico dedicato interamente al tema della violenza economica. Lunga vita alla Rete dei CUG e alla sua Voce!





## L'evento "10 anni in RETE" – Un anniversario, un traguardo, un nuovo inizio.

18 luglio 2025

Camera dei Deputati – Sala della Regina, Roma

Il 18 luglio 2025, nella prestigiosa Sala della Regina della Camera dei Deputati – lo stesso luogo in cui fu siglata la prima Carta della Rete – si terrà il convegno "10 anni in RETE. Per creare valore... Insieme", promosso dalla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per celebrare dieci anni di impegno condiviso, innovazione, inclusione e promozione della parità nelle pubbliche amministrazioni.

Nata nel 2015 dall'iniziativa di circa 30 Comitati, oggi la Rete conta oltre **450 amministrazioni pubbliche aderenti** e rappresenta un punto di riferimento per le politiche di pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la costruzione di ambienti di lavoro equi e rispettosi.

Il programma prevede:

- Saluti istituzionali di alte cariche dello Stato e delle istituzioni;
- Un intervento ispirazionale sul **benessere organizzativo come leva di valore pubblico**;
- Tre tavole rotonde offriranno uno spazio di confronto tra esperti e rappresentanti istituzionali per esplorare il valore della collaborazione in rete, le politiche di inclusione nella PA e le prospettive di innovazione ed equità per costruire la pubblica amministrazione del futuro.
- Durante il convegno, verranno presentate le riflessioni raccolte con interviste alle amministrazioni pubbliche per comprendere **quanto i CUG abbiano inciso sul cambiamento culturale, come se ne possa rafforzare l'azione e quale valore aggiunto rappresenti la Rete nazionale per l'evoluzione della Pubblica Amministrazione.**

Concluderanno i lavori le Coordinatrici della Rete, **Antonella Ninci** e **Oriana Calabresi**, fondatrici e protagoniste di un percorso che ha trasformato i CUG in motori di cambiamento culturale e sociale



Un'occasione per celebrare il passato, riflettere sul presente e costruire insieme il futuro della PA. Vi aspettiamo numerose e numerosi: *perché il cambiamento si costruisce in RETE.*



## Incontriamo le fondatrici della Rete: Antonella Ninci e Oriana Calabresi



**Antonella Ninci**, avvocatessa e presidente del CUG dell'INAIL, e **Oriana Calabresi**, magistrato – già presidente del CUG della Corte dei Conti, sono tra le fondatrici della Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia. Entrambe hanno avuto un ruolo determinante nel promuovere, sin dal 2014, un'alleanza tra i CUG delle pubbliche amministrazioni, trasformando la condivisione di esperienze e criticità in un progetto strutturato e visionario. La loro leadership ha contribuito a dare forma a una rete fondata su ascolto, collaborazione e cultura del rispetto, diventata oggi un punto di riferimento istituzionale per l'inclusione, la parità e il benessere organizzativo



## Come è nato 10 anni fa il progetto di creare una Rete nazionale dei Comitati?

Intorno al 2013-2014, molti CUG nati all'interno delle singole amministrazioni cominciarono a dialogare tra loro. Dalla condivisione di esperienze, a volte di difficoltà, ma soprattutto di idee e buone pratiche, sbocciò qualcosa di prezioso: una rete, la Rete dei Comitati unici di garanzia.

Una rete fatta di ascolto, confronto e collaborazione, dove il "noi" diventava più forte dell'"io".

Sono trascorsi dieci anni.

Era un progetto ambizioso, fatto di visioni condivise, coraggio istituzionale ma con una profonda convinzione: che il luogo di lavoro dovesse essere uno spazio giusto, accogliente e rispettoso per tutte e tutti.

È in questo spirito che prendeva forma la rete dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), voluta per unire le forze di chi, nelle pubbliche amministrazioni, si dedicava da tempo alla tutela della dignità, all'equità e al benessere delle persone.

Il senso di questa alleanza era (ed è tuttora) semplice e potente: fare cultura dentro e fuori le amministrazioni. Cultura del rispetto, dell'equità, della valorizzazione dei talenti. Cultura che non si impone, ma si costruisce ogni giorno, con pazienza, determinazione e passione.

Negli anni, questa rete ha saputo crescere, evolversi e sostenere il cambiamento, anche nei momenti più complessi. È diventata voce autorevole, luogo di formazione continua, laboratorio di idee. Ma soprattutto è stata – ed è – uno spazio in cui le persone si riconoscono, si sentono parte, si sentono viste.

## Quali sono state le difficoltà maggiori?

Costituire la rete dei CUG non è stato un cammino semplice. Dietro quella che oggi appare come una struttura solida e coordinata, si celano sfide concrete, affrontate con determinazione da chi ha creduto nel progetto sin dal principio e soprattutto un impegno costante da parte del coordinamento della Rete, dalla Struttura tecnica, dall'Ufficio Studi, dalle Commissioni tematiche, dalle Macroaree.

Uno degli ostacoli maggiori è stato senz'altro la diversità organizzativa e culturale delle singole amministrazioni. Ogni ente pubblico aveva tempi, priorità e livelli di sensibilità diversi in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. Ciò ha comportato difficoltà nell'individuare un linguaggio comune, obiettivi condivisi e strumenti operativi coerenti.

La nascita dei CUG spesso è avvenuta all'interno delle pubbliche amministrazioni senza risorse specificamente stanziare: né economiche, né di personale, né di tempo. In molte realtà, i componenti dei comitati hanno dovuto conciliare i nuovi compiti con le ordinarie mansioni lavorative, talvolta senza un riconoscimento adeguato del valore del loro impegno e ancora maggiore impegno i CUG hanno profuso nella loro Rete, "loro" perché la Rete è di ogni singolo CUG aderente.

Inoltre, all'avvio della Rete, non tutte le amministrazioni comprendevano appieno la portata innovativa e strategica del CUG. Questo ha generato resistenze passive, sottovalutazione del ruolo dei comitati, e un rallentamento nella formalizzazione della rete stessa.

Nonostante tutto, queste difficoltà hanno rappresentato anche momenti di crescita. Ogni ostacolo superato ha contribuito a rafforzare la rete, a consolidare le relazioni tra i comitati e a dare valore all'esperienza collettiva.

## A dieci anni dalla nascita, la Rete dei CUG si è consolidata diventando interlocutore autorevole delle Istituzioni. Inoltre, ha dato vita alla Fondazione Rigel. Qual è il bilancio dell'esperienza di questi anni?

A dieci anni dalla sua costituzione, la Rete dei Comitati Unici di Garanzia si presenta oggi come un'esperienza matura, strutturata e propositiva, riconosciuta come interlocutore autorevole dalle istituzioni e capace di influenzare positivamente le politiche pubbliche sui temi dell'inclusione, della parità e del benessere organizzativo.

Dalla sua nascita, la Rete ha costruito un tessuto di relazioni solide e orientate all'azione, trasformandosi in una comunità professionale viva, caratterizzata dalla condivisione di buone pratiche, dalla capacità di affrontare sfide complesse e da una visione culturale ispirata ai principi della giustizia sociale e dell'equità. La Rete nazionale dei CUG si è consolidata come una vera comunità di pratica, attraversata da professionalità, sensibilità e visioni diverse, ma unite da un obiettivo comune: costruire ambienti di lavoro più umani, equi e partecipativi.

Non si tratta solo di procedure o adempimenti, ma di cambiamento culturale – lento, profondo, concreto.

16 giugno 2015

clicca sull'immagine per vedere il video



<https://donne.enea.it/convegno-i-comitati-unici-di-garanzia-un-valore-aggiunto-per-la-pa/>

L'istituzione della Fondazione Rigel ETS ha rappresentato un passo ulteriore, un'evoluzione naturale del percorso: uno spazio autonomo, ma connesso, pensato per amplificare la missione della Rete, promuovere ricerca, formazione e innovazione sociale. È il segno che la rete non si è limitata a consolidare ciò che esisteva, ma ha saputo generare futuro, creando nuove infrastrutture relazionali e culturali.

Rigel è, a tutti gli effetti, il braccio operativo della Rete: uno spazio istituzionale capace di mettere a sistema esperienze, azioni e competenze, trasformandole in progetti concreti, azioni formative, attività di ricerca e strumenti di supporto per la pubblica amministrazione. È il luogo dove la visione della Rete prende forma quotidiana, con l'efficacia organizzativa e la flessibilità operativa tipiche di una struttura dedicata.

Il nome stesso – Rigel, come la stella guida nella costellazione di Orione – evoca l'idea di orientamento, luce e direzione. La Fondazione si pone infatti come punto di riferimento stabile, in grado di accompagnare le amministrazioni nella crescita culturale e nella promozione del benessere organizzativo e della parità.

Il bilancio di questi anni non può essere circoscritto agli obiettivi raggiunti in termini quantitativi o normativi: è un bilancio profondamente umano, fatto di crescita collettiva, di credibilità costruita nel tempo, di fiducia generata nei contesti istituzionali e tra i lavoratori e le lavoratrici. La Rete dei CUG è diventata non solo presidio di legalità e coesione, ma anche laboratorio di idee, spazio di ascolto e motore di cambiamento.

Le sfide restano molte, ma l'esperienza fin qui maturata è la migliore garanzia per affrontarle con consapevolezza, competenza e passione civile.

Guardando al futuro, abbiamo ancora molto da fare. Ma oggi possiamo dirlo con orgoglio: la rete CUG è diventata un riferimento, una forza silenziosa ma tenace, che lavora ogni giorno per costruire amministrazioni più umane, più giuste, più consapevoli.



## Il Libro bianco per la formazione sulla violenza contro le donne.

Il 19 maggio 2025, il Dipartimento per le pari opportunità, nell'ambito del *FORUM PA*, ha organizzato [la presentazione del Libro Bianco per la formazione sulla violenza contro le donne](#). Il Libro Bianco, curato dal Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica (istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità), rappresenta uno strumento fondamentale per innalzare il livello di **consapevolezza e formazione** di operatori e operatrici e della società civile nel contrasto a questo fenomeno. La sua pubblicazione e diffusione è un passo cruciale per la successiva elaborazione delle Linee guida per la formazione, previste dall'art. 6 della legge 168 del 24 novembre 2023. La pubblicazione del Libro Bianco si inserisce in un contesto in cui la **Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG)** celebra i suoi 10 anni di attività. Questa ricorrenza è significativa perché evidenzia un decennio di impegno dei CUG delle pubbliche amministrazioni per la promozione delle pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, inclusa la violenza di genere, attraverso le azioni di informazione e formazione. Ma quali sono gli aspetti innovativi del Libro bianco? Ne segnaliamo alcuni:

- **L'approccio olistico e multidisciplinare:** il documento promuove una formazione che coinvolga una vasta gamma di professionisti e settori, dalla sanità alla giustizia, dall'istruzione alla comunicazione. L'obiettivo è creare una rete di operatori preparati a riconoscere, prevenire e intervenire in modo coordinato, garantendo una presa in carico completa e sensibile delle vittime.
- **Il Focus sulla violenza maschile contro le donne:** il titolo stesso del documento sottolinea l'importanza di nominare e attribuire la responsabilità del fenomeno, superando un linguaggio spesso neutralizzante. Questo approccio è cruciale per la comprensione delle radici della violenza e per l'implementazione di strategie di prevenzione e contrasto efficaci.
- **La centralità della formazione:** si riconosce la formazione come **pilastro** indispensabile per il cambiamento culturale e sociale necessario a debellare la violenza di genere, con la finalità di sviluppare competenze specifiche per evitare la vittimizzazione secondaria e garantire risposte adeguate.
- **L'inclusione delle diverse forme di violenza:** si analizza e affronta le molteplici forme di violenza, comprese quelle meno visibili come la violenza economica, psicologica e digitale (cyberviolenza, condivisione non consensuale di immagini intime, stalking online, molestie online e istigazione alla violenza online), nonché problematiche specifiche come le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni forzati.
- **L'attenzione alle disabilità:** il Libro Bianco inizia a integrare la prospettiva delle donne con disabilità, riconoscendone la maggiore vulnerabilità e la necessità di un approccio specifico nella formazione del personale dedicato.

Sia il Libro Bianco che la Rete e i CUG condividono l'obiettivo di creare ambienti di lavoro e, più in generale, una società libera da discriminazioni e violenze. I CUG, infatti, hanno tra i loro compiti istituzionali la promozione della cultura delle pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni di genere, includendo la violenza e le

molestie. Eventi recenti, come la partecipazione della Rete Nazionale dei CUG al ForumPA 2025 con un talk specifico promosso dalla Fondazione RIGEL sul Libro Bianco, dimostrano questa sinergia. **La sfida del contrasto alla violenza fisica, verbale, psicologica ed economica, richiede un cambiamento culturale profondo e strutturale e in questo percorso, la Rete nazionale dei CUG gioca un ruolo strategico come promotrice di una cultura dei valori di rispetto, equità e dignità della persona.**



### **“ RETE CUG SICILIA” : un modello virtuoso di collaborazione digitale**

In un'epoca in cui la connessione e lo scambio di buone pratiche sono non solo utili ma fondamentali, nasce la chat WhatsApp "RETE CUG SICILIA" come un esempio lampante di collaborazione efficace e inclusiva. Creata nell'aprile 2020 per iniziativa di Giuseppina Ida Elena Giuffrida, attuale Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Regione Siciliana, questa modalità digitale ha riunito alcuni componenti dei CUG delle amministrazioni pubbliche siciliane, creando uno spazio dinamico e trasversale per lo scambio di conoscenze e supporto reciproco.

La genesi della chat è particolarmente significativa, poiché ha avuto luogo nel pieno dell'emergenza pandemica da COVID-19. In quel periodo di incertezza e sfide senza precedenti, referenti CUG dell'isola si sono trovati ad affrontare nuove e complesse problematiche legate al benessere organizzativo, alla parità e all'inclusione in un contesto lavorativo profondamente mutato. La chat ha permesso loro di condividere dubbi, esperienze e soluzioni in tempo reale, superando le barriere geografiche e le limitazioni imposte dalla pandemia. È diventata così un canale complementare ma essenziale a quello ufficiale della Rete CUG nazionale, fornendo un supporto immediato e pragmatico.

L'utilizzo intelligente di uno strumento informale come WhatsApp ha permesso alla *community* di rafforzare significativamente la rete regionale. Questa piattaforma ha non solo facilitato la risoluzione di problemi comuni, ma ha anche promosso attivamente una cultura condivisa di parità, benessere organizzativo e inclusione. Attraverso lo scambio di informazioni su normative, best practice e strategie di intervento, i CUG siciliani hanno potuto operare in modo più sinergico ed efficace, garantendo un'applicazione più omogenea e coerente dei principi di garanzia in tutta la regione.

L'iniziativa della presidente Giuffrida dimostra in modo inequivocabile come gli strumenti digitali, se impiegati con visione strategica e spirito collaborativo, possano potenziare notevolmente l'efficacia dei Comitati Unici di Garanzia. La chat "RETE CUG SICILIA" non è solo un canale di comunicazione, ma un vero e proprio laboratorio di confronto e innovazione, dove le esperienze individuali si trasformano in patrimonio collettivo. Questo esempio virtuoso è un'ispirazione e un auspicio affinché altre realtà regionali possano emulare questo modello, costruendo reti altrettanto solide, inclusive e proattive.



### **Una nuova iniziativa per raccontare voci, esperienze e diritti: il podcasting della Rete**

Lo scorso 29 maggio, a Milano si è tenuto l'evento “Facciamoci Sentire! Il Gender Gap nel podcasting italiano” patrocinato da [ASSIPOD - Associazione Italiana Podcasting](#), impegnata nello sviluppo e promozione del mondo del podcasting e dell'intrattenimento audio digitale in Italia. L'incontro si è inserito nel palinsesto *Revolution is Woman* di Fabbrica del Vapore, insieme alla Commissione Pari Opportunità e Diritti Civili del Comune di Milano, per riflettere sul ruolo delle donne nella cultura digitale e promuovere

inclusione, diritti ed emancipazione attraverso storie e dialoghi. A condurre l'incontro sono state le parole di donne podcaster e professioniste che lavorano nel settore, che hanno offerto un punto di vista al femminile sul mondo del podcasting in Italia. Tra i temi affrontati il potenziale del podcast, come strumento di narrazione e empowerment femminile. Sono intervenute Diana De Marchi - Presidente Comm. Pari Opportunità e Diritti Civili Comune Milano, Alessandra Vincenti - sociologa esperta in gender gap, autrici, produttrici e founder come Clara Collalti e Francesca Mineo di Officina del Podcast, Rossana De Michele di Storielibere, Ester Memeo del premio “La Podstar”, Martina Tarozzi del progetto editoriale “Cinepolitik”, Claudia Labati de “La Podcastara” con recensioni di podcast nazionali e internazionali e Maria Fratelli - direttrice Unità Progetti Speciali e Fabbrica Del Vapore. Una best practice da utilizzare come modello di podcasting, rappresentativo di un fenomeno sempre più in crescita, che offre molte opportunità, grazie alle piattaforme esistenti per divulgare qualsiasi contenuto e costruire un proprio pubblico di riferimento nel tempo con proposte su un tema specifico. Anche la Rete dei Cug ha in programma di utilizzare il podcast, quale strumento di trasmissione audio digitale, suddiviso in episodi da pubblicare su internet e scaricare o ascoltare in streaming, per comunicare e divulgare una vasta gamma di argomenti e tematiche, offrendo un'esperienza di ascolto flessibile e personalizzata. Per questo obiettivo è stato



(Fonte: ASSIPOD Associazione Italiana Podcasting)

costituito all'interno della Commissione Comunicazione un gruppo di lavoro, coordinato dalla redazione del magazine "La Voce dei CUG", che prossimamente realizzerà podcast con episodi tematici. Verranno raccontate esperienze attraverso la voce di coloro che sono partecipi in attività, progetti e iniziative della Rete nazionale dei CUG e non solo, per un'ampia divulgazione di argomenti sui temi di interesse dei CUG. Ci faremo sentire anche mediante l'ascolto!

## Le reti nella PA come strumenti di crescita: un talk al Forum PA 2025 su inclusione e disabilità



L'inclusione delle persone con disabilità rappresenta una sfida cruciale e un indicatore di civiltà. Le Pubbliche Amministrazioni sono quindi chiamate a trasformarsi in ambienti realmente accessibili, accoglienti e capaci di valorizzare le diversità come risorse. Le reti e le comunità di pratica favoriscono una crescita reciproca, una maggiore efficacia delle politiche e l'emersione di buone pratiche replicabili, coinvolgendo istituzioni, operatori e stakeholder nella costruzione di modelli di sviluppo comune. La Rete nazionale dei CUG con la Fondazione Rigel e la Rete dei Disability Manager della PA hanno affrontato l'argomento in un talk organizzato al Forum PA 2025. Un evento nel quale si è approfondito il ruolo del Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ResPID). Una figura creata, in attuazione della legislazione ai sensi dell'art.39 ter del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001, come introdotto dall'art.10 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione delle persone

con disabilità nei luoghi di lavoro, a partire dal momento dell'inserimento, valorizzando nel percorso lavorativo, la loro autonomia e professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro. E' stata anche l'occasione per presentare le esperienze realizzate da alcune amministrazioni riguardanti la figura del ResPID. L'aggiornamento 2025, disponibile sui siti del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e delle ATS competenti (Agenzie di Tutela della Salute), riguarda principalmente la gestione della sicurezza sul lavoro. In particolare, l'aggiornamento del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, valido da gennaio 2025, introduce modifiche riguardanti gli agenti cancerogeni, mutageni e reprotossici, disposizioni a cui le aziende devono adeguarsi. Inoltre, l'aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione (PA) considera aspetti tecnologici, come l'ecosistema dei dati sanitari, e implementa un chatbot per il catalogo nazionale dei dati aperti. Si focalizza anche sulla qualità dei dati e sull'importanza dell'ISTAT nella standardizzazione delle nomenclature e delle metodologie. L'aggiornamento recepisce il regolamento UE sull'intelligenza artificiale (AI) e introduce nuove iniziative per il catalogo nazionale dei dati aperti. Le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti sono obbligate a nominare un ResPID per garantire l'integrazione delle persone con disabilità, che ha i seguenti compiti ed obiettivi: garantire l'integrazione, essere di supporto alla gestione, promuovere la cultura inclusiva anche attraverso le innovazioni tecnologiche, coordinare e monitorare attività e attuazione politiche ed iniziative d'inclusione. La figura del ResPID resta rilevante nel quadro normativo italiano, in linea con i principi di inclusione e di parità di trattamento. Un'attenzione continua, quindi, che è focalizzata sull'importanza di una vera integrazione, oltre la semplice presenza, per garantire un'esperienza di lavoro significativa alle persone con disabilità.

### Le parole giuste della disabilità

Il modo in cui raccontiamo le storie di persone con disabilità, che come dichiarato dall'OMS sono la minoranza più numerosa del mondo, spesso ai margini sia nell'ambito della scuola che del lavoro, è un tema presente e fondamentale da affrontare, di cui se ne parla poco attraverso i media e i social network, utilizzando stereotipi pietistici e conformisti o del "super eroe nonostante". Per comprendere ed approfondire l'interrogativo di come un uso corretto del linguaggio possa influenzare la vita delle persone con e senza disabilità lo scorso 8 maggio è stato organizzato dalla Fondazione Rigel il webinar "Disabilità: le parole per dirlo". È stata un'opportunità per capire a che punto siamo, trovare nuove idee e parole adatte per contribuire a cambiare la situazione attuale, insieme ad Alexa Pantanella, esperta di linguaggi inclusivi e accessibili, fondatrice di Diversity&Inclusion Speaking© e autrice di "Eppur ci siamo: narrative e rappresentazioni delle persone con disabilità": "Non ci vedete. Non ci conoscete. Non ci rappresentate o lasciate rappresentare. Non ci assumete... Eppur ci siamo".

## CASE RIFUGIO PER (TUTTE?) LE VITTIME DI VIOLENZA

Uno strumento fondamentale per sottrarre le donne vittime di violenza e i loro figli alle conseguenze più fatali è rappresentato dalle case rifugio.

È in questi luoghi segreti, creati sulla spinta dall'attivismo femminista degli anni '70, che le donne, insieme ai loro figli, possono trovare una risposta alla necessità di un riparo sicuro dal maltrattante ed è sempre qui che le donne dovrebbero dare inizio a un percorso di recupero psico-fisico e di ricostruzione, anche da un punto di vista materiale, della propria vita.

Le case rifugio, pensate inizialmente come strutture emergenziali che prevedevano soggiorni molto limitati nel tempo, offrono oggi la possibilità di soggiorni più lunghi, fino a 180 giorni e a volte oltre. Inoltre, sulla spinta di una legislazione europea e nazionale sempre più attenta al fenomeno della violenza di genere, le case rifugio stanno cercando di strutturarsi per rispondere ai bisogni in continuo mutamento di donne e bambini.



L'ultima indagine Istat sulle case rifugio (consulta il testo al [link](#)), pubblicata nell'aprile del 2025, evidenzia un incremento sia del loro numero sia degli ospiti rispetto all'anno precedente, con un'offerta di 464 case rifugio per 3.054 ospiti (erano 1.800 nel 2017), composto per il 60% da donne straniere. Nonostante questo incremento, l'offerta di case rifugio rimane ancora limitata, con una percentuale dello 0,15 ogni 10.000 donne residenti e 1,99 ogni 10.000 vittime e con una distribuzione disomogenea sul territorio, con una maggiore concentrazione nelle regioni del Nord-ovest.

Un caso emblematico è rappresentato da Roma, dove sono disponibili solo 50 posti letto nelle case rifugio, un numero ben lontano dai 300 necessari per allinearsi al benchmark stabilito dall'Unione Europea. Questa carenza è legata soprattutto a un'inadeguatezza dei fondi, da utilizzare sia per la creazione di nuove Case rifugio sia per la gestione di quelle già esistenti, che assorbono mediamente una disponibilità finanziaria annua di circa 70.000 euro.

L'indagine ha rilevato, inoltre, che quasi il 40% delle donne ha lasciato la casa perché ha raggiunto gli obiettivi del percorso di uscita dalla violenza, mentre il 27% è tornata dal maltrattante o ha abbandonato il percorso.

Da un punto di vista legislativo, un primo importante passo a livello nazionale è stato compiuto in passato con l'adozione di norme specifiche come la legge 119/2013 (consulta il testo al [link](#)), che ha rafforzato le misure di protezione e previsto finanziamenti dedicati alla creazione di strutture di accoglienza. Altrettanto importante si è rivelata la collaborazione tra istituzioni, enti locali, associazioni e organizzazioni non governative, che ha consentito di sviluppare un network di case rifugio in tutto il territorio nazionale.

Anche l'Unione Europea ha recentemente posto la sua attenzione al tema con la "Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica" (la versione in lingua italiana è disponibile al [link](#)), approvata dal Parlamento europeo il 24 aprile scorso. La direttiva affronta anche argomenti finora poco approfonditi, come le misure da adottare quando le vittime di violenza sono persone con disabilità.

Il problema della carenza di posti disponibili nelle case rifugio diventa ancora più drammatico se si considerano le richieste provenienti da persone con problematiche intersettoriali, come ad esempio la disabilità fisica e psichiatrica.

Il rapporto Istat "Sistema di protezione per le donne vittime di violenza" (testo integrale disponibile al [link](#)), pubblicato nell'agosto del 2023 e relativo agli anni 2021 e 2022, conferma da un lato la scarsa attenzione alla disabilità delle vittime, che non risulta monitorata in modo sistematico e dall'altro l'impreparazione delle case rifugio ad accogliere donne con disagio psichiatrico.

Emerge, infatti, tra i dati forniti nella relazione, che l'80,7% delle case rifugio rifiuta di accogliere persone con disagio psichiatrico. Questa decisione, al momento, non è sindacabile, poiché non è previsto alcun obbligo di legge in tal senso. Attualmente, le persone con questo tipo di problema vengono dirottate verso strutture di accoglienza generiche, che non sono in grado di offrire un percorso personalizzato di uscita dalla violenza.

Il rapporto menziona anche alcune misure, seppur parziali, adottate dalle case rifugio per abbattere le barriere architettoniche.

Nonostante il crescente flusso di finanziamenti nazionali ed europei, sono ancora molti i passi da compiere per garantire un'accoglienza reale e la messa in sicurezza di tutte le donne e i loro figli vittime di violenza che consenta di superare ogni tipo di discriminazione, soprattutto quelle basate sulla condizione fisica e psichica. Risulta, quindi, fondamentale investire fondi in strutture adeguate dal punto di vista architettonico e gestionale, in grado di ospitare vittime con bisogni intersettoriali.

Un percorso virtuoso da intraprendere dovrebbe, inoltre, prevedere una maggiore sensibilizzazione e corsi di formazione specifici per responsabili e addetti delle case rifugio, sui temi della disabilità fisica e il disagio psichico.



## Violenza economica: una forma di maltrattamento penalmente rilevante



La Corte di Cassazione con la sentenza n. 1268/2025 ha stabilito che impedire a un coniuge o convivente di essere economicamente indipendente, attraverso **comportamenti** vessatori e atti di prevaricazione psicologica, costituisce una forma di violenza economica. Le decisioni economiche e organizzative imposte unilateralmente, senza un accordo condiviso, assumono una connotazione penalmente rilevante quando sono il risultato di comprovati atti di violenza o coercizione.

Si tratta di **comportamenti** che possono provocare uno stato di prostrazione psico-fisica nella vittima, rappresentando una violazione grave dei diritti umani fondamentali.

In questo quadro, la Corte ha enfatizzato come la violenza economica sia ormai riconosciuta sia a livello nazionale che internazionale come

una componente della violenza domestica.

La sentenza richiama specifici strumenti normativi internazionali ed europei che riconoscono e disciplinano la violenza economica come una forma di discriminazione di genere.

In questo contesto, la Suprema Corte, *"in un'ottica convenzionalmente orientata"*, tenendo conto del percorso evolutivo della giurisprudenza di legittimità e valutando tutte le componenti in cui può tendenzialmente esprimersi la violenza, **ha confermato la condanna di un uomo** che ha sottoposto la moglie a comportamenti vessatori e decisioni unilaterali non condivise per impedirle di raggiungere l'indipendenza economica. Il tutto, con l'aggravante speciale prevista al secondo comma dell'articolo 572 c.p in quanto tali episodi, protrattisi per quasi vent'anni, erano avvenuti in presenza di minori, figli della coppia.

A fronte della linea difensiva definita "superficiale" dalla S.C., che in modo grossolano voleva dimostrare l'"*assenza di volontà vessatoria del marito e di assoggettamento della moglie in quanto costei era libera nella gestione finanziaria ed economica, propria e dei figli, essendo emersi solo dei litigi familiari*" i giudici così si esprimevano: *"ostacolava l'emancipazione economica della moglie, negandole di intraprendere percorsi formativi e di trovare un'occupazione lavorativa, dietro l'argomento che fosse meglio che ella rimanesse in casa con i figli, salvo utilizzarla a pieno regime come contabile della sua azienda per un lungo periodo di tempo, senza versarle lo stipendio, né corrisponderle utili"*.

Nella fattispecie venivano quindi comprovate le "condotte violente" dell'imputato volte ad osteggiare la coniuge nella ricerca di un'attività lavorativa (ndr. autonoma) e imponendole un ruolo casalingo sulla base di una rigorosa e discriminatoria ripartizione di ruoli; tutti, questi, comportamenti umilianti, controllanti e denigratori anche agli occhi dei figli erano finalizzati alla limitazione dell'autonomia economica della persona offesa.

### [Sentenza numero n. 1268/2025](#)

**Materia:** Delitti contro la famiglia

**Oggetto:** Maltrattamenti contro familiari o conviventi  
– Atti di violenza in una forma di controllo economico della persona offesa – Configurabilità del reato – Condizioni.

Presidente: G. De Amicis - Relatore: P. Di Nicola Travaglini

La sentenza rappresenta un'importante spinta verso un'applicazione più ampia e inclusiva dei diritti umani nel nostro ordinamento, ribadendo l'importanza della lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza di genere, e rafforza l'importanza di un'interpretazione conforme ai principi internazionali e comunitari nella lotta contro la violenza economica.

In una concezione moderna, integrale e sostanziale del reato di maltrattamento, la decisione invita gli operatori del diritto, dai magistrati agli avvocati, a prestare particolare attenzione alle dinamiche economiche all'interno delle famiglie, valutando se vi siano elementi di coercizione o controllo incompatibili con il principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione italiana.

## Premio Paola Bora quinta edizione per tesi dedicate a studi di genere

È aperto il bando per l'edizione 2025 del **Premio Paola Bora**, rivolto a tesi di laurea e di dottorato inedite dedicate agli **studi di genere**. La scadenza per inviare la propria candidatura è fissata al **31 ottobre 2025**. Il premio, promosso dall'associazione **Casa della donna di Pisa**, nasce per onorare la memoria di **Paola Bora**, femminista, studiosa e docente di antropologia. La sua figura ha rappresentato un punto di riferimento per il pensiero femminista italiano, sempre capace di unire **rigore accademico e impegno politico**.



L'iniziativa premia ricerche originali e non ancora pubblicate che affrontano tematiche legate al genere all'interno di prospettive **filosofiche, storiche, antropologiche e letterarie**, su epoche che vanno dall'antichità fino ai giorni nostri. Con questa **quinta edizione**, cresce anche la rete delle istituzioni coinvolte: **accanto ai CUG di Università di Pisa, Scuola Normale Superiore e Scuola Superiore Sant'Anna, e CUG della Scuola IMT Alti Studi Lucca**. Il premio ha inoltre il patrocinio della **Società Italiana delle Storie - SIS**, della **Società Italiana delle Letterate** e di **SWIP Italia**. Tutte le informazioni sul bando sono disponibili sul sito della [Casa della Donna di Pisa](#).

Per maggiori informazioni al [link](#)

## DALL'ITALIA E DAL MONDO

### SPORT E PARITA' DI GENERE: conquiste di ieri e degli ultimi 10 anni

Lo sapevi che quest'estate se potrai indossare un bel costume per andare al mare lo devi anche un po' allo Sport?

E precisamente lo devi ad **Annette Kellerman** una nuotatrice australiana dei primi del '900 che fu addirittura multata per indecenza perché indossava un costume da bagno in grado di lasciarla libera nei movimenti.

Dallo sport, sia come attività amatoriale che professionale prendono le mosse, a volte involontariamente, molte campagne per i diritti delle donne. Del resto, è proprio l'idea di praticare una attività, quella sportiva, relegata da sempre ai soli uomini, che cela in sé il desiderio di emancipazione e di pari opportunità.

Negli anni molte donne hanno sfidato le convenzioni non solo primeggiando in sport considerati "maschili", ma anche usando la loro fama sportiva per denunciare trattamenti diseguali tra uomini e donne; inoltre, negli anni, sempre più donne si sono avvicinate in modo continuativo al mondo dello sport, un'abitudine spesso mancata a causa di impegni familiari storicamente imposti al genere femminile.

Ma ancora c'è ancora molta strada da fare: secondo i dati ISTAT 2024 in Italia



Ritratto di Annette Kellermann, ca. 1910, cartolina illustrata d'epoca, stampa fotomeccanica a mezzatinta, Biblioteca di Stato del Nuovo Galles del Sud

- praticano sport in modo continuativo il 32,9% degli uomini contro il 24% delle donne;
- tra gli atleti tesserati nelle federazioni sportive solo il 28% sono donne;
- le allenatrici donne sono solo il 20%;
- le dirigenti di società sportive sono solo il 15%.

I progressi da quando nuotava Annette Kellerman sono stati moltissimi: si pensi solo che la partecipazione delle donne alle Olimpiadi è iniziata nel 1900 a Parigi con una delegazione di 12 atlete e che solo 124 anni dopo, sempre nella capitale francese, si è finalmente raggiunta la parità tra donne e uomini.

Eppure ancora c'è bisogno della determinazione di Annette Kellerman per raggiungere le pari opportunità e noi, per "onorare" il decennio della rete nazionale dei CUG abbiamo selezionato dal 2015 ad oggi alcune informazioni, curiosità e aneddoti legati allo sport ed all'emancipazione femminile perché non si tratta solo di vincere medaglie o titoli, ma di abbattere il concetto stesso di "limite" che genera discriminazioni nell'accesso a determinate discipline sportive, oltre che diseguaglianze economiche e disparità mediatica. Le donne stanno facendo ciò che un tempo sembrava impossibile, creando opportunità per chi verrà dopo di loro.

**2015** arrivano le prime denunce che porteranno, due anni dopo, allo scandalo connesso agli abusi sessuali del medico sportivo Larry Nassar della squadra nazionale statunitense in concomitanza con il movimento #metoo. Tra le testimonianze di 368 ex ginnaste e circa 150 atlete della federazione c'è anche quella della ginnasta **Simone Biles**. La stessa nel 2021 ha dichiarato che uno dei principali motivi per cui nel 2018 decise di tornare a gareggiare era la volontà di tenere i riflettori puntati sullo scandalo di molestie sessuali.



Simone Biles

**2016** **Federica Pellegrini** è portabandiera alla cerimonia d'apertura dei Giochi olimpici Rio 2016 allo stadio Maracanã. La "Divina" si è sempre fatta portavoce dei diritti delle donne. In una intervista del 2023 ha dichiarato: *"L'uguaglianza di genere è un tema a me caro. Nello sport posso testimoniare come ci sia ancora un bel gap da colmare e questo nonostante le donne a ogni Olimpiade portino un contributo eccezionale di medaglie"*.



Federica Pellegrini

**2017** la tennista **Serena Williams** in stato di gravidanza vince gli Australian Open. La vittoria è stata un'impresa storica in quanto ha dimostrato che la maternità e l'atletismo non sono in conflitto e che una donna può essere una madre e continuare a eccellere nei massimi livelli dello sport. Questo successo non solo ha segnato un record nel tennis, ma ha anche dato un messaggio potente alla società: la forza delle donne non ha limiti.



Serena Williams

**2018**, la World Surf League (l'organizzazione internazionale che governa il surf professionistico) annuncia che le donne avrebbero ricevuto gli stessi premi in denaro degli uomini, diventando così la prima lega sportiva globale con sede negli Stati Uniti a raggiungere la parità di montepremi. La decisione è stata presa in risposta alle forti pressioni esercitate da atleti e atlete del calibro della sette volte Campionessa del mondo **Layne Beachley**, che ha dovuto svolgere un lavoro part-time mentre vinceva eventi di surf in tutto il mondo.

**2019** la pilota saudita **Reema Juffali** prende parte a una competizione automobilistica internazionale nel Regno dell'Arabia Saudita. E' la prima volta di una donna pilota automobilistica del paese. Reema Juffali aveva ottenuto la licenza di pilota nel settembre 2017, dopo che il movimento per le donne alla guida aveva posto fine al divieto di guida per le donne in Arabia Saudita. La pilota era al volante prima ancora che lo Stato concedesse la patente alle donne. Reema Juffali ha ammesso di voler diventare un'ispirazione per tutte le donne nel mondo.



Reema Juffali

**2020 e 2021.** Le Olimpiadi di Tokyo sono state un'occasione importante per parlare oltre che di grandi atlete anche di sessualizzazione e di spettacolarizzazione del corpo della donna. Ricordiamo **Irma Testa**, campionessa di pugilato e prima nella storia del pugilato femminile italiano ad ottenere una medaglia olimpica. E' diventata un simbolo di riscatto per le donne nello sport, in particolare nel pugilato, tradizionalmente considerato "maschile". Riguardo la spettacolarizzazione del corpo della donna ricordiamo la **squadra femminile di beach handball norvegese** che ha sollevato il problema dell'abbigliamento troppo succinto richiesto dal regolamento: la larghezza laterale massima dello slip dovrebbe essere di 10 cm mentre le atlete hanno preferito indossare pantaloncini più



Da destra Megan Rapinoe e Alex Morgan, calciatrici statunitensi

lunghi. Eirik Sordahl, presidente della Federazione norvegese di pallavolo, ha dichiarato all'agenzia di stampa nazionale NTB: "Nel 2021 non dovrebbe essere più un problema".

**2022** le calciatrici statunitensi hanno vinto la loro storica battaglia, quasi decennale, per la parità di retribuzione con la USMNT ottenendo anche un risarcimento di 24 milioni di dollari.

**2024** i giochi olimpici di Parigi sono stati i primi nella storia a vedere la piena parità di genere, con 5.250 atlete in gara, pari al numero degli atleti maschi. Inoltre, sono state introdotte 20 gare miste, promuovendo l'inclusione e l'uguaglianza di opportunità per tutti e tutte.

**2025** [Jasmine Paolini](#) agli Internazionali d'Italia vince sia in singolare che in doppio con [Sara Errani](#). La numero uno del [tennis](#) italiano però guadagna meno di Sinner: il gender pay gap nel tennis sopravvive ancora anche a Roma.



Jasmine-Paolini



## IL DIVERSITY MANAGEMENT

La valorizzazione delle differenze individuali rappresenta il pilastro su cui costruire un'organizzazione inclusiva, sia essa pubblica o privata. Promuovere e gestire la diversità significa creare ambienti di lavoro in cui ogni persona può contribuire con la propria unicità, capacità, abilità e competenze alla crescita collettiva e all'innovazione favorendo il cambiamento culturale.



La diversità si manifesta attraverso una varietà di elementi che appartengono sia a caratteristiche individuali (il genere, la nazionalità, l'orientamento sessuale, l'età, la capacità mentale e fisica, la religione) sia a fattori esterni (collocazione geografica, abitudini personali e ricreative, condizione familiare e personale). Fattori che influenzano non solo le modalità di svolgimento delle attività lavorative ma anche le dinamiche dei ruoli, delle responsabilità, della tipologia del lavoro assegnata singolarmente al personale dipendente.

La diversità apre così a nuove prospettive, in cui l'equità garantisce che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità considerando le loro esigenze specifiche, mentre l'inclusione fa sì che ogni individuo si senta valorizzato e parte dell'organizzazione. Si può quindi definire il *diversity management* come un piano organizzativo che promuove l'accoglienza e la valorizzazione delle differenze. Questo approccio contrasta ogni forma di discriminazione generando benessere nelle persone all'interno di un ambiente di lavoro contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici in quanto riconosce le caratteristiche individuali legati all'età (*age diversity*), al genere (*gender diversity*), alla cultura (*cultural diversity*) e alla disabilità (*disability management*).

Il concetto di "gestione della diversità" nasce negli Stati Uniti negli anni Sessanta, sulla spinta dei movimenti dei diritti civili che hanno promosso le politiche di uguaglianza e di inclusione che, a loro volta hanno sviluppato il modello del *diversity management* nelle aziende. Questo modello si affaccia in Europa negli anni Novanta mentre in Italia prende piede agli inizi degli anni 2000 grazie alla spinta dell'aumento della presenza delle lavoratrici, dell'allungamento della vita media delle persone, dell'incremento del numero di lavoratori e lavoratrici immigrati/e, della maggiore attenzione al collocamento delle persone disabili.

Nel 2000 è stata promulgata la prima Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta di Nizza) che ha sancito principi essenziali quali **dignità, libertà, uguaglianza e solidarietà**, rafforzando la tutela dei diritti per tutta la cittadinanza europea.

Successivamente, nel 2010, è stata istituita la **Piattaforma europea delle Diversity Charters** per incentivare imprese e organizzazioni a promuovere la diversità e l'inclusione nei luoghi di lavoro attraverso una dichiarazione volontaria d'intenti.

In Italia, l'impegno concreto a promuovere la valorizzazione delle diversità e garantire pari opportunità nell'ambiente lavorativo si concretizza con l'introduzione nel 2009 della **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro** (*Italian Diversity Charter*), il documento che imprese ed enti pubblici sottoscrivono volontariamente. Nella Pubblica Amministrazione per l'adozione del *diversity management* viene introdotta la figura del *diversity manager* con la finalità di coordinare le strategie, gestire e valorizzare le specificità di ogni persona nell'ambiente di lavoro per favorire l'inclusione, la parità e l'equità.

All'interno delle amministrazioni sono i Comitati Unici di Garanzia (CUG) ad avere un ruolo fondamentale nel promuovere i cambiamenti come lo sviluppo dei processi del *Diversity Management*, rafforzando la consapevolezza dell'inclusione, della parità, dell'equità. Il loro impegno rappresenta una sfida continua dove il valore della diversità e la cultura del rispetto possano radicarsi profondamente nelle organizzazioni.

**Turismo inclusivo e mappa dell'usabilità:** a volte è complesso per persone con qualche disabilità motoria trovare mete adatte alla propria condizione. Viene incontro a questa esigenza una piattaforma o app dedicata alla mappatura dell'accessibilità che consente agli utenti di accedere a informazioni dettagliate sulla usabilità dei luoghi.

<https://ruoteaspasso.it/mappa-dellusabilita/>



## GIORNATE DA RICORDARE: GIUGNO – LUGLIO - AGOSTO

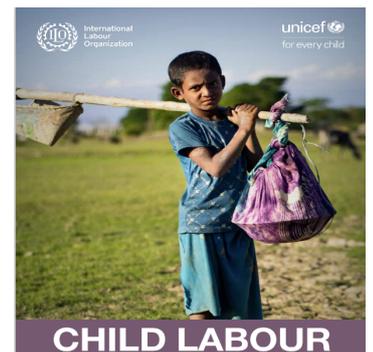
### 2 giugno – Festa della Repubblica Italiana

Quest'anno, in occasione di questa ricorrenza il presidente Sergio Mattarella ha ricordato che *“Con il referendum del 2 giugno 1946, gli italiani scelsero di proseguire in un cammino verso la affermazione di valori di libertà, democrazia e pace, trasfusi nella Costituzione che di lì a poco avrebbe visto la luce.”*

### 12 giugno – Giornata Mondiale contro il Lavoro Minorile

I dati di OIL e Unicef usciti in occasione di questa ricorrenza evidenziano che c'è ancora molta strada da fare, si contano difatti circa 138 milioni di bambini, di cui 59 milioni di bambine e 78 milioni di bambini, costretti a lavorare in tutto il mondo, che rappresentano circa l'8% della popolazione infantile mondiale; 54 milioni di loro svolgono lavori pericolosi che possono mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il morale. E se le bambine sono meno numerose, spesso dipende dal fatto che la definizione di lavoro minorile su cui ci si basa il report, non considera il coinvolgimento nei lavori domestici dei minori nelle case.

Risulta dal rapporto, inoltre, che i nove decimi di tutta la forza lavoro minorile del pianeta si trova in Africa ed Asia, in particolare in Africa, 1 bambino su 5 è impiegato nel lavoro minorile e l'Africa subsahariana continua a sopportare il fardello più pesante, con circa 87 milioni di minori lavoratori.



[la copertina del rapporto sul lavoro minorile](#)

### 15 Giugno - Giornata Mondiale contro l'Abuso sugli Anziani

Risulta utile riguardo questa ricorrenza menzionare l'esistenza del TELEFONO D'ARGENTO che consiste in un servizio di ascolto e supporto offerto da diverse organizzazioni, ognuna con il proprio numero di telefono dedicato. A differenza del telefono azzurro, difatti, per questo servizio, purtroppo non esiste un unico numero nazionale in Italia.

### 19 Giugno - [Giornata Mondiale per l'Eliminazione della Violenza Sessuale nei Conflitti](#)

In questa occasione è importante riflettere quanto un fenomeno così crudo ed incivile sia ancora sottostimato: gli operatori sul campo valutano che per ogni stupro denunciato in relazione a un conflitto ci sarebbero da 10 a 20 casi non vengano documentati! Questo fenomeno conferma quanto ancora la paura e lo stigma culturale convergano nell'impedire alla stragrande maggioranza delle sopravvissute alla violenza sessuale legata al conflitto di denunciare tali violenze. Queste donne sono in grado di lottare, difendere i propri figli, piangere i propri mariti ma non piangere e compatire e se stesse, come se quel dolore fosse secondario, un effetto collaterale del quale è difficile fare i conti.

23 giugno – **Giornata Internazionale delle Vedove**. In occasione di questa ricorrenza risulta interessante ricordare **Margaret Owen**, un'avvocata per i diritti delle vedove e un'attivista per i diritti umani. La sua attenzione ai diritti delle donne vedove nasce quando lei stessa, già coinvolta nel movimento per i diritti delle donne, rimane vedova. Poco dopo la morte del marito, racconta una donna del Malawi che stava aiutando a recarsi a casa sua e, racconta Owen "*prima ancora di sedersi, rimase senza fiato, guardandosi intorno nel mio soggiorno, disse: 'I fratelli di tuo marito ti hanno permesso di stare qui e tenere tutte queste cose?'*". Le sue parole rimasero impresse a Owen tanto che, riscontrata una generale inconsapevolezza sull'argomento, persino tra chi si occupa dei diritti delle donne, decise di fondare [Widows for Peace through Democracy](#), un'organizzazione che lavora per garantire che tutte le vedove siano protette da discriminazioni e violenze e possano godere pienamente dei loro diritti umani.



In foto: dalla collezione di arti grafiche di Jolanda e Angelo Dragone la xilografia dal titolo "le vedove"

24 Giugno - **Giornata Internazionale delle Donne in Diplomazia**

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite istituendo nel 2022 questa ricorrenza ha sottolineato quanto la partecipazione delle donne nella diplomazia sia fondamentale per raggiungere la pace e la democrazia

18 luglio – **Giornata Internazionale Nelson Mandela**

Per ricordare l'uomo, il politico e il filantropo sudafricano celebre per l'impegno nella lotta contro la segregazione razziale e per il suo ruolo nella lotta nel Sudafrica anti-apartheid.



30 Luglio - **Giornata Mondiale contro la Tratta di Esseri Umani e 23 agosto – Giornata Internazionale per la Memoria della Tratta degli Schiavi e della sua Abolizione**

Questa ricorrenza che si celebra in tutto il mondo con lo scopo di irrinovare il ricordo della tragedia umana consumata ai danni di interi popoli è un importante momento di riflessione per interrogarsi sugli scenari passati raffigurati nella foto a sinistra e presenti a destra. La foto moderna riporta nel retro una scritta la cui traduzione è "*Mary Simpson è una prostituta comune di 10 o 11 anni. È conosciuta come la signora Berry da*



*almeno due anni. È incinta di quattro mesi*". Se questa non è schiavitù.....

8 agosto – **Giornata Nazionale del Sacrificio del Lavoro Italiano nel Mondo**

La data di questa ricorrenza fu decisa nel 2001. Ecco i fatti legati a questa ricorrenza: l'8 agosto del 1956 uno scoppio nella miniera di carbone del 'Bois du Cazier' a Marcinelle, in Belgio, procurò la morte a 262 minatori, 136 dei quali italiani. Arrivavano in gran parte da Abruzzo, Calabria, Campania, Emilia-Romagna, Friuli, Lombardia, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Toscana, Trentino e Veneto. Il tributo più alto, con 40 delle vittime lo ha pagato il comune di Manoppello un piccolo paese abruzzese in provincia di Chieti. Quel drammatico evento ha messo in evidenza le condizioni penose in cui si trovavano moltissimi nostri connazionali, costretti a emigrare per lavorare, lontani dai propri affetti, tra innumerevoli rischi e disagi. Oggi questa ricorrenza ci esorta a riflettere anche sullo scenario attuale delle migrazioni.

21 Agosto - [Giornata Internazionale del Ricordo e Tributo alle Vittime del Terrorismo](#) e 22 Agosto - [Giornata Internazionale di Commemorazione delle Vittime di Atti di Violenza basati sul Credo Religioso](#)

Il terrore come modalità per imporre le proprie idee ha sconvolto la vita di molti paesi ed ha spezzato quella di molte persone, questa ricorrenza si lega a quella del giorno successivo che riguarda la commemorazione delle Vittime di Atti di Violenza basati sul credo religioso, perché la matrice dell'odio cambia ma il risultato è sempre dolore e morte.

8 Settembre - [Giornata Internazionale per l'Alfabetizzazione](#), 9 Settembre - [Giornata Internazionale per la Tutela dell'Educazione dagli attacchi armati](#) e 21 settembre – **Giornata Internazionale della Pace**

Le pari opportunità germogliano solo in contesti di pace perché solo questa riesce a garantire una uguale istruzione o almeno una istruzione minima in grado di far progredire le nuove generazioni. Il trait d'union delle tre ricorrenze è quindi la giornata per la tutela dell'educazione dagli attacchi armati, che, istituita nel 2020 ha l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione mondiale sulle condizioni di vita di milioni di bambini/e che vivono in Paesi colpiti da guerre e conflitti armati, e, in generale, promuovere e salvaguardare il diritto all'Educazione, senza discriminazioni.

18 settembre **Giornata Internazionale della Parità di Retribuzione**

In media nel mondo, a parità di mansioni, per ogni dollaro guadagnato da un uomo, una donna guadagna 77 centesimi, e questo divario cresce se questa ha figli. In tutto il mondo le donne hanno maggiori probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini e questo comporta, tra l'altro che, a livello globale, circa il 65 per cento delle donne che hanno superato l'età pensionabile non percepiscono una pensione regolare. Inoltre, si stima che solo il 28 per cento delle donne occupate in tutto il mondo può usufruire di un congedo di maternità retribuito. Sono dati questi che rendono necessaria questa ricorrenza.

Abbiamo deciso di concludere questa rubrica, visto lo scenario politico mondiale, con la segnalazione di queste due ricorrenze

29 Agosto - [Giornata Internazionale contro i Test Nucleari](#)

26 Settembre - [Giornata Internazionale per la Completa Eliminazione delle Armi Nucleari](#)