



8 Marzo: donne protagoniste del cambiamento

Sommario

pag. 2
Senza consenso è stupro.
Fermiamo il Ddl Bongiorno
di Simona Ortolani

pag. 3
Nuove disuguaglianze,
nuove risposte: le donne
di fronte alle transizioni
del nostro tempo
di Raffaella Infelisi

pag. 4
Discriminazione di genere
nel linguaggio social è solo
un problema umano?
di Giovanna Riello

pag. 5
Stereotipi e pregiudizi:
conoscerli per cambiare
di Elisa Innocenzi

pag. 6
Parità Retributiva:
Il Conto alla Rovescia
per le Aziende Italiane
di Tamara De Santis

pag. 7
Un divario di genere
che si trascina nel tempo:
il gender gap pensionistico
di Mariangela Verga

pag. 8
Perché leggere
Il Paese che conta?
Perché non è un solo
un libro di statistiche,
ma molto di più....
di Paola Mencarelli

Senza consenso è stupro. Fermiamo il Ddl Bongiorno

“Senza consenso è stupro”: è questo lo slogan che ha riecheggiato in oltre cento piazze italiane il 15 febbraio e che è tornato a farsi sentire il 28 febbraio, durante il corteo nazionale a Roma. Al centro della protesta c'è l'emendamento presentato al Senato dalla presidente della Commissione Giustizia, Giulia Bongiorno, che modifica il testo del disegno di legge n. 1715 — relativo alla revisione dell'art. 609-bis del Codice penale in materia di violenza sessuale e di libera manifestazione del consenso — già approvato all'unanimità dalla Camera, dopo un accordo tra Governo e opposizione.

Nella disciplina attualmente in vigore, il reato di violenza sessuale si configura in presenza di violenza fisica, minaccia o abuso di autorità. Il Ddl approvato alla Camera il 19 novembre 2025 introduceva un cambio di prospettiva destinato a segnare un passaggio storico: il fulcro del reato non sarebbe più il costringimento della vittima, ma l'assenza di un consenso “libero e attuale”. In sostanza, un rapporto è lecito

solo se tutte le persone coinvolte esprimono chiaramente, in quel momento, la volontà di partecipare.

Questa impostazione è pienamente coerente con la Convenzione di Istanbul, il principale strumento internazionale contro la violenza di genere, ratificato dall'Italia nel 2013, che stabilisce con chiarezza che “il consenso deve essere dato volontariamente, quale libera manifestazione della volontà della persona”.

Il 22 gennaio, tuttavia, il testo del Ddl è stato modificato al Senato dall'emendamento Bongiorno: il riferimento al consenso è stato eliminato e sostituito con il concetto di “volontà contraria”. Non si tratta di un semplice cambiamento terminologico, ma di una modifica sostanziale. Parlare di “volontà contraria” significa infatti concentrare l'attenzione sulla necessità che la vittima abbia espresso un rifiuto riconoscibile: ha detto no? In che modo? Con quale intensità? In quali circostanze?

Si apre così uno spazio di ambiguità, che rischia di orientare l'interpretazione verso l'idea che l'assenza di resistenza equivalga a consenso, con il pericolo di alimentare fenomeni di vittimizzazione secondaria.

In questo modo finirebbero sotto esame comportamenti, atteggiamenti, modi di vestire, moralità o aspetti della vita privata della donna.

Negli ultimi anni, la giurisprudenza italiana ha già chiarito che il silenzio o la mancata reazione non possono essere automaticamente interpretati come consenso.

La modifica rischia quindi di indebolire un orientamento consolidato: le donne abusate tornerebbero, di fatto, a dover dimostrare di aver resistito, di aver detto no, riaprendo la strada ad alibi come il “non avevo capito”.

Per queste ragioni la Uil si è dichiarata fin dal primo momento fortemente contraria all'emendamento Bongiorno e ha aderito al laboratorio permanente “Consenso-Scelta-Libertà”: uno spazio pubblico di analisi, confronto e azione politica aperto alla società civile, a difesa dei diritti e della dignità delle donne.

La questione non è, infatti, soltanto giuridica, ma profondamente politica e culturale.

Contrastare la violenza di genere significa investire nella prevenzione e in un impegno costante per sradicarne le radici culturali, a partire dall'educazione sessuale e affettiva nelle scuole e dalla promozione di modelli relazionali fondati sul rispetto reciproco, non sul potere e sul controllo. Difendere il principio del consenso significa difendere la libertà di autodeterminazione di ciascuna e ciascuno di noi e affermare con chiarezza che il corpo e le scelte di ogni persona non sono mai disponibili senza un “sì” libero, consapevole e revocabile.

di Simona Ortolani, segretaria regionale Uilca Emilia Romagna



Nuove disuguaglianze, nuove risposte: le donne di fronte alle transizioni del nostro tempo

Le grandi transizioni che stanno attraversando il nostro Paese – digitale, ecologica, demografica e del lavoro – rappresentano una delle sfide più complesse e decisive del nostro tempo.

Ma non sono processi neutri.

Il loro impatto, infatti, rischia di accentuare disuguaglianze già esistenti e, proprio per questo, è imperativo che vengano gestite con uno sguardo attento alle differenze di genere.

La transizione digitale, ad esempio, sta ridefinendo competenze, professioni e modalità di accesso al lavoro. Tuttavia, la persistente scarsa presenza delle donne nei settori Stem e nei ruoli tecnologici avanzati espone una parte significativa della popolazione femminile al rischio di esclusione dalle opportunità di crescita e innovazione. Senza politiche formative mirate e inclusive, il divario digitale può trasformarsi in un nuovo fattore strutturale di disuguaglianza.

Allo stesso modo, la transizione ecologica – pur offrendo importanti occasioni di sviluppo sostenibile – non garantisce automaticamente equità. I nuovi lavori “verdi” tendono a concentrarsi in ambiti tradizionalmente a prevalenza maschile, mentre le donne continuano a essere maggior-

mente impiegate in settori più esposti alla precarietà o alla riduzione occupazionale. Integrare la dimensione di genere nelle politiche ambientali significa assicurare che la sostenibilità sia anche sociale.

Anche le trasformazioni del mercato del lavoro incidono in modo differenziato. La diffusione del lavoro flessibile e da remoto ha aperto nuove possibilità di conciliazione, ma ha anche rischiato di rafforzare la sovrapposizione tra lavoro retribuito e lavoro di cura, che ancora oggi grava prevalentemente sulle donne. Senza un riequilibrio dei carichi familiari e un rafforzamento dei servizi di welfare, l'innovazione organizzativa rischia di tradursi in una nuova forma di disuguaglianza invisibile. Le transizioni in atto si intrecciano anche con il cambiamento demografico, caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione e da una persistente riduzione dei tassi di natalità. In questo contesto l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro non è soltanto un obiettivo di equità, ma una condizione essenziale per la sostenibilità economica e sociale del Paese. Promuovere pari opportunità significa dunque rafforzare la base produttiva, ampliare il capitale umano e

favorire una crescita inclusiva. La partecipazione delle donne ai processi decisionali – nelle istituzioni, nelle imprese, nei luoghi dell'innovazione – non è una questione settoriale, ma un elemento strutturale della qualità democratica e della competitività nazionale.

In questo scenario il ruolo delle istituzioni è cruciale. Governare le transizioni significa anticiparne gli effetti, correggerne gli squilibri e trasformarli in opportunità di emancipazione. Le politiche per le pari opportunità devono essere parte integrante delle strategie di sviluppo, non interventi accessori o compensativi.

L'8 marzo richiama proprio a questa responsabilità: costruire un futuro in cui il cambiamento non lasci indietro nessuno e in cui la partecipazione delle donne sia riconosciuta come una condizione essenziale, per una crescita equa, sostenibile e duratura. Le transizioni del nostro tempo possono diventare un'opportunità per rafforzare la coesione sociale e valorizzare pienamente il contributo delle donne alla vita economica, istituzionale e culturale del Paese. Perché non vi è sviluppo sostenibile senza parità, né modernizzazione autentica senza inclusione.

di Raffaella Infelisi



Discriminazione di genere nel linguaggio social è solo un problema umano?

La discriminazione di genere nel linguaggio digitale è un fenomeno in evoluzione nel 2025, alimentato non solo dalle interazioni tra utenti, ma sempre più dai bias intrinseci degli algoritmi di intelligenza artificiale.

Il Panorama Globale ed Europeo (2025-2026)

Secondo i dati più recenti, il divario di genere digitale rimane una sfida critica:

► **Invisibilità nei Media:** A livello mondiale, le donne rappresentano solo il 26% dei soggetti e delle fonti nelle notizie, un dato che è rimasto quasi invariato negli ultimi 15 anni.

► **Indice di Parità Ue 2025:** L'Unione Europea ha raggiunto un punteggio di 63,4 su 100 nell'indice di uguaglianza di genere, con un miglioramento lento (circa 0,7 punti l'anno). Al ritmo attuale, la piena parità in Europa è stimata tra circa 50 anni, mentre a livello globale il World Economic Forum prevede che occorreranno 131 anni.

► **Hate Speech in Aumento:** Nel 2025, la "Mappa dell'Intolleranza" ha rilevato che le donne costituiscono il 50% dei bersagli totali dell'*hate speech online*. In Finlandia, circa la metà della popolazione tra i 16 e gli 89 anni ha dichiarato di aver visualizzato discorsi d'odio su *Internet* durante l'anno.

Frontiera

Nel 2026, il linguaggio dei social media non è solo un riflesso dei pregiudizi umani, ma viene amplificato dalla tecnologia:

► **Bias Algoritmico:** Gli algoritmi di raccomandazione e pubblicità (come quelli di Meta) sono stati accusati di discriminazione indiretta, mostrando annunci di lavoro o contenuti basati su profili di genere stereotipati costruiti sul comportamento storico degli utenti.

► **Intelligenza Artificiale Generativa:** I sistemi di IA, addestrati su vasti dataset linguistici contenenti stereotipi, tendono a riprodurre pregiudizi. Ad esempio, tendono ad associare le donne a ruoli di cura o giovinezza, mentre gli uomini sono associati a *leadership* o età mature.

► **Cyberbullismo e Salute Mentale:** Un rapporto UNESCO evidenzia che il 12% delle quindicenni ha subito *cyberbullismo* (contro l'8% dei ragazzi). Inoltre, il 32% delle adolescenti riferisce che Instagram peggiora la percezione negativa del proprio corpo quando si sentono già insicure.

Azioni e Regolamentazione
Per contrastare queste tendenze, l'Europa sta implementando quadri normativi avanzati:

► **Digital Services Act (DSA):** Stabilisce la responsabilità delle piattaforme digitali nel moderare i contenuti d'odio e garantire la

trasparenza degli algoritmi.

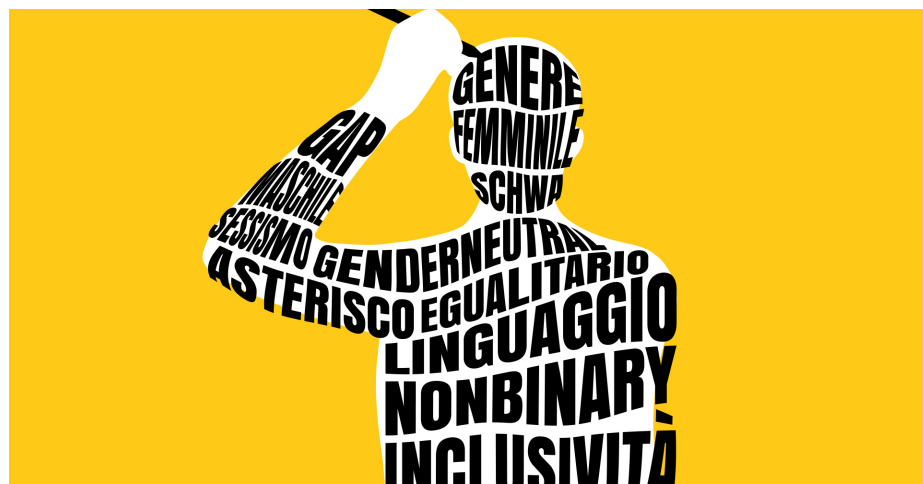
► **EU AI Act:** La prima legge al mondo sull'IA mira a mitigare i rischi di discriminazione derivanti dai sistemi automatizzati.

► **Campagna UNITE 2025:** Le Nazioni Unite hanno intensificato gli sforzi contro la "violenza di genere digitale", promuovendo 16 giorni di attivismo per sensibilizzare sull'uso del linguaggio rispettoso online.

In conclusione, questi dati evidenziano, che, sebbene la digitalizzazione offra spazi di inclusione, nel 2026 la discriminazione nel linguaggio *social* rimane profondamente radicata sia nei comportamenti sociali che nelle architetture tecnologiche delle piattaforme.

Cosa si può (o forse si deve) fare? Per superare la discriminazione di genere nel linguaggio dei social media è fondamentale implementare *audit* algoritmici periodici, per identificare e rimuovere i *bias* di genere nei sistemi di moderazione e raccomandazione. Parallelamente, le istituzioni devono promuovere programmi di alfabetizzazione digitale, che educino gli utenti a riconoscere e contrastare gli stereotipi linguistici e il linguaggio d'odio.

Infine, è necessario rafforzare la cooperazione internazionale tra governi e **big tech** per garantire l'applicazione rigorosa di normative come il Digital Services Act su scala globale.



Fonti

European Union | 2025 | Gender Equality Index

European Institute for Gender Equality "Impact of Meta's policy changes on gender-based ..." 17 mar 2025

New UNESCO 5 lug 2024 — Social media negatively affects well-being and reinforces gender stereotypes. Entitled Technology on Her Terms, the report warns t...

di Giovanna Riello

Stereotipi e pregiudizi: conoscerli per cambiare

Quando si affronta la disparità di genere uomo/donna si fa sempre riferimento alla pervasività degli stereotipi e dei pregiudizi su cui si basa l'organizzazione sociale, in cui la donna assume un ruolo subalterno rispetto all'uomo.

Tutti gli interventi sui diversi ambiti del *gap* di genere richiamano tra le azioni da intraprendere quella sul cambiamento della cultura fondata su stereotipi e pregiudizi. Sappiamo davvero cosa sono? Come si formano e da dove derivano?

La conoscenza teorica dei meccanismi alla base della loro formazione, anche a grandi linee, è fondamentale per intraprendere percorsi di regolazione e modificazione.

Gli stereotipi e i pregiudizi sono temi trasversali a più discipline, ciascuna se ne occupa con focus diversi. La psicologia, nelle sue diverse branche sociale, cognitiva e dello sviluppo è centrale nella definizione di come si formano, si mantengono e si modificano, nonché nell'analisi dei processi mentali alla base degli stereotipi (schemi, memoria, attenzione). La sociologia si concentra sulla dimensione strutturale e sociale. Non solo psicologia e sociologia, ma anche antropologia, pedagogia e, più recentemente, le neuroscienze si occupano di stereotipi e pregiudizi. La portata dell'argomento è dunque vasta e complessa, ma è necessario comprendere almeno alcune basi teoriche di due "fenomeni" al centro della questione di genere. Gli stereotipi sono associazioni mentali tra categorie sociali e attributi (positivi o negativi). Sono, quindi, immagini mentali rigide, che le persone hanno dei gruppi sociali, che semplificano la realtà e ne trascurano le differenze interne. Gli stereotipi

sono quindi generalizzazioni cognitive, che attribuiscono caratteristiche a tutti i membri di un gruppo, spesso in modo eccessivamente schematico o non verificato (Fonte psychology.iresearchnet.com). Servono al nostro cervello per velocizzare i processi di giudizio, utili per la cognizione rapida, ma spesso ingiusti o errati. Il pregiudizio è un atteggiamento o una valutazione preformata, spesso negativa, verso un individuo o un gruppo semplicemente in quanto appartenente a una certa categoria. Il termine deriva dal latino *praeiudicium* ("giudizio precedente"), e Gordon Allport, nel suo classico *The Nature of Prejudice* (1954), sottolineò che il pregiudizio è una forma di giudizio preformato e rigido, spesso derivante dalla generalizzazione e dalla mancanza di contatto diretto con gli altri gruppi. Il pregiudizio ha una componente emotiva: implica sentimenti positivi o negativi che possono portare a comportamenti discriminatori.

Le neuroscienze sociali hanno messo in luce che stereotipi e pregiudizi non dipendono da una sola "parte primitiva" del cervello isolata, ma emergono da interazioni tra più aree cerebrali, ciascuna con funzioni specifiche: amigdala, insula, corteccia prefrontale mediale e dorsolaterale, corteccia temporale anteriore. Queste aree lavorano insieme, per generare e regolare le immagini mentali, le reazioni emotive e i comportamenti sociali, che chiamiamo stereotipi e pregiudizi (Fonte Amodio, D. La neuroscienza del pregiudizio e degli stereotipi).

È importante considerare che la formazione di stereotipi e pregiudizi non risiede solo nella mente individuale, ma avviene anche attraverso processi appresi nel con-

testo sociale e culturale. Famiglia, scuola, mass media, norme sociali attivano i meccanismi di costruzione, influenzando ciò che consideriamo "normale" e desiderabile, schematizzando le caratteristiche di gruppi di persone e favorendo la percezione che ciò che è più simile sia più positivo rispetto a ciò che è diverso. Come si può agire, quindi, per ridurre stereotipi e pregiudizi e le disuguaglianze che ne derivano? Le ricerche neuroscientifiche e psicologiche indicano che stereotipi e pregiudizi, pur potendo attivarsi in modo automatico, non sono immutabili, ma possano essere regolati attraverso controllo cognitivo, apprendimento e ristrutturazione delle associazioni mentali. In particolare, la distinzione tra attivazione automatica e accettazione consapevole del contenuto stereotipico ha rappresentato un avanzamento teorico cruciale (Devine, 1989). Interventi basati sull'auto-monitoraggio e sulla consapevolezza dei propri *bias*, come il *prejudice habit-breaking intervention*, hanno dimostrato effetti duraturi nella riduzione dei pregiudizi impliciti, suggerendo che questi funzionino in modo simile ad abitudini apprese e, come tali, modificabili (Devine et al., 2012). Molti interventi, tuttavia, sembrano avere effetti limitati nel tempo se non accompagnati da cambiamenti strutturali, evidenziando l'importanza di un approccio integrato, che combini interventi individuali, educativi e sociali (FitzGerald et al., 2019). Si tratta, quindi di adoperare processi ripetuti, intenzionali e supportati dal contesto, e non solo interventi isolati o puramente informativi, ma cambiare si può e si deve!

di Elisa Innocenzi



Parità Retributiva: Il Conto alla Rovescia per le Aziende Italiane

L'Italia si prepara a una rivoluzione nel mondo del lavoro. Entro il 7 giugno 2026 il nostro Paese dovrà recepire la Direttiva Ue 2023/970, un provvedimento che trasforma la parità di retribuzione da semplice principio etico a sistema strutturato di obblighi e sanzioni.

Finalmente siamo di fronte a una svolta epocale sulla trasparenza salariale. La nuova normativa difatti non si limita a dichiarare che uomini e donne debbano guadagnare lo stesso stipendio, per la stessa tipologia di lavoro, ma introduce strumenti stringenti e concreti a garantirlo, che non saranno più limitati al solo adempimento burocratico, bensì legati a una revisione profonda dei processi aziendali.

Dal giugno prossimo la trasparenza salariale inizierà prima ancora della firma del contratto di lavoro e uno dei cambiamenti più radicali riguarderà proprio la fase pre-contrattuale.

Già nella fase di selezione del personale le aziende avranno l'obbligo di indicare la Ral (Retribuzione Annuale Lorda). Inoltre, viene sancito il diritto all'informazione per cui si potranno richiedere e ottenere dati sui livelli retributivi medi, disaggregati per genere per le categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Anche in fase di selezione del personale non si potrà più chiedere ai candidati la propria storia retributiva. Una pratica nota al sindacato con cui finora le aziende hanno vi-ziato il potere di negoziare - generalmente al ribasso - le retribuzioni delle lavoratrici.

È introdotto il concetto di "Lavoro di Pari Valore", attraverso il quale viene superata la vecchia idea per cui la parità retributiva debba esserci solo tra persone che svolgono la stessa mansione (come ad es. due contabili).

A tal fine, le aziende a breve dovranno predisporre una mappatura oggettiva, con sistemi di valutazione che confrontino ruoli diversi, ma

con peso equivalente. Ad esempio: un responsabile della logistica e una responsabile delle risorse umane potrebbero essere considerati "di pari valore" se richiedono lo stesso livello di sforzo, responsabilità e competenze.

Sarà proprio la mappatura delle mansioni il passaggio più critico per le imprese, poiché non basterà più l'inquadramento tradizionale, bensì dovranno definire quali lavori siano appunto di "pari valore", basandosi sulle competenze, le responsabilità e le condizioni di lavoro.

Con questa norma si dice addio ai parametri opachi con cui erano fissati i criteri di crescita che non potranno più essere legati a "sensazioni" o trattative individuali segrete, ma dovranno basarsi su indicatori misurabili e neutrali rispetto al genere.

Affinché si elimini la componente della discrezionalità, che spesso genera il divario di genere, d'ora in poi, secondo la Direttiva Ue, le progressioni di carriera e gli aumenti salariali dovranno basarsi su parametri che siano soprattutto verificabili.

Se in fase di analisi dovesse emergere un divario retributivo superiore al 5%, non giustificato da criteri oggettivi, scatterà l'obbligo di una valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori e conseguente adozione da parte dell'impresa di misure correttive.

A questo punto l'impresa sarà obbligata a collaborare con i sindacati, per identificare le cause e stabilire un piano appropriato a colmare il divario che dovrà essere sanato entro sei mesi e, se l'azienda non interviene, pena sanzioni e azioni legali.

Un altro elemento molto importante contenuto nella la Direttiva Ue 2023/970, è rappresentato dal potenziamento della posizione del dipendente per cui è stata stabilita l'inversione dell'onere della prova. In caso di contenzioso spetterà quindi al datore di lavoro



dimostrare che non vi sia stata discriminazione nei riguardi del dipendente.

Tra le aziende italiane oltre il 54% è ancora "non compliant" e il rischio di arrivare impreparati al 2026 è altissimo, soprattutto per le imprese di piccole e medie dimensioni (anche se la Direttiva Ue prevede scadenze scaglionate in base alla dimensione aziendale con proroga fino al 2031), dal momento che lo sforzo organizzativo dovrà ridisegnare non soli i contratti, ma aggiornare i sistemi software di payroll e, soprattutto segnare un cambiamento culturale aziendale.

Le aziende che mancheranno l'appuntamento preferendo la via della "non trasparenza", correranno il rischio di avere un forte svantaggio competitivo nel reclutamento delle risorse umane, mentre quelle che sapranno mappare i propri ruoli con criteri oggettivi e comunicare con chiarezza i propri sistemi premianti, ne usciranno più forti e attrattivi sul mercato.

Va da sé che la trasparenza salariale non deve essere vista solo come un peso burocratico, ma semmai come una leva strategica. In sintesi, la parità retributiva smette di essere un obiettivo programmatico, per diventare un obbligo organizzativo. Per le aziende, prepararsi per tempo è l'unico modo per gestire questo cambiamento in modo sostenibile.

di Tamara De Santis

Un divario di genere che si trascina nel tempo: il gender gap pensionistico

Il gender gap pensionistico è il divario che esiste tra gli importi medi delle pensioni percepite dagli uomini e quelli delle donne che, una volta uscite dal mercato del lavoro, percepiscono cifre notevolmente inferiori, con conseguenze importanti sulla loro autonomia economica.

Sebbene le donne siano in numero maggiore tra i beneficiari di pensioni, essendo 7,9 milioni le pensionate rispetto ai 7,3 milioni di pensionati, permangono significative differenze negli importi erogati, che, per le pensioni di anzianità, raggiungono addirittura il 32% in meno rispetto a quelle degli uomini, arrivando a un divario del 44,1% nelle pensioni di vecchiaia, secondo i dati Inps.

Questa differenza, che si manifesta al momento del pensionamento, è figlia di un accumulo di disparità che le donne si portano dietro durante tutta la fase attiva della loro vita, soprattutto nel periodo lavorativo, dove le differenze di accesso, di permanenza e di sviluppo nel mondo del lavoro creano i presupposti per pensioni minori e, in molti casi, esigue.

Tra le cause di questa differenza troviamo infatti un'iniziale difficoltà di ingresso delle donne al

mondo del lavoro. Per rendere l'idea dell'entità del problema basti osservare il tasso di occupazione femminile, che nella fascia 15-64 anni si attesta al 53,3%, contro il 71,1% per gli uomini. In altre parole, secondo i dati disponibili per il 2024, in Italia ancora una donna su due non lavora.

Ciò significa che, o non lavorano o entrano nel mondo del lavoro in ritardo rispetto gli uomini, perché il peso della responsabilità familiare o del lavoro di cura le "zavorra" in modo significativo. Le donne, inoltre, subiscono una maggiore precarietà nel mondo del lavoro; spesso hanno contratti brevi, carriere discontinue, anche qui legate alla maternità e al lavoro di cura, nonché un maggiore ricorso al part time, volontario o involontario, che portano a retribuzioni più basse e minori opportunità di sviluppo di carriera, che si traducono in minori contributi versati che pregiudicheranno notevolmente la pensione.

In particolare, la maternità risulta ancora essere il motivo principale del rallentamento della carriera lavorativa delle donne. Nella fascia di età 25-49 anni tra le donne senza figli lavora quasi il 70% e che tale percentuale scende al 42% per chi ha più figli.

La dinamica del tasso di occupazione femminile, infatti, tende a diminuire con l'aumentare del numero di figli, per poi risalire gradualmente man mano che i figli crescono. Tendenza opposta a quella degli uomini, per i quali avere figli non riduce l'occupazione che, al contrario, risulta più elevata rispetto a quello degli uomini senza figli.

Tutte queste differenze, alcune vere e proprie discriminazioni, portano ad un gap pensionistico importante tra uomo e donna, creando ancora una volta una differenza di condizione tra generi.

E allora anche questa differenza diventa un problema sociale da affrontare a monte con politiche integrate mirate all'inclusione delle donne nel mondo del lavoro, che ne favoriscano l'accesso e la permanenza, costruendo una rete efficace di servizi sociali e assistenziali per l'infanzia e le persone non autosufficienti, in modo che la maternità e l'attività di cura non incidano nella vita lavorativa delle donne.

Bisogna continuare a promuovere la parità salariale e le pari opportunità di carriera, riconoscendo anche i periodi di assistenza familiare ai fini previdenziali e favorendo un maggiore accesso delle donne alla previdenza complementare, oltre che incentivando tutto il sistema di congedi parentali per i padri, per favorire un'equa ripartizione dei ruoli familiari.

È un problema la cui soluzione deve diventare centrale nella politica, per trovare soluzioni adeguate, che guardino alla donna come elemento essenziale dello sviluppo della nostra società e pertanto da supportare nelle varie fasi della vita, con determinazione, rimuovendo ostacoli e discriminazioni, affinché i passi in avanti fatti in questi ultimi tempi diventino al più presto l'affermazione di una piena condizione di parità.

di Mariangela Verga



Perché leggere **Il Paese che conta?** Perché non è un solo un libro di statistiche, ma molto di più...

"Il Paese che conta" è uno di quei libri che non si leggono in fretta, in ogni pagina qualcosa ti costringe a fermarti e a pensare, perché sei dentro la vita delle persone attraverso i numeri che ne definiscono i contorni, le virtù, i vizi, le aspettative e le speranze.

Linda Laura Sabbadini, dirigente Istat di lungo corso, e innovatrice dei sistemi di rilevazione statistici, non presenta mai freddi numeri, ma ci insegna che un uso rigoroso dei dati è fondamentale per monitorare i progressi, misurare le disuguaglianze, valutare l'efficacia delle politiche pubbliche e per prendere decisioni.

Le scelte politiche non nascono solo nelle leggi o nei programmi, ma molto prima, nel modo in cui i fenomeni vengono osservati, misurati e raccontati. Senza statistiche rigorose, le politiche sociali restano parole; con i numeri giusti diventano obiettivi concreti, monitoraggio, responsabilità pubblica.

"Il legame tra statistiche e diritti è inscindibile: le statistiche sono il termometro che misura lo stato di salute della nostra società, ma sono anche il grido che ci avverte delle ingiustizie e delle discrimi-

nazioni, del loro aumento o diminuzione, e delle caratteristiche che assumono. Ignorarle significa rinunciare a costruire una società equa, dove i diritti siano davvero universali e non una promessa vuota."

Il Paese che conta è anche un libro politico, nel significato più alto e nobile del termine, perché parla della qualità della nostra democrazia e del modo in cui una società decide e di chi resta ai margini, perché misurare la realtà non è un atto neutro né puramente tecnico: è un gesto di riconoscimento e quindi di giustizia.

Come sottolinea Sabbadini "Le statistiche sono preziose sia per conoscere la società che per guidare le politiche pubbliche. I numeri fanno parte della nostra vita quotidiana, sono strumenti indispensabili per leggere la realtà". I fenomeni sociali sono complessi e raramente un solo numero basta, spesso servono più indicatori messi insieme, come le tessere di un puzzle per avere un quadro chiaro.

Il tasso di occupazione femminile è uno di questi: in Italia è molto basso e mostra senza giri di parole una situazione critica, fatta di scarsa autonomia economica delle donne e maggiore esposizione a povertà e violenza.

Invece, il tasso di disoccupazione femminile è meno immediato e può trarre in inganno: può aumentare non solo quando diminuisce l'occupazione, ma anche quando cresce, perché più donne iniziano a cercare lavoro. Per questo i numeri, da soli, non vanno mai presi alla lettera: vanno interpretati e contestualizzati.

Sabbadini rivendica anche con forza che un sistema democratico maturo ha bisogno di un'istituzione statistica pubblica indipendente, libera da pressioni politiche e da stereotipi, comprensibile, trasparente, condivisa e capace di produrre e diffondere conoscenza accessibile a tutti: cittadini, sinda-

cati, associazioni, decisori pubblici. Il libro lancia anche un avvertimento attualissimo contro l'uso distorto dei numeri nell'epoca dei social media, dei *big data* e dell'intelligenza artificiale, che indeboliscono la capacità dei cittadini di distinguere i fatti dalla manipolazione.

L'innovazione tecnologica può essere una grande opportunità per migliorare le politiche pubbliche e la partecipazione civica, ma senza regole, trasparenza e controllo democratico rischia di trasformarsi in uno strumento di esclusione, disuguaglianza e perdita di diritti.

Linda Laura Sabbadini è una donna appassionata del suo lavoro, innovatrice e consapevole della responsabilità sociale delle sue rilevazioni statistiche, ma non è mai severa, seria o pesante o disillusa, trasmette forza, competenza, lucido ottimismo, energia nel cogliere le opportunità.

Linda Laura ha insegnato a persone impegnate nella promozione e sviluppo delle pari opportunità, che la statistica può anche diventare uno strumento di emancipazione, in particolare per le donne e per tutti gli "invisibili" del nostro Paese, perché leggere la realtà attraverso i numeri rende i fenomeni dei fatti e non più opinioni, rendendoci altresì liberi da informazioni manipolatorie, distorte e stereotipate.

Il Paese che conta è quindi oggi più che mai un libro necessario, per comprendere la realtà che ci circonda e la sua evoluzione, ma contiene anche un messaggio fondamentale per il futuro "Le conquiste di un Paese, statistiche e di altro tipo, non si raggiungono una volta per tutte, specie quelle che riguardano questioni cruciali per le donne. Vanno consolidate, normative. E non basta ancora. Bisogna mettere dei paletti, altrimenti sfumano come neve al sole".

di Paola Mencarelli

