



SOMMARIO

8 marzo: i diritti si conquistano, si difendono, si praticano	1-2
Donne e STEM: l'importanza dei dati per colmare il divario digitale	4-6
Protocollo d'intesa per il sostegno alle vittime di violenze e/o molestie sul lavoro	7
Direttiva UE 970/2023: trasparenza salariale e contrasto al gender pay gap	8-9
Lucia — eventi in primo piano	10-11
Scrivi a Lucia	12

8 MARZO: I DIRITTI SI CONQUISTANO, SI DIFENDONO, SI PRATICANO

Celebrare la Giornata internazionale dei diritti della donna significa onorare le lotte delle donne per l'uguaglianza, riconoscere quanta strada è stata fatta e prendere consapevolezza di quanta ne resta ancora da percorrere.

Le battaglie delle donne che ci hanno preceduto ci permettono oggi di esercitare diritti fondamentali che prima erano negati. Tuttavia, la piena parità è ancora lontana dall'essere raggiunta: il divario salariale persiste, la rappresentanza femminile nei luoghi decisionali è ancora insufficiente, la violenza di genere continua a riempire le cronache. In molte parti del mondo, studiare, lavorare o scegliere liberamente della propria vita resta un diritto negato a milioni di donne.

In Italia, è di questi giorni il dibattito sull'emendamento presentato al Senato dalla Presidente della Commissione Giustizia, Giulia Bongiorno, relativo al disegno di legge 1715 in materia di violenza sessuale. L'emendamento propone di eliminare il riferimento esplicito al "consenso" dal Ddl già approvato pochi giorni prima alla Camera all'unanimità, con il voto favorevole sia della maggioranza sia dell'opposizione.

Una retromarcia della maggioranza al Senato che ci dice chiaramente quanto ancora il retaggio della cultura patriarcale sia pervasivo nella nostra società e quanto sia difficile accettare che il corpo della donna è libero, non a disposizione.



Noi donne e uomini della Uil siamo scesi in piazza il 15 e il 28 febbraio, assieme a diverse associazioni femministe e Centri antiviolenza, per rivendicare la centralità della cultura del consenso, per ribadire che la libertà sessuale esiste solo dove esiste un sì libero, consapevole e revocabile.

Il 15 febbraio 2026 è una data simbolica: sono passati 30 anni da quando, nel 1996 entrava in vigore la legge contro la violenza sessuale che abrogava i relativi articoli del Codice Rocco, risalente al periodo fascista. Prima di allora lo stupro era annoverato tra i delitti contro la moralità pubblica e il buon costume: i crimini e le violenze contro le donne restavano impuniti e il problema veniva affrontato solo in termini moralistici e reputazionali. Nessuno, certo, si preoccupava delle

conseguenze fisiche e psicologiche sulla donna.

Con l'abrogazione del Codice Rocco la violenza sessuale diventa reato contro la persona e la sua libertà, non più contro la morale.

Quella conquista, come altre precedenti e successive, fu il risultato di anni di battaglie del movimento delle donne, di avvocate, giuriste, parlamentari e associazioni. Fu una rivoluzione culturale prima ancora che giuridica e ci insegna come le conquiste dei diritti sono frutto di un impegno collettivo di donne e di uomini: i diritti non cadono dall'alto, si conquistano. E soprattutto vanno difesi e praticati, ogni giorno.

*Lucia Coordinamento Pari Opportunità
Uilca Emilia-Romagna*



8 MARZO PER TUTTE LE DONNE, SEMPRE.



UILCA

DONNE E STEM: L'IMPORTANZA DEI DATI PER COLMARE IL DIVARIO DIGITALE

di Elisa Innocenzi

Uno degli elementi chiave per affrontare e ridurre il divario di genere è l'aumento della partecipazione delle donne nei settori della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM). Lo sviluppo economico e sociale delle nostre società ha al centro, oggi e in futuro, il progresso continuo ed inarrestabile delle tecnologie. Le donne, pur essendo la metà della popolazione europea, sono fortemente sottorappresentate. Secondo i dati Unesco tra i laureati in discipline STEM solo il 35% è donna, meno del 30% dei ricercatori, e nel mondo del lavoro nelle carriere STEM la presenza femminile resta intorno al 35%.

L'aumento delle donne nei campi STEM è una condizione indispensabile per l'equità (maggiori possibilità di carriera, riduzione del gender gap) ma anche per uno sviluppo più innovativo, equo e sostenibile. Si perde, infatti, anche in termini economici, la possibilità di innovazione, di ridurre stereotipi e bias e, quindi, la possibilità di generare per i sistemi economici vantaggi competitivi.

Per affrontare il divario digitale di genere in modo efficace, i governi, le istituzioni educative e il settore privato hanno bisogno di strumenti di misurazione robusti, indici dedicati che aiutino a trasformare l'attenzione sul problema in azioni concrete e verificabili.

Il Women in Digital Index (WiD) Index 2025 offre una fotografia aggiornata del percorso delle donne nel digitale in Europa basata sui dati di come le donne entrano, avanzano,

rimangono o abbandonano le carriere digitali, evidenziando le barriere che ancora limitano la loro piena partecipazione. Questo indice si basa su cinque pilastri che rappresentano le tappe fondamentali dell'esperienza digitale femminile:

- STEM – istruzione iniziale e competenze di base;
- ICT – istruzione e formazione specializzate;
- Partecipazione digitale – inserimento e permanenza nei lavori digitali;
- Leadership – rappresentanza delle donne in ruoli senior;
- Ambiente favorevole – condizioni strutturali che facilitano il percorso professionale.

Tra i risultati emergono progressi reali, ma anche ostacoli persistenti – Il 66% delle donne indica che gli stereotipi di genere influenzano negativamente il loro coinvolgimento nei settori ICT.

Il 47% ritiene di dover dimostrare più di quanto fanno i colleghi uomini.

In molte realtà europee, meno del 25% dei ruoli dirigenziali digitali è occupato da donne.

L'Italia si colloca sotto la media UE in quasi tutte le fasi della pipeline digitale.

L'Index 2025 evidenzia squilibri lungo tutto il percorso digitale: nonostante la crescente presenza femminile negli studi STEM e ICT, la transizione verso ruoli lavorativi e posizioni di leadership nel digitale rimane limitata. In molti Paesi, infatti, le donne rappresentano meno del 25% dei ruoli digitali di alto livello, nonostante l'elevata partecipazione ai percorsi formativi.

Questi risultati sottolineano come la presenza femminile nelle fasi iniziali della formazione sia spesso maggiore di quanto poi si rifletta nella progressione professionale e nella leadership ICT — un fenomeno noto come *leaky pipeline*, dove il talento si perde lungo il percorso formativo e lavorativo. (Fonte index.widigital.eu/index/)

Riguardo l'Italia è stato presentato a Roma il Digital Gender Gap Index da parte dell'associazione Donne 4.0 insieme al Centro Studi G. Tagliacarne. Questo strumento è stato costruito per offrire una misura nazionale e regionale delle disparità digitali di genere con l'obiettivo di guidare politiche e interventi più mirati.

L'indice considera cinque aree chiave:

- Leadership economica nel digitale;
- Educazione digitale, compresa la formazione STEM;
- Occupazione ICT e pay gap;
- Accesso e uso quotidiano delle tecnologie;
- Leadership accademica e scientifica

I primi risultati dello studio, presentato in anteprima a Roma a novembre 2025, parlano chiaro: nessuna regione italiana raggiunge la parità di genere nell'ICT (indicata con il valore 1). Il valore medio nazionale si ferma infatti allo 0,338, con le Marche che si collocano in testa (0,445) e la Campania che si piazza all'ultimo posto (0,177). (Fonte Ingenere.it)

Indicatori come il Women in Digital Index 2025 e il Digital Gender Gap Index Italia non sono solo uno strumento di osservazione ma forniscono un set di dati quantitativi di cui istituzioni e i vari attori coinvolti hanno bisogno per identificare aree critiche, formulare strategie mirate, monitorare progressi, e creare percorsi di sviluppo equi e sostenibili.

La misurazione non è fine a se stessa: è il primo passo verso politiche che non solo riconoscano il problema, ma lo affrontino con dati, obiettivi e impatti verificabili.

L'inclusione delle donne nei settori digitali e STEM non è un'opzione, ma una condizione necessaria per ridurre il divario digitale di genere, contribuire a colmare il gender gap con impatti positivi su lavoro e retribuzione, e potenziare la crescita economica e sociale.



Women in Digital Index 2025

Country	STEM Education Score	ICT Education Score	Digital Employment Score	Leadership Score	Enabling Environment Score	Final Score
Sweden	62.8	91.0	77.1	60.0	79.3	76.2
Estonia*	85.6	65.1	71.2	47.8	49.0	68.0
Ireland	73.7	63.4	66.7	71.1	69.6	68.0
Finland	78.0	53.1	63.2	61.3	76.1	64.8
Latvia*	54.0	52.8	69.8	42.8	46.5	57.4
Denmark	61.2	46.8	61.4	44.1	71.9	57.0
Romania	17.8	74.5	75.9	54.0	27.0	56.8
Spain	52.5	26.7	75.3	55.9	54.2	54.5
Belgium	65.9	20.0	57.0	74.6	63.7	52.8
Bulgaria	27.6	71.1	59.1	49.7	43.2	52.8
France	55.5	36.9	54.8	67.9	63.9	52.7
Austria	52.3	31.4	58.0	75.3	64.4	52.6
Portugal	46.4	50.2	58.5	39.8	57.8	52.1
Netherlands	60.0	33.7	52.4	59.1	73.1	52.0
EU Average	53.9	44.6	54.6	53.3	54.5	51.7
Slovenia*	70.4	31.3	54.3	40.9	57.6	50.8
Croatia*	53.9	48.5	54.4	44.4	43.3	50.7
United Kingdom **	59.8	37.7	54.8		41.6	50.4
India **		66.1	79.8	10.3	15.0	50.0
Luxembourg*	66.3	41.2	42.1	42.4	59.4	48.5
Poland	63.8	42.2	37.8	56.4	53.2	47.5
Cyprus*	24.5	49.5	56.4	46.5	45.2	46.2
Germany	52.9	28.8	45.5	58.4	60.7	45.6
Greece	23.0	61.3	60.6	31.2	27.1	45.5
Lithuania*	54.6	46.9	31.0	57.7	58.6	45.1
United States of America **	51.9	38.6	40.0		57.2	44.4
Czechia	59.7	21.4	47.5	50.4	46.5	43.6
Italy	48.5	34.3	41.5	52.3	41.0	42.1
Hungary	46.0	32.3	44.6	42.4	45.2	41.7
Slovakia	43.0	28.2	32.3	59.5	39.1	36.8
Malta*	54.7	21.5	24.6	53.5	55.7	35.8
Brazil **	20.5	25.6	30.7		38.0	27.6

*= Limited sample availability

**=Benchmarking countries - Limited data availability

[Torna alla prima pagina](#)

PROTOCOLLO D'INTESA PER IL SOSTEGNO ALLE VITTIME DI VIOLENZE E/O MOLESTIE SUL LAVORO:

un impegno condiviso per la tutela contro le violenze di genere *di Susanna Bione*

In Emilia-Romagna la lotta contro la violenza sulle persone, in particolare quella di genere, ha compiuto un importante passo avanti grazie alla firma di un protocollo d'intesa tra i CGIL, CISL, UIL e la Regione. Questo accordo si inserisce all'interno delle politiche proattive che il territorio emiliano-romagnolo sta portando avanti con determinazione, coinvolgendo istituzioni, parti sociali e associazioni del terzo settore.

Il protocollo del 2025 fra RER e Organizzazioni Sindacali implementa gli strumenti di tutela esistenti, prevedendo una serie di misure concrete per sostenere le vittime di violenza e/o molestie sul lavoro.

In una prima fase è stato individuato un percorso sperimentale gratuito di ascolto e supporto: a questo scopo sono coinvolti in prima istanza i consultori familiari a cui le persone colpite si potranno rivolgere per trovare supporto e affrontare le problematiche di salute dirette ed indirette di questi eventi, e valutare l'intervento psicologico e/o sanitario necessario.

Le organizzazioni sindacali sono soggetti attivi tramite propri referenti, individuati e formati allo scopo, che hanno il compito di informare la persona offesa sulla possibilità di accesso a questo servizio e di facilitarne il contatto con il personale specialistico del consultorio.

Grande importanza viene data nel protocollo alla formazione di tutti i

soggetti interessati, tra cui rappresentanti sindacali, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e professionisti dei servizi sanitari coinvolti, con lo scopo di favorire e diffondere una maggior consapevolezza all'interno delle realtà lavorative sulla prevenzione di questi fenomeni, la conoscenza dei percorsi di assistenza e la promozione del benessere organizzativo.

Il protocollo avrà durata triennale e potrà essere rinnovato o modificato in base agli esiti della fase sperimentale. Prevede un monitoraggio annuale dei risultati ottenuti, per valutare la possibilità di rendere strutturale e permanente l'iniziativa, estendendola anche ad altre forme di violenza sul lavoro oltre a quella di genere.

L'iniziativa dell'Emilia-Romagna rappresenta un esempio virtuoso a livello nazionale, dimostrando che la sinergia tra istituzioni e parti sociali è fondamentale per contrastare fenomeni ancora troppo diffusi. Come recita un celebre proverbio italiano, "L'unione fa la forza": solo attraverso una rete solida e coesa è possibile offrire alle vittime non solo protezione, ma anche opportunità concrete di ripartenza e dignità.

[Uil \(ER\): stop alla violenza di genere, siglato protocollo con la Regione ER contro le molestie nei luoghi di lavoro - UIL Emilia Romagna](#)

DIRETTIVA UE 970/2023: TRASPARENZA SALARIALE E CONTRASTO AL GENDER PAY GAP

di Francesca Corghi

La trasparenza salariale è oggi uno dei temi centrali nel dibattito sul lavoro e sulle politiche di uguaglianza.

Con l'approvazione della Direttiva (UE) 2023/970 da parte del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione europea, l'Unione Europea ha introdotto nuove regole volte a rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La normativa nasce con l'obiettivo principale di contrastare il gender pay gap, che nell'Unione continua a rappresentare una realtà significativa. La direttiva mira a rendere più trasparenti i sistemi di remunerazione, a facilitare l'individuazione di eventuali discriminazioni salariali e a rafforzare gli strumenti di tutela per lavoratori e lavoratrici.

Le principali innovazioni introdotte riguardano:

- Trasparenza nelle offerte di lavoro
I datori di lavoro dovranno indicare la retribuzione iniziale o la fascia salariale già negli annunci di lavoro o prima del colloquio. Inoltre, sarà vietato chiedere ai candidati e alle candidate informazioni sulla loro retribuzione precedente, per evitare che eventuali disparità pregresse si perpetuino nel tempo.

- Diritto all'informazione per i lavoratori e le lavoratrici

I dipendenti avranno il diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, relativi a posizioni uguali o di pari valore all'interno dell'azienda.

- Obblighi di reporting per le imprese

Le aziende con più di 100 dipendenti dovranno pubblicare periodicamente dati sul divario retributivo di genere. Se emerge una differenza superiore a una determinata soglia (pari al 5%) non giustificata da fattori oggettivi e neutri, sarà necessario adottare misure correttive, anche attraverso una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici.

- Inversione dell'onere della prova

In caso di contenzioso per discriminazione salariale, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare di non aver violato il principio di parità retributiva. Sono, inoltre, previste sanzioni effettive e dissuasive per le imprese inadempienti.

Per i lavoratori e le lavoratrici la trasparenza costituisce uno strumento fondamentale per esercitare i propri diritti e per lavorare in un ambiente più equo e inclusivo.

In Italia è in corso l'iter di recepimento attraverso uno schema di decreto legislativo attualmente all'esame delle Commissioni parlamentari.

La UIL ha espresso una posizione fortemente critica. La segretaria nazionale Ivana Veronese ha dichiarato che "lo schema di decreto non sia all'altezza delle aspettative né delle sfide che sarebbe chiamato ad affrontare". Il nostro Paese presenta un gap salariale di genere molto rilevante, che incide fortemente anche sulle pensioni.

Tra i punti critici evidenziati figurano l'esclusione di categorie fragili – come apprendisti, lavoratori intermittenti e addetti al settore domestico –

[Torna alla prima pagina](#)

dall'ambito di applicazione della norma, nonché il disallineamento rispetto al "Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile", già previsto dall'ordinamento italiano e ritenuto più efficace rispetto allo schema proposto.

La UIL non condivide l'impostazione che consente di assumere come riferimento per i salari "qualsiasi contratto applicato dal datore di lavoro o sistemi classificatori aziendali", ritenendo che questi legittimi contratti non rappresentativi. Il riferimento, invece, dovrebbe essere esclusivamente i Ccnl nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

La proposta italiana crea, inoltre, un percorso burocratico complicato per le lavoratrici che vogliono ottenere informazioni, distanziandosi dal testo europeo.

La direttiva segna un passaggio decisivo verso una maggiore equità nel mercato del lavoro europeo. Tuttavia, la sua efficacia concreta dipenderà dalla qualità del recepimento nei singoli Stati membri e dalla capacità delle organizzazioni di trasformare gli obblighi normativi in opportunità di miglioramento strutturale e giustizia sociale.

In questo senso, il 7 giugno 2026, data di scadenza per recepire la Direttiva, rappresenta non solo una scadenza giuridica, ma un importante banco di prova perché i principi dichiarati diventino attuazione concreta delle politiche di parità.



Mostra "Rinate. Oltre il femminicidio"

Il 21 novembre 2025 è stata inaugurata la mostra "Rinate. Oltre il femminicidio" di Stefania Prandi, organizzata da Uilca Emilia Romagna, Uil Emilia Romagna e Casa di Quartiere "KATIA BERTASI". È stato un importante momento di riflessione e confronto, caratterizzato da una partecipazione sentita e numerosa.

A partire dal racconto dell'opera dell'artista Stefania Prandi, di fortissimo impatto emotivo, e dagli interventi delle relatrici di MondoDonna Onlus, Casa delle donne per non subire violenza - Bologna e Festival - La Violenza Illustrata, abbiamo toccato temi e implicazioni di un fenomeno strutturale e trasversale della nostra società.

Sono intervenuti Il segretario generale Uil Emilia Romagna e Simona Ortolani del nostro Coordinamento Pari Opportunità di Uilca Emilia-Romagna.



Corso Educazione finanziaria "L'abc degli investimenti"

Il 13 gennaio si è tenuto presso la sede di Bologna di Banca d'Italia il corso per diventare formatrici in educazione finanziaria rivolto alle delegate sindacali. Abbiamo partecipato come Coordinamento Lucia insieme ad altre sindacaliste della Uil Emilia Romagna. Il corso è finalizzato ad acquisire competenze necessarie per aiutare le donne lavoratrici ad essere informate e consapevoli e per combattere la violenza economica.

Corso di formazione "Costruire l'equità: Competenze sindacali per le pari opportunità"

Venerdì 30 gennaio si è tenuto il corso sulle Pari Opportunità, organizzato da Lucia, rivolto ai sindacalisti e alle sindacaliste del territorio.

Una giornata di formazione e confronto su gender pay gap, stereotipi, lavoro di cura, molestie e normativa.

La parità di genere e il contrasto alle discriminazioni non riguardano solo le donne, ma rappresentano una questione di diritti, uguaglianza e dignità della persona, che coinvolge l'intera società.



Redazione

Coordinatrice
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Fulvia Panini
Michela Forcellini
Paolo Panzacchi
Renato Cestaro
Susanna Bione

Responsabile Editoriale
Mario Cusano

ME TOO, perché la discriminazione e le molestie riguardano tutti e tutte.

Se volete condividere esperienze vissute o subite e/o riflessioni potete scriverci, anche in forma anonima a:

#ME
TO♀



lucia.uilcapoer@outlook.it



[Sito: Uilca Emilia Romagna](http://www.uilcaemiliaromagna.it)



[Uilca Emilia-Romagna](https://www.facebook.com/UilcaEmiliaRomagna)

SEGRETERIA REGIONALE EMILIA-ROMAGNA

Segretario Generale
Mario Cusano

Via Serena 2/2 40127
Bologna

tel. 051-521462
fax. 051-552662

emiliaromagna@uilca.it

www.uilcaemiliaromagna.it



UILCA NAZIONALE NETWORK
www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?
OK.**



[Torna alla prima pagina](#)



lucia.uilcapoer@outlook.it

www.uilcaemiliaromagna.it

