

In occasione del 1° maggio
celebriamo la festa del lavoro con
Alice Hamilton

- ❖ Intesa strategica CNEL, Rete dei CUG e Fondazione Rigel
- ❖ Percorso pilota FORMEZ - RIGEL per rafforzare competenze e ruolo dei CUG

❖ Braccialetto elettronico: tra efficacia tecnologica e paradosso del controllo

- ❖ La comunicazione sulla violenza contro le donne, da testimone a leva di cambiamento

❖ Donne, partecipazione, pace

- ❖ Organismi di parità - Un' occasione persa. Incontriamo Alida Castelli

- ❖ Le parole delle Madri Costituenti
- ❖ Essere umana con l'Intelligenza Artificiale (IA)

- ❖ Voci di donne dal mondo nei libri
- ❖ TRIO, Dacia Maraini, Rizzoli

- ❖ Ricorrenze di aprile e di maggio rappresentate attraverso storie di persone che ne incarnano il significato



Celebriamo la festa del lavoro ricordando Alice Hamilton (1869-1970)



In foto: Alice Hamilton

È stata una medica* e ricercatrice statunitense, pioniera della medicina del lavoro. In un'epoca in cui le donne erano poco presenti nel mondo scientifico, scelse di dedicarsi allo studio delle condizioni delle classi lavoratrici, osservando da vicino le realtà industriali più difficili. Dimostrò il legame tra esposizione a sostanze tossiche e malattie professionali, contribuendo a far emergere il tema della sicurezza sul lavoro come questione di salute pubblica. Il suo lavoro portò allo sviluppo delle prime normative per la prevenzione dei rischi, introducendo un principio ancora fondamentale: il lavoro deve essere sicuro oltre che produttivo. La sua visione anticipa il concetto moderno di benessere organizzativo, perché mette al centro la persona, le condizioni ambientali e la responsabilità etica delle organizzazioni. Non si tratta solo di evitare incidenti, ma di garantire dignità, inclusione e qualità della vita lavorativa. La figura di Alice Hamilton è sempre attuale, e ci ricorda che **non esiste vero lavoro senza tutela della salute e rispetto della persona.**

*** AIUTIAMO L'ITALIANO A CRESCERE INSIEME
ALLA SOCIETÀ':**

"medica": secondo l'*Accademia della Crusca*, il femminile regolare e corretto di "medico" è "medica". Sebbene "donna medico" o l'uso del maschile siano ancora ampiamente utilizzati, la forma in "a" è grammaticalmente appropriata e preferibile per indicare una professionista donna, analogamente a "sindaca" o "avvocata". La diffusione del termine "medica" è attesa per diventare familiare, proprio come avvenuto per altri nomi professionali.

Magazine a cura della Commissione comunicazione della Rete Nazionale dei CUG

già Agenzia delle Dogane e dei Monopoli **Daniela Pazienza**, 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**



Intesa strategica per la parità di genere tra CNEL, Rete dei CUG e Fondazione Rigel

Il 12 marzo 2026, presso Villa Lubin, il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ha ospitato il convegno "Le donne al voto: 80 anni di conquiste sociali", promosso dal Comitato per le pari opportunità, rilanciando il tema della partecipazione femminile come elemento strategico per il futuro del Paese. Dal confronto è emersa una consapevolezza condivisa: la parità di genere rappresenta una condizione essenziale per la sostenibilità economica e sociale. In questo



(Fonte Fondazione Rigel)

quadro, il presidente del CNEL Renato Brunetta ha richiamato il dato dei circa quattro milioni di lavoratori mancanti, in gran parte donne e giovani, sottolineando l'importanza di valorizzare il capitale umano, la necessità di migliorare la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, evidenziando il ruolo decisivo dell'occupazione femminile per la crescita e la tenuta del welfare. Permangono tuttavia criticità rilevanti: il divario nell'accesso ai ruoli decisionali, gli ostacoli che rallentano le carriere e le difficoltà nella conciliazione tra vita privata e lavoro, che incidono sull'autonomia economica e sulla libertà di scelta. Nel corso dell'incontro è stato firmato il Protocollo d'intesa tra CNEL, Rete dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e Fondazione Rigel, con l'obiettivo di tradurre le riflessioni emerse in azioni concrete. A sottoscrivere sono stati Renato Brunetta, le coordinatrici nazionali della Rete dei CUG Oriana Calabresi e Antonella Ninci e la direttrice generale della Fondazione Rigel Rossella Orlandi. L'accordo introduce un modello operativo per promuovere la parità nei luoghi di lavoro e rafforza il ruolo dei CUG come strumenti di prevenzione, monitoraggio e intervento. Tra le principali linee d'azione: promozione di inclusione e pari opportunità, formazione continua per contrastare discriminazioni, molestie e violenze, sostegno ai percorsi professionali femminili, costruzione di ambienti di lavoro sicuri e rispettosi, promozione del benessere organizzativo e attenzione alla conciliazione tra vita privata e attività lavorativa.

Protocollo d'intesa in sintesi

- ⇒ Pari opportunità e inclusione
- ⇒ Contrasto a discriminazioni, molestie e violenze
- ⇒ Sviluppo professionale femminile
- ⇒ Benessere e sicurezza sul lavoro
- ⇒ Conciliazione vita-lavoro
- ⇒ Ruolo attivo dei CUG

Il valore dell'intesa risiede nella sua dimensione attuativa: trasformare principi in pratiche, rendere esigibili diritti e opportunità, fornire strumenti per intervenire sulle disuguaglianze e promuovere un cambiamento culturale nei modelli organizzativi. I CUG vengono così riconosciuti come presidi fondamentali per intercettare criticità, prevenire fenomeni discriminatori e favorire contesti lavorativi più equi. A ottant'anni dal diritto di voto,

il percorso verso la piena parità entra in una nuova fase: dall'elaborazione di principi all'attuazione di interventi concreti. Il Protocollo rappresenta un passaggio decisivo, segnando il superamento degli impegni formali a favore di azioni coordinate per costruire ambienti di lavoro più accoglienti, imparziali e sostenibili. L'inclusione delle donne si conferma così non solo una questione di giustizia, ma una priorità strategica e una condizione indispensabile per il futuro del Paese.



Prende il via il percorso pilota per rafforzare competenze e ruolo dei CUG a cura di FORMEZ - RIGEL

Nell'ambito del Progetto *“Rafforzare le competenze per la transizione ecologica, amministrativa e per l'innovazione della PA – Linea 2”*, Azione 2.2. grazie al finanziamento dell'UE, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha previsto la realizzazione di una serie di attività sperimentali formative su leadership, inclusione e benessere organizzativo. Obiettivo di quest'azione, in linea anche con la Direttiva DFP 29/11/2023, è sviluppare percorsi sperimentali mirati sui nuovi o rinnovati profili professionali declinati in termini di ruolo organizzativo coerente con le linee strategiche delle amministrazioni e delle competenze. Nell'ambito di questa cornice si colloca il percorso su *“Diversità, inclusione e benessere come competenze chiave per il profilo dei componenti dei CUG”*. La Direttiva DFP 29/11/2023 attribuisce, infatti, ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) un ruolo attivo nella prevenzione della violenza e nella diffusione di una cultura del rispetto, richiedendo percorsi formativi dedicati. L'iniziativa è rivolta alle/ai componenti e alle/ai Presidenti dei CUG delle pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di progettare e sperimentare un modello pilota replicabile. Si tratta di un'opportunità unica a costo zero per implementare le competenze e l'impatto nella Pubblica Amministrazione. L'opportunità è stata aperta a **100 partecipanti** (una o un sola/o componente per CUG: Presidente o delegata/o). L'iniziativa intende definire il quadro delle competenze richieste per l'esercizio delle funzioni all'interno dei CUG e sviluppare un percorso finalizzato al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali dei destinatari mediante l'adozione di modelli formativi innovativi. Il format sarà oggetto di sperimentazione in quattro aree territoriali (Nord, Centro, Sud e Roma, per gli enti nazionali e centrali), al fine di verificarne l'efficacia e la trasferibilità.

Perché è importante partecipare?

Il progetto si propone l'obiettivo di potenziare l'impatto dei CUG sulle politiche organizzative, promuovendo rispetto, inclusione e benessere nei luoghi di lavoro pubblici, con benefici su performance e qualità amministrativa, e quindi con un vantaggio atteso per tutta l'organizzazione di appartenenza.

Struttura del percorso:

- **4 classi territoriali:** Nord (Bologna), Centro (Firenze), Sud (Napoli), Roma (enti centrali).
- **25 partecipanti per classe**, selezionati tramite la Rete Nazionale dei CUG.
- **5 giornate in presenza + 2 incontri online** (FAD sincrona) + attività individuali/gruppo, per un totale di **20 giornate formative**.
- Questionari e focus group iniziali per personalizzare i contenuti.
- Output finali: toolkit operativi, materiali didattici, linee guida nazionali ed evento pubblico di presentazione.

Articolazione delle singole edizioni dei corsi:

- **Bologna:** 28, 29 e 30 aprile, 4 e 6 maggio 2026;
- **Firenze:** 29 e 30 aprile, 6, 11 e 20 maggio 2026;
- **Roma:** 5, 6, 12, 14 e 19 maggio 2026;
- **Napoli:** 7, 8, 11, 18 e 21 maggio 2026.



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Fondazione
Rigel
RIDARE VOCE, RIDARE LUCE.

Braccialetto elettronico: tra efficacia tecnologica e paradosso del controllo

Il dibattito pubblico sulla sicurezza delle donne è tornato a infiammarsi prepotentemente a seguito di recenti e drammatici fatti di cronaca, come l'ultimo femminicidio avvenuto a Messina. Ciò che scuote l'opinione pubblica è il fatto che, in molti di questi casi, gli aggressori erano già stati denunciati e i giudici avevano assegnato loro il braccialetto elettronico. Questo dispositivo è diventato il protagonista indiscusso delle cronache giudiziarie italiane: presentato come la soluzione definitiva al sovraffollamento carcerario e come scudo protettivo per le vittime di violenza di genere, il suo utilizzo solleva oggi una domanda fondamentale: funziona davvero? La risposta non è un semplice "sì" o "no", ma risiede in un delicato equilibrio tra tecnologia, logistica e fattore umano.

Il braccialetto elettronico non è una novità assoluta nel nostro ordinamento. Fu introdotto a livello sperimentale nel 2001 in cinque città, concepito inizialmente come strumento di controllo per chi doveva scontare la pena presso la propria abitazione. Gli obiettivi erano chiari: ridurre i tassi di detenzione e contenere la spesa pubblica, dato che mantenere un detenuto in carcere ha un impatto economico infinitamente superiore rispetto al monitoraggio remoto.



La svolta legislativa è arrivata con la legge 47 del 2015, che ha reso il braccialetto la norma anziché l'eccezione, seguendo le indicazioni della Corte europea dei diritti umani sul sovraffollamento carcerario. Tuttavia, la vera impennata nell'uso del dispositivo si è verificata tra il 2019 e il 2023; con l'introduzione del "Codice Rosso" e la successiva legge 168 del 2023, il braccialetto è stato esteso ai "reati spia" come stalking e maltrattamenti. I numeri parlano chiaro: se nel 2021 i dispositivi attivi erano 2.808, alla fine del 2024 sono balzati a 10.458, di cui quasi la metà (4.677) con funzione specifica antistalking.

A differenza del monitoraggio domiciliare, che prevede un segnale fisso tra cavigliera e centralina domestica, il sistema antistalking è molto più complesso e richiede una collaborazione attiva delle parti. Si compone di tre elementi:

- La cavigliera: indossata dal soggetto sottoposto alla misura.
- Il track: un dispositivo portatile che l'aggressore deve sempre avere con sé e ricaricare come un cellulare. Esso rileva la posizione tramite GPS.
- Il VTU (Vulnerable Trust Unit): il dispositivo dato in dotazione alla donna, che serve a geolocalizzarla per verificare il rispetto della distanza di sicurezza (solitamente 500 metri).

Il sistema genera diversi tipi di allerta inviati alle sale operative delle forze dell'ordine: dalla batteria scarica alla perdita di segnale GPS. Solo in caso di "immediata prossimità" l'allarme viene inviato direttamente anche al dispositivo della vittima, per permetterle di mettersi in salvo prima dell'arrivo della pattuglia.

Nonostante la validità teorica, il sistema mostra falle preoccupanti. La tecnologia GPS non è infallibile: in aree con scarsa copertura o all'interno di edifici schermati, il segnale può degradarsi, generando falsi allarmi o ritardi fatali. C'è poi un problema di tempi: come riferito in Commissione Giustizia, tra l'ordinanza del giudice e l'effettiva installazione possono passare giorni preziosi, durante i quali la vittima vive in un limbo di terrore, spesso costretta a restare chiusa in casa in attesa che il "guinzaglio digitale" venga attivato.

In Italia, la fornitura è affidata a Fastweb, che si è impegnata a fornire circa 1.000 unità al mese, con tempi di attivazione contrattuali di 4 giorni. Tuttavia, la gestione tecnica si scontra spesso con l'assenza di un coordinamento organizzativo centrale. Come sottolineato da Giulia Bongiorno, presidente della commissione

Giustizia del Senato, in Italia *"il magistrato e la polizia vengono lasciati soli"* nella valutazione dell'idoneità del dispositivo, a differenza di quanto accade in altri Paesi europei.

L'aspetto forse più subdolo e meno considerato è l'uso distorto che l'aggressore può fare del dispositivo, trasformandolo in uno strumento di tortura psicologica. È il caso emblematico di P.F., una donna che ha subito anni di violenze. *"Lui utilizza il dispositivo al contrario: per controllarmi."* Passando deliberatamente vicino ai luoghi frequentati dalla donna in orari insoliti come la mezzanotte o l'alba, l'aggressore riesce a monitorare le abitudini della vittima. Sa che il dispositivo segnalerà la sua presenza, e usa questa informazione per inviare un messaggio di dominio: "So dove sei". In questo modo, il carnefice passa da "controllato" a "controllore", continuando a esercitare violenza psicologica in modo legale. Ogni vibrazione del dispositivo della vittima diventa un promemoria della sua vulnerabilità, trasformando uno strumento di protezione in una fonte di ansia perenne.

Il confronto con l'estero evidenzia quanto il sistema italiano sia ancora carente di una struttura di supporto. In Spagna, il sistema nazionale VioGén (istituito nel 2007) permette una valutazione scientifica del rischio, classificandolo in livelli da "basso" a "estremo". Se l'analisi rileva che le persone vivono troppo vicine o in un'area dove il segnale è scarso, il braccialetto viene escluso a favore di altre misure più restrittive, perché considerato non idoneo. In Italia, invece, manca ancora un sistema nazionale di istruzioni operative che verifichi preventivamente la fattibilità tecnica e il contesto sociale prima dell'applicazione.

In conclusione, il braccialetto elettronico è uno strumento prezioso, ma non è una soluzione "magica". Funziona egregiamente per monitorare gli arresti domiciliari, dove il perimetro è fisso e la collaborazione del soggetto è meno rilevante, ma mostra limiti strutturali quando deve proteggere una vita umana in movimento. Il braccialetto non è un muro fisico. Se un aggressore decide di violare il perimetro, le forze dell'ordine hanno solo pochi minuti per intervenire e la distanza geografica può rendere vana ogni segnalazione. Per essere davvero efficace, la tecnologia deve essere inserita in una rete di protezione che includa valutazioni preventive del contesto abitativo e sociale, protocolli rigidi per la gestione degli allarmi e delle manutenzioni, una formazione specifica per le vittime sull'uso dei dispositivi. Sanzioni immediate per chi utilizza il dispositivo per "orbitare" attorno alla vittima a scopo molesto. Finché il braccialetto verrà considerato un sostituto del carcere senza un adeguato potenziamento delle forze di intervento sul territorio, rimarrà un'arma a doppio taglio: una sicurezza apparente che rischia di lasciare le vittime, in una paradossale condizione di vulnerabilità monitorata. La tecnologia deve essere un alleato, ma la vera protezione rimane un compito umano, politico e sociale.

DAL MONDO

Donne, partecipazione, pace

I conflitti armati contemporanei continuano a essere gestiti prevalentemente attraverso modelli negoziali maschili e militarizzati. Le immagini diffuse dai media di tavoli negoziali composti da soli uomini fa parte della nostra esperienza giornaliera, nonostante numerose evidenze dimostrino che l'esclusione delle donne dai processi decisionali rappresenti uno dei principali fattori di fragilità degli accordi di pace. La costruzione di una pace stabile richiede un approccio capace di integrare prospettive diverse e competenze maturate nei contesti sociali più colpiti dalla guerra.



Il quadro normativo internazionale

Un riferimento fondamentale è [la Risoluzione 1325](#) del Consiglio di Sicurezza dell'ONU (2000), che riconosce il ruolo delle donne nella prevenzione dei conflitti e nella costruzione della pace. La risoluzione introduce il paradigma delle tre P:

- Prevenzione dei conflitti,
- Partecipazione delle donne ai processi decisionali,
- Protezione dei loro diritti nei contesti di guerra.

L'agenda [*Women, Peace and Security*](#) si è ampliata nel tempo, ma l'attuazione concreta resta disomogenea.

Partecipazione femminile e risultati dei processi di pace

I dati internazionali mostrano una persistente sottorappresentazione delle donne nei negoziati. L'ultimo rapporto annuale del Segretario Generale delle Nazioni Unite nell'ambito dell'agenda [*«Donne, Pace e Sicurezza»*](#) ci dice che nel 2023 le donne erano il 9,6% dei negoziatori, il 13,7 per cento dei mediatori e il 26,1 per cento dei firmatari degli accordi di pace. Però, se escludiamo il caso eccezionale degli accordi di pace tra la Colombia e il gruppo armato delle FARC - che hanno visto una partecipazione femminile estremamente ampia - l'ultima cifra scende all'1,5 per cento. Non ci sono stati progressi sostanziali rispetto al passato: le Ministre della difesa sono il 13 per cento del totale, le Ministre degli esteri il 12,5 per cento, le ambasciatrici e le rappresentanti permanenti il 21 per cento.

Questi dati, oltre a testimoniare un gap di genere, mostrano quanto si continui a non tener conto dei risultati di numerose ricerche, secondo le quali la partecipazione femminile aumenta la probabilità di giungere ad un accordo tra le parti del 20 per cento e che tali accordi siano duraturi del 35 per cento.

Le donne contribuiscono ai processi di mediazione con competenze specifiche: capacità di ascolto, attenzione ai bisogni delle comunità civili, conoscenza dei territori, visione di lungo periodo e orientamento alla ricostruzione sociale oltre la dimensione militare.

Donne, conflitti e mediazione dal basso

Le donne sono tra le principali vittime dei conflitti armati, ma anche tra le prime a farsi carico della sopravvivenza delle comunità. In molti contesti di guerra, reti femminili, associazioni e movimenti civili hanno mantenuto aperti canali di dialogo informale, anticipando o sostenendo iniziative diplomatiche ufficiali. Queste esperienze dimostrano che la mediazione non nasce solo nei tavoli istituzionali, ma anche nella società civile.

Criticità e prospettive

L'inclusione delle donne nei processi di pace non può ridursi a un adempimento formale o a logiche di quota. Essa richiede un cambio di paradigma nella concezione della sicurezza internazionale, ancora fortemente segnata da strutture patriarcali. Finché le donne resteranno marginali nei luoghi decisionali, la pace continuerà a essere instabile.

Promuovere la leadership e la mediazione femminile significa rafforzare l'efficacia dei processi di pace e investire in società più giuste e resilienti. La pace non è solo assenza di guerra, ma costruzione di condizioni durature di sicurezza, diritti e dignità. Senza le donne, questo obiettivo è destinato a rimanere incompiuto.



A piedi nudi per le vie del centro di Roma

Il 24 marzo scorso numerose donne scalze hanno partecipato all'iniziativa **Barefoot Walk – Mothers' Call for Peace**, nata per proteggere il futuro dei figli e interrompere il ciclo delle guerre.

La marcia assume un particolare valore perché promossa da due movimenti femminili nati nei territori segnati dal conflitto israelo-palestinese: **Women Wage Peace**, la più grande organizzazione pacifista di base in Israele con oltre 44.000 aderenti, e **Women of the Sun**, associazione palestinese fondata nel 2021 per rafforzare il ruolo delle donne nella vita politica e sociale.



Organismi di parità - Un' occasione persa

In occasione del dibattito sulle Direttive Europee riguardante gli organismi di Parità incontriamo Alida Castelli, giornalista rete GiULiA, Consigliera di Parità della Regione Lazio (2003-2017)



Almeno tra le addette e gli addetti ai lavori si è aperta dai primi giorni di marzo una discussione sullo schema di decreto legislativo che recepisce due direttive Europee (2024/1499 e 2024/1500).

La prima direttiva interviene sulle competenze attualmente attribuite ad UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali). La seconda interviene

sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego: attualmente tali competenze sono in capo alla Rete delle consigliere ed i consiglieri di parità a livello nazionale, regionale e di area vasta.

Vista la delega al Governo per l'attuazione delle Direttive, il passaggio parlamentare non prevede dibattito né in Commissione né in Aula ma soltanto un parere consultivo delle commissioni competenti.

Il punto centrale del decreto è l'istituzione di un **unico Organismo nazionale per la parità** che raccoglie le funzioni ora svolte dai due Organismi Unar e Rete delle Consigliere.

Un primo punto di critica, emerso anche nelle audizioni che si sono svolte nelle commissioni parlamentari, riguarda proprio l'accorpamento di due organismi ben diversi nella loro organizzazione e nelle funzioni. Le direttive non imponevano di certo tale unificazione per le discriminazioni nel lavoro, quelle nell'accesso a beni e servizi, fino alle discriminazioni multiple.

Dal punto di vista internazionale le valutazioni sui due organismi erano ben differenti.

Secondo le raccomandazioni ricevute dal Governo dal Comitato CEDAW (l'organo ONU che monitora l'attuazione della "Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne" - 1979) l'Italia *"non ha ancora creato un'istituzione nazionale indipendente per i diritti umani, nonostante gli impegni assunti dal Paese in seno al Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite"* (Osservazioni conclusive al VII rapporto CEDAW 2017).

Stessa raccomandazione non era stata avanzata nei confronti della Rete delle Consigliere per le quali si raccomandava invece di dotarle di maggiori risorse economiche.

Con l'istituzione del nuovo Organismo Nazionale il governo propone invece di accorpare i due organismi eliminando di fatto UNAR, ma soprattutto la Rete delle consigliere di parità e la sua fondamentale ramificazione territoriale.

In quasi tutte le audizioni parlamentari è emersa la critica all'abolizione della Rete delle consigliere. La Rete in funzione nella veste attuale dall'anno 2000, sarà soppressa dal gennaio 2027. Era stata roduta sul campo con difficoltà ed ostacoli che ogni singola Consigliera ha tentato di superare, nonostante difficoltà procedurali, istituzionali e anche economiche e di personale.

Del resto la stessa Direttiva raccomandava che fossero istituiti organismi dotati di adeguati poteri, risorse e **radicamento territoriale**, nonché pienamente accessibili alle persone discriminate. Un po' difficile vista la centralizzazione del nuovo Organismo di parità con sede a Roma considerato "luogo accessibile e fruibile per tutte le persone".

Ad un certo punto del Decreto si afferma comunque che si potrebbero anche pensare a strutture territoriali sempre se c'è l'accordo con gli enti locali.

Qui un dubbio si presenta: se già ci sono perché abolirle per poi ricostituirle?

Nel parere presentato al Governo dalla maggioranza governativa si tenta di risolvere la questione, che praticamente tutte le persone audite avevano sollevato, affermando che "sia disposto il mantenimento dell'operatività delle funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità territoriali attualmente previste, ferme restando le prerogative delle Regioni e delle Province autonome, al fine di garantire forme di coordinamento e di collaborazione".

Scampato pericolo? A mio parere no!

L'attuale Rete delle consigliere di parità è frutto di modifiche che negli anni l'ha "ridimensionata" dal punto di vista economico, ne ha ridotto l'autonomia privandola del finanziamento nazionale da parte del Ministero del Lavoro e affidandone il finanziamento agli enti territoriali di appartenenza. Una vera modifica degli organismi di parità sarebbe dovuta partire proprio dal mantenimento della Rete riportandola alle origini degli anni 2000. Ma ancora più grave è che le funzioni attuali delle consigliere di parità, al momento pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, vengano ridotte nella loro azione: infatti pareri e raccomandazioni non sono vincolanti, non dispongono di poteri sanzionatori né sono in grado di intervenire in maniera autonoma nei casi di discriminazione individuale e collettiva. Una strada questa che potrebbe portare al risultato che "improvvisamente" le discriminazioni nel mondo del lavoro delle lavoratrici potrebbero sparire. Ma ci sono altre due considerazioni che rispetto alle direttive vorrei fare.

In primo luogo, la sottolineatura da parte Europea, di dare ampia diffusione nei Paesi membri ai contenuti quale occasione di consultazione e conoscenza dei presidi a tutela delle discriminazioni. Metodologia assunta da altri Paesi che poteva aprire un dibattito tra associazioni, organizzazioni di lavoratori e lavoratrici ecc. ma da noi ridotta ad un povero dibattito tra pochi.

Ed infine il rischio che la Direttiva incorra nella "clausola di non regresso" contravvenendo all'articolo 20 comma 2 della Direttiva stessa dove si afferma che *"L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nelle materie trattate dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE"*.

Per ora mi sembra invece che questa "operazione di innovazione obbligatoria" si riveli solo una innovazione truccata da vecchio ed un ritorno indietro per le pari opportunità. Lo capiremo il 20 maggio quando il decreto verrà adottato.

IL PESO DEL GAP

Le parole delle Madri Costituenti

Ciò che rende straordinario il contributo delle Madri costituenti è la loro capacità di riconoscersi e ritrovarsi sui diritti delle donne, pur provenendo da schieramenti politici diversi. Grazie a questa unità, fu possibile inserire nella Costituzione principi fondamentali: la parità nel lavoro e nella famiglia, la tutela della maternità, l'accesso alle cariche pubbliche, la piena cittadinanza politica.

Le Costituenti agirono senza mai separarsi dalla realtà femminile del Paese. Seppero ascoltare le istanze delle donne e trasformarle in norme che riconoscessero l'uguaglianza con gli uomini, nella sfera pubblica come in quella privata. Erano consapevoli che la parità non è una questione

"delle donne", ma un fondamento

della democrazia. Come affermava Teresa Mattei: *"Non vi può essere un solo passo sulla via del progresso civile e sociale che non possa e non debba essere compiuto dalla donna insieme all'uomo"*. A lei si deve l'inserimento dell'espressione *"di fatto"* nell'articolo 3 affinché nella pratica la rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale, fosse realmente effettiva mentre Angela Merlin (più nota come Lina) volle aggiungere *"senza distinzione di sesso"*, perché *"nessuna differenza deve essere fatta tra gli individui dell'uno e dell'altro sesso"*.

Art. 3 commi 1 e 2

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



La Domenica del Corriere (4/8/1946, pag. 3)

Il loro obiettivo non era solo la parità formale, volevano soprattutto quella sostanziale. Ancora Teresa Mattei ricordava che la democrazia non può essere solo “formale”, ma deve essere “sostanziale”. Decisivo fu il loro contributo alla stesura degli articoli 29, 30, 37 e 51.

Art. 29 comma 2

Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.

Maria Maddalena Rossi, intervenendo sull'articolo 29, affermò che *“Riconoscere alla donna la parità morale e giuridica anche nell'ambito della famiglia, significa contribuire validamente allo sviluppo della persona umana, allo sviluppo della personalità femminile...”*.

Sostenne così le posizioni di Leonilde Iotti (più nota come Nilde), che mirava a superare il modello patriarcale del diritto di famiglia e a riconoscere *“che i figli illegittimi debbono avere la stessa identica posizione giuridica di quelli legittimi”*.

Art. 30 commi 1 e 3

È dovere dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori dal matrimonio.

La legge assicura ai figli nati fuori del matrimonio ogni tutela giuridica e sociale, compatibile con i diritti dei membri della famiglia legittima.

Sul tema del lavoro, di fronte a chi sosteneva che nella pratica non esisteva mai un trattamento economico uguale tra lavoratori e lavoratrici e che la parità salariale dovesse corrispondere a una presunta *“parità di rendimento”*, Nilde Iotti respinse ogni ambiguità: *“Non vedo il motivo per cui ciò non debba avvenire”*. Maria Federici intervenne con forza sul tema delle indennità, ricordando che si stava lottando *“per ottenere che alle donne sia riconosciuto il diritto di fruire di uguale indennità di contingenza nei confronti dell'uomo lavoratore”*.

Art. 37 comma 1

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua **essenziale** funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Acceso fu anche il dibattito sull'uso del termine *“essenziale”* riferito alla funzione della donna nella famiglia. Alcune costituenti dell'ala sinistra, per voce di Lina Merlin, chiesero la soppressione del termine *“essenziale”* se non usato *“con il significato limitativo che noi gli attribuiamo e che consacrerebbe un principio ormai superato dalla realtà economica e sociale, il quale circoscrive l'attività della donna nell'ambito della famiglia”*.

Maria Federici ne rivendicò il valore, sottolineando l'importanza sociale ed economica del lavoro familiare. La parola rimase nel testo, ma con l'intento chiarito da Teresa Mattei *“di assicurare le migliori condizioni di lavoro e di vita alle donne lavoratrici e ai bambini”*.

Determinante fu anche la battaglia sull'articolo 51. L'inserimento della parola *“requisiti”* al posto di *“attitudini”* evitò che la parità nell'accesso alle cariche pubbliche potesse essere aggirata come affermò Maria Federici, portavoce delle altre ancora una volta unite e compatte *“poiché le attitudini non si provano con il lavoro, significherebbe non provare mai la loro attitudine a compierli”*.

Art. 51 comma 1

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i **requisiti** stabiliti dalla legge.

Il contributo delle Madri costituenti non si limitò ai temi femminili. Intervennero con competenza su proprietà privata, riforma agraria, scuola, welfare. Pur mantenendo ciascuna la propria identità politica, dimostrarono quanto fosse prezioso e necessario il punto di vista delle donne nelle decisioni pubbliche.



Essere umana con l'Intelligenza Artificiale (IA)

Quanto è importante usare parole inclusive per descrivere la realtà? Vediamolo con un esempio. Immaginiamo la via di una città qualunque: persone che camminano, parlano, aspettano l'autobus, portano a passeggio un cane. Sono donne e uomini di tutte le età. Se dovete raccontare chi c'è in questa scena, direste *in strada c'erano degli uomini?*

In questo caso è indiscusso che non potremmo rappresentare la realtà con il cosiddetto *maschile neutro*, cioè l'uso del maschile come forma “generica” per indicare gruppi misti o categorie universali.



Eppure, quando passiamo dal linguaggio concreto al linguaggio astratto, scientifico o storico, questa evidenza sembra svanire. Continuiamo a sentire frasi come *la storia dell'uomo, il progresso dell'uomo, una tecnologia adatta all'uomo*.

Perché?

Il linguaggio è un territorio complesso, è uno specchio, ma anche un attrezzo: modella i nostri pensieri, orienta il modo in cui percepiamo le persone e il mondo. A sua volta modellato da secoli di abitudini, norme e consuetudini che non sempre rispecchiano la realtà contemporanea, è uno dei luoghi in cui si riflette ciò che siamo e ciò che vorremmo diventare.

L'utilizzo del cosiddetto *maschile neutro*, è una convenzione antica che oggi mostra chiaramente i suoi limiti: invisibilizza, riduce la pluralità, concentra in un solo genere ciò che non lo è davvero. Tralasciando differenti volontà di non incidere sullo *statu quo*, spesso lo si usa per abitudine, altre volte per inerzia culturale. Siamo immerse e immersi in una cultura che per lungo tempo ha considerato il maschile come forma universale: una convenzione talmente radicata da influenzare ancora il modo in cui scriviamo, parliamo e pensiamo. Anche quanto ci si impegna a fare diversamente, è facile scivolare nell'uso del cosiddetto maschile neutro, quasi sempre senza la volontà di escludere qualcuno, ma solo perché è ciò che abbiamo assorbito fin da bambine e bambini, a scuola, nei libri, nei media, nei documenti ufficiali. Anche nella tecnologia, nelle piattaforme, nei documenti, nei progetti: le parole che scegliamo aprono o chiudono spazi, creano vicinanza o distanza.

Ma usare parole più inclusive non è un esercizio di stile né una moda passeggera. È una scelta culturale che riguarda il riconoscimento, la rappresentazione e il rispetto di tutte le identità. Significa riconoscere che la lingua non è neutra e che possiamo farla evolvere affinché rappresenti meglio chi la usa, il contesto culturale di riferimento. Ogni volta che scegliamo un'espressione più inclusiva, stiamo dicendo: *ti vedo, ti considero, fai parte della narrazione*.

Allora, cosa sta a significare **essere umana con l'IA**?

Abbiamo fatto un esperimento chiedendo all'IA di aiutarci a disinnescare automatismi linguistici che abbiamo interiorizzato nel tempo. Non si tratta di rinunciare alla propria voce, né di delegare la scrittura a un algoritmo, ma di utilizzare l'IA come uno strumento capace di suggerire alternative più aderenti alla realtà, vista l'enormità e la velocità di elaborazione di dati a cui questa può accedere. Proprio come quando si impara una lingua nuova, abbiamo bisogno di esercizio, consapevolezza e confronto: l'IA può offrirci un supporto costante, individuando formulazioni che spesso ci sfuggono.

Così può ricordarci di parlare di *umanità* invece che di *uomo*, di *cittadinanza* invece che di *cittadini*, di *studentesse* e *studenti* o *chi studia* invece del generico *studenti*. Può aiutarci a individuare modelli e convenzioni linguistiche che abbiamo interiorizzato, che facilmente si manifestano nella scrittura quotidiana, e che richiedono tempo per essere riadattate. Riconoscere che cambiare lingua è difficile in quanto le parole codificate nei secoli si scolpiscono nella mente e non si possono trasformare da un giorno all'altro senza esercizio.

In questa convergenza tra esseri umani e intelligenza artificiale si tratta di rafforzare i valori quali: l'attenzione, il rispetto, la cura, la capacità di vedere anche ciò che non è immediatamente visibile.

Per questo “essere umana con l'IA” rappresenta una pratica quotidiana. La scelta di usare ogni risorsa disponibile per costruire un linguaggio che sia al passo con il cambiamento delle comunità che lo usano.

Allora, nel redigere testi per rappresentare la realtà a qualsiasi titolo, sintesi, riformulazione o rapporti istituzionali che siano, sfruttiamo le potenzialità dell'IA. Con i nostri prompt “educiamola”, chiediamole esplicitamente di usare un linguaggio plurale che escluda il maschile neutro. Poi diamole in pasto i nostri elaborati e, dopo averne verificato l'output con responsabilità e competenza, adottiamo il risultato più chiaro e attendibile. Non per complicare il processo di scrittura ma per abituarsi a un linguaggio più equo e più aderente alla realtà: una realtà fatta di diversità.

E questo inizia dalle parole.



Voci di donne dal mondo nei libri

In occasione della Festa della Donna, nell'ambito delle iniziative di Pistoia Capitale Italiana del Libro 2026, la Biblioteca San Giorgio ha presentato "Leggiamole – Voci di donne dal mondo", una serie di romanzi, pubblicati di recente e firmati da autrici internazionali.



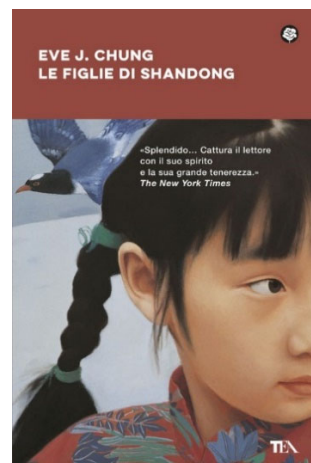
(Fonte: www.sangiorgio.comune.pistoia.it)

Si propone, di seguito, una selezione di alcuni titoli tratti dalla raccolta, accompagnati da brevi recensioni. Un percorso di lettura che attraversa confini geografici e culturali, offrendo uno sguardo plurale sui temi della memoria, dell'identità e dell'emancipazione femminile, valorizzando le voci delle donne nella narrativa contemporanea.

Meglio così di Amélie Nothomb, Voland, 2026 (Belgio)

E' un racconto breve e intenso sull'infanzia e sulla resilienza. Attraverso la figura grottesca della nonna, emerge un mondo duro ma anche ironico. Il mantra "Meglio così" diventa simbolo di resistenza e speranza. Lo stile è essenziale, pungente e sorprendentemente leggero.

Un romanzo incisivo che lascia il segno, attraverso lo stile tagliente che caratterizza la scrittura dell'autrice, indagando le ferite invisibili tracciate nel corso della crescita e della maturità di una donna.

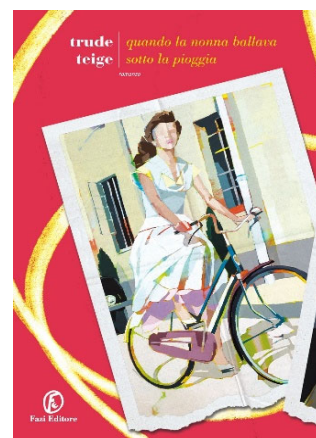


Le figlie di Shandong di Eve J.Chung, TEA, 2026 (Cina)

Un intenso romanzo storico che intreccia guerra, fuga e crescita personale sullo sfondo della Cina del 1948. La vicenda di Hai e della sua famiglia colpisce per la durezza degli eventi, ma anche per la forza e la determinazione delle protagoniste. Il viaggio attraverso un Paese lacerato diventa metafora di emancipazione e rinascita. Una storia toccante che unisce dolore e speranza, mettendo al centro il coraggio femminile e la conquista della libertà, nuove porte che si apriranno dopo umiliazioni e privazioni che condurranno all'emancipazione.

Quando la nonna ballava sotto la pioggia di Trude Teige, Fazi, 2026 (Norvegia)

E' un romanzo avvincente che intreccia presente e passato, che nella lettura porta a scoprire i segreti nascosti di una famiglia durante e dopo la Seconda guerra mondiale. La protagonista Juni, in fuga da una relazione violenta, riscopre la storia della nonna Tekla e un amore proibito e "sbagliato" che ha segnato la sua vita. La scrittura è emotivamente intensa e capace di rendere palpabili le tensioni storiche e personali. Nella trama sono esplorati temi universali come il peso dei segreti, la resilienza femminile e il potere curativo dell'amore. Un libro che commuove e invita a riflettere sul legame tra passato e presente.





L'ultima nebbia di María Luisa Bombal, Sur, 2026 (Cile)

In un'atmosfera onirica dai tratti quasi gotici, l'autrice esplora l'universo interiore femminile mettendo in discussione le convenzioni patriarcali dell'epoca. Le sue protagoniste cercano nel sogno, nel mistero e nella comunione con la natura una via di fuga da matrimoni infelici e solitudini opprimenti e soffocanti. Da una delle voci più dirompenti e originali del Novecento latino-americano, un'opera essenziale che, grazie alla sua prosa ipnotica e avvolgente, trascina chi legge, attraverso un'esperienza quasi surreale, in un mondo dove il confine tra realtà e illusione diventa del tutto invisibile.

Una volta alla settimana di Maria Agúndez, Piemme, 2026 (Spagna)

Un romanzo lucido e vivace che analizza il peso invisibile del lavoro di cura sulle donne. La protagonista, Sol, giovane donna emancipata, indipendente e anticonformista, ha una passione insolita: fare le pulizie. La gravidanza la porta a riflettere sul valore del lavoro domestico, sui pregiudizi e sulle disuguaglianze legate alla maternità e sulle contraddizioni del suo privilegio, mentre cerca sollievo assumendo collaboratrici. Attraverso relazioni complesse con il compagno, la famiglia e le lavoratrici che la circondano, il libro mette a nudo le disparità di genere e il valore sociale spesso sottovalutato del lavoro di cura. Con delicatezza e ironia, l'autrice invita a riflettere su responsabilità, sacrificio e libertà femminile. Una lettura brillante e profondamente attuale.

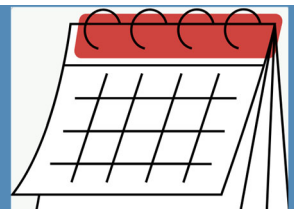


TRIO Storia di due amiche, un uomo e la peste a Messina, Dacia Maraini, Rizzoli, 2021

Il romanzo "TRIO Storia di due amiche, un uomo e la peste a Messina" di Dacia Maraini, tradotto in lingua francese nella sua ultima edizione del 2025, si distingue per la sua delicatezza e profondità, offrendo un ritratto intenso dell'amicizia femminile sullo sfondo di una Sicilia settecentesca segnata dalla peste. Al centro della narrazione vi è il legame tra Agata e Annuzza, nato nell'infanzia e temprato dal tempo, dalle distanze e dalle scelte imposte dalla società. Anche quando le loro vite divergono tra matrimonio, libertà e desideri condivisi il loro rapporto resta saldo, alimentato da uno scambio epistolare che diventa spazio di intimità e resistenza. La scrittrice costruisce una storia in cui l'amicizia tra donne non è marginale, ma essenziale, capace di superare gelosie e convenzioni sociali. La peste, oltre che evento storico, assume un valore simbolico: accentua la fragilità dell'esistenza ma anche la forza dei legami autentici. Lo stile è sobrio ed evocativo, capace di restituire emozioni profonde senza eccessi, mentre il contesto storico dialoga con il presente, rendendo il racconto sorprendentemente attuale. Ne emerge un romanzo che parla di identità, libertà e scelta, in cui le protagoniste incarnano una forma di resilienza silenziosa ma potente, opponendosi a un mondo costruito su regole maschili e riaffermando il diritto di definirsi da sole.

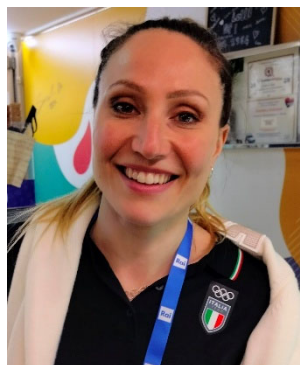


GIORNATE DA RICORDARE APRILE, MAGGIO



In questo numero la sezione dedicata alle giornate da ricordare avviene attraverso la storia concreta di persone che ne incarnano il significato. Sono le storie di vita reale a rendere i valori più comprensibili, vicini e incisivi.

6 aprile: Giornata Internazionale dello Sport per lo Sviluppo e per la Pace



Ai Giochi Olimpici di Milano-Cortina 2026, **Francesca Lollobrigida** ha compiuto un'impresa storica: ha vinto l'oro nei 3.000 m, stabilendo un nuovo record olimpico e conquistando la prima medaglia d'oro per l'Italia in quella distanza, proprio il giorno del suo compleanno (35 anni). Ha aggiunto un secondo oro nei 5.000 m, dimostrando resistenza, strategia e determinazione nel confronto con le migliori atlete al mondo. Questi successi non sono solo risultati sportivi: sono un esempio di come lo sport possa essere un mezzo per superare barriere sociali, culturali e anagrafiche. Il suo percorso trascende la pura performance: diventa una narrazione di empowerment femminile, perseveranza e impegno per una società più equa anche attraverso lo sport.

Francesca Lollobrigida
(photography by Kaspo CC BY-SA 4.0)

7 aprile: Giornata Mondiale della Salute



I valori di prevenzione, inclusione e giustizia sociale attraverso la salute sono ben incarnati dalla figura di **Flavia Bustreo**, medica* e dirigente sanitaria italiana, che ha dedicato la sua carriera a rendere la salute un diritto universale, con particolare attenzione a donne e bambini. Con il suo lavoro all'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), ha guidato programmi per ridurre la mortalità materna e infantile e ha promosso l'accesso equo alle cure. Interessante e tristemente attuale una sua intervista del 2024 in cui racconta come l'esperienza in Iraq dopo la guerra del Golfo abbia segnato il suo percorso professionale

<https://www.youtube.com/watch?v=hWqDQuQcmtQ>

Flavia Bustreo
(photography by Jaiasun CC BY-SA 4.0)



8 aprile Giornata Internazionale dei Rom, Sinti e Camminanti

Nato in Germania nel 1946, **Romani Rose** è un attivista rom che ha dedicato la sua vita alla difesa dei diritti delle comunità Rom e Sinti. Sopravvissuto indirettamente alle conseguenze del genocidio nazista dei Rom e dei Sinti, *Porrajmos* ossia "grande divoramento", che colpì duramente la sua famiglia. Ha contribuito in modo decisivo al riconoscimento ufficiale delle persecuzioni subite da Rom e Sinti durante il nazismo. Il suo lavoro ha portato alla costruzione di una nuova consapevolezza in Europa: quella di una minoranza troppo a lungo invisibile e discriminata, ma il suo impegno va oltre la memoria: Romani Rose è un sostenitore attivo della parità di genere, dell'accesso equo all'istruzione e della piena inclusione sociale. Ha più volte sottolineato come le donne rom siano spesso vittime di una doppia discriminazione, come donne e come appartenenti a una minoranza e ha sostenuto iniziative volte a rafforzarne il ruolo nella società.

Romani Rose



Timnit Gebru (photography by TechCrunch, CC BY 2.0)

22 Aprile: Giornata Internazionale delle Ragazze nelle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione

Nata in Etiopia nel 1983 e cresciuta tra Africa e Stati Uniti, **Timnit Gebru** è oggi una delle voci più autorevoli nel campo dell'etica dell'intelligenza artificiale. Il suo percorso personale e professionale riflette una profonda attenzione ai temi della rappresentazione, dell'inclusione e della giustizia sociale nel mondo tecnologico. Gebru è diventata un punto di riferimento internazionale per i suoi studi sui bias nei sistemi di intelligenza artificiale, dimostrando come alcune tecnologie, ad esempio il riconoscimento facciale, possano risultare meno accurate per donne e persone con pelle scura. Le sue ricerche hanno contribuito a evidenziare un aspetto cruciale: la tecnologia non è neutrale e può amplificare disuguaglianze già esistenti. La sua rilevanza, in occasione di questa Giornata delle Ragazze nelle ICT, risiede proprio in questo cambio di prospettiva. Non si tratta solo di aumentare la presenza femminile nel settore, ma di promuovere una tecnologia più equa, inclusiva e rispettosa dei diritti.



Carla Capponi
(dati.camera.it CC BY-SA 4.0)

25 aprile Festa della Liberazione

Nata a Roma nel 1912, **Carla Capponi** è una delle figure femminili più significative della Resistenza italiana. Durante la Seconda guerra mondiale partecipò attivamente alla lotta partigiana contro il nazifascismo, contribuendo in modo diretto alle azioni che portarono alla liberazione della capitale. Figura rilevante non solo per il suo ruolo nella Resistenza, ma anche per il valore simbolico della partecipazione femminile ai processi di liberazione e costruzione democratica; la sua storia richiama infatti il contributo, spesso poco visibile, delle donne nei momenti fondativi della Repubblica. La sua testimonianza evidenzia come la conquista dei diritti passi anche attraverso la partecipazione attiva alla vita civile e politica, rendendo il 25 aprile non solo una ricorrenza storica, ma anche un richiamo attuale ai valori di uguaglianza e inclusione.

5 maggio: Giornata Europea per la Vita Indipendente



Adolf Ratzka – curriculum vitae – independentliving

Adolf Ratzka (1943 – 2024) è una delle figure più importanti a livello europeo nel movimento per la Vita Indipendente delle persone con disabilità. Nato in Germania e trasferitosi in Svezia, ha vissuto in prima persona la disabilità e ha trasformato la sua esperienza in un impegno sociale e politico di grande impatto. Pioniere del modello di Independent Living, che promuove il diritto delle persone con disabilità a decidere autonomamente come vivere, dove abitare e quali servizi di assistenza utilizzare. In Svezia è stato tra i fondatori e promotori della cooperativa STIL, un modello innovativo di assistenza personale gestita direttamente dagli utenti. Il suo lavoro ha influenzato profondamente le politiche sociali non solo scandinave, ma anche europee. La sua figura rappresenta il cuore del messaggio: passare dall'assistenza imposta all'autodeterminazione, dalla dipendenza alla libertà di scelta.

17 maggio Giornata Internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia Centrale per i diritti LGBTQIA+.



Giuseppina La Delfa
Foto di Giovanni Dall'Orto

Giuseppina La Delfa, attivista e presidente dell'associazione "Famiglie Arcobaleno", ha dedicato gran parte del suo impegno alla tutela dei figli e delle figlie di coppie dello stesso sesso, sostenendo il riconoscimento dei loro diritti e la piena dignità familiare. Il suo lavoro ha contribuito a portare nel dibattito pubblico italiano il tema della genitorialità omosessuale, spesso invisibile o oggetto di pregiudizi. Uno degli aspetti centrali del suo impegno è la lotta per l'uguaglianza giuridica: accesso ai diritti, riconoscimento dei legami familiari e protezione dei minori in famiglie non tradizionali. Attraverso conferenze, interventi pubblici e attività associative, ha dato voce a molte famiglie che chiedono semplicemente pari diritti e rispetto. Giuseppina La Delfa incarna un messaggio chiaro: l'amore e la responsabilità genitoriale non hanno un unico modello, ma meritano tutti la stessa dignità e tutela.



L'Albero con gli Occhi, sotto il quale meditava Tiziano Terzani, presso Orsigna – Gabriele85

21 maggio Giornata Mondiale della Diversità Culturale per il Dialogo e lo Sviluppo

Tiziano Terzani è stato un giornalista e scrittore italiano (1938-2004). Dopo gli studi e una formazione internazionale, scelse di vivere per molti anni in Asia, tra India, Cina, Giappone e Vietnam, raccontando da vicino guerre, trasformazioni politiche e culture lontane attraverso il suo lavoro di corrispondente. Con il tempo ha sviluppato una visione sempre più profonda e critica del mondo occidentale, mettendo al centro dei suoi scritti il valore del dialogo per superare i pregiudizi e guardare l'altro non come "diverso", ma come parte della stessa umanità. La sua figura rappresenta l'idea che la diversità non sia una minaccia, ma una risorsa fondamentale per la convivenza e la crescita. Negli ultimi anni della sua vita si ritirò in Toscana, a Orsigna, dove era solito trovare rifugio e silenzio sotto un grande albero di castagno, diventato simbolo della sua ricerca interiore e del suo pensiero. Oggi il suo messaggio resta attuale: in un contesto globale segnato da tensioni politiche, polarizzazione e conflitti culturali, Terzani invita ancora a cercare comprensione invece di contrapposizione, dialogo e non chiusura.



Appuntamenti di maggio e oltre

Race for the cure da maggio a ottobre

La Komen Italia si conferma come la più grande manifestazione dedicata alla lotta contro i tumori del seno, sia a livello nazionale che internazionale. L'iniziativa si svolge sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica e ha il suo cuore simbolico a Roma, nello scenario del Circo Massimo, affiancata da eventi paralleli in altre quattro città italiane.

Più di una semplice corsa, Komen Italia rappresenta un appuntamento che unisce sport, salute e solidarietà, coinvolgendo migliaia di partecipanti. Tra queste, un ruolo centrale è ricoperto dalle cosiddette "donne in rosa": donne che stanno affrontando o hanno

affrontato il tumore del seno e che, indossando la loro maglia distintiva, diventano ambasciatrici di un messaggio potente.

La loro presenza non è solo testimonianza di resilienza, ma anche strumento di sensibilizzazione collettiva sull'importanza della prevenzione. Attraverso il loro esempio, lanciano un segnale di speranza e incoraggiamento alle circa 56.000 donne che ogni anno, in Italia, si trovano ad affrontare questa malattia.

Un evento, dunque, che va oltre la dimensione sportiva, configurandosi come un momento di consapevolezza condivisa e impegno civile, in cui la comunità si stringe attorno a un tema cruciale per la salute pubblica



Le date della Race

Roma dal 7 al 10 maggio
Bari dal 15 al 17 maggio
Bologna dal 18 al 20 settembre
Matera dal 25 al 27 settembre
Brescia dal 25 al 27 settembre
Napoli dal 9 all'11 ottobre
Pescara dal 16 al 18 ottobre

17° Edizione Festival del Lavoro 2026, 21-23 maggio

L'evento si terrà a Roma, presso il Centro Congressi La Nuvola, dal 21 al 23 maggio.

Il filo rosso dell'edizione 2026 è far tornare la Persona al centro per necessità politica, economica e sociale. I tre giorni, dedicati al mondo del lavoro affronteranno i temi su welfare ampliato e generativo, sulla sicurezza e la qualità dell'occupazione, sull'impatto dell'intelligenza artificiale e sul sistema produttivo e sui diritti del lavoro.