



CHE FATICA ESSERE DONNA!

Mansplaining

[/mans-plain-ing/] • *mans* English

Lascia che ti spieghi che cos'è!

Sommario

2 Intelligenza artificiale e discriminazioni di genere
di **Elisa Innocenzi**

4 Quale genere di salute?
di **Paola Mencarelli**

6 La disabilità femminile
di **Luana Bellacosa**

7 Dal Gender Pay Gap al Gender Pension Gap il passo è breve
di **Mariangela Verga**

8 "Te lo spiego io".
È così che molti uomini si rivolgono alle donne
di **Tamara De Santis**

Intelligenza Artificiale e discriminazioni di genere

È possibile affidarsi all'Intelligenza Artificiale (Ia) per superare le discriminazioni di genere?

Molti degli strumenti che utilizziamo abitualmente già da tempo si basano su sistemi di Intelligenza Artificiale: chatbot, assistenti virtuali, traduttori, domotica e molti altri.

L'Ai è dunque diventata parte della nostra vita quotidiana e le sue applicazioni pervadono molti settori: finanza, sanità, tempo libero, industria, ecc...

L'Intelligenza Artificiale, che si può sintetizzare nella capacità delle macchine di imitare le funzioni umane, come il ragionamento, l'apprendimento e la risoluzione di problemi, utilizza algoritmi sofisticati e apprende attraverso i big data.

I vantaggi e le sfide di questa vera e propria "rivoluzione industriale" sono molteplici e gli aspetti e gli impatti da considerare complessi. Le conseguenze dell'utilizzo della Ia relativamente alle discriminazioni di genere ne sono un esempio importante.

I bias di genere si riferiscono a stereotipi o pregiudizi impliciti che

influenzano la percezione e il giudizio sulla realtà.

Perché, quindi, sono rilevanti? Se i dati su cui si basa l'Intelligenza Artificiale sono viziati alla fonte da bias di genere possono influenzare l'utilizzo dell'Ia, contribuendo alla disparità di genere in vari settori e portando avanti degli stereotipi che, anzi, influenzeranno la nostra vita sempre di più.

Nel 2020 nel "Nuovo rapporto dell'Unesco sull'Intelligenza Artificiale e l'uguaglianza di genere" si afferma che "gli algoritmi e i sistemi di Intelligenza Artificiale hanno il potere di diffondere e rafforzare gli stereotipi e i pregiudizi di genere, che rischiano di emarginare le donne su scala globale. Data la crescente presenza dell'Intelligenza Artificiale nelle nostre società, ciò potrebbe mettere le donne nella condizione di rimanere indietro nella sfera economica, politica e sociale"

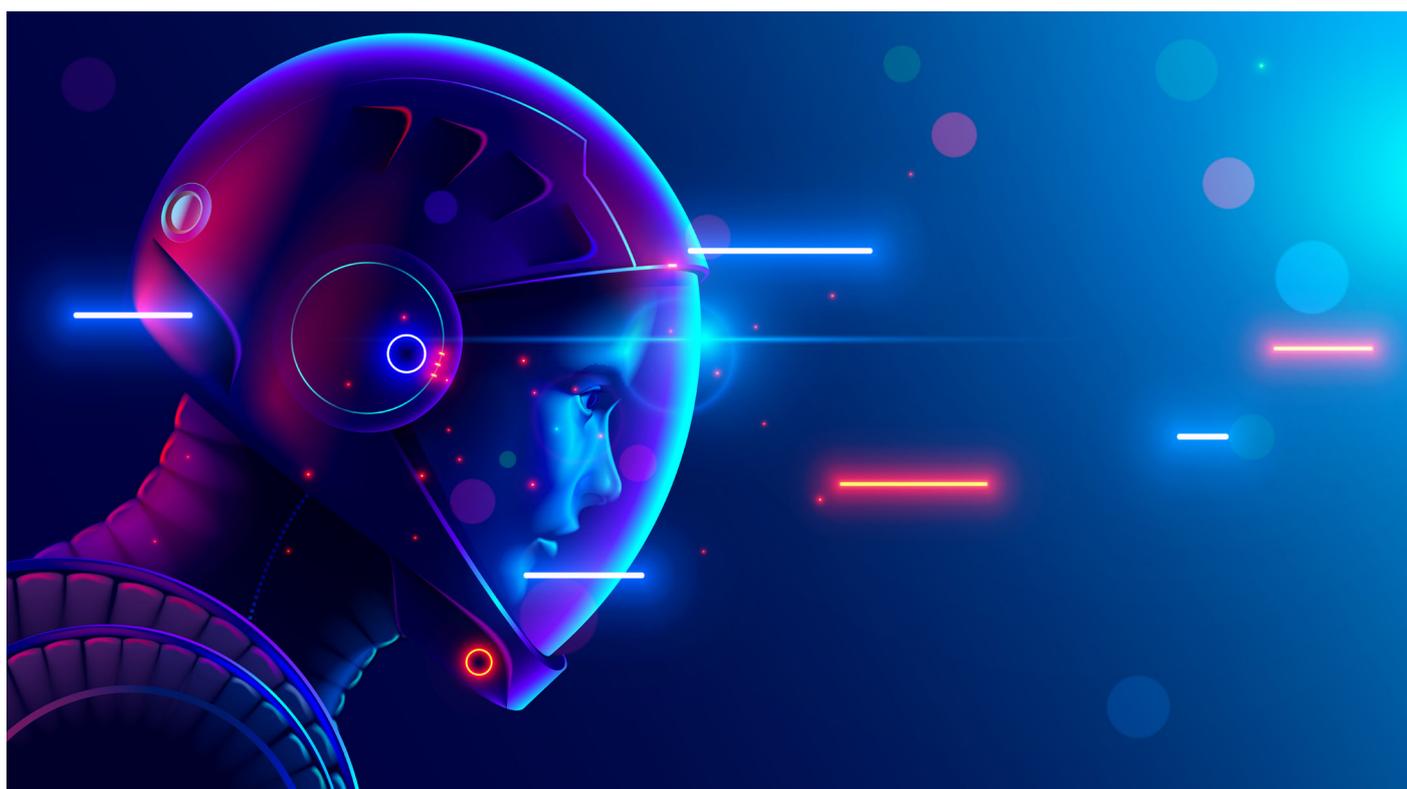
Alcuni esempi concreti dimostrano quanto la tecnologia non sia di per sé neutra.

Nei processi di reclutamento, gli algoritmi di selezione del personale basati su dati storici che

riflettono disuguaglianze di genere nell'occupazione, potrebbero perpetuare tali situazioni, suggerendo candidati in base a criteri discriminatori (caso emblematico di alcuni anni fa il sistema di *recruitment* di Amazon, che, addestrato sulla base dei curricula degli anni precedenti, in prevalenza maschili, finiva per escludere maggiormente quelli femminili nel processo di selezione).

Nel settore sanitario alcuni algoritmi di diagnosi potrebbero essere meno accurati nel riconoscere determinate condizioni mediche nelle donne, poiché i dati di addestramento sono stati basati principalmente su sintomi e casi maschili.

Anche i sistemi di valutazione creditizia possono essere soggetti a bias di genere. Se i modelli di Ia considerano, sui dati storici, erroneamente le donne come meno affidabili nella restituzione dei prestiti, perché la base dati contiene, ad esempio, un numero molto inferiore di donne affidate dal sistema finanziario, o potrebbero applicare tassi di interesse più alti o



respingere le loro richieste di finanziamento, contribuendo così alla disuguaglianza economica di genere.

Gli impatti dell'Ia sulle donne sono, dunque, complessi e sfaccettati.

Le pubblicazioni e le raccomandazioni a vari livelli sul tema richiamano l'attenzione sulla necessità di agire su più fronti, per evitare e contrastare quella che non è una possibilità, ma una realtà già in essere e su quanto sia importante un approccio legato al genere nell'Ia.

La prima direttrice riguarda la partecipazione femminile alla programmazione e allo sviluppo dei sistemi di Intelligenza Artificiale. All'origine di questo cambiamento c'è l'eliminazione del *gap* negli studi di materie quali Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (Stem nell'acronimo anglosassone). La minore presenza delle donne negli ambiti tecnologici inizia con i pregiudizi

sulla loro capacità di affrontarle già dall'infanzia.

Un bias che ha radici nella società a livello familiare e scolastico per cui bambine e ragazze sarebbero meno portate rispetto ai coetanei uomini in queste materie.

Dobbiamo riconoscere i nostri pregiudizi per consentire, anche alle future donne, di esprimersi in settori scientifici che sono ora più che mai cruciali.

È fondamentale utilizzare dati di addestramento diversificati, che riflettano la diversità della popolazione. Questo significa includere un'ampia gamma di casi, esperienze e punti di vista, riducendo così il rischio di discriminazione attraverso il coinvolgimento di professionalità di genere, età, origine diversificate.

Non è possibile "affidarsi" agli strumenti di Ia, ma è necessaria una regolamentazione e un'analisi critica oltre a un monitoraggio continuo della loro

implementazione.

Le organizzazioni devono monitorare costantemente le prestazioni dei loro modelli di Ia, per individuare eventuali errori e apportare le correzioni necessarie, assumendosi la responsabilità di eventuali errori e/o discriminazioni, che possano verificarsi.

Appare, infine, imprescindibile l'intervento dei legislatori, per regolamentare gli utilizzi delle tecnologie di Ia, perché non siano a danno di soggetti vulnerabili come le donne.

L'Ia offre enormi potenzialità per migliorare la nostra vita quotidiana, ma è importante riconoscere e affrontare i suoi limiti e le sue sfide, tra cui l'impatto dei bias di genere. Solo attraverso un impegno concreto per ridurli possiamo garantire una tecnologia che sia veramente inclusiva ed equa per tutti e tutte.

di Elisa Innocenzi

Quale genere di salute?

La medicina, fin dalle sue origini, ha avuto un'impostazione androcentrica, ovvero ha sempre messo al centro dei suoi studi l'uomo, relegando l'interesse per la salute femminile ai soli aspetti specifici relativi alla riproduzione.

Nel 1991 avviene una svolta: una cardiologa statunitense, direttrice del National Institute of Health (Nih), mise in evidenza che la convinzione che i problemi cardiaci fossero una "malattia tipicamente maschile" comportava ritardi negli accertamenti, nella diagnosi e nella cura delle donne. Quindi diventa chiaro alla comunità scientifica che uomini e donne, pur essendo soggetti alle medesime patologie, presentano sintomi, sviluppano malattie e rispondono ai trattamenti di cura in modo molto diverso.

La medicina di genere, quindi, non è una nuova specializzazione, ma un modo più appropriato di studiare e curare uomini, donne, bambine e bambini, tenendo conto delle differenze e disuguaglianze di sesso e di genere, perché solo in questo modo è possibile abbassare il rischio per la salute e migliorare l'efficacia delle cure. Per esempio, le malattie cardiovascolari che ricordiamo sono la prima causa di morte nei paesi industrializzati, presentano caratteristiche differenti nei

due generi: negli uomini si manifestano intorno ai quarant'anni, con un maggior rischio di una malattia coronarica, mentre nelle donne rappresentano un maggior rischio soprattutto in menopausa, con maggiore propensione per ictus e insufficienza cardiaca. Le patologie respiratorie presentano anche loro differenze importanti derivanti da diversità anatomiche, ormonali e comportamentali nei due generi, un esempio di questo è stato il virus Covid-19, che, come noto, ha colpito con livello di gravità più elevato il genere maschile, mentre gli effetti del long-covid hanno avuto un impatto più significativo sul genere femminile.

Per quanto riguarda i tumori, gli studi riferiscono che circa un uomo su 2 e una donna su 3 avranno la probabilità di ammalarsi e il rischio di mortalità è di un uomo su 3 e una donna su 6. Anche in questo caso esistono diverse suscettibilità, per esempio il cancro del colon-retto è più frequente negli uomini rispetto alle donne in età fertile, nelle quali la presenza degli estrogeni (ormoni femminili) pare essere un fattore protettivo. La maggiore attività ormonale, se da un lato può essere un fattore protettivo per alcune patologie, dall'altro sembra determini una risposta del sistema immunitario

più intensa, causando una maggiore propensione a sviluppare malattie reumatiche e autoimmuni (ad esempio, il lupus eritematoso sistemico, l'artrite reumatoide, le malattie autoimmuni della tiroide, la sclerodermia, celiachia, fibromialgia, vulvodinia, ecc.). Spesso queste malattie non sono ancora riconosciute, o del tutto riconosciute, dal sistema sanitario, che non ne copre i costi per le visite e i farmaci, con conseguente impoverimento per curarsi.

L'importanza di una maggiore attenzione nella considerazione del genere nella diagnosi e cura non riguarda solo le donne, ancora sottorappresentate, ma anche gli uomini, infatti nel tumore alla mammella gli uomini, spesso, subiscono la stessa difficoltà di diagnosi precoce riservata alle donne con patologie più diffuse negli uomini, oppure l'osteoporosi, che nell'uomo sviluppa generalmente fragilità ossea con 10 anni di ritardo nella terza età e con un rischio di mortalità a seguito di fratture all'anca più elevato che nel genere femminile.

Per quanto riguarda le cure, secondo i dati dell'Osservatorio Nazionale sull'impiego dei Medicinali, nel 2021 in Italia il 67% delle donne ha ricevuto almeno una prescrizione contro il 58% degli uomini. Inoltre le donne usano antibiotici il 30% in più rispetto agli uomini, però non tutti sanno che i farmaci sono sperimentati per circa l'80% solo sugli uomini, sebbene siano destinati a entrambi i generi.

La conseguenza di ciò nelle donne è una maggiore esposizione a possibili reazioni avverse a farmaci e vaccini, a causa del diverso metabolismo del medicinale, ovvero il suo assorbimento ed eliminazione.

Inoltre, nelle indicazioni sull'uso dei farmaci non viene mai menzionata una diversa posologia in relazione al genere, lasciando intendere che gli effetti collaterali e la loro quantità da somministrare siano comuni ai due sessi.



L'esclusione o scarsa rappresentazione delle donne nella ricerca clinica è avvenuta sia a causa dell'influenza maggiore degli ormoni durante l'età fertile ritenuta elemento distorsivo rispetto agli effetti del farmaco, sia per timore di una gravidanza inconsapevole. Per inserire una dimensione di genere nella salute è necessario promuovere un'attività scientifica e di ricerca in ottica di genere (anche per gli studi sulle cellule), evidenziare i fattori di rischio genere-specifici, includere le donne in tutti gli studi clinici per sviluppare percorsi

di prevenzione, diagnosi e cura orientati alla specificità di genere. Ovviamente per fare ciò è fondamentale formare il personale sanitario a considerare tutti questi fattori, in particolare i medici di famiglia, che costituiscono spesso il primo contatto nel caso di problemi di salute. Purtroppo ciò non viene ancora fatto, disattendendo anche una legge sulla medicina di genere (Legge n. 3, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 15 febbraio 2018), che si pone proprio l'obiettivo di includere in tutte le aree mediche una dimensione ba-

sata sulle differenze di sesso e/o di genere, in termini biologici e clinici, culturali e sociopsicologici. Per proteggere la salute è comunque importante la conoscenza e partecipare alla cura con consapevolezza, per valutare le eventuali conseguenze delle decisioni sul proprio corpo e sulla propria vita. Prevenzione e cure mirate possono anche significare un risparmio per un sistema sanitario, che soprattutto dopo l'epidemia Covid, si sta dimostrando sempre più in *default*.

di Paola Mencarelli

La disabilità femminile

L'Italia è purtroppo uno dei Paesi meno preparati ad affrontare la questione della disabilità femminile, anche se nel nostro Paese è stata ratificata la Convenzione Onu sui diritti delle Persone con Disabilità ed esistono leggi a tutela dei diritti dei disabili, non c'è nessuna legge che tuteli in modo specifico i diritti delle donne con disabilità.

L'unica azione tangibile intrapresa in Italia per tutelare i diritti delle donne affette da disabilità è la ratifica della traduzione italiana del Secondo Manifesto sui diritti delle donne e delle ragazze disabili, effettuata da Uildm (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare) nel 2019.

Già il solo fatto di essere donne può esporre le persone al rischio di essere discriminate.

Se, oltre a essere donne, si è persone disabili, la discriminazione, nella quasi totalità dei casi, diventa doppia, e può assumere tante forme diverse, perché per la società cessano di essere tali e diventano persona disabili, individui di genere neutro.

Una questione, questa, che trova poco spazio anche negli studi, nei mezzi di comunicazione e nei discorsi della politica. Difatti è un tema o, meglio, è un fenomeno scarsamente dibattuto, di cui si conoscono poco i dati e attorno al quale manca la consapevolezza della società, nonostante sia un problema strutturale, per il quale si incontrano difficoltà nell'attuare azioni sistematiche di contrasto e prevenzione e cura.

La discriminazione che subiscono le donne disabili viene definita multipla, perché, anche quando vengono tutelati i loro diritti di persone disabili, la stessa cosa non avviene con i loro diritti di donne.

Azioni e atteggiamenti discriminatori, che si avvertono anche in molti ambiti della quotidianità, come purtroppo anche nel mondo del lavoro, luogo in cui le persone, dovrebbero sentirsi più tutelate e più integrate, si assiste invece a situazioni di discriminazione multipla verso le lavoratrici con disabilità.

A tanto si aggiunge che, all'in-



terno delle imprese, le persone affette da qualche patologia invalidante sono sovente considerate "lavoratrici e lavoratori di serie B", in ragione di presunte ridotte *performance* e, pertanto, confinate in mansioni di secondaria importanza rispetto al core *business* aziendale, dove il 36% delle occupate e degli occupati con disabilità ricopre un ruolo impiegatizio e soltanto il 19% si colloca ai vertici della piramide aziendale, dove viene presa molto in considerazione il tipo di patologia, di figura e di aspetto fisico.

Quindi la vita di tante donne diventa invisibile anche nel mondo del lavoro, nel senso che né le politiche di genere influenzano la loro condizione, né le politiche sulla disabilità sembrano tener conto del genere.

Dunque una sfida nella sfida purtroppo, dura da affrontare e ancora troppo lontana da vincere, per realizzare l'inclusione e per invertire quel circolo vizioso, che sta risucchiando l'impiego femminile in generale e l'impiego delle donne disabili, in particolare, verso una profonda spirale negativa. Il disagio occupazionale sofferto dalle persone con disabilità comporta una mancanza specifica di contenuti informativi, che si abbatte prepotentemente non solo sulla loro condizione econo-

mica, ma anche sulla loro sfera familiare, già gravata dai compiti di cura, e a essere penalizzata in misura maggiore è, ancora una volta, la componente femminile. Un esempio lampante è quando alle donne disabili viene sconsigliato di diventare mamma sentendosi giudicate quotidianamente per il loro bisogno di avere una famiglia che abbia cura di loro.

Ancora oggi si pensa che una donna disabile non sia in grado di portare avanti una gravidanza e di crescere un figlio. C'è solo un problema che potrebbe influire e frenare la gioia di essere madre; dipende dalla patologia di cui si è affette.

L'essere madre è un diritto di ogni donna! Servirebbe dunque una nuova lettura dei fenomeni sociali e, in particolare, discriminatori, di violenza psicologica e purtroppo a volte anche fisica, per individuare queste forme di violenza, che, altrimenti, resterebbero invisibili agli occhi di molti, per arrivare a interventi mirati che tengano conto della specifica condizione di donne con disabilità e per indirizzare le politiche sociali e del mercato del lavoro verso l'inclusione di quelle donne che versano in una condizione di oggettiva e incolpevole fragilità.

Non possiamo più girare la faccia dall'altra parte!

Dal Gender Pay Gap al Gender Pension Gap il passo è breve

Le differenze di genere rappresentano nella nostra società un problema ancora da risolvere. Moltissimi sono gli ambiti in cui le donne sono discriminate rispetto agli uomini. Divari educativi, sociali e culturali sono tutt'ora evidenti, nonostante il tema sia di stretta attualità e gli interventi per ridurre questi *gap* si inizino a vedere.

Molte di queste differenze attengono alla sfera occupazionale.

Un insieme di elementi - pregiudizi sociali e culturali e di offerta di servizi - limitano la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Tanto che l'Italia è il Paese dell'Unione Europea con il tasso di occupazione femminile più basso, pari al 55%, contro la media europea del 69,3%. Un divario di ben 14 punti.

Sempre restando nella sfera lavorativa ci sono poi altre disparità che le donne subiscono, che vanno oltre il numero delle donne occupate e sono alimentate da ulteriori preconcetti. Ad esempio, quella che vuole le posizioni di potere come appannaggio maschile. Uno squilibrio evidente in modo trasversale in molti settori, dalla politica ai vertici delle aziende, dal mondo accademico alla magistratura e in moltissimi altri ambiti. È il cosiddetto soffitto di cristallo, cioè la barriera che rende molto più difficile per una donna, anche una volta entrata nel mondo del lavoro, avanzare nella propria carriera e raggiungere ruoli chiave in azienda.

Una difficoltà che determina conseguenze non solo a livello di potere

decisionale e riconoscimento, ma anche sul piano salariale e quindi di indipendenza economica.

Così, il *Gender Pay Gap*, ossia la differenza di retribuzione tra uomini e donne, diventa un problema radicato nelle società e nelle economie di tutto il mondo, Italia compresa.

Un fenomeno di cui si parla molto e che non è solo un'ingiustizia sociale, frutto di discriminazione e retaggi culturali, ma è un elemento dal forte impatto sulla produttività, l'operatività, l'innovazione e la crescita delle imprese, le cui conseguenze si estendono ben oltre il periodo lavorativo, proiettandone l'ombra fino al momento della pensione e creando un incolmabile e duratura disuguaglianza chiamata *Gender Pension Gap*. Ma il *Gender Pay Gap* subito negli anni di lavoro non è il solo motivo di questa differenza, che è alimentata anche dalla frammentazione della vita lavorativa, dall'utilizzo del part time e dai minori anni di contribuzione.

Tutti elementi di trascinarsi sull'importo della pensione percepita dalle donne, per le quali, infatti, le differenze e le disuguaglianze nella vita lavorativa continuano ad avere ricadute negative anche sulle pensioni, dove il *Gender Pension Gap* resta pesante: in media i pensionati Inps percepiscono un importo mensile lordo superiore di oltre il 30% a quello incassato dalle donne a parità di anzianità.

Qualche numero rilevato dall'Inps per inquadrare meglio il fenomeno: le 415.233 pensioni mensili erogate

a ex lavoratrici a partire dal 2023 ammontano in media a 950 euro pro capite (da 963 euro del 2022). I 349.674 lavoratori messi a riposo dall'anno scorso si trovano in tasca in media 1.366 euro a testa (erano 1.353 nel 2022).

La differenza di trattamento tra donne e uomini lievita a 416 euro (dai 390 del 2022), con il divario di genere sale al 30,45% (dal 28,82% del 2022).

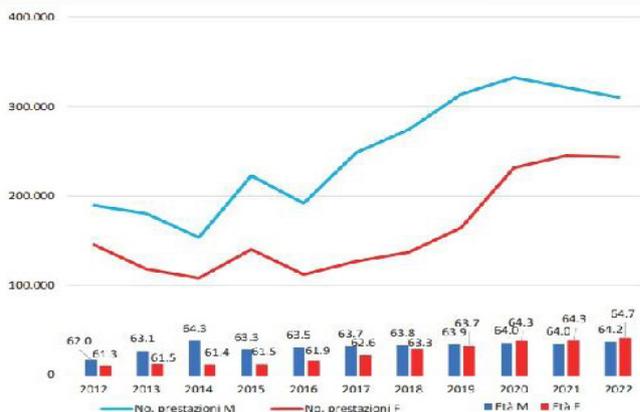
E anche l'Opzione Donna, che ha consentito a tantissime lavoratrici di uscire prima dal mercato del lavoro, ha determinato una grandissima decurtazione dell'importo percepito con un assegno medio - anche questi dati del Rapporto Inps - che è del 40% più basso rispetto alla media di tutte le pensioni anticipate (pari a 1.946,92 euro lordi, contro 1.171,19).

E non si vede nemmeno qualche inversione di tendenza. Il *gender gap* pensionistico non accenna a ridursi. Anzi, l'importo mensile medio percepito dalle donne uscite nel 2023 dal lavoro fa segnare un calo rispetto al 2022, mentre salgono le cifre relative all'assegno pensionistico degli uomini. E il solco si approfondisce. Che cosa fare quindi concretamente per riuscire a ridurre questa differenza? La risposta non è semplice e, come in tutti i casi in cui si parla di discriminazioni di genere, è multipla.

Intanto andrebbe incentivata l'occupazione femminile in tutte le sue forme e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, evitando che situazioni di gestione dei figli possano portare a dimissioni o all'utilizzo di periodi di sospensione lavorativa. Andrebbe favorito l'accesso ai servizi educativi per la prima infanzia e, per chi non lavora, occorrerebbe che queste attività venissero pienamente riconosciute a livello contributivo, previdenziale e pensionistico.

Tanti scenari sono a disposizione per agire su quelle che sono le discriminazioni di genere perché ognuna ha un'onda lunga di effetti che rendono òe donne eterne svantaggiate.

Grafico 2.3 - Pensioni di vecchiaia e anticipate/anzianità: numero di prestazioni ed età al pensionamento per decorrenza e genere, tra il 2012 e il 2022



“Te lo spiego io”. È così che molti uomini si rivolgono alle donne

Il sindacato svedese Unionen, già nel 2016, ha affrontato una campagna d'informazione e divulgazione su larga scala nel territorio nazionale in merito al fenomeno del *Mansplaining*, che in italiano significa “Te lo spiego io”.

Una parola coniata qualche anno prima dalla giornalista del Los Angeles Times, per definire un atteggiamento maschile che viene adottato quando gli uomini si rivolgono alle donne per spiegare, con tono paternalistico e saccente, un argomento di cui le stesse generalmente ne fanno di gran lunga più di loro. Si tratta di una pratica fastidiosa e purtroppo molto diffusa anche nel nostro Paese, in cui molte donne, almeno una volta nella vita, sono state oggetto di atteggiamenti paternalistici, fastidiosi, umilianti e perfino molesti come quello del *Mansplaining*. Quando ciò accade è sorprendente osservare come le donne restino disarmate, incapaci di reagire a situazioni che dietro l'ipocrita gentilezza delle parole, celano un vero e proprio sopruso.

Probabilmente, dietro a questa difficoltà di ribellarsi spesso si nasconde una sorta di senso di inadeguatezza che molte donne tendono a provare, nonostante il proprio livello di conoscenza e competenza. Ciò avviene soprattutto quando si approcciano a contesti lavorativi tipicamente maschili e quindi potenzialmente maschilisti.

Di conseguenza si decide, o si preferisce, non rispondere a tono, a volte per rispettare la forma, o forse per non infrangere la gerarchia, oppure perché, nonostante tutto, molte donne sono ancora ostaggio di modelli culturali e sociali - che proprio di questi tempi stanno pericolosamente tornando di attualità - che le tratteggiano, come principesse, non tanto di un reame, quanto di un misero focolare.

Va detto che dietro l'aspetto subdolo del *Mansplaining*, ritenuto a ragione uno dei termini attraverso il quale riconoscere atteggiamenti sessisti, non risiede tanto nella tendenza di spiegare dei concetti alle donne, quanto nel fatto che tale spiegazione cela la presunzione che queste non siano in grado di comprendere concetti ovvi per l'altra metà della mela, vale a dire per l'universo maschile.

Un atteggiamento maschile e maschilista che risulta ridicolo se proiettato in un Paese in cui, stando alle statistiche, le donne studiano molto di più degli uomini e con migliori risultati in termini di rendimento accademico, sono più attive a livello culturale, leggono di più e partecipano assiduamente a convegni ed eventi d'arte.

Insomma, l'immagine che emerge è quella di donne che sono presenti e reattive in più campi e in percentuale maggiore rispetto agli uomini, ma nonostante tutto, in determinati contesti o situazioni scivolose,

come nel caso del *Mansplaining*, subiscono il sopruso di una spiegazione non richiesta e neanche necessaria.

La situazione si riflette nel mondo del lavoro e il rapporto tra uomo donna resta difficile e ancora molto complesso, nonostante in questi ultimi tempi qualcosa stia cambiato in positivo, grazie soprattutto alla tenacia e alla determinazione di molte che hanno conseguito, per merito delle proprie competenze, posti apicali all'interno delle aziende del settore pubblico e privato.

Tuttavia va evidenziato che per molte di loro la strada della carriera è ancora lunga e piuttosto complessa, dove le discriminazioni in ambiente di lavoro sono il pane quotidiano anche perché meno supportate dai manager rispetto ai loro colleghi maschi e sempre soggette a dare dimostrazione di quanto vale la loro professionalità.

Sappiamo quanto sia complicato per una società, seppur civile, fare passi in avanti in tema di diritti, ma lo è ancor di più attuare un cambiamento culturale che elimini i tanti pregiudizi e i tanti stereotipi che sono poi alla base dei processi discriminatori delle donne. Per contrastarli c'è bisogno di azioni trasversali, a partire da una comunicazione Gender sensitive, che sia usata in ogni contesto: formativo, lavorativo, sociale, familiare e, perché no, anche sindacale.

di Tamara De Santis