It's a man's world

Decostruire modelli maschio-centrici per promuovere l'empowerment femminile

Portiamo al centro chi è ai margini

we world
Member of ChildFund Alliance

It's a man's world

Decostruire modelli maschio-centrici per promuovere l'empowerment femminile

A cura di
Martina Albini, Eleonora Mattacchione, Elena Rebecca Cerri

Coordinamento WeWorld
Eleonora Mattacchione (Junior Advocacy Officer)
Elena Rebecca Cerri (Servizio Civile)
Irene Leonardi (Addetta Ufficio Stampa)
Ludovica Iaccino (Coordinatrice Contenuti Digital)
Martina Albini (Coordinatrice Centro Ricerche)
Sabrina Vincenti (Coordinatrice Programma Spazio Donna)
Tiziano Codazzi (Specialista Comunicazione Brand & Visual)

Progetto grafico e impaginazione
Marco Binelli

La pubblicazione è disponibile online su **www.weworld.it**

Realizzato da
WeWorld
www.weworld.it

Sedi principali in Italia
Milano, via Serio 6
Bologna, via F. Baracca 3

Distribuzione gratuita. I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere riprodotti solo citandone la fonte.

La pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto *"Gender and education inequalities: the role of digital and financial literacy to support women empowerment"* in collaborazione con l'Università degli Studi di Bergamo e completata nel mese di aprile 2024.

Con il contributo di Fondazione CARIPLO

Indice

Executive Summary 2

1. I diritti umani delle donne 4

1.1 Il lavoro emancipa le donne (?) 6

1.2. I principali ostacoli all'occupazione femminile 10

2. Il divario di genere nell'alfabetizzazione finanziaria e digitale 15

2.1. L'educazione finanziaria e digitale come strumento di empowerment femminile 20

3. Il ruolo delle competenze finanziarie nella prevenzione e nella fuoriuscita dalla violenza 23

4. Autonomia personale, sociale e finanziaria: l'esperienza degli interventi educativi e formativi negli Spazi Donna 29

4.1. Acquisire competenze economiche e finanziarie nel processo di empowerment: l'esperienza negli Spazi Donna del progetto Gender and Education inequalities 31

5. Conclusioni e raccomandazioni 34

Bibliografia e pubblicazioni 38

Executive Summary

Il Rapporto "It's a man's world. Decostruire modelli maschio-centrici per promuovere l'empowerment femminile", prodotto nell'ambito del progetto "*Gender and education inequalities: the role of digital and financial literacy to support women empowerment*"[1] in collaborazione con l'Università degli Studi di Bergamo e con il contributo di Fondazione Cariplo, indaga i principali ostacoli al processo di *empowerment* di donne e ragazze.
Per *empowerment* si intende il potere di controllare liberamente la propria vita, sia come individui che come membri di una comunità, e di appropriarsi del proprio potenziale, mettendolo a frutto e valorizzandolo. Partendo da questa interpretazione, il Rapporto esamina alcune delle dimensioni più critiche in cui un simile processo di sviluppo viene ostacolato, per poi formulare raccomandazioni e proposte di cambiamento verso una società in cui nessuna persona venga lasciata ai margini.

EMPOWERMENT ECONOMICO E LAVORATIVO

Il Rapporto parte con l'evidenziare che, per come è concepito attualmente, il mercato del lavoro risulta fortemente penalizzante rispetto al genere. Da un lato, la partecipazione delle donne incontra sbarramenti in entrata, con un **tasso globale di partecipazione alla forza lavoro (per 25-64enni) che al 2022 si attesta al 61,4%, contro il 90,6% per gli uomini della stessa età** (UN Women, 2024). Dall'altro, le condizioni lavorative comportano svariate discriminazioni e disparità di trattamento durante tutto l'arco della carriera, in primo luogo di tipo retributivo: a causa del **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*) a parità di mansioni e competenze le donne sono meno remunerate degli uomini, un ***gap* che nell'UE, nel 2022, era in media del 12,7%** (Eurostat, 2024a). Inoltre, le difficoltà di conciliare il carico di cura con le esigenze e i ritmi lavorativi e lo svolgimento del lavoro in un mercato che prende l'uomo come paradigma, non consentono di concepire il lavoro come un vero strumento di emancipazione ed *empowerment* per tutte quelle soggettività che non si riconoscono nel genere maschile dominante (anche, ma non solo, donne e ragazze). Quindi, per queste persone, le **opportunità economiche sono limitate dalla pervasività delle dinamiche patriarcali su cui si basa l'intero sistema economico-lavorativo, costruito su prototipi di carriera stereotipati e maschili,** che devono caratterizzarsi per un andamento lineare e privo di interruzioni, cucito sulla figura dell'uomo *breadwinner*, che mal si addice a un processo di *empowerment* economico femminile.

EMPOWERMENT E COMPETENZE FINANZIARIE E DIGITALI

Modelli maschio-centrici e patriarcali dominano anche la dimensione dello sviluppo digitale, tecnologico e dei mercati finanziari, tuttora pensati da e per gli uomini, alimentando il divario di genere in questi campi. Emergono, infatti, differenze di genere nelle conoscenze, nei comportamenti e negli atteggiamenti finanziari **in tutti gli Stati membri dell'UE, in cui solo il 13% delle donne possiede un alto livello di competenze finanziarie, contro il 23% degli uomini** (Commissione europea, 2023).
Eppure, un aumento della partecipazione femminile ai settori dell'innovazione e dello sviluppo digitale e finanziario consentirebbe di raggiungere lo sviluppo sostenibile, di promuovere società inclusive, di migliorare la crescita economica e la produttività, per il benessere di tutte le persone. Inoltre, **acquisire queste competenze è fondamentale anche per il benessere e l'indipendenza dei singoli, poiché aumenta la loro capacità di gestire le proprie risorse. Una conferma di questi effetti positivi emerge anche dalle evidenze del progetto realizzato con l'Università di Bergamo** che, collaborando con gli 8 Spazi Donna di WeWorld, ha coinvolto un totale di 210 donne in corsi di alfabetizzazione finanziaria e digitale. Il progetto, infatti, ha confermato l'impatto che l'educazione digitale e finanziaria possono avere sul benessere, la fiducia in sé stesse e l'accesso al mercato del lavoro delle donne.

EMPOWERMENT E VIOLENZA ECONOMICA

Il divario di genere nelle competenze e nella fiducia nelle proprie conoscenze finanziarie può implicare che, spesso, all'interno di una relazione sia l'uomo a decidere di tutto ciò che riguarda gli aspetti economico-finanziari. Ciò non solo rende la donna più suscettibile di cadere vittima di violenza economica (**cioè di subire quei comportamenti che mirano a controllare la sua abilità di acquisire, utilizzare e mantenere risorse economiche**) ma riduce sensibilmente le sue opzioni esterne e, di conseguenza, la possibilità di interrompere gli abusi perpetrati dal partner/ex partner (Postmus et al., 2012).
Rispetto alla diffusione di questa forma di violenza, già stando a un'indagine del 2021 condotta da WeWorld insieme a Ipsos, era emerso che in Italia, **il 12% delle intervistate affermava di essere stata controllata dal proprio partner nella gestione dei soldi** (cfr. WeWorld (2021), *La cultura della violenza*). In un successivo sondaggio di opinione, nuovamente realizzato con Ipsos nel 2023, **quasi 1 intervistata su 2 (49%) ha dichiarato di aver subito un episodio di violenza economica almeno una volta nella vita e l'88% del campione si è detto favorevole all'introduzione di moduli di educazione economico-finanziaria sin dalla scuola primaria** (cfr. WeWorld (2023), *Ciò che è tuo è mio).*

PROPOSTE E RACCOMANDAZIONI

Il Rapporto si conclude proponendo azioni trasversali, finalizzate a gettare le basi per un nuovo ordine culturale, socioeconomico e politico che non sia più maschio-centrico ma, viceversa, consenta a tutte le identità, specificità ed esperienze di vita diverse da quella maschile di affermarsi e realizzarsi liberamente.

CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO

- **Perfezionare la Certificazione per la parità di genere e chiarire le modalità di calcolo del punteggio richiesto per ottenerla,** così da tenere conto per tutte le aziende, senza limiti minimi di dipendenti, di fattori specifici quali stipendi, tipologie contrattuali e numero di donne in posizioni apicali e manageriali.
- **Ridurre il *gender pay gap* migliorando il Sistema di Monitoraggio Nazionale e la correlata Certificazione della parità di genere,** ampliando il tipo di informazioni necessarie al suo rilascio e la platea di aziende destinatarie.
- **Introdurre un congedo mestruale retribuito che consenta alla persona con mestruazioni di usufruire di giorni di ferie o di giorni di malattia extra retribuiti o, ancora di lavorare in maniera flessibile,** creando luoghi di lavoro più sensibili al genere che riconoscano le diverse esigenze ed esperienze del personale.

PROMUOVERE UN MAGGIORE EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA

- **Riformare la disciplina dei congedi di paternità, maternità e parentali** per distribuire i carichi di cura più equamente tra padre e madre, consentendo alle donne di rientrare prima nel mercato nel lavoro o di non doverlo abbandonare affatto.
- **Garantire una copertura territorialmente omogenea di servizi integrativi per la prima infanzia ad almeno il 60%,** per supportare l'occupazione femminile tramite la presenza di maggiori strutture sul territorio e l'abbassamento conseguente dei costi delle rette.
- **Rimodulare gli orari di ingresso e di uscita dalle scuole per una migliore conciliazione dei tempi di scuola-lavoro e garantire il tempo pieno nelle scuole alle famiglie che ne facciano richiesta,** per assicurare maggiore flessibilità ai genitori lavoratori.

RAFFORZARE LE COMPETENZE ECONOMICO-FINANZIARIE ANCHE IN OTTICA DI PREVENZIONE DELLA VIOLENZA ECONOMICA

- **Dare attuazione alla Legge n.21/2024 di introduzione di curricula obbligatori di educazione economico-finanziaria nelle scuole di ogni ordine e grado, a partire dalla scuola primaria.** I decreti di attuazione, che definiscono il contenuto dei curricula, dovrebbero essere adottati dal Ministero dell'Istruzione, d'intesa con altri soggetti, prima dell'avvio dell'a.s. 2024/25, così da definire le caratteristiche di questi percorsi educativi, adattati alle diverse fasce d'età e applicati con approcci metodologici pratici.
- **Introdurre curricula obbligatori di educazione sessuo-affettiva nelle scuole di ogni ordine e grado, a partire dalla scuola dell'infanzia,** toccando temi come: relazioni; valori, diritti, cultura e sessualità; genere; violenza e come proteggersi; salute e benessere; il corpo umano e il suo sviluppo; sessualità e comportamento sessuale; salute sessuale e riproduttiva (UNESCO, 2018).
- **Investire in attività di prevenzione, emersione, fuoriuscita dalla violenza ed empowerment femminile** che possano integrare l'operato della filiera dell'antiviolenza attraverso presidi territoriali permanenti.
- **Allargare la filiera dell'antiviolenza a servizi e istituti finanziari** che possono svolgere ruolo di sentinella e offrire programmi di educazione finanziaria su misura per le esigenze delle donne, aiutandole a comprendere i concetti finanziari di base, la gestione del budget e il risparmio.

1 *"Educazione e disuguaglianze di genere: il ruolo dell'alfabetizzazione digitale e finanziaria a supporto dell'empowerment femminile".*

1. I diritti umani delle donne

A partire dal 1948, anno di adozione della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (UDHR), la comunità internazionale e i singoli paesi al suo interno hanno adottato trattati, convenzioni e leggi finalizzate a garantirne il rispetto a tutte le persone.[2] Nonostante ciò, a distanza di decenni, i diritti umani delle persone non sono assicurati sempre e ovunque, specie per alcune **categorie più a rischio di esclusione sociale** (donne, bambine, bambini, adolescenti, membri della comunità LGBTQIA+, persone con disabilità, popolazioni indigene, persone con *background* migratorio, persone rifugiate, ecc.).

In particolare, **donne, ragazze e bambine continuano a essere più esposte a violazioni dei loro diritti fondamentali, a vedersi negate le condizioni per un pieno sviluppo e a cadere in povertà o esclusione sociale. Questo non accade a causa di una loro vulnerabilità intrinseca, ma perché, ancora oggi, le nostre società sono costruite su modelli profondamente maschio-centrici, riconducibili al concetto di "patriarcato"** (cfr. WeWorld (2022), *WeWorld Index*; WeWorld (2023), *Mai più Invisibili*).

Quando usiamo le espressioni "cultura patriarcale" e "società patriarcale" non ci riferiamo più al significato originario del termine patriarcato, che indicava il controllo e il predominio assoluto della figura paterna su tutti gli altri membri della famiglia e del gruppo sociale[3] ma, più ampiamente, a un sistema socioculturale in cui il genere diventa principio organizzatore generale e stabilisce cosa sia consentito, secondo quali canoni, con che ruoli e con quanto potere. Poiché quella maschile è la categoria di genere tradizionalmente dominante, nell'impianto sociale attuale **il potere continua a essere accentrato nelle mani degli uomini, con la conseguenza che sono proprio i modelli maschili a plasmare il modo in cui viene e, si ritiene, "dovrebbe", essere esercitato.** Dato che questo predominio è generalizzato, cioè riguarda aspetti sociali, politici, economici e culturali, tutte quelle persone che non rientrano nel canone maschile, ossia identità diverse da questo genere che non si conformano ai parametri che esso stabilisce, sono limitate nell'esercizio concreto dei propri diritti nonostante questi ultimi siano astrattamente riconosciuti a ogni individuo.

> Nell'impianto sociale attuale il potere continua a essere accentrato nelle mani degli uomini, con la conseguenza che sono proprio i modelli maschili a plasmare il modo in cui viene e, si ritiene, "dovrebbe", essere esercitato.

Dunque, in contesti sociali e culturali non costruiti per riconoscere, rispondere e valorizzare le esigenze di altri generi, è evidente che non basti tutelare formalmente i diritti delle persone che vengono lasciate ai margini. Per far sì che tutte le identità sociali possano esercitare e realizzare pienamente i propri diritti umani, tutte le persone devono trovarsi nelle condizioni di concretizzarli e tradurli in atti nella quotidianità. **Per esprimere questo concetto è stato coniato il termine "capacitazioni",** che indica le possibilità effettive che le persone hanno per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, rimanendo sempre libere di scegliere secondo le proprie aspirazioni e valori (Sen, 2000).[4] L'acquisizione delle capacitazioni, però, non dipende esclusivamente dalla volontà e dall'operato dei singoli individui, ma soprattutto dallo specifico contesto di riferimento. Per far sì che le persone possano pienamente realizzare i propri diritti umani devono esserci condizioni adeguate, che dipendono da **fattori sociali e culturali e dall'assenza di discriminazioni.** Poiché i canoni e i modelli attualmente prevalenti sono quelli dettati dagli uomini[5], solo a quei soggetti che rientrato in questi schemi vengono assicurate condizioni favorevoli all'acquisizione delle capacitazioni e, viceversa, tutte le altre individualità, esperienze e identità sociali che se ne discostano, sono marginalizzate e svantaggiate in partenza, non godendo delle stesse possibilità effettive.

L'acquisizione delle capacitazioni è il punto di arrivo di un processo di *empowerment* che permette di avere pieno

2 Oltre alla UDHR, che ha rappresentato il primo atto con cui gli Stati hanno riconosciuto e promosso i diritti umani e le libertà fondamentali di ogni individuo, ricordiamo, per alcune specifiche categorie sociali: la Convenzione sui diritti del rifugiato (1951); la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (1979); la Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (1989); la Convenzione per i diritti delle persone con disabilità (2006); la Dichiarazione sui diritti dei popoli indigeni (2008).

3 E, secondo un sistema patrilineare, il passaggio di questo potere dal padre al figlio maschio o, in assenza, a un altro parente maschio.

4 Tra queste, la possibilità di vivere una vita sana; accedere a conoscenza, educazione, formazione e informazione; prendersi cura di sé (tempo libero, cultura, sport e svago); prendersi cura degli altri e vivere la comunità; abitare e lavorare in luoghi sicuri e lavorare e fare impresa; partecipare alla vita pubblica e convivere in una società paritaria; accedere alle risorse pubbliche (servizi, welfare, ecc.); muoversi nel territorio.

5 In questo caso, si fa riferimento all'uomo inteso come genere, quindi non necessariamente riferito al solo sesso biologico maschile.

controllo della propria vita, di crescere e affermarsi come singoli e all'interno della comunità, responsabilizzandosi e appropriandosi liberamente del proprio potenziale, mettendolo a frutto e valorizzandolo (Kabeer, 1999).

Più nello specifico, con il termine *empowerment* si intende un **processo individuale, sociale e multidimensionale, che mira al pieno sviluppo dell'individuo, ad accrescerne l'autostima e la libertà di autodeterminazione, a farne emergere le risorse e a rafforzarle. Si tratta quindi di un percorso sfaccettato, che coinvolge la consapevolezza del singolo e della collettività, i principi, i valori e gli schemi comportamentali incorporati nelle nostre società e culture** (ibid.). Un simile processo di sviluppo richiede, a sua volta, la promozione dell'*agency* dell'individuo, cioè che questo possa avere un reale controllo della propria vita e scegliere liberamente di essere e fare ciò che desidera (Sidle, 2019).

Per questo, da un punto di vista sociologico e antropologico, **l'*empowerment* implica l'esercizio di un potere, inteso come libera capacità di azione, riconducibile a quattro dimensioni** (Haugaard, 2021):

- **POTERE DI:** fare qualcosa, di agire per raggiungere un obiettivo desiderato;
- **POTERE SU:** qualcosa o qualcuno, da intendere nel senso che, senza l'esercizio di questo potere, qualcosa non sarebbe accaduto o qualcuno non avrebbe compiuto una certa azione. Questo tipo di potere potrebbe avere le caratteristiche della sopraffazione o del predominio.
- **POTERE IN:** sé stessi/e, inteso come presa di consapevolezza e coscienza delle proprie capacità, risorse e desideri.
- **POTERE CON:** altri membri della società, esercitato per raggiungere un cambiamento collettivo desiderato, secondo modalità di azione e comportamenti collaborativi. Rappresenta l'unione dei singoli poteri di azione individuali.

Per donne e ragazze, il processo di *empowerment* e l'acquisizione del potere[6] sono ancora **ostacolati da ruoli di genere stereotipati che, alimentando il privilegio maschile, aumentano le disparità e impediscono la realizzazione di una piena parità di genere**.

6 Specie nelle sue declinazioni di "potere di fare qualcosa" e "potere in sé stesse".

Parità vs. Uguaglianza

PARITÀ DI GENERE

Parità tra donne, uomini e gli altri generi di partecipare alla vita economica, politica e sociale senza ostacoli e/o discriminazioni derivanti dall'appartenenza a un genere. Il concetto di parità mira alla convivenza delle differenze, rivendicando le specificità di ogni persona anziché appiattirle, e a riconoscere gli stessi diritti a prescindere dalle diverse esperienze e caratteristiche.

UGUAGLIANZA DI GENERE

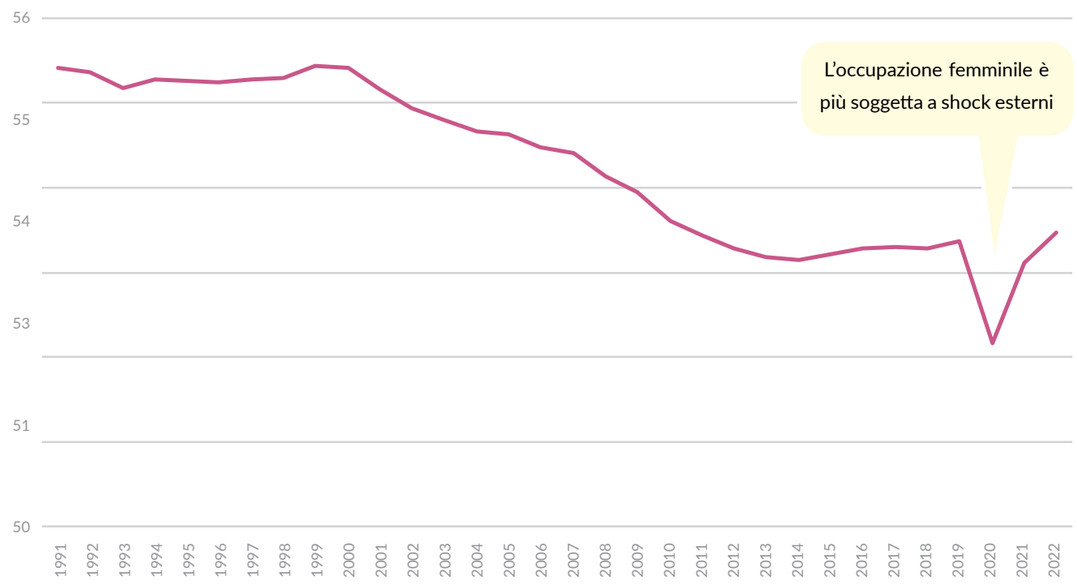
Uguale accesso al lavoro, al denaro, alla conoscenza e educazione, al tempo libero, alla rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici e alle cure alle donne, agli uomini e agli altri generi. Negli anni, questa prospettiva si è orientata verso il superamento/annullamento delle differenze tra i generi, traducendosi, spesso, nell'adozione di valori, obiettivi e stili di vita modellati su un corpo e un'esperienza prevalentemente maschili.

Questi fattori determinano asimmetrie di potere e, quindi, una disuguale acquisizione delle capacitazioni, ponendo donne e ragazze in condizioni di svantaggio nell'esercizio dei propri diritti e nella realizzazione del proprio sviluppo umano (UN Women/UNDP, 2023). Secondo l'Indice Globale di *Empowerment* Femminile, elaborato da UN Women e dall'UNDP, in nessun paese del mondo, attualmente, queste possono esprimere liberamente il proprio potenziale: in particolare, dall'Indice, che esamina le discriminazioni subite in svariati ambiti di vita (salute e benessere, istruzione, lavoro, rappresentazione nei processi decisionali e libertà da violenze) emerge che il potenziale femminile non può mai realizzarsi pienamente ma, al massimo, per il 60% (ibid.)[7].

7 L'Indice misura la condizione di donne e ragazze sulla base di 10 indicatori: l'utilizzo di metodi moderni di contraccezione; il tasso di maternità tra le adolescenti; la percentuale di donne con un diploma di laurea o un titolo di istruzione superiore; la percentuale di donne NEET; la percentuale di donne lavoratrici con figli/e; la quota di donne con conti bancari di proprietà; la quota di donne negli organi parlamentari; in organi governativi locali; in posizioni manageriali o apicali; la quota di donne e ragazze vittime di violenza da parte del partner.

Percentuale di donne (15-64) appartenenti alla forza lavoro sul totale della popolazione femminile (1990-2022)

(World Bank, 2024)



1.1 Il lavoro emancipa le donne (?)

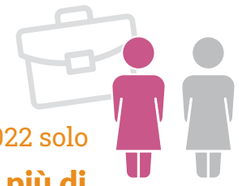
La partecipazione delle donne al mercato del lavoro, considerato un prezioso strumento di *empowerment* ed emancipazione, è iniziata con la rivoluzione industriale e si è intensificata a partire dal XIX secolo. In precedenza, il lavoro era una prerogativa maschile e la presenza delle donne poteva contarsi solo nel ceto operaio: le lavoratrici, cioè, appartenevano a classi sociali svantaggiate e, per questo, erano costrette a provvedere economicamente anch'esse ai bisogni della famiglia. Fatta eccezione per questi casi, le donne, non dovendo o non potendo lavorare, si occupavano della casa, dei figli e delle piccole spese connesse.

In seguito, **la loro presenza nel mercato del lavoro passa dall'essere considerata disdicevole e/o simbolo di bassa estrazione socioeconomica** a essere concepita come vantaggio per la società e la sua crescita: la partecipazione femminile alla forza lavoro contribuisce all'aumento della ricchezza del paese e del PIL, nonché all'abbassamento dei costi del lavoro stesso, aumentando l'offerta di lavoro all'interno del mercato.

Con il capitalismo, si inizia a erodere quella divisione tra uomini e donne che attribuiva un ruolo esclusivamente produttivo ai primi e riproduttivo alle seconde, in nome di uno scopo che diventa prioritario: la produzione del profitto e la crescita economica. L'aumento della domanda di manodopera e lo sviluppo di nuove aree di occupazione, permettono alle donne di trovare lavoro nei servizi, **dando però avvio a quel processo di femminilizzazione delle professioni che sopravvive ancora oggi**: i principali settori di impiego erano, infatti, quelli dell'insegnamento (soprattutto nella scuola primaria), dell'infermieristica e dell'amministrazione negli uffici con ruoli inferiori (Yellen, 2020). Con lo sviluppo dell'industrializzazione, cresce anche il settore dei servizi, e le opportunità economiche per le donne aumentano di conseguenza. Così, **il lavoro inizia a essere visto come strumento di emancipazione, indipendenza socioeconomica e affermazione individuale, che allontana dall'obbligo di cura della casa e dei figli** (ibid.).

Dalle agitazioni e dalle lotte di classe politiche e sociali del XX secolo emerge, poi, un diverso ideale di individuo, un soggetto nuovo, moderno, che si fa da sé (il cosiddetto *self-made man*)[8] e che è espressione degli effetti posi-

8 Indicativo che questo nuovo modello sia concepito esclusivamente al maschile: si parla, infatti, di "*man*" (uomo) e non genericamente di "*person*" (persona).



Nel 2022 solo **poco più di 1 donna su 2 lavora**

> Questo mito, però, si scontra inevitabilmente con delle contraddizioni reali e più profonde, date dal fatto che una simile libertà è ostacolata in partenza da una struttura socioeconomica che non sostiene le donne e, anzi, le svantaggia nell'accesso ai mercati finanziari e del lavoro, ai meccanismi di protezione sociale, alla partecipazione e rappresentazione paritaria nei processi decisionali, dall'ambito familiare a quello politico-istituzionale.

tivi di un'assoluta libertà individuale, economica e sociale. **Sono queste le principali derive del neoliberismo: nasce un contesto (politico, economico e culturale) che elogia la deregolamentazione dello Stato, l'individualismo assoluto e l'economia libera. Si esaltano i benefici della scelta individuale e si sostiene che chiunque, con l'impegno, può ottenere successo economico, perché la società premierà naturalmente le persone più meritevoli** (Nadasen, 2013).

Questo individualismo, si afferma, può essere prezioso anche per l'*empowerment* economico femminile, perché permette alle donne di realizzare liberamente la propria *agency*. Questo mito, però, si scontra inevitabilmente con delle contraddizioni reali e più profonde, date dal fatto che una simile libertà è ostacolata in partenza da **una struttura socioeconomica che non sostiene le donne e, anzi, le svantaggia nell'accesso ai mercati finanziari e del lavoro, ai meccanismi di protezione sociale, alla partecipazione e rappresentazione paritaria nei processi decisionali, dall'ambito familiare a quello politico-istituzionale.**

In altre parole, il sistema socioeconomico impatta sul processo di *empowerment* e di sviluppo multidimensionale delle donne, impedendo di accedere a risorse (finanziarie, individuali, sociali e ambientali) che influenzano concretamente la capacità di prendere decisioni autonome, di fare scelte consapevoli e di avanzare in generale i propri diritti, anche in campo economico.

In particolare, disuguaglianze di genere in ambito lavorativo, sia in termini di accesso che di qualità del lavoro svolto, concentrano la presenza femminile nell'economia informale e in settori poco (o non) retribuiti, specie quello del **lavoro domestico e di cura gratuito** (UN Women, 2024). Nonostante quest'ultimo sia **essenziale per il funzionamento dell'economia e rappresenti un fattore indispensabile per il benessere degli individui, delle loro famiglie e della società, per gran parte non viene né socialmente valorizzato, né economicamente retribuito** (ibid.). Si stima che **l'80% delle persone impiegate nel lavoro domestico e di cura siano donne e che, di queste, il 90% non abbia accesso a istituti di protezione sociale** come pensioni, sussidi di disoccupazione o strumenti di sostegno alla maternità (Oxfam International, 2024).

Questa molteplicità di fattori comporta maggiore fragilità e precarietà economica femminile, esponendo donne e ragazze a un maggiore rischio di cadere in povertà: **al 2023, infatti, è 1 su 10 a vivere in povertà assoluta**[9] (UN Women, 2023a).

OPPORTUNITÀ ECONOMICHE FEMMINILI: A CHE PUNTO SIAMO?[10]

La limitazione delle opportunità economiche deriva dalla pervasività delle dinamiche patriarcali che, sebbene con modalità diverse a seconda dello specifico contesto e del paese di riferimento, plasmano l'**intero sistema economico-lavorativo odierno e lo basano su prototipi di carriera stereotipati e maschili,** che devono caratterizzarsi per un andamento lineare e privo di interruzioni, cucito sulla figura dell'uomo *breadwinner*, che mal si addice a un processo di *empowerment* economico femminile (Cfr. WeWorld (2023), *Ciò che è tuo è mio)*. A causa di queste criticità, **non è possibile considerare il lavoro come reale strumento di *empowerment* ed emancipazione per le donne,** che rimangono in condizioni di svantaggio e vulnerabilità economica perché costrette ad affrontare continui ostacoli lungo tutto il corso della carriera e, di fatto, a svolgere due lavori, quello retribuito e quello di cura, di cui tuttavia solo il primo è formalmente riconosciuto nel suo valore economico e sociale.

9 Si parla di povertà assoluta quando una persona (o un nucleo familiare) non è in grado di affrontare economicamente le spese minime necessarie a soddisfare i propri bisogni essenziali, come cibo, abbigliamento, alloggio, istruzione e cure medico-sanitarie di base. Ciò impedisce di avere un tenore di vita dignitoso e comporta il rischio di gravi forme di esclusione sociale.

10 I seguenti indicatori compongono la dimensione delle opportunità economiche delle donne, una delle 15 dimensioni in cui si struttura il WeWorld Index. Questo è un indice composito che misura il livello di inclusione di donne, bambini, bambine e adolescenti nel mondo, sulla base di 30 indicatori (2 per dimensione) riferiti a quattro macroaree reputate essenziali per il loro libero sviluppo: salute, educazione, società ed economia. Per maggiori informazioni, si veda https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/weworld-index-2022 .

Reddito Nazionale Lordo (RNL) per capita al 2022

*Rapporto del RNL di donne e uomini nella popolazione economicamente attiva e della retribuzione per capita in tutti i settori (2022)**
(UNDP, 2024)

* Se il valore del rapporto è pari a 1, allora c'è perfetta uguaglianza, poiché il reddito nazionale lordo di uomini e donne è lo stesso. Più il valore diminuisce, più aumentano le disuguaglianze e il divario tra RNL delle donne e degli uomini. Se, invece, il valore è superiore a 1, il RNL femminile supera quello maschile. Dati non disponibili per Sud Sudan, Monaco, CAR, Eritrea, Sao Tome e Principe, Corea del Nord, Dominica, Turkmenistan, Guinea equatoriale, Andorra, Antigua e Barbuda, Saint Kitts e Nevis, Saint Vincent e Grenadine.

PAESE	FEMALE GNI	MALE GNI	RATIO
Moldavia	12.272	13.725	0,89
Botswana	13.676	16.037	0,85
Tailandia	15.289	18.580	0,82
Portogallo	31.845	39.199	0,81
Burundi	636	789	0,81
Honduras	4.695	5.837	0,80
Ghana	4.794	5.970	0,80
Viet Nam	9.615	12.042	0,80
Bhutan	9.343	11.766	0,79
Norvegia	61.067	77.164	0,79
Isole Solomon	1.998	2.537	0,79
Angola	4.696	5.974	0,79
Seychelles	24.756	31.651	0,78
Liberia	1.163	1.499	0,78
Papua New Guinea	3.219	4.171	0,77
San Marino	50.410	65.363	0,77
Singapore	76.611	99.844	0,77
Bahamas	28.375	37.085	0,77
Mozambico	1.060	1.385	0,77
Nigeria	4.110	5.386	0,76
Albania	13.199	17.398	0,76
Panama	27.611	36.447	0,76
Armenia	13.443	17.770	0,76
Lituania	33.012	43.912	0,75
Israele	37.415	49.792	0,75
Gambia	1.792	2.390	0,75
Ecuador	9.147	12.245	0,75
Finlandia	42.302	56.914	0,74
Lussemburgo	66.697	90.256	0,74
Tanzania	2.195	2.970	0,74
Slovenia	35.264	47.843	0,74
Rep. Dem. del Congo	917	1.246	0,74
Namibia	7.827	10.673	0,73
Barbados	12.595	17.214	0,73
Bolivia	6.727	9.243	0,73
Uganda	1.890	2.597	0,73
Svezia	47.828	66.019	0,72
Zimbabwe	1.762	2.433	0,72
Madagascar	1.224	1.702	0,72
Islanda	45.506	63.420	0,72
Australia	41.131	57.496	0,72
Danimarca	51.753	72.387	0,71
Estonia	31.199	43.737	0,71
Cambogia	3.563	5.034	0,71
eSwatini	6.958	9.848	0,71
Malawi	1.191	1.687	0,71

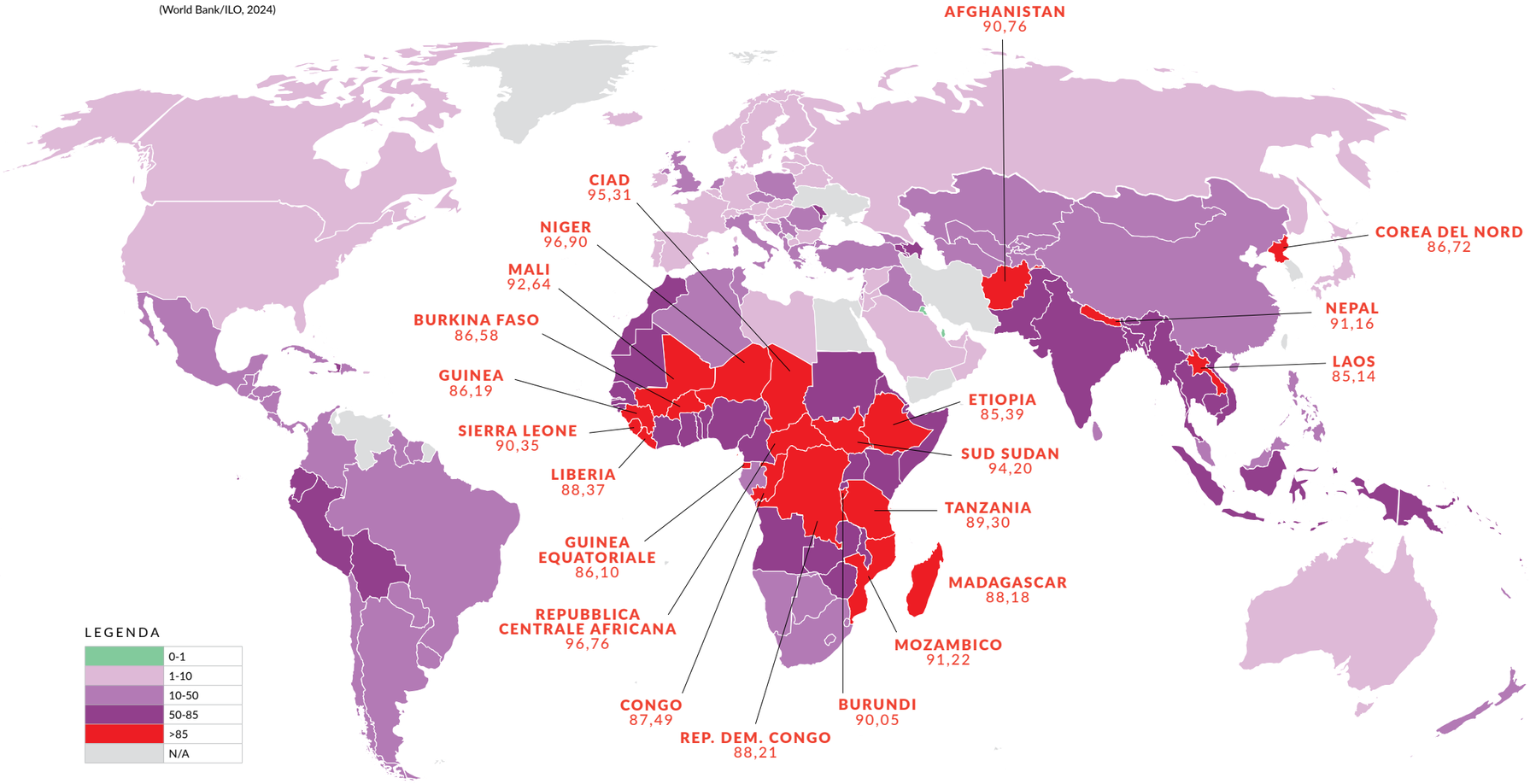
PAESE	FEMALE GNI	MALE GNI	RATIO
Camerun	3.048	4.318	0,71
Kenya	3.977	5.654	0,70
Laos	6.380	9.088	0,70
Slovacchia	26.634	37.967	0,70
Sierra Leone	1.326	1.898	0,70
Canada	39.765	57.230	0,69
Switzerland	56.928	82.109	0,69
Kazakhistan	18.595	26.890	0,69
Spagna	32.835	47.543	0,69
Costa Rica	16.531	23.965	0,69
Stati Uniti	53.469	77.898	0,69
Colombia	12.252	17.854	0,69
Belgio	43.720	63.804	0,69
Hong Kong	51.563	75.270	0,69
Lettonia	26.345	38.716	0,68
Serbia	15.909	23.388	0,68
Francia	38.135	57.263	0,67
Zambia	2.531	3.800	0,67
Croazia	27.573	41.433	0,67
Nuova Zelanda	34.940	52.542	0,67
Saint Lucia	11.815	17.807	0,66
Perù	9.515	14.365	0,66
Russia	21.781	33.001	0,66
Bulgaria	20.700	31.466	0,66
Repubblica Dominicana	14.773	22.506	0,66
Tonga	5.051	7.698	0,66
Cipro	31.777	48.470	0,66
Palau	15.159	23.218	0,65
Guinea-Bissau	1.487	2.282	0,65
Ungheria	27.203	41.768	0,65
Togo	1.744	2.679	0,65
Giamaica	7.647	11.775	0,65
Grecia	24.821	38.227	0,65
Paraguay	10.349	15.954	0,65
Sud Africa	10.423	16.095	0,65
Lesotho	2.129	3.304	0,64
Liechtenstein	114.829	179.045	0,64
Mongolia	8.099	12.640	0,64
Uruguay	17.426	27.294	0,64
Nauru	11.558	18.213	0,63
Ucraina	9.025	14.233	0,63
Montenegro	17.543	27.750	0,63
Bielorussia	14.502	23.022	0,63
Polonia	27.366	43.446	0,63
Malta	33.971	54.099	0,63
Paesi Bassi	44.139	70.575	0,63

PAESE	FEMALE GNI	MALE GNI	RATIO
Brasile	11.292	18.061	0,63
Regno Unito	35.910	57.591	0,62
Repubblica Ceca	30.761	49.404	0,62
Argentina	16.933	27.265	0,62
Azerbaijan	11.526	18.603	0,62
Benin	2.604	4.205	0,62
Irlanda	66.876	108.424	0,62
Giappone	33.478	54.395	0,62
Brunei Darussalam	44.703	72.823	0,61
Cile	18.612	30.337	0,61
Emirati Arabi Uniti	51.510	84.088	0,61
Trinidad e Tobago	17.088	28.007	0,61
Costa d'Avorio	4.063	6.665	0,61
Georgia	12.237	20.141	0,61
Vanuatu	2.445	4.033	0,61
Capo Verde	5.732	9.491	0,60
Haiti	2.110	3.506	0,60
Bosnia Herzegovina	12.420	20.853	0,60
Etiopia	1.762	2.970	0,59
Cina	13.292	22.567	0,59
Germania	41.022	70.040	0,59
Austria	41.899	71.616	0,59
Guyana	26.505	45.454	0,58
Grenada	9.775	17.412	0,56
Congo	2.085	3.722	0,56
Comoros	2.338	4.174	0,56
Kyrgyzstan	3.442	6.170	0,56
Micronesia	2.652	4.756	0,56
Tuvalu	3.378	6.063	0,56
Suriname	8.820	15.832	0,56
Ciad	991	1.783	0,56
Rwanda	1.662	3.000	0,55
Burkina Faso	1.454	2.624	0,55
Guinea	1.719	3.104	0,55
Malesia	19.262	34.983	0,55
Romania	22.595	41.297	0,55
Timor-Leste	1.145	2.094	0,55
Italia	31.413	57.808	0,54
Messico	13.548	25.008	0,54
Macedonia del Nord	11.526	21.296	0,54
Niger	893	1.663	0,54
Cuba	5.571	10.373	0,54
El Salvador	6.244	11.794	0,53
Venezuela	4.285	8.126	0,53
Tajikistan	3.295	6.300	0,52
Filippine	6.179	11.851	0,52

PAESE	FEMALE GNI	MALE GNI	RATIO
Belize	6.319	12.133	0,52
Guatemala	6.114	11.938	0,51
Maldive	12.161	23.783	0,51
Indonesia	8.111	15.926	0,51
Corea del Sud	31.063	61.037	0,51
Samoa	3.314	6.562	0,51
Mauritius	15.594	31.124	0,50
Isole Marshall	4.518	9.096	0,50
Nicaragua	3.596	7.311	0,49
Gabon	7.296	14.958	0,49
Mali	1.333	2.741	0,49
Senegal	2.256	4.712	0,48
Nepal	2.609	5.564	0,47
Birmania	2.545	5.544	0,46
Turchia	20.538	45.077	0,46
Libia	12.073	27.248	0,44
Qatar	47.964	114.135	0,42
Mauritania	3.053	7.727	0,40
Bangladesh	3.684	9.387	0,39
Fiji	6.282	16.158	0,39
Uzbekistan	4.390	11.716	0,37
Kuwait	28.018	75.232	0,37
Somalia	578	1.563	0,37
Libano	6.546	18.439	0,35
Arabia Saudita	24.647	69.723	0,35
Bahrain	22.722	64.700	0,35
Sri Lanka	6.241	17.990	0,35
Tunisia	5.198	15.528	0,33
Sudan	1.750	5.282	0,33
Gibuti	2.307	7.481	0,31
Oman	13.055	45.769	0,29
India	2.958	10.696	0,28
Pakistan	2.120	8.571	0,25
Marocco	2.968	12.876	0,23
Algeria	3.842	17.859	0,22
Kiribati	1.100	5.903	0,19
Palestina	2.134	11.759	0,18
Egitto	3.739	20.790	0,18
Giordania	2.753	15.380	0,18
Afghanistan	396	2.256	0,18
Siria	1.049	6.132	0,17
Iran	4.140	25.192	0,16
Iraq	2.087	16.070	0,13
Yemen	150	2.042	0,07

Percentuale di donne impiegate nel lavoro domestico non retribuito sul totale degli occupati al 2022

(World Bank/ILO, 2024)



1.2. I principali ostacoli all'occupazione femminile

Per come è concepito attualmente, **il mercato del lavoro è fortemente penalizzante rispetto al genere**. Da un lato, la partecipazione femminile incontra sbarramenti in entrata, con un tasso globale di partecipazione alla forza lavoro che al 2022 si attesta, per le donne (25-64 anni) al 61,4% e per gli uomini al 90,6% (UN Women, 2024). Dall'altro, le condizioni a cui le lavoratrici vanno incontro comportano svariate discriminazioni e disparità di trattamento, in primo luogo retributivo. A causa del **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*), a parità di mansione e competenze professionali, queste guadagnano meno degli uomini: in altre parole, **essere donne non paga bene**, non solo in termini "grezzi", cioè rispetto alla differenza di salario, ma anche ad altri elementi della carriera lavorativa, quali il maggiore ricorso a contratti part-time (dovuto alla necessità di conciliare carriera lavorativa e lavoro domestico e di cura) e la sottorappresentazione nelle posizioni manageriali e dirigenziali.

Oltre a un problema di diverso trattamento, che si traduce in un salario più basso e, quindi, in una questione di discriminazione di genere, **alla base del *gender pay gap* c'è anche un problema di maggiore debolezza economica e di minore potere contrattuale, derivante dalla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dal minor numero di ore lavorate**.

Nel 2022,
il **gender pay gap** nell'**UE**
era in media del **12,7%**:
una lavoratrice guadagnava
87 centesimi per ogni euro
guadagnato da un lavoratore

(Eurostat, 2024a)

Concentrandoci sul nostro paese, oltre che essere meno remunerate rispetto ai colleghi uomini, le lavoratrici ricoprono posizioni spesso precarie e in settori poco strategici, con un sistema di servizi *welfare* che non le aiuta a conciliare vita e lavoro. Quest'ultima difficoltà le **costringe ad abbandonare il proprio impiego per far fronte al carico di cura, una necessità che porta 1 donna su 5 (21%) a presentare le dimissioni dopo la nascita del primo figlio** (Eurostat, 2024b). **Il fatto che non ci sia una libera scelta in questo senso e che, viceversa, l'abbandono del lavoro sia dovuto alla mancanza di servizi e reti di supporto, è testimoniato dalle motivazioni dichiarate dalle lavoratrici stesse.** Quasi la metà delle dimissioni presentate nel 2022 (42%) è stata collegata apertamente alle difficoltà di svolgere il lavoro di cura per assenza di adeguati servizi per la prima infanzia, e il 22% a problematiche legate all'organizzazione del lavoro (Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2024)[11]. Il peso complessivo delle difficoltà di cura riguarda, quindi, il 64% di tutte le motivazioni di dimissioni delle lavoratrici madri, mentre per gli uomini la causa prevalente è di tipo professionale: il 79% dei lavoratori dichiara di abbandonare il lavoro per passare ad un'altra azienda e solo il 7% lo riconduce all'esigenza di cura dei figli (ibid.).

Una così scarsa partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro ci colloca, oggi, all'ultimo posto tra i paesi dell'Unione europea: il **tasso di occupazione femminile italiano è infatti del 55%, contro una media UE del 69%** (Eurostat, 2024b). In maniera intersezionale[12], peraltro, ad aggravare la condizione occupazionale delle donne possono concorrere anche altri elementi dell'identità, come il *background* migratorio: infatti, **le donne di provenienza extra-europea hanno un tasso di occupazione del 43,7% nel mercato del lavoro italiano** (Ministero del Lavoro, 2023). Inoltre, in più della metà dei casi (66,5%) sono sovra-qualificate per il lavoro svolto, ciò vuol dire che pur avendo un titolo di istruzione elevato (almeno il diploma di laurea) svolgono mansioni di media o bassa qualificazione (servizi di ristorazione, ruoli di supporto amministrativo negli uffici, collaboratrice domestica, addetta all'assistenza di persone non autosufficienti, parrucchiera, estetista, ecc.) (ibid.).[13]

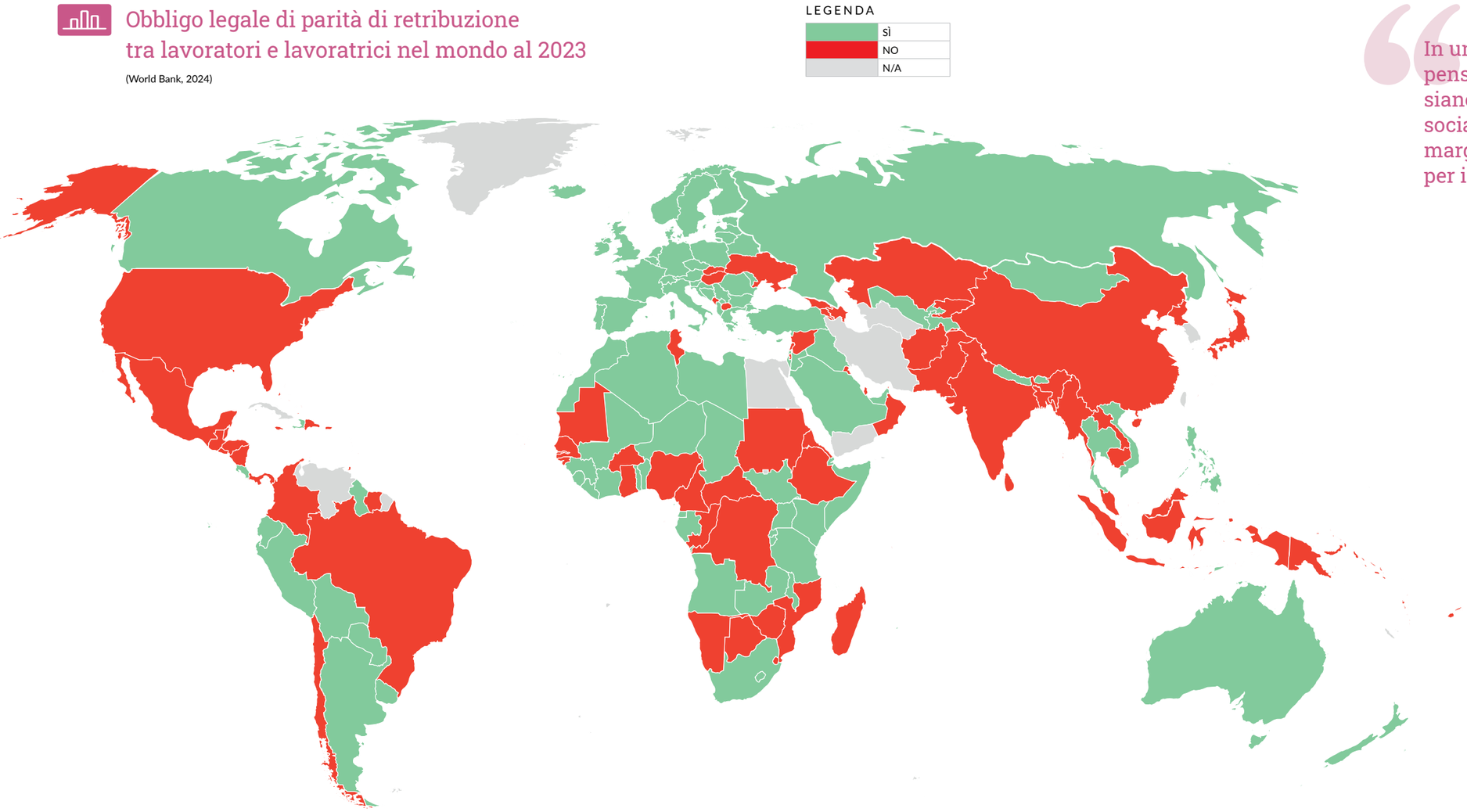
11 In particolare, rispetto alla carenza di reti e servizi di supporto, vengono citate l'assenza di parenti che possano alleggerire il carico di cura, la mancanza di posti disponibili negli asili nido e i costi elevati delle rette in caso di ammissione. Con riferimento all'organizzazione del lavoro, invece, si riportano le difficoltà di raggiungere l'ufficio, spesso molto distante, la mancata concessione del part-time, e la mancata modifica degli orari di lavoro nel senso di una maggiore flessibilità (per esempio, con un cambio degli orari di ingresso e di uscita).

12 Per approfondimenti sul concetto di intersezionalità si veda il paragrafo 4.

13 Per approfondimenti sullo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agroalimentare si veda la ricerca realizzata da WeWorld" *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti*

Obbligo legale di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici nel mondo al 2023

(World Bank, 2024)



Anche spingendoci fuori dalla dimensione familiare e dall'accudimento di figli/e, **il lavoro di cura rimane appannaggio prevalentemente femminile**, sia che si tratti di assistenza gratuita all'infanzia o ad altre persone che non possono prendersi cura di sé stesse (come familiari anziani, malati o con disabilità), sia che si riferisca a professioni retribuite che comportano, per certa parte, la fornitura di cura (come nel settore della sanità, dell'istruzione e dell'assistenza sociale). In entrambi i casi, però, causa vulnerabilità e svantaggio economico dovuti al fatto che **le sue caratteristiche non sono compatibili con la logica di iper-performatività individuale e di massimizzazione del profitto tipica dei nostri sistemi produttivi** (Gentile, 2023).

Visto che **il lavoro di cura produce un "bene" peculiare (ovvero, la promozione dello sviluppo delle capacità umane di coloro che la ricevono)**, e dato che chi lo svolge non può rivendicare un merito o un diritto di proprietà su di esse, non è sempre possibile ricondurre questa fornitura di assistenza alle dinamiche di incontro tra domanda e offerta che governano il mercato del lavoro e, più in generale, il sistema economico capitalistico (ibid.).

Nelle logiche sociali ed economiche attuali, in altre parole, il lavoro crea valore se produce una merce monetizzabile, economicamente valutabile. Questa caratteristica, insieme al fatto che l'impegno a fornire la cura è radicato in norme sociali legate ai ruoli di genere, porta a darlo per scontato e, soprattutto, a declassarlo: **in un contesto economico e culturale in cui si tende a pensare che il profitto e le ricompense di un individuo siano lo specchio (se non la misura) del suo contributo sociale, il valore del lavoro di cura viene messo a margine e invisibilizzato, nonostante sia fondamentale per il benessere sociale e della collettività.**

In effetti, questo riconoscimento avrebbe vantaggi anche in termini strettamente economicisti: secondo alcune stime globali, **se si attribuisse valore monetario al lavoro di cura non retribuito svolto dalle donne, il PIL di alcuni paesi potrebbe aumentare fino al 40%** (ILO, 2023). Eppure, le donne continuano a portare quasi interamente su di sé l'onere di questo lavoro invisibile, che alimenta il loro sfruttamento strutturale (riducendo le spese per il *welfare*), le marginalizza economicamente e socialmente e le esclude dalla partecipazione, in condizioni dignitose, a quel sistema economico-produttivo che, paradossalmente, prospera proprio grazie ai carichi che loro si addossano.

> In un contesto economico e culturale in cui si tende a pensare che il profitto e le ricompense di un individuo siano lo specchio (se non la misura) del suo contributo sociale, il valore del lavoro di cura viene messo a margine e invisibilizzato, nonostante sia fondamentale per il benessere sociale e della collettività.

Tasso di occupazione femminile (20-64 anni) nei paesi UE al 2022

(Eurostat, 2024b)

PAESE	%
Islanda	82,1%
Estonia	80,4%
Svezia	79,2%
Paesi Bassi	79,0%
Lituania	78,6%
Norvegia	78%
Finlandia	77,8%
Svizzera	77,8%
Danimarca	77,4%
Germania	76,8%
Lettonia	75,5%
Ungheria	75,3%
Portogallo	74,3%
Slovenia	74,3%
Repubblica Ceca	73,7%
Austria	73,4%
Malta	72,9%
Irlanda	72,6%
Slovacchia	72,6%
Bulgaria	72,1%
Cipro	72,1%
Lussemburgo	71,5%
Francia	71,2%
Media UE	**70,2%**
Polonia	70,2%
Belgio	68,1%
Croazia	65%
Spagna	64,1%
Serbia	62,3%
Romania	59,1%
Grecia	55,9%
Italia	**55%**

nella filiera agro alimentare: il caso dell'Agro Pontino", disponibile su https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/10/Ricerca-AgroPontino-2.pdf.

Se si attribuisse **valore monetario al lavoro di cura** non retribuito svolto dalle donne, il **PIL** di alcuni paesi potrebbe **aumentare fino al 40%**.

(ILO, 2023)

La più bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la difficoltà di conciliare il carico di cura con le esigenze e i ritmi lavorativi, le differenze retributive a parità di competenze e lo svolgimento del lavoro all'interno di un mercato che prende l'uomo come paradigma, **oltre che violare principi di equità e giustizia sociale, comportano la dispersione di capitale umano**. Il potenziale femminile rimane, così, inespresso, mentre andrebbe qualificato e sostenuto, considerando sia l'importanza della partecipazione femminile al mondo del lavoro, sia quella della maternità (ricordiamo, infatti, che il nostro paese è all'ultimo posto in Europa per tasso di natalità).

Secondo studi recenti, se la partecipazione femminile in Italia raggiungesse la media dell'Unione Europea entro il 2030, il numero di lavoratrici aumenterebbe di circa 300.000 unità e, se raggiungesse quella dell'Islanda (al primo posto nell'UE) si sfiorerebbero i 2 milioni. **Questo incremento modificherebbe la direzione della nostra forza lavoro, che passerebbe da una fase di contrazione a una di crescita nel prossimo decennio, con svariati effetti positivi: si aumenterebbero le entrate fiscali del paese, il PIL crescerebbe di circa l'1% all'anno e si compenserebbe il freno alla crescita causato dal calo demografico** (Neiss, 2023).

"Assumere una casalinga costerebbe 48.000$!"

LA CAMPAGNA *WAGES FOR HOUSEWORK*

La campagna internazionale *Wages for Housework* (letteralmente, "salario per il lavoro domestico") fu avviata dai movimenti femministi, intersezionalisti e anticapitalisti degli anni '70 per chiedere il **riconoscimento dell'importanza e del valore economico del lavoro domestico e di cura** (da intendere, per estensione, come lavoro femminilizzato sia dentro che fuori casa)[14]. In questo senso, lo stesso slogan della campagna "*Potete permettervi per 48.000$ di assumere queste donne? Perché è questo che vale una casalinga*" ha voluto sottolineare il valore monetario (ma non riconosciuto) di tutti quei lavori che, tipicamente, sono svolti dalle donne: casalinghe, caregiver, colf, cuoche, lavapiatti, infermiere e consulenti familiari.
Si evidenziava, così, che **tutte le donne sono lavoratrici e tutte le case sono assimilabili a un luogo di lavoro** (Rosa, 2022). La richiesta, in parte simbolica, di uno stipendio, era funzionale a rendere visibile il lavoro invisibile delle donne, gravate da carichi domestici e di cura che l'ordine economico si rifiuta di riconoscere, valutare e remunerare debitamente. **La critica alla base della campagna era, quindi, rivolta più in generale all'intero sistema produttivo: scopo ultimo era sottolineare che il lavoro di cura non è il destino biologico femminile, né una naturale manifestazione di amore o vocazione, bensì, secondo le regole capitalistiche, un lavoro che dovrebbe essere riconosciuto al pari di tutti gli altri e, per questo, remunerato**.
Nonostante il favore manifestato in questo senso anche dalle Nazioni Unite, che negli anni '80 avevano affermato che "*[...] Il contributo retribuito e non retribuito delle donne a tutti gli aspetti dello sviluppo dovrebbe essere riconosciuto e contabilizzato a livello nazionale*",[15] il lavoro domestico e di cura continua a rimanere invisibile.
Anche a distanza di 50 anni, quindi, le rivendicazioni di *Wages for Housework* rimangono estremamente attuali.

14 La campagna fu avviata dal Collettivo femminista internazionale alla Conferenza femminista internazionale del 1972 a Padova.

15 Durante la Terza Conferenza Mondiale delle Donne di Nairobi nel 1985, http://www.un-documents.net/nfl-2.htm .

2. Il divario di genere nell'alfabetizzazione finanziaria e digitale

Modelli maschio-centrici e patriarcali dominano anche la dimensione dello sviluppo tecnologico e dei mercati finanziari, tuttora pensati da e per gli uomini, con la conseguenza che, non di rado, i relativi prodotti e servizi possono manifestare e alimentare stereotipi di genere: pensiamo, per esempio, all'attribuzione di una voce femminile agli assistenti virtuali come Alexa e Siri, che può contribuire a rinforzare l'idea che spetti alle donne prendersi cura del benessere delle persone nell'ambiente domestico. Inoltre, più in generale, un simile predominio danneggia tutti quei soggetti (anche, ma non solo, donne e ragazze) che deviano dagli standard di esercizio del potere maschile, non ponendoli in condizione di acquisire le competenze necessarie al loro utilizzo né, per questo, di godere dei benefici offerti da questi strumenti.

L'alfabetizzazione finanziaria e digitale può, viceversa, svolgere un ruolo importante nella costruzione di un più profondo processo di autonomia ed *empowerment* a tutto tondo, nonché della creazione di società più paritarie. Infatti, un aumento della partecipazione femminile ai settori dell'innovazione e dello sviluppo digitale e finanziario consentirebbe di raggiungere lo sviluppo sostenibile, promuovere società inclusive, migliorare la crescita economica e la produttività, mirando a garantire il benessere di tutte le persone (UN Women, 2023b).

Oltre che su un piano generale e collettivo, **acquisire queste competenze è fondamentale anche per il benessere e l'indipendenza dei singoli, aumentando la loro capacità di gestire le proprie risorse.** Svariati studi in materia confermano una **correlazione positiva tra educazione finanziaria e benessere economico**: i soggetti con grado di educazione finanziaria più elevato accumulano maggiore ricchezza (Lusardi, Mitchell, 2014), hanno un maggiore ritorno sugli investimenti fatti (Lusardi, Michaud, Mitchel, 2017) e sono meglio equipaggiati per far fronte a spese emergenziali impreviste (Clark, Lusardi, Mitchell, 2021). Tuttavia, per un'ampia fetta della popolazione, la comprensione degli strumenti che consentirebbero di adottare simili comportamenti è ancora preclusa e, per questo, il livello di alfabetizzazione finanziaria continua a essere **altamente disuguale tra paesi e all'interno degli stessi,** variando a seconda dell'appartenenza al genere, alla classe sociale, all'età, al livello di istruzione o alla condizione economica.

Nel caso specifico di donne e ragazze, poi, gli effetti di questa disparità si combinano con quelli derivanti da altri fattori di discriminazione, come il divario retributivo di genere: poiché quest'ultimo aumenta con l'aumentare dell'età, durante tutta la carriera lavorativa, **avere a disposizione meno denaro da investire e, contemporaneamente, non possedere competenze finanziarie sufficienti a gestire in maniera efficiente quello disponibile (investendolo e/o risparmiandolo), peggiora progressivamente la condizione economica femminile, aumentando il rischio di povertà e di esclusione sociale, soprattutto in età più avanzata** (cioè quella pensionabile, che si aggira attorno ai 65 anni)[16] (OCSE, 2013).

Cosa si intende per...

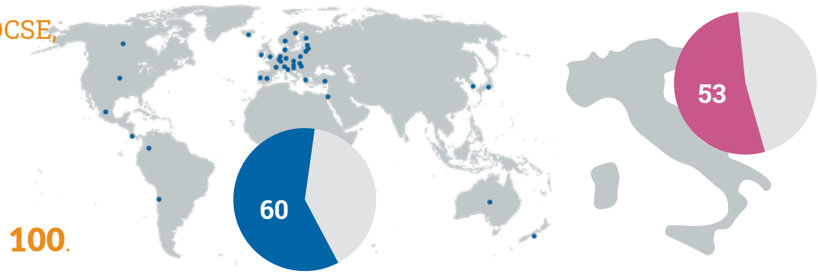
(OCSE, 2023a)

ALFABETIZZAZIONE (O EDUCAZIONE) FINANZIARIA: insieme di consapevolezza, conoscenza, abilità, atteggiamenti e comportamenti finanziari necessari per prendere decisioni finanziarie solide e raggiungere il benessere finanziario.
CONOSCENZA FINANZIARIA: conoscenza di base dei concetti finanziari e capacità di applicare le abilità di calcolo in contesti finanziari. Consente di gestire le questioni finanziarie, confrontare prodotti e servizi finanziari per prendere decisioni appropriate e ben informate, e reagire a eventi che potrebbero influenzare il benessere finanziario.
COMPORTAMENTI FINANZIARI: azioni che possono concretamente influenzare la situazione e il benessere finanziario, sia nel breve che nel lungo termine. Alcuni esempi sono rimandare i pagamenti delle bollette, non riuscire a pianificare le spese future, o scegliere prodotti finanziari senza essersi prima informati/e sulle alternative disponibili.
ATTEGGIAMENTI FINANZIARI: approcci nei confronti del denaro e della pianificazione per il futuro che possono influenzare le decisioni e i comportamenti finanziari. Per esempio, preferire spendere soldi nel breve termine senza considerare eventuali imprevisti futuri.

16 Secondo una recente indagine svolta dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (Civ) dell'Inps, nel 2022, le donne rappresentavano il 52% del totale dei pensionati e hanno percepito solo il 44% dei redditi pensionistici, cioè €141 miliardi, con un importo medio mensile pari a €1.416, del 36% inferiore rispetto a quello maschile. Per maggiori informazioni, si veda https://www.inps.it/content/dam/inps-site/it/scorporati/comunicati-stampa/2024/02/Allegati/3452_CS_CIV_21febbraio.pdf

Al 2024,
tra i 39 paesi membri dell'OCSE,
il livello medio di alfabetizzazione finanziaria (18-59 anni)
è di **60 su 100**.
In Italia scende a **53 su 100**.

(OCSE, 2023a)

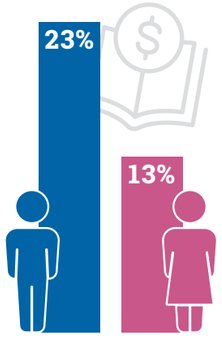


Secondo l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)[17], **il livello di alfabetizzazione finanziaria si ricava da tre specifici indicatori: conoscenza, comportamenti e atteggiamenti finanziari** (OCSE, 2023a). Il livello di alfabetizzazione finanziaria, calcolato su una scala da 0 a 100, è dato dalla media del punteggio complessivo, ottenuto sommando quelli raggiunti in conoscenza, comportamenti e atteggiamenti finanziari. **A punteggi più alti corrispondono, quindi, livelli più elevati di alfabetizzazione, che si considera sufficiente con un minimo di 70 su 100** (OCSE, 2023a).

Secondo i dati più recenti, **non solo esiste un'elevata eterogeneità tra i paesi, ma anche a livello nazionale:** le persone appartenenti a una fascia di reddito più elevata, in possesso della laurea o di un titolo di istruzione superiore ottengono punteggi più alti, in media, di 20 punti, di quelle con *background* socioeconomico più svantaggiato e con titolo di istruzione inferiore. **Rispetto all'appartenenza al genere, poi, in media, gli uomini raggiungono livelli di alfabetizzazione finanziaria leggermente superiori (di meno di 2 punti su 100) rispetto alle donne** (ibid.).

Solo il **13% delle donne** nei paesi UE possiede un alto livello di competenze finanziarie, contro il **23% degli uomini**

(Commissione Europea, 2023).



17 Che svolge studi economici e di confronto delle esperienze politiche dei paesi membri (attualmente, 39).

Anche **nella dimensione europea il livello risulta generalmente basso**: secondo l'ultimo Eurobarometro[18] (2023) solo il 18% dei cittadini ha un alto livello di alfabetizzazione finanziaria, contro il 64% con livello medio e il restante 18% con livello basso (Commissione Europea, 2023). Come già specificato, non solo esistono notevoli differenze tra gli Stati membri (solo in Svezia, Danimarca, Paesi Bassi e Slovenia più di 1 persona su 4 ha competenze finanziarie elevate) ma, al loro interno, **il problema si accresce per alcuni specifici gruppi sociali, come persone appartenenti a fasce di reddito medio-basse, persone molto giovani o molto anziane e donne, in quest'ultimo caso, peraltro, a prescindere dal *background* socioeconomico e dal livello di istruzione** (ibid.) [19].

In Italia,
più di **1 donna su 5**
(23%) ha un basso livello
di competenze finanziarie

(Commissione Europea, 2023)

Differenze di genere nelle conoscenze, nei comportamenti e nelle scelte finanziarie di cittadini e cittadine sono state evidenziate anche dall'ultimo rapporto Consob sulle scelte di investimento delle famiglie italiane, con evidenze analoghe a quelle delle rilevazioni europee.

Su un campione di 2.085 individui, **alcuni specifici tratti comportamentali sono risultati più frequenti nel sotto-cam-**

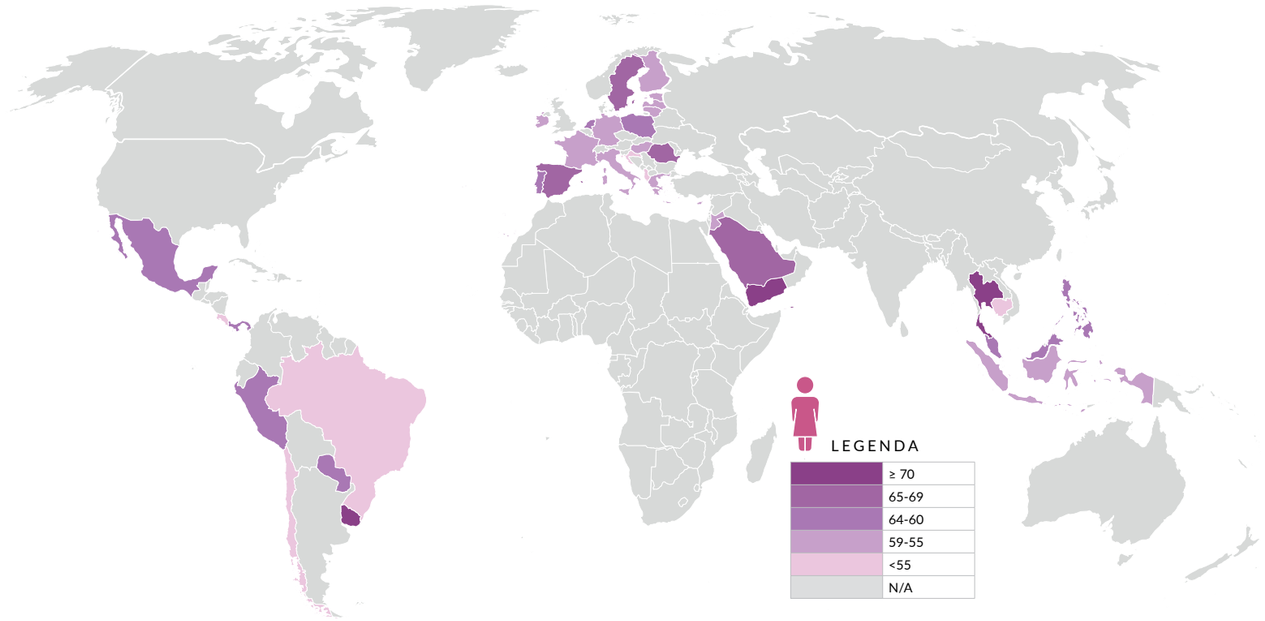
18 I sondaggi Eurobarometro, usati per la prima volta nel 1974, sono il principale strumento del Parlamento europeo, della Commissione europea e di altre istituzioni e agenzie dell'UE per monitorare lo stato dell'opinione pubblica su questioni di rilevanza per l'Unione Europea, insieme agli atteggiamenti, alle convinzioni e ai comportamenti di cittadini e cittadine europei/e su temi di natura politica, economica o sociale.

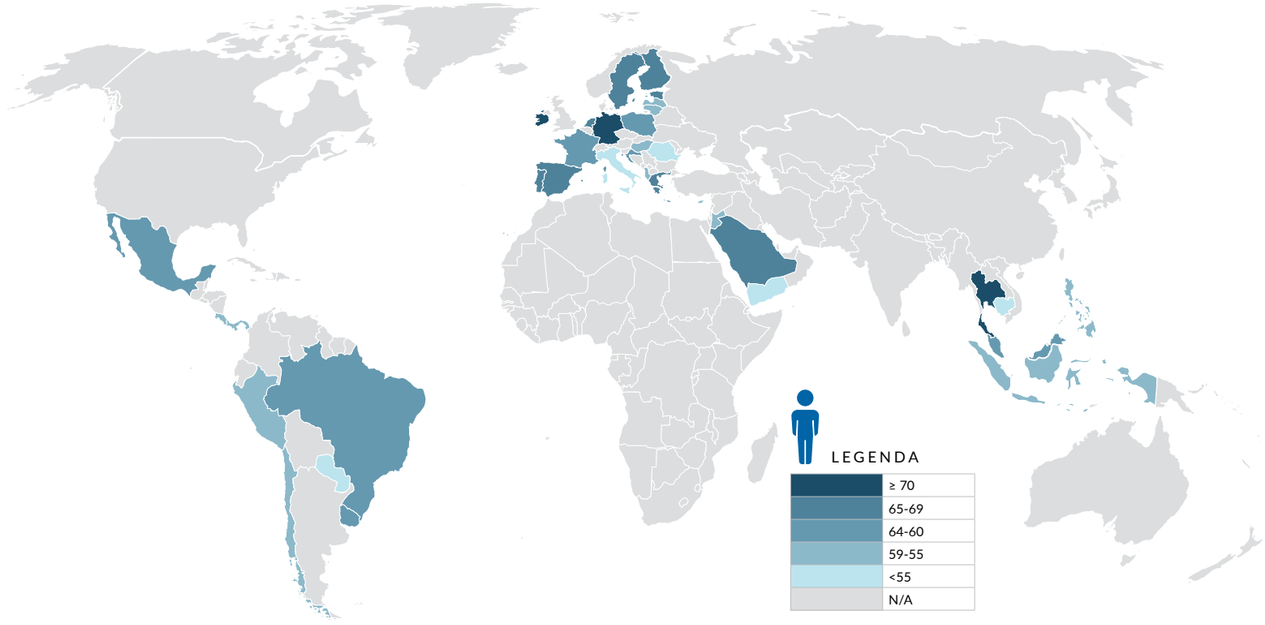
19 Il punteggio complessivo di alfabetizzazione finanziaria, che va da 0 a 10, è dato dalla somma ponderata del punteggio ottenuto in materia di conoscenze finanziarie, che va da 0 a 5 e dipende dal numero di risposte corrette a cinque domande, e di comportamenti finanziari, che va da 0 a 3.

Livello medio di alfabetizzazione finanziaria di donne e uomini nei paesi OCSE (2023)*

(punteggio medio 0-100, con sufficienza >70)

* Alla rilevazione hanno partecipato 39 paesi, di cui 19 membri dell'Unione europea.





Il livello delle competenze finanziarie delle donne nei paesi EU (2023)

(Commissione Europea, 2023)

PAESE	% DI DONNE CON ALTO LIVELLO DI COMPETENZE FINANZIARIE (9-10 SU OF 10)	% DI DONNE CON LIVELLO MEDIO DI COMPETENZE FINANZIARIE (TRA 5 E 9 SU 10)	% DI DONNE CON LIVELLO BASSO DI COMPETENZE FINANZIARIE (MENO DI 5 SU 10)
Paesi Bassi	24%	59%	17%
Slovenia	23%	63%	14%
Danimarca	21%	61%	18%
Serbia	19%	64%	17%
Germania	18%	63%	19%
Croazia	17%	65%	18%
Estonia	17%	67%	16%
Austria	16%	65%	19%
Finlandia	14%	54%	33%
Slovacchia	14%	67%	20%
Belgio	13%	60%	27%
Italia	**13%**	**64%**	**23%**
Repubblica Ceca	13%	69%	19%
Malta	13%	71%	17%
Ungheria	13%	74%	12%
Irlanda	12%	66%	22%
Lussemburgo	11%	67%	22%
Francia	11%	69%	21%
Lituania	11%	69%	20%
Polonia	10%	66%	24%
Romania	10%	75%	15%
Grecia	9%	64%	27%
Bulgaria	9%	68%	23%
Spagna	8%	66%	26%
Lettonia	7%	65%	27%
Portogallo	7%	70%	23%
Cipro	6%	68%	25%
Media	**13%**	**66%**	**21%**

pione femminile, quali l'avversione al rischio (74% contro il 67% maschile), alle perdite (44% contro 28%) e la tendenza a sottostimare le proprie conoscenze e competenze, cosiddetta *underconfidence* (38% contro 32%) (Consob, 2022). Le donne si connotano anche per minori conoscenze in materia di prodotti finanziari, sostenibilità e servizi di investimento digitalizzati. Infine, risultano più vulnerabili a livello finanziario poiché più esposte a variabilità nel proprio reddito (27% contro il 22% della componente maschile).

Fattori quali la più bassa partecipazione ai mercati finanziari, la minore quota di prodotti finanziari posseduti (come obbligazioni, azioni e quote in fondi di investimento) e la maggiore avversione al rischio da parte delle donne, oltre che da livelli di competenze finanziarie inferiori, sono determinati anche da cause più profonde, tra cui le **disuguaglianze salariali.** Infatti, poiché la retribuzione è uno degli elementi chiave nell'accumulo di ricchezza, il fatto che le donne guadagnino meno degli uomini, a parità di mansioni e competenze, e che siano meno rappresentate nel mercato del lavoro[20], impatta negativamente sulla loro **resilienza economica,** cioè sulla quantità di risorse disponibili per affrontare eventuali shock di reddito o altre crisi improvvise (Banca d'Italia, 2024). **Alcuni studi condotti in materia hanno rilevato una generale**

20 Si veda il paragrafo 1.2.

Nei paesi a basso reddito, il **90% delle bambine e delle ragazze non ha accesso a Internet**

(UNICEF, 2023)

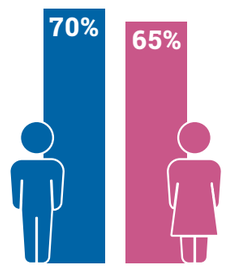
propensione femminile, in caso di emergenze impreviste, ad affidarsi ai propri risparmi piuttosto che a capitali investiti o presi in prestito nei mercati finanziari: disporre di una minore quantità di denaro, infatti, le porta a preferire l'accumulo di piccole somme nel tempo e a considerarle una fonte di liquidità facilmente e immediatamente disponibile (Asean Development Bank, 2022).

Ad aggravare le disuguaglianze nei livelli di alfabetizzazione finanziaria si aggiunge la **digitalizzazione**, che ha profondamente cambiato il modo di prendere parte alla vita politica, economica, sociale e culturale della comunità e, in particolare, di lavorare e accedere ai servizi pubblici e privati, inclusi quelli finanziari. Con l'espressione di **divario digitale** (in inglese, *digital divide*) ci si riferisce, infatti, proprio alle **differenze esistenti tra i/le cittadini/e nell'accesso a Internet e ai servizi digitali e nelle competenze nell'utilizzo di questi strumenti**. Sul punto, divergenze importanti si riscontrano a livello mondiale, in particolare tra paesi a basso e alto reddito, regionale, tra paesi dell'Unione Europea, e nazionale, tra i diversi gruppi sociali.

All'interno dell'UE, secondo il **Digital Economy and Society Index (DESI),** che misura il livello di digitalizzazione dell'economia e delle società dei paesi membri, 1 persona su 2 (16-74 anni) possiede competenze digitali di base[21], ma **le differenze nazionali sono ampie**: si passa da 8 persone su 10 in Finlandia, che per questo si aggiudica il primo posto in classifica, a 2 persone su 10 in Romania, all'ultima posizione.

A livello globale, il **70% degli uomini** accede a **Internet** e a dispositivi digitali, contro il **65% delle donne**

(ITU, 2023)



21 Competenze basiche nei campi dell'informazione e alfabetizzazione dei dati, comunicazione e collaborazione, risoluzione dei problemi, creazione di contenuti digitali e sicurezza in rete.

Al riguardo, il nostro paese non raggiunge risultati particolarmente positivi: meno della metà della popolazione (46%) possiede competenze digitali di base, e continua a esistere un forte squilibrio di genere (cfr. WeWorld (2022), *We STEM for Our Future*). Infatti, donne e ragazze adolescenti presentano livelli più bassi di competenze digitali (possedute dal 44% rispetto alle media europea del 52%) e sono sottorappresentate nel campo scientifico, sia educativo che professionale (DESI, 2023).

In particolare, la **quota di persone che terminano cicli di istruzione terziaria con una laurea nel settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) è dell'1,5%, percentuale più bassa registrata nell'UE, in cui la media si attesta al 4,2%, e anche il dato sulla presenza lavorativa delle donne nel settore digitale ci vede sotto la media:** la percentuale di donne italiane tra gli specialisti TIC è del 16%, contro il 19% registrato negli altri paesi UE (ibid.).

Tra i paesi UE, l'**Italia** ricopre il **quartultimo posto per competenze digitali** di base della popolazione (16-74 anni), seguita solo da Polonia, Bulgaria e Romania

(DESI, 2023)

Un simile scenario rende chiaro che, se da un lato i mercati e gli strumenti digitali e finanziari offrono opportunità di sviluppo e di *empowerment* individuale, dall'altro, possono rappresentare un amplificatore di disuguaglianze. **Divari nell'educazione digitale e finanziaria ampliano la forbice delle disuguaglianze, aggravano le spaccature sociali e alimentano le discriminazioni subite da categorie già svantaggiate, come donne e ragazze.** Per questo, rimuovere le cause alla base della loro esclusione è essenziale per promuoverne l'*empowerment*, così che possano godere anch'esse dei benefici offerti da questi strumenti e realizzarsi pienamente. Ciò favorirebbe una piena parità di genere, con effetti positivi a cascata sulla società nel suo complesso, che non conterebbe più al suo interno persone dal potenziale inespresso e accelererebbe il passo verso uno sviluppo sostenibile.

2.1. L'educazione finanziaria e digitale come strumento di empowerment femminile

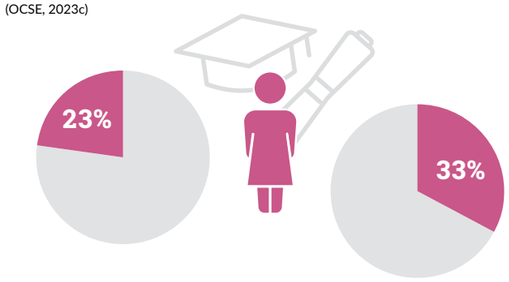
Acquisire maggiori competenze digitali e finanziarie consentirebbe a donne e ragazze di accedere più facilmente al mercato del lavoro, specie in settori meglio retribuiti, e, su un piano personale, di valutare meglio i rischi finanziari che potrebbero presentarsi nella gestione del proprio denaro, difendendosi da questi e sfruttando le opportunità che generano reddito. In questo modo, aumenterebbe la partecipazione delle donne alle attività economiche, che peraltro userebbero i prodotti finanziari in maniera più appropriata e consapevole, e si favorirebbe la crescita economica dei paesi (OCSE, 2013). Eppure, i benefici a cui condurrebbe questo generale processo di *empowerment* economico sono ostacolati dai canoni e principi maschio-centrici che plasmano le nostre società.

MATERIE DA MASCHI E MATERIE DA FEMMINE

Una delle principali ragioni del divario di genere nell'educazione finanziaria e digitale va individuata nell'**esistenza di stereotipi culturali che, sin dall'infanzia, influenzano le scelte educative di bambine e ragazze, scoraggiandole dal perseguire studi in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche, informatiche e matematiche, così allontanandole dallo scoprire, coltivare e perseguire le proprie aspirazioni in campi considerati tradizionalmente maschili**. Questo fenomeno prende il nome di *dream gap* (divario dei sogni) e indica l'atteggiamento, tipico delle bambine, che le porta a dubitare delle proprie capacità e che, inconsapevolmente, le spinge a scegliere "al ribasso", a evitare di sognare in grande (cfr. WeWorld (2022), *We STEM for Our Future*).

Nel 2021, tra i paesi OCSE, le donne rappresentavano solo il **23% dei laureati TIC** e il **33% dei laureati STEM**

(OCSE, 2023c)



Stando alle ultime rilevazioni dei test PISA (Program for International Student Assessment)[22], nei circa 80 paesi considerati, il divario di genere è ancora riscontrabile solo rispetto ai punteggi ottenuti in matematica (studenti quindicenni superano le coetanee, in media, di 9 punti)[23] ma non più in ambito **STEM[24]: diversamente dall'ultima rilevazione, in cui si registrava una variazione di 2 punti, nel 2022 studenti e studentesse hanno ottenute lo stesso punteggio medio** (OCSE, 2023b). Ciò potrebbe essere il risultato di varie campagne e iniziative di sensibilizzazione sul tema che si sono succedute negli ultimi anni, soprattutto sfruttando momenti simbolici come la Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza[25], e dell'esempio dato da diversi *role model* per accrescere la presenza di bambine e ragazze nelle STEM.

Rispetto alla fiducia nelle proprie capacità, però, le ragazze riferiscono di preoccuparsi per le lezioni di matematica più spesso dei ragazzi (65% e 54% in media, rispettivamente) e anche la quota di quelle che ritiene di non essere brava in materia è maggiore (48%) rispetto agli studenti (37%). Non sorprende, quindi, che **in quasi tutti i paesi i ragazzi sperino, in futuro, di diventare professionisti delle TIC, scienziati o ingegneri più delle ragazze** (ibid.).

Le disparità di genere nell'apprendimento di materie scientifiche non sono né innate, né inevitabili e, all'opposto, derivano dal condizionamento dei contesti familiari, sociali e culturali che rafforzano atteggiamenti e comportamenti stereotipati, a loro volta associati a differenze di genere nelle prestazioni di studenti e studentesse. **Simili influenze perdurano nel tempo, incidono sulla scelta dei percorsi di studio successivi (ostacolando l'acquisizione e il perfezionamento di competenze scientifiche, tecnologiche e digitali) e, in ultima analisi, sulla professione lavorativa adulta, rendendo più difficile l'accesso al mercato del lavoro.**

Nonostante la sottorappresentazione femminile nelle STEM sia riscontrabile, in generale, a livello globale (le donne **costituiscono solo il 29% delle persone impiegate in professioni STEM),** va dato conto di alcune differenze tra regioni, poiché la percentuale può variare sensibilmente a seconda dell'area e del paese considerato. Di recente, si è diffusa l'espressione "Paradosso dell'uguaglianza di genere" per indicare che **il divario di genere nelle STEM tende a essere maggiore nei paesi che adottano misure e politiche di promozione generale della parità di genere e, viceversa, minore, in quelli a basso reddito e/o in cui esistono forme più gravi di esclusione sociale e segregazione femminile.** In questi ultimi, quindi, si conta una presenza più alta di donne e ragazze nel campo scientifico, sia accademico che lavorativo (Uunk, 2023). Per esempio, la presenza femminile nei programmi scientifici è più debole nei Paesi Bassi e più forte in Iran, Arabia Saudita e Oman: in Iran, le donne laureate in materie scientifiche sono il 67% del totale. Sebbene i Paesi Bassi siano considerati più attenti alla parità di genere, tanto da ricoprire la 28esima posizione nella classifica globale del *Global Gender Gap Index*[26], la presenza delle donne tra i laureati in scienze è inferiore di quasi 50 punti percentuali a quella di molti Paesi islamici, in cui esistono dinamiche più tradizionalmente patriarcali (Charles, 2021). È, infatti, proprio il desiderio di rivalsa e di affermazione a essere considerato uno dei principali fattori che spingono donne e ragazze in questi paesi a perseguire una carriera STEM.

22 I test PISA esaminano i punteggi ottenuti da studentesse e studenti quindicenni in matematica, scienze e lettura in circa 80 paesi ogni tre anni. A studenti e studentesse viene chiesto di risolvere problemi di matematica, interpretare testi e spiegare processi scientifici.

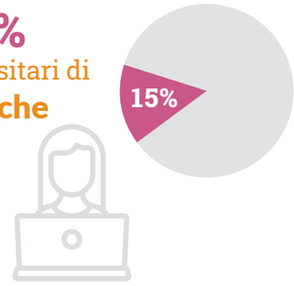
23 I paesi in cui si è registrato il distacco più ampio tra le perfomance matematiche dei ragazzi e quelle delle ragazze (di circa 15 punti) sono, in ordine crescente, Costa Rica, Perù, Macao, Cina, Cile, Austria e Italia.

24 Science, Technology, Engineering and Mathematics.

25 Che ricorre l'11 febbraio.

In Italia, **solo il 15%** degli studenti universitari di **materie informatiche e tecnologiche** è **donna**

(AlmaLaurea, 2023)



Oltre a una minore presenza nei campi STEM, le donne sperimentano anche percorsi di carriera meno lineari di quelli maschili: la *retention* lavorativa, cioè la durata e la continuità dell'impiego nel tempo senza interruzioni, vede infatti un calo significativo già un anno dopo la laurea (World Economic Forum, 2023). Se la quota di professioniste STEM è del 29% per le posizioni lavorative di livello base, **per i ruoli apicali e di leadership la rappresentanza scende al 12%**.

Una tendenza analoga si riscontra anche in Italia, in cui non solo si evidenzia un **divario di genere nel tasso di occupazione post-laurea** (a un anno dal conseguimento del titolo il 70% delle donne trova occupazione, contro il 77% degli uomini) **ma anche nella retribuzione percepita, più alta di circa 300 euro netti per gli uomini** (1.447€ contro 1.156€) (AlmaLaurea, 2023).

La segregazione di genere, sia verticale (rispetto al raggiungimento di ruoli apicali e manageriali) sia orizzontale (rispetto al settore lavorativo) ha profonde conseguenze sull'*empowerment* femminile: infatti, il rallentamento della carriera delle donne verso posizioni dirigenziali, cosiddetto "soffitto di cristallo", e la circoscrizione settoriale per cui le lavoratrici sono più rappresentate in settori a basso reddito, come quello assistenziale e scolastico, **le sovraespongono al rischio di povertà** (cfr. WeWorld (2021), *La condizione economica delle donne in epoca Covid-19*).

QUANTO PESA IL LAVORO DI CURA?

La cristallizzazione dei ruoli di genere derivanti dal sistema patriarcale continua a perpetuare l'idea per cui la donna sia per sua natura una *caregiver*, cioè che sia naturalmente votata al lavoro di cura (retribuito o gratuito), mentre l'uomo sia un *breadwinner*, ossia colui che deve provvedere ai bisogni, soprattutto economici, della famiglia. Storicamente, il lavoro di cura è gravato in modo quasi esclusivo sulle madri e, ancora oggi, sebbene alcuni progressi siano stati fatti,[27] i carichi di cura familiare restano del tutto sproporzionati tra i generi[28].

La visione per cui le donne non sarebbero all'altezza di rappresentare un modello di ragionevolezza quando si tratta di gestire le risorse economiche continua, peraltro, a **sopravvivere anche all'interno del linguaggio pubblico e di alcune norme legislative**: pensiamo all'articolo 1176 del

Globalmente, le donne svolgono **dalle 3 alle 7 volte più lavoro di cura** non retribuito rispetto agli uomini

(Equimundo, 2023)

26 Il Global Gender Gap Index, pubblicato ogni anno dal World Economic Forum, è un indice composito che analizza i divari di genere esistenti in quasi tutti i paesi del mondo in quattro dimensioni specifiche: opportunità economiche, partecipazione politica, livello di istruzione e salute e aspettative di vita. Nella classifica globale, l'Arabia Saudita si colloca al 131° posto, l'Oman al 139° e l'Iran al 143°.

27 Per esempio, rispetto all'uso dei congedi da parte dei padri. Al riguardo, in Italia, nel 2022 i richiedenti i congedi parentali sono stati uomini nel 22,1% dei casi, a fronte del 77,9% delle donne. Sebbene questo dato sia in crescita rispetto al passato (18,8% nel 2017), suggerisce che siamo ancora ben lontani da una genitorialità effettivamente paritaria.

28 Sul riconoscimento del valore economico del lavoro di cura, si veda il paragrafo 1.2.

Codice civile che, nell'indicare il parametro a cui riferirsi per adempiere a un'obbligazione, usa il criterio della "**diligenza del buon padre di famiglia**", sottintendendo che solo un uomo, un marito, un padre siano in grado di comportarsi con accortezza nell'amministrazione del denaro. All'opposto, svariate analisi dimostrano che **un maggiore potere femminile nell'amministrazione delle risorse economiche potrebbe comportare la crescita economica della società tutta**: aumenterebbero la diversificazione economica e la parità tra i redditi, con ricadute positive in termini di prosperità generale e di **crescita dell'economia globale che, secondo alcune stime, potrebbe avere un incremento di 7 trilioni di dollari** (International Monetary Fund, 2018; Moody's Analytics, 2023).

Quindi, come la lingua si evolve parallelamente ai cambiamenti politici e sociali, così dovrebbero fare anche il diritto e i suoi principi che, altrimenti, rischiano di esprimere una paradossale contraddittorietà: quella di una **legislazione che vuole riconoscere gli stessi diritti a tutte e tutti, ma che poi prende a modello ruoli e comportamenti considerati appropriati solo per gli uomini.**

L'esclusione dalla gestione delle risorse economiche e l'attribuzione delle principali responsabilità di cura comportano, inoltre, una maggiore "povertà di tempo" per le donne: queste, infatti, non dispongono materialmente della stessa quantità di tempo che hanno gli uomini per lo svolgimento di altre attività, che siano ricreative o di studio/approfondimento, come colmare eventuali lacune nelle conoscenze scientifiche, tecnologiche e/o digitali. Inoltre, non possedere le specifiche capacità di gestione delle risorse finanziarie potrebbe causare una **sovraesposizione ad alcune forme di violenza, come quella meno (ri)conosciuta della violenza economica.** L'isolamento economico in cui spesso si trovano le donne a causa della scarsità di competenze adeguate nell'amministrazione del denaro, potrebbe indurle a delegarne la gestione ad altri (innanzitutto, il partner, ma anche altri membri della famiglia) rischiando così di alimentare comportamenti che portano all'abuso economico.

Per questo, guardare a simili competenze, alle risorse di cui le donne dispongono e a comportamenti che potrebbero suggerire dipendenza economica è fondamentale per promuoverne l'*empowerment* e per aiutarle a dotarsi degli strumenti necessari a riconoscere la violenza, avviando allo stesso tempo un cambiamento culturale che mira a eliminare quegli squilibri di potere alla radice del problema.

3. Il ruolo delle competenze finanziarie nella prevenzione e nella fuoriuscita dalla violenza

La violenza maschile contro le donne, profondamente radicata nella nostra cultura e nelle asimmetrie di potere tra i generi di cui è permeata, può assumere **forme diverse, svariate e, non tutte, sempre e facilmente riconoscibili.** Pensiamo, per esempio, alla **violenza verbale**[29], annidata nelle parole, che alimenta (ed è alimentata da) un linguaggio discriminatorio che veicola stereotipi di genere, costrutti sociali e narrazioni sessiste (*cfr.* WeWorld (2023), *Parole di Parità*). Pensiamo, ancora, alla **violenza psicologica**[30], materialmente invisibile e, per questo, meno riconoscibile dalla coscienza sociale (cfr. WeWorld (2021), *La cultura della violenza*) o a quella **economica,** per lungo tempo classificata come possibile manifestazione di abusi emotivi o psicologici e non come forma di violenza specifica (*cfr.* WeWorld (2023), *Ciò che è tuo è mio*).

La violenza economica, dunque, identifica tutti quei **comportamenti che mirano a controllare l'abilità della donna di acquisire, utilizzare e mantenere risorse economiche** che, il più delle volte, sono adottati nell'ambito di relazioni intime e/o familiari[32]: è proprio il controllo sulle risorse economiche che, spesso, ostacola la donna nell'allontanarsi dal partner o ex partner (Adams et al., 2008).

LA VIOLENZA HA TANTE FORME

Secondo l'articolo 3 della Convenzione di Istanbul[31]**,** anche la **violenza economica rappresenta una forma di violenza maschile contro le donne e di violenza domestica.** In particolare, si legge "*Con l'espressione violenza nei confronti delle donne si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che* ***provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica,*** *comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata*" e che "*[...]L'espressione "violenza domestica" designa* ***tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica*** *che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima*"

29 La violenza verbale, di cui il *catcalling* rappresenta forse la forma più conosciuta, consiste in attacchi alla donna basati prevalentemente sul linguaggio e mirati a umiliarla, denigrarla o offenderla, in maniera diretta (per esempio con insulti o parole scurrili) o indiretta (svalutandola da un punto di vista personale). Il *catcalling*, in particolare, comprende quegli apprezzamenti solitamente rivolti alle donne da uomini sconosciuti.

30 La violenza psicologica è data da qualsiasi attacco diretto a colpire la dignità personale della donna e a ribadire la sua inferiorità, danneggiandone così l'autostima e il benessere mentale, emotivo e psicologico.

31 Adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011 e ratificata dal nostro paese nel 2013, la Convenzione parte da un approccio multidimensionale e trasversale che guarda al fenomeno da diversi punti di vista, e adotta un'ampia definizione di violenza, idonea a ricomprendervi anche quelle manifestazioni più subdole e meno visibili come la violenza psicologica, verbale ed economica.

32 Non è un caso, infatti, che la stessa Convenzione di Istanbul la prenda in considerazione nella definizione della violenza domestica.

Esempi di comportamenti abusanti riconducibili ai tre tipi di violenza economica adottati da parte dell'autore*

*Elaborazione WeWorld su SEA, 2022
La violenza economica può assumere forme diverse: può aversi controllo economico, quando l'autore impedisce, limita o controlla l'uso delle risorse economiche e finanziarie della vittima e il suo potere decisionale; sfruttamento economico, quando l'autore usa le risorse economiche e finanziarie della vittima a suo vantaggio e il sabotaggio economico, quando si impedisce alla vittima di cercare, ottenere o mantenere un lavoro e/o un percorso di studi. La violenza finanziaria, cioè il controllo sulle risorse finanziarie e sul denaro della donna, rappresenta quindi solo uno dei possibili tipi di violenza economica.

CONTROLLO ECONOMICO	SFRUTTAMENTO ECONOMICO	SABOTAGGIO ECONOMICO
▶ Fare domande alla vittima su come ha speso il denaro ▶ Concedere alla vittima una somma di denaro (più o meno fissa, più o meno regolarmente) da spendere ▶ Impedire alla vittima di avere o accedere al controllo esclusivo di un conto corrente o a un conto condiviso ▶ Monitorare le spese della vittima tramite estratto conto, ricevute, ecc. ▶ Pretendere di dare alla vittima la propria autorizzazione prima di qualsiasi spesa ▶ Prendere decisioni finanziarie senza consultarsi con la vittima ▶ Controllare l'accesso della vittima alle risorse economiche e finanziarie, inclusi i risparmi ▶ Intestare i conti correnti familiari solo a suo nome, escludendo quello della vittima ▶ Ricattare la vittima chiedendo favori (ad esempio sessuali) prima di concedere denaro ▶ Negare alla vittima denaro per la cura dei figli/e ▶ Negare alla vittima denaro per spese legate alla salute o a beni di prima necessità ▶ Negare alla vittima l'accesso all'abitazione ▶ Controllare o impedire alla vittima l'accesso a beni come l'automobile o il telefono	▶ Rubare denaro, proprietà o beni della vittima ▶ Indebitarsi a nome della vittima ▶ Costringere la vittima a lavorare più del dovuto (per più ore, svolgendo più lavori, incluso il lavoro di cura, ecc.) ▶ Relegare la vittima al solo lavoro domestico ▶ Costringere la vittima a lavorare senza percepire un salario (ad esempio in un'azienda familiare) ▶ Spendere il proprio denaro a piacere costringendo però la vittima a farsi carico di spese comuni o per beni di prima necessità ▶ Richiedere una dote o pagamenti simili alla vittima o alla sua famiglia ▶ Requisire gli asset finanziari della vittima ▶ Costringere la vittima a firmare documenti finanziari attraverso minacce o coercizione oppure senza che la vittima lo sappia o abbia informazioni complete a riguardo ▶ Vendere i beni comuni della vittima a sua insaputa o senza il suo consenso ▶ Costringere la vittima a pagare per beni ai quali non ha accesso (casa, automobile, ecc.) ▶ Costringere la vittima ad acquistare beni che verranno utilizzati solo dall'autore del reato	▶ Impedire alla vittima di lavorare e/o studiare ▶ Distruggere i beni della vittima necessari a lavorare o studiare (vestiti, computer, libri, altro equipaggiamento, ecc.) ▶ Ricorrere a lunghi processi giudiziari per intaccare le risorse economiche della vittima, fino anche a esaurirle ▶ Impedire alla vittima di avere equo accesso alle risorse economiche e finanziarie della famiglia ▶ Non pagare affatto o in maniera adeguata l'assegno familiare (o le spese legate alla cura dei figli/e) ▶ Danneggiare o distruggere beni o proprietà della vittima ▶ Modificare prodotti finanziari (mutuo, assicurazioni, ecc.) senza la conoscenza o il consenso della vittima ▶ Non prendersi cura dei figli/e o di altre necessità domestiche per impedire alla vittima di lavorare e/o studiare ▶ Adottare comportamenti abusanti in vista di importanti appuntamenti di lavoro o di studio della vittima

La limitazione o annullamento dell'autonomia economica rende la vittima finanziariamente dipendente dall'autore della violenza, e fa sì che sia molto più difficile separarsene. In particolare, a rappresentare un deterrente è **l'onere finanziario che questa si troverebbe ad affrontare una volta allontanatasi dal partner/ex partner violento**: questo potrebbe concretizzarsi sia in una riduzione (o interruzione) del denaro o delle risorse economiche che si ricevevano dal partner/ex partner, sia in nuove spese aggiuntive da fronteggiare (Ngo, Puente, 2023). Viceversa, disporre di alcuni risparmi, di un proprio reddito, o avere gli strumenti necessari a generarne di nuovo, ridurrebbe i vincoli finanziari e aumenterebbe l'indipendenza economica della vittima. Inoltre, queste capacità potrebbero rilevare anche a monte, aumentando il *bargaining power* (potere contrattuale) della donna all'interno della relazione, e agire come fattore di prevenzione della violenza, riducendo quell'asimmetria di potere su cui si basa il controllo coercitivo (da cui, poi, deriva l'abuso economico) (ibid.).

Il divario di genere nelle competenze e nella fiducia nelle proprie conoscenze finanziarie implica che, spesso, all'interno di una relazione sia l'uomo a detenere il potere decisionale per tutto ciò che attiene gli aspetti economico-finanziari. Una simile appropriazione non solo rende la donna più suscettibile di cadere vittima di violenza economica, ma riduce sensibilmente le sue opzioni esterne e, di conseguenza, la possibilità di interrompere gli abusi perpetrati dal partner (Postmus et al., 2012).

La carenza di opportunità economiche per le donne può comportare un rischio più alto di subire violenza economica, perché si traduce in una minore autonomia economica e, di conseguenza, in una maggiore dipendenza. Eppure, il fenomeno è ancora in gran parte sommerso, sottostimato e poco conosciuto: ciò dipende sia dall'assenza di una definizione omogenea e condivisa di violenza economica[33], che ne impedisce la misurazione e soprattutto la comparazione a livello globale e regionale, sia dalla scarsità di dati e ricerche che la indagano in maniera diffusa e uniforme.

Tuttavia, negli ultimi anni, questo tema sta riscontrando un'attenzione crescente, sia per quanto riguarda una sua definizione più puntuale (Adams et al., 2008) sia con riferimento ai principali fattori di rischio (Ngo, Puente, 2023; Postmus et al., 2012).

Rispetto, in particolare, alla percezione sociale e alla sua diffusione, stando a un'indagine del 2021 condotta da WeWorld insieme a Ipsos, in Italia, **il 12% delle intervistate afferma di essere stata controllata dal proprio partner nella gestione dei soldi** (cfr. WeWorld (2021), *La cultura della violenza*). Questo dato ha, poi, trovato riscontro nell'elaborazione di Zacchia e D'Agostino (2022), in cui vengono utilizzate le informazioni raccolte dall'OCSE per valutare il livello di alfabetizzazione finanziaria degli adulti al fine di indagare il **rischio di violenza economica.**

Da questa rilettura risulta che nel nostro paese **il 13,7% delle donne è a rischio di violenza economica, contro il 7,5% degli uomini** (le percentuali della media dei paesi UE analizzati sono rispettivamente 11,4% e 9,5%). Inoltre, si rileva che il 21,5% delle donne si trova in una condizione di dipendenza finanziaria. Al riguardo, un fattore di rischio è rappresentato non solo dal **maggiore carico di cura familiare, che incrementa la probabilità di essere vittima di violenza economica del 25,3%**, ma anche da bassi livelli di educazione, tradizionale e finanziaria: per le donne, infatti, **avere una laurea riduce il rischio di violenza economica del 31,8%** (ibid.).

A due anni di distanza da questa prima analisi, WeWorld è tornata ad affrontare il tema delle matrici culturali della violenza maschile contro le donne, concentrandosi proprio sulla violenza economica (cfr. WeWorld (2023), *Ciò che è tuo e mio*). Il sondaggio di opinione, condotto in collaborazione con Ipsos, è stato somministrato a un campione di 1.200 individui, rappresentativo per età e area geografica della popolazione italiana. La rilevazione è stata eseguita online tramite la modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

33 Definizione che, peraltro, continua a mancare anche nel nostro paese.

GLI HIGHLIGHTS DEL SONDAGGIO WEWORLD-IPSOS "CIÒ CHE È TUO È MIO"

LA RELAZIONE TRA VIOLENZA DI GENERE E STEREOTIPI

- √ Più di 1 italiano/a su 4 (27%) pensa che la violenza dovrebbe essere affrontata all'interno della coppia.
- √ Il 15% degli italiani/e pensa che la violenza sia frutto di comportamenti provocatori delle donne.
- √ Il 16% degli uomini, contro il 6% delle donne, pensa che sia giusto che in casa sia l'uomo a comandare.

L'IMMAGINE SOCIALE DELLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA

- √ Per 1 italiano/a su 2 la violenza sessuale è la forma più grave di violenza contro le donne.
- √ La violenza economica è considerata molto grave solo dal 59% dei cittadini/e.
- √ Per il 9% delle donne separate o divorziate, contro il 3% dei rispondenti, gli atti persecutori (stalking) rappresentano la forma più grave di violenza.

LA VIOLENZA ECONOMICA

- √ Il 49% delle donne intervistate dichiara di aver subito nella vita almeno un episodio di violenza economica. Il 67% tra le donne separate o divorziate.
- √ 1 donna su 10 dichiara che il partner le ha negato di lavorare.
- √ Più di 1 donna separata o divorziata su 4 (28%) dichiara di aver subito decisioni finanziarie prese dal suo partner senza essere stata consultata prima.
- √ Quasi 1 italiano/a su 2 ritiene che le donne siano più spesso vittime di violenza economica perché hanno meno accesso degli uomini al mercato del lavoro.

LA SITUAZIONE ECONOMICA NEI CASI DI SEPARAZIONE O DIVORZIO

- √ Dopo la separazione/divorzio, il 61% delle donne riporta un peggioramento della condizione economica.
- √ Il 37% delle donne separate o divorziate dichiara di non ricevere per niente la somma di denaro concordata per la cura dei figli/e.
- √ 1 donna separata o divorziata su 4 avverte difficoltà a trovare un lavoro con un salario sufficiente al suo sostentamento.

PARTIRE DALL'EDUCAZIONE PER PREVENIRE LA VIOLENZA

- √ La quota di donne che si sentono per nulla preparate rispetto ai temi finanziari è più del doppio di quella degli uomini (10% vs 4%).
- √ Quasi 9 italiani/e su 10 (88%) sostengono che bisognerebbe introdurre programmi di educazione economico-finanziaria a partire dalle scuole elementari e medie.
- √ Quasi 9 italiani/e su 10 (89%) pensano che bisognerebbe introdurre programmi di educazione sessuo-affettiva a partire dalle scuole elementari e medie.

Rispetto all'esperienza diretta di violenza economica, **quasi 1 donna su 2 (49%) ha dichiarato di aver subito un episodio di violenza economica almeno una volta nella vita, quota che sale a 2 su 3 (67%) nel caso di donne separate o divorziate**. In generale, l'esperienza diretta di violenza economica è maggiore tra le donne separate o divorziate (in media 1,9 fatti dichiarati) e tende ad aumentare tra le donne più anziane. Passando, in particolare, agli episodi di violenza più ricorrenti rilevano: **doversi giustificare a voce con il proprio partner per come si sono spesi i soldi** (15% delle intervistate, che sale a 20% nel caso di donne separate o divorziate); **aver subito, almeno una volta nella vita, decisioni finanziarie prese dal proprio partner senza essere consultata prima** (14% delle rispondenti, quota che raddoppia tra le donne separate o divorziate); **essersi vista negare dal partner la possibilità di lavorare** (11%).

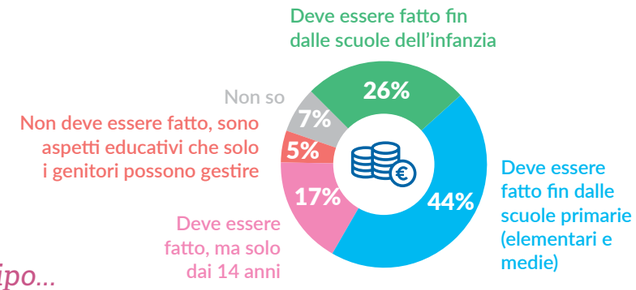
Inoltre, il sondaggio ha voluto analizzare la dimensione educativa e indagare non solo il livello di fiducia nelle proprie competenze economico-finanziarie, ma anche il favore rispetto all'introduzione di curricula scolastici di educazione finanziaria e sessuo-affettiva. Innanzitutto, è confermata **la tendenza tipicamente femminile a sottostimare le proprie competenze in materia: la quota di donne che non si sente affatto preparata, infatti, è più del doppio di quella degli uomini (10% vs 4%)**.

Di seguito una serie di fatti.
Indichi per favore tutti quelli che le sono capitati almeno una volta nella vita, ammesso che ce ne siano.

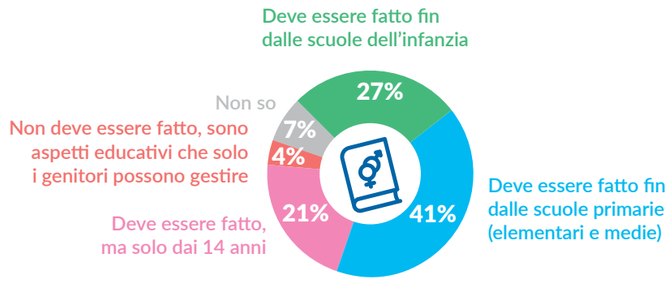
Risposte delle donne (%)

	Totale donne	Donne separate o divorziate	Gen Z	Millennial	Gen X	Boomer
Doversi giustificare a voce con il suo partner per come ha speso i soldi	15	7	15	18	11	20
Subire decisioni finanziarie prese dal suo partner senza essere consultata prima	14	3	9	17	21	28
Vedersi negata, da parte del suo partner, la possibilità di lavorare	11	17	7	11	19	13
Doversi giustificare con il suo partner per come ha speso i soldi mostrando scontrini, ricevute o estratti conto	11	10	14	10	10	15
Vedersi negare da parte del suo partner la possibilità di accedere a somme di denaro utili per spese legate alla sua salute o a beni di prima necessità	9	14	9	11	11	15
Ricevere dal suo partner una somma di denaro (più o meno fissa, più o meno regolarmente) da poter spendere	9	3	6	13	12	19
Non poter accedere a un conto corrente condiviso con il suo partner per espresso divieto di farlo	9	5	10	7	14	9
Vedersi sottrarre da parte del suo partner somme di denaro, beni o proprietà a sua insaputa o senza il suo consenso	8	4	7	10	12	16
Dover ricevere autorizzazioni dal suo partner prima di fare qualsiasi tipo di spesa	8	5	9	7	10	14
Dover mostrare il suo personale conto corrente al suo partner per dover giustificare la sua situazione finanziaria	8	5	12	7	6	12
Vedersi negare da parte del suo partner la possibilità di accedere a somme di denaro utili per la cura dei figli/e	8	5	12	7	6	12
Vedersi negata, da parte del suo partner, la possibilità di studiare per ambire a migliorare la propria condizione lavorativa	6	10	8	4	3	5

Parliamo della possibilità di introdurre all'interno delle scuole un programma per educare sin da piccoli i bambini e bambine all'indipendenza economica e alla capacità di gestire i propri conti. Secondo lei un programma di questo tipo...



Parliamo della possibilità di introdurre all'interno delle scuole un programma per educare sin da piccoli i bambini e bambine all'educazione sessuale e affettiva. Secondo lei un programma di questo tipo...



Rispetto, poi, all'introduzione di programmi di educazione finanziaria che possano insegnare a bambini e bambine, sin dall'infanzia, a gestire i propri conti e diventare, così, economicamente indipendenti, **l'88% del campione si dice favorevole a questa iniziativa e sostiene che dovrebbe essere implementata a partire dalle scuole elementari e medie. In maniera simile, si registra l'approvazione di un'ampia fetta di intervistati/e (89%) della proposta di introduzione di curricula di educazione sessuale e affettiva**, sin dalle scuole primarie (con un consenso più diffuso nel sottogruppo femminile rispetto a quello maschile).

La promozione dell'alfabetizzazione finanziaria femminile finisce con l'assumere un ruolo fondamentale per due ragioni: non solo perché in termini di prevenzione, riduce l'incidenza dell'abuso economico, ma anche perché aumentano le opzioni finanziarie esterne della vittima e, così, le fornisce gli strumenti necessari a (ri)acquisire la propria indipendenza economica, favorendo l'interruzione del ciclo di violenza (Ngo, Puente, 2023).

Tuttavia, per raggiungere questo scopo, è necessario mirare anche a un obiettivo più ampio e generale, cioè la promozione dell'*empowerment* femminile, inteso come controllo del proprio presente e del proprio futuro (anche, ma non solo finanziario) e, più in generale, della propria vita. Rispetto a questo processo di rafforzamento di sé e di libera autodeterminazione, **l'educazione finanziaria rappresenta una componente complementare.** Infatti, l'educazione è il più grande strumento di prevenzione, in particolare quando si ha a che fare con problematiche di stampo culturale e di portata strutturale come la violenza contro le donne (cfr. WeWorld (2023), *WE CARE. Atlante sulla salute sessuale, riproduttiva, materna, infantile e adolescenziale*).

Nel caso, poi, della violenza economica, gli interventi educativi dovrebbero essere trasversali e affrontare la complessità delle sue dinamiche: dunque, per quanto necessarie, **le competenze tecniche relative alla conoscenza e alla gestione degli strumenti economici e finanziari dovrebbero essere accostate a competenze relazionali più ampie,** che permettano di comprendere i meccanismi sociali e culturali da cui derivano le asimmetrie di potere e, di conseguenza, la violenza. Ciò risulta fondamentale poiché quella economica è, ormai, una dimensione cruciale della nostra esistenza e, in una società in cui buona parte del potere dipende dalla capacità di produrre e gestire denaro, l'eliminazione delle asimmetrie di potere nella sua amministrazione sono imprescindibili per un reale processo di *empowerment*.

4. Autonomia personale, sociale e finanziaria: l'esperienza degli interventi educativi e formativi negli Spazi Donna

La prevenzione e la lotta alla violenza maschile contro le donne impongono, come primo passo, una presa di coscienza fondamentale: quella della **trasversalità (anagrafica, generazionale, sociale, territoriale) del fenomeno,** che deriva dal suo carattere strutturale, sistematico e culturalmente radicato e che esclude la possibilità di identificare una vittima "tipo". Tuttavia, è altrettanto vero che la presenza di condizioni preesistenti rendono alcune donne maggiormente esposte al rischio rispetto ad altre, a causa della **convergenza di più fattori discriminanti che si intersecano tra loro**.

Per questo, il fenomeno della violenza e, più in generale, qualsiasi forma di esclusione sociale e di violazione dei diritti, richiede di **adottare un approccio intersezionale**, ossia di considerare (sia da un punto di vista teorico che di intervento concreto) le interconnessioni e le intersezioni tra diverse forme di oppressione e discriminazione a danno dei soggetti più marginalizzati. Questo approccio, in particolare, **evita di appiattire le differenze tra i gruppi sociali e di ricondurre le esistenze delle persone a una sola, unica dimensione, riconoscendole all'opposto in tutta la loro complessità** e promuovendo, così, uno sguardo più inclusivo e attento al contesto sociale, ambientale e culturale di riferimento (CESIE, 2024).

In particolare, l'esposizione al rischio di violenza è maggiore per persone che già subiscono discriminazioni a causa dell'etnia, della disabilità, dell'appartenenza a minoranze, alla comunità LGBTQIA+, del *background* migratorio, dello stato socioeconomico svantaggiato o di altre identità sociali che si cumulano. **La maggiore vulnerabilità di queste categorie sociali deriva dal fatto che è più difficile cercare supporto e assistenza**, a causa della mancanza di accesso a servizi e informazioni, della condizione di isolamento, di norme culturali, barriere linguistiche o scarsa autonomia economica (Postmus et al., 2012). In altre parole, **simili fattori, interagendo e cumulandosi tra loro, fanno venir meno quella rete di relazioni sociali ed economiche che si pongono alla base di un processo di *empowerment* e di prevenzione e contrasto alla violenza**.

Per favorire il processo di *empowerment* e il raggiungimento di una reale parità di genere, WeWorld interviene da ormai dieci anni anche in Italia, con attività di formazione nelle scuole e nelle aziende, con campagne di sensibilizzazione e *advocacy* e, soprattutto, con il Programma Spazio Donna, che oggi conta 7 centri in diverse regioni del paese. L'obiettivo di ogni intervento è promuovere l'*empowerment* femminile, inteso come "potenziamento" di sé e adozione di un **approccio assertivo**, come **passaggio a uno stato di proattività in cui donne e ragazze si mettono in gioco, sviluppando le proprie competenze, esercitando un controllo sugli eventi e sulle situazioni della loro vita, affrontando cambiamenti e producendo trasformazioni**.

Aprire le porte a un percorso di investimento su di sé e di autonomia relazionale, sociale ed economica è stata la ragione fondante del **Programma Spazio Donna**, rivolto, in particolare, alle donne provenienti da quartieri italiani svantaggiati, per questo relegate ai margini: è proprio in questi contesti di marginalità che WeWorld ha voluto costruire spazi (fisici e metaforici) di affermazione, autonomia e indipendenza femminile, in cui a fare da bussola sono sempre le specifiche esigenze e risorse della singola persona, che rimane al centro[34].

34 Si tratta di zone caratterizzate da scarsità di servizi, bassa occupazione, necessità di risanamento dei quartieri e delle abitazioni e, più in generale, dall'esigenza di ricucire il tessuto sociale tutto favorendo l'*empowerment* delle comunità locali.

Il Programma Spazio Donna

Il Programma Spazio Donna mira a prevenire la violenza maschile contro le donne nelle sue varie forme, a favorire l'emersione della violenza sommersa e di quella assistita su bambini e bambine, interrompendo la trasmissione intergenerazionale della violenza, accompagnando le donne più a rischio in **progetti di autonomia personale, sociale e lavorativa**.

Le donne, prese in carico da operatrici antiviolenza specializzate, intraprendono percorsi di emancipazione, aggregazione, autodeterminazione, *empowerment* e, nei casi più gravi, di protezione e assistenza legale e psicologica. Gli Spazi Donna si avvalgono della collaborazione di servizi pubblici e privati attivi nei territori interessati.

Negli Spazi Donna promuoviamo l'acquisizione delle capacitazioni, dando avvio e/o rafforzando un percorso di *empowerment* che, essendo per sua natura sfaccettato, influenza inevitabilmente anche la varietà delle attività portate avanti. **Si tratta, innanzitutto, di luoghi di accoglienza, aggregazione e protagonismo femminile, in cui quello economico-finanziario è solo uno dei tanti aspetti di un intervento più ricco e complesso**.

In particolare, ogni Spazio:

- propone percorsi di accompagnamento psicosociale in progetti di autonomia personale, sociale e lavorativa;
- più che un pacchetto di prestazioni, offre una presa in carico omnicomprensiva, andando incontro ai tempi della donna;
- facilita le interazioni, aumenta le competenze di cittadinanza e promuove il protagonismo;
- dà avvio a un processo di trasformazione a tutto tondo secondo le necessità della donna;
- si connota con specificità diverse a seconda delle esigenze del contesto territoriale di intervento;
- assume, grazie al radicamento sul territorio, una funzione di ponte e indirizza le donne ad altri servizi non direttamente coperti dallo Spazio Donna[35].

35 Per esempio, un CAV o un consultorio.

4.1. Acquisire competenze economiche e finanziarie nel processo di empowerment: l'esperienza negli Spazi Donna del progetto Gender and Education inequalities

Il Progetto "Gender and education inequalities: the role of digital and financial literacy to support women empowerment"[36]

Grazie al contributo di Fondazione Cariplo e alla collaborazione con l'Università di Bergamo, gli Spazi Donna di WeWorld sono stati coinvolti in un progetto di rafforzamento delle competenze digitali e finanziarie delle donne. Il progetto ha indagato le disuguaglianze di genere in questo ambito e l'impatto che l'educazione digitale e finanziaria può avere in termini di benessere, *empowerment* e accesso al mercato del lavoro. Prima di tutto, sono stati mappati i **principali bisogni educativi finanziari e digitali, con un focus sulle donne provenienti da contesti socioeconomici marginalizzati e, da qui, è stata realizzata un'iniziativa pilota per soddisfare questi bisogni, tramite corsi mirati di educazione finanziaria**.

Il progetto si è strutturato in tre fasi:

1. una prima analisi quantitativa sul livello di educazione digitale e finanziaria in Italia, con attenzione ai bisogni educativi di donne svantaggiate.
2. l'integrazione di quanto risultato con dati qualitativi emersi da focus group realizzati con un campione di donne negli Spazi Donna di Milano (Corvetto) e Napoli (Scampia).
3. l'elaborazione, sulla base di questi bisogni, di un intervento pilota applicato in modo sperimentale allo stesso campione di donne. Sulla base di quanto emerso, in ogni Spazio sono stati tenuti due moduli di educazione digitale e finanziaria. Tra i temi trattati: le questioni su cui poter esercitare un reale controllo (budgeting, pianificazione del bilancio familiare, creazione di piani di risparmio) e diversi metodi per fissare obiettivi di risparmio raggiungibili e strategie per far fronte a eventi futuri e imprevisti.

36 *"Educazione e disuguaglianze di genere: il ruolo dell'alfabetizzazione digitale e finanziaria a supporto dell'empowerment femminile".*

Il corso di educazione finanziaria ha coinvolto un totale di circa **210 donne**, migliorandone le **competenze digitali e finanziarie**

Grazie al progetto realizzato in collaborazione con l'Università di Bergamo, negli Spazi Donna di WeWorld è stato condotto un corso di educazione finanziaria che ha coinvolto un totale di circa 210 donne, migliorandone le competenze digitali e finanziarie.

I **principali bisogni espressi** hanno riguardato la **gestione delle risorse economiche personali e familiari**, nello specifico[37]:

- Il **bilancio familiare**: la maggioranza delle partecipanti ha dichiarato di non conoscere questo strumento e di non utilizzarlo nella pianificazione delle uscite e delle entrate familiari. Per questo, si è detta interessata a conoscere le modalità di creazione e controllo di un bilancio familiare, riconoscendone i potenziali benefici nel monitoraggio e nella gestione del reddito e delle spese della famiglia.

- La **creazione e la gestione di conti in banca**: nonostante il generale interesse manifestato nel comprendere come aprire e gestire un conto corrente, le esperienze delle partecipanti si sono diversificate, principalmente, a seconda della presenza o meno del *background* migratorio. Infatti, mentre le donne dal *background* migratorio hanno difficoltà nel comprendere le modalità di apertura di un conto corrente in Italia (motivo per cui molte hanno preferito mantenerlo nel paese di origine), **le donne italiane hanno dichiarato di non avere un proprio conto in banca poiché nella maggior parte dei casi lo condividono con i propri partner**.

Ulteriori strumenti che hanno suscitato interesse sono stati:

- **Accesso al microcredito[38] e a prestiti bancari**: le partecipanti hanno affermato di voler apprendere le modalità di accesso al microcredito e al prestito bancario, in particolare per capire che tipo di assistenza finanziaria sia garantita da questi mezzi. Inoltre, si sono dette interessate a conoscere i casi in cui eventuali ritardi nei pagamenti comportino la perdita di accesso al prestito stesso.

- **Servizi di pagamento digitali**: sul punto, il bisogno educativo principale ha riguardato le modalità d'uso delle piattaforme di pagamento digitali (specie SatisPay e PayPal[39]).

L'INTERVENTO

Coerentemente con quanto emerso dal confronto con le partecipanti, durante il corso è stato spiegato come creare un piano di bilancio familiare, classificando le entrate e le spese come voci di bilancio fisse o variabili, e fornendo **suggerimenti su come fissare obiettivi di risparmio ragionevoli**. Inoltre, sul versante digitale, le partecipanti hanno imparato a impostare il proprio piano di bilancio utilizzando unapplicazione.

In secondo luogo, sono state discusse possibili strategie per far fronte a eventi imprevisti, come il **risparmio come misura precauzionale** (cioè per poter disporre delle risorse necessarie ad affrontare un futuro evento inatteso) e si sono forniti esempi concreti di strumenti di risparmio e prestito offerti da compagnie di assicurazione, banche e altri istituti finanziari.

Infine, sono stati trattati i **concetti di inflazione e di tasso d'interesse**[40], presentati strumenti d'investimento e spiegato il rapporto tra i tassi di rischio e di rendimento, per aiutare le partecipanti a comprendere il loro profilo finanziario. Per valutare l'efficacia dell'intervento in termini di miglioramento delle competenze digitali e finanziarie, è stato condotto uno **studio randomizzato controllato** (*Randomized Control Trial*, RCT),[41] dividendo le partecipanti in due gruppi a cui è stato somministrato un questionario che misurava non solo il livello di alfabetizzazione finanziaria, ma anche quello di fiducia nelle scelte finanziarie e i comportamenti finanziari. Il "gruppo di controllo" ha, prima, compilato il questionario e poi partecipato al corso, mentre il "gruppo di trattamento" ha seguito il percorso inverso, ricevendo prima la formazione e poi compilando il questionario.

Da questo approccio, che ha permesso di valutare l'impatto dell'intervento confrontando i risultati del questionario prima e dopo la formazione all'interno di entrambi i gruppi, è emerso un rafforzamento delle competenze del gruppo di trattamento: **nelle donne che hanno per prime ricevuto la formazione, si sono registrati non solo livelli più alti di alfabetizzazione finanziaria, ma anche maggiore sicurezza e fiducia nelle proprie capacità e competenze in materia**.

37 I focus group si sono tenuti negli Spazi di Milano Corvetto e Napoli, per tenere in considerazione le necessità di alfabetizzazione finanziaria delle donne provenienti sia dal Nord che dal Sud del paese. I corsi di educazione finanziaria, invece, sono stati organizzati in ogni centro.

38 Il microcredito è uno strumento che consente l'accesso ai servizi finanziari a persone in condizioni di povertà o difficoltà economica che, per questo, non presentano i requisiti necessari per accedere al normale prestito bancario. Si tratta di un prestito di piccolo importo (fino a un massimo di 40.000€) concesso a imprese o soggetti che vogliono avviare un'attività imprenditoriale o devono far fronte a spese d'emergenza.

39 App che permettono di effettuare pagamenti elettronici, di inviare o ricevere denaro a/da altre persone e di dare avvio a donazioni o raccolte fondi interamente digitali.

40 Si parla di inflazione quando i prezzi di beni e servizi aumentano; viceversa, si parla di deflazione quando vi è una diminuzione. L'inflazione indica come varia il potere d'acquisto del denaro, quindi, quando l'inflazione sale, c'è un contemporaneo ribasso del valore del denaro, con la conseguenza che con la stessa quantità di denaro possiamo comprare una quantità inferiore di beni e servizi. Il tasso di interesse, invece, indica il costo del denaro, cioè il" prezzo" pagato da chi riceve una certa somma di denaro e incassato da chi la offre.

41 Si tratta di una forma di valutazione dell'impatto di un intervento, esperimento o misura in cui, all'interno del campione di riferimento, le persone vengono assegnate casualmente al gruppo che riceve l'intervento e a quello che non lo riceve. Questa casualità (o randomizzazione) riduce al minimo eventuali *bias* nella selezione e consente a chi conduce la ricerca di determinare gli effetti del trattamento rispetto al gruppo di controllo, mentre le altre variabili sono mantenute costanti.

In un orizzonte così ampio come quello degli Spazi Donna, non possono mancare interventi funzionali all'*empowerment* economico, che va oltre il miglioramento dell'occupabilità e della condizione professionale strettamente intese, e mira più in generale a promuovere la scoperta e il **rafforzamento delle proprie capacità, in armonia con le specifiche esigenze personali e familiari**. Il pieno sviluppo del proprio potenziale non dipende, quindi, soltanto dall'acquisizione di nuove abilità o competenze "tecniche", ma anche **dall'affinamento (e, prima ancora, dal riconoscimento da parte della persona e della collettività) delle risorse che l'individuo già possiede e che, spesso, non vengono valorizzate debitamente.** Per questo, negli Spazi Donna si inaugurano percorsi che mirano a ripristinare la fiducia in sé, nelle proprie aspirazioni e nella capacità di puntare a **progetti di vita al di fuori della dimensione esclusivamente familiare**, disancorandosi da quella diffusa convinzione sociale per cui le responsabilità dei compiti domestici e di cura siano principalmente femminili.

Tuttavia, concentrarsi sul solo versante economico non basta, è necessario affrontare alla radice i più ampi squilibri di potere nella società e contrastare le cause profonde delle disparità di genere, in maniera olistica. Sradicare gli stereotipi di genere e le dinamiche patriarcali che ne derivano richiede, da un lato, azioni di educazione e sensibilizzazione, dall'altro, l'adozione di misure che riconoscano **l'importanza sociale ed economica di attività, svolte dalle donne, ancora svalorizzate e invisibilizzate perché non rispondenti ai canoni tipicamente maschili su cui si muove il nostro sistema sociale ed economico**, come il lavoro domestico e di cura non retribuito.

"Nelle donne che hanno per prime ricevuto la formazione, si sono registrati non solo livelli più alti di alfabetizzazione finanziaria, ma anche maggiore sicurezza e fiducia nelle proprie capacità e competenze in materia.

5. Conclusioni e raccomandazioni

Da ormai 50 anni, WeWorld lavora con chi si trova ai margini, geografici o sociali, per avviare processi di cambiamento individuale e collettivo. Per promuoverlo davvero, però, servono anche interventi strutturali più ampi, politiche attente al genere e alle generazioni più giovani che introducano strumenti per favorire l'*empowerment* di donne e bambine/i. Soprattutto, **serve ripensare i nostri sistemi nel loro complesso, rimodellando l'intero tessuto culturale e socioeconomico nel rispetto di principi realmente paritari, che promuovano i diritti di tutte le persone senza discriminazioni.**

Per raggiungere questo scopo, è fondamentale superare una visione del mondo maschio-centrica e patriarcale che annulla tutte le identità sociali più soggette a esclusione e discriminazioni intersezionali, ne limita l'*agency e* le possibilità di autodeterminazione. In altre parole, **è essenziale creare le condizioni perché i diritti di genere (o meglio, dei generi) siano davvero tutelati, e garantire che ci sia parità di diritti e libertà esercitabili e di opportunità economiche e sociali**. Bisogna, dunque, gettare le basi per costruire un nuovo ordine culturale, socioeconomico e politico che consenta a tutte le identità, specificità ed esperienze di vita diverse da quella maschile[42] di affermarsi e realizzarsi liberamente.

Un obiettivo così ampio richiede un approccio trasversale, che non si concretizza con azioni compartimentali. Se, da un lato, servono misure specifiche e targettizzate, dall'altro, c'è anche bisogno di una presa di coscienza collettiva e di strumenti che diffondano una cultura della parità di genere su svariati fronti interconnessi. Per questo, alla luce delle criticità riscontrate in alcune dimensioni nevralgiche, WeWorld, avvalendosi anche delle evidenze emerse dal progetto "*Gender and education inequalities: the role of digital and financial literacy to support women empowerment*", ribadisce la necessità di adottare politiche e misure multidimensionali e trasversali ad alcune macroaree.

42 Tradizionale, individualista e iper-performativa.

CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO

- **CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE:** Perfezionare l'articolazione attuale della Certificazione della parità di genere (così come prevista dall'articolo 46-bis del Codice delle Pari Opportunità)[43] in modo tale da chiarire le modalità di calcolo del punteggio richiesto per ottenerla e da tenere conto per tutte le aziende, senza limiti minimi di dipendenti, di fattori specifici quali stipendi, tipologie contrattuali e numero di donne in posizioni apicali e manageriali. Secondo la disciplina attuale della Certificazione, le premialità[44] per le aziende (con più di 50 dipendenti) che la adottano sono subordinate alla trasmissione di specifiche informazioni che, tuttavia, non restituiscono necessariamente una fotografia veritiera della parità di genere nell'organico aziendale. Anzi, il quadro che emerge è inevitabilmente parziale. Innanzitutto, le informazioni da trasmettere sono relative al solo personale dipendente e non anche al parasubordinato, in secondo luogo, gli indicatori chiave di prestazione sono riferiti a sei macroaree (1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, 5. Equità remunerativa per genere, 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro) a cui viene attribuito un peso specifico, ma non viene chiarito il punteggio minimo da raggiungere in ciascuna di esse[45]. Ciò rende possibile ottenere la Certificazione anche se in alcuni campi le misure adottate per la parità di genere sono insufficienti o frammentarie. Pertanto, è necessario specificare e ampliare la categoria di informazioni e di requisiti per il suo rilascio, in particolare richiedendo la formazione interna continua, a tutti i livelli, sui temi della parità e del contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro, così che questo possa essere davvero coerente con la reale situazione aziendale e l'applicazione, al suo interno, del principio della parità di genere.

43 Come modificato dalla Legge 162/2021 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

44 Un esonero contributivo e l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali nelle gare di appalti pubblici.

45 Necessario e sufficiente, infatti, è che si ottenga un punteggio minimo complessivo pari al 60%.

- **RIDUZIONE DEL GENDER PAY GAP:** Dare seguito agli impegni assunti con la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026 adottata in attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)[4]. Ridurre il gender pay gap perfezionando il Sistema di Monitoraggio Nazionale e la correlata Certificazione della parità di genere, ampliando il tipo di informazioni necessarie al suo rilascio e la platea di aziende destinatarie. Per ridurre il *gender pay gap* è essenziale attuare interventi che non solo promuovano una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (tramite sostegni diretti all'occupazione e all'imprenditoria femminile), ma che vadano anche a potenziare i servizi educativi e sociali e a prevedere misure più adeguate di conciliazione vita-lavoro (si veda la sezione 2).

- **INTRODUZIONE DEL CONGEDO MESTRUALE**: Introdurre un congedo mestruale retribuito che consenta alla persona con mestruazioni di usufruire di giorni di ferie o di giorni di malattia extra retribuiti o, ancora di lavorare in maniera flessibile. Questa misura introdurrebbe un nuovo modo di intendere la parità di genere e i modelli lavorativi e organizzativi, creando luoghi di lavoro più sensibili al genere che, abbandonando i prototipi maschili e iper-performanti su cui ancora sono basati, iniziano a riconoscere le diverse esigenze ed esperienze del personale. La misura, infatti, non riguarderebbe solo e tutte le donne, poiché il ciclo mestruale (e la salute mestruale in generale) riguarda un gruppo eterogeneo di persone: non solamente donne con caratteri biologici femminili, ma anche tutte le persone AFAB (*assigned female at birth)* che pur non riconoscendosi in quanto donne hanno caratteri biologici femminili (come le persone trans o non binarie). Inoltre, l'introduzione del congedo mestruale consentirebbe di trovare un equilibrio che tenga conto del benessere delle persone delle esigenze aziendali: dare importanza alla salute mestruale contribuire a creare una cultura positiva, inclusiva e solidale sul luogo di lavoro, migliorando salute, benessere, morale e soddisfazione, e quindi anche le prestazioni lavorative, prevenendo eventuali burnout (ILO, 2022). Infine, permetterebbe anche di ridurre lo stigma che circonda temi come le mestruazioni e la menopausa, contribuendo a un avanzamento del dibattito sulla giustizia mestruale e i diritti sessuali e riproduttivi.

PROMUOVERE UN MAGGIORE EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA[46]

- **CONGEDI DI PATERNITÀ E PARENTALI:** Estendere la durata del congedo obbligatorio di paternità da 10 giorni a 5 mesi, con retribuzione all'100%, aumentando dall'80% al 100% anche l'indennità del congedo obbligatorio di maternità. Elevare il totale complessivo dei mesi di congedo parentale (portandoli a 12), retribuiti all'80% per i primi 6 mesi e ripartiti più equamente tra madre e padre, cioè per un massimo di 6 mesi ciascuno intesi come diritto autonomo e non trasferibile all'altro genitore fino ai 12 anni di vita del/la figlio/a. Tali diritti devono essere estesi e garantiti alle famiglie omogenitoriali. Prevedere, l'introduzione di soluzioni alternative (quali i sussidi) per lavoratori e lavoratrici autonome e liberi professionisti. Riformare la normativa sui congedi parentali e di paternità, con interventi di promozione dell'*empowerment* economico femminile permetterebbe alle donne di rientrare prima nel mercato nel lavoro o di non doverlo abbandonare, in quanto renderebbe equiparabili lavoratrici e lavoratori agli occhi dei datori di lavoro. Infine, questa misura rafforzerebbe le basi di una cultura della parità di genere in cui i compiti di cura dei figli/e sono equamente divisi tra i partner, influenzando positivamente le nuove generazioni[47] (cfr. WeWorld (2021), *Policy Brief n. 1* e WeWorld (2022), *Papà, non mammo*).

- **COPERTURA SERVIZI PRIMA INFANZIA AL 60%:** Dare attuazione agli investimenti previsti nel PNRR (4,6 miliardi di euro complessivi) per garantire una copertura territorialmente omogenea di servizi integrativi per la prima infanzia ad almeno il 60%, così come indica-

46 A questa promozione sono finalizzate le cosiddette politiche del tempo (time policies), cioè misure che riequilibrano il tempo speso, da un lato, in attività che rivestono valore sociale ed economico (come quelle lavorative) e dall'altro nella vita privata.

47 Le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo n.105/2022, infatti, non sono del tutto soddisfacenti. Nonostante il riconoscimento del suo carattere autonomo rispetto al congedo di maternità, il congedo obbligatorio di paternità continua a essere previsto per un totale di dieci giorni lavorativi. Per quanto riguarda i congedi parentali (che sono facoltativi e si sommano a quelli obbligatori) si riconosce ai genitori lavoratori dipendenti un periodo complessivo di 10 mesi di congedo, entro i primi 12 anni di vita del/la bambino/a, elevabili a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo di almeno 3 mesi. Non solo la nuova disciplina continua a non applicarsi ai lavoratori autonomi, ma non ha neppure garantito una piena parità nella condivisione della cura, poiché per il congedo obbligatorio di paternità è confermata l'indennità del 100% della retribuzione (più favorevole rispetto a quella riservata alla madre, pari all'80%).

to dall'Unione Europea[48]. Questa misura non solo produrrebbe effetti positivi sullo sviluppo e l'educazione di bambini e bambine, e conseguentemente sul contrasto alla dispersione scolastica e povertà educativa, ma consentirebbe anche una maggiore occupazione femminile: un elemento determinante nell'aggravare la situazione occupazionale delle lavoratrici madri è, infatti, l'inaccessibilità dei servizi educativi per la prima infanzia, sia per carenza di strutture, sia per questione economiche, poiché i costi non sono sempre sostenibili. Inizialmente, il PNRR prevedeva la creazione di 264.480 nuovi posti in asili nido e scuole per l'infanzia entro dicembre 2025, tuttavia, in seguito alle revisioni successive del governo, attualmente ne sono previsti solo 150.480 e la scadenza per la loro creazione è stata rimandata a giugno 2026. Di conseguenza, la copertura prevista a fine attuazione scenderebbe da 46 a 39 posti ogni 100 bambini/e di 0-3 anni[49].

- **RIMODULAZIONE ORARI DI INGRESSO E USCITA DA SCUOLA E TEMPO PIENO:** Rimodulare gli orari di ingresso e di uscita dalle scuole per una migliore conciliazione dei tempi di scuola-lavoro e garantire il tempo pieno nelle scuole alle famiglie che ne facciano richiesta. La proposta mira ad armonizzare gli orari scolastici con quelli degli uffici e dei trasporti pubblici, garantendo anche maggiore flessibilità ai genitori lavoratori. In particolare, un adeguato bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa potrebbe essere raggiunto tramite l'adozione di misure concorrenti quali la possibilità di ricorrere al lavoro agile e al part-time, intendendo quest'ultimo come strumento di facilitazione e non come imposizione involontaria.

48 La Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea n. 14785/22 del 2022 ha modificato gli Obiettivi di Barcellona per il 2030, previsti nel 2002. In particolare, ha portato l'obiettivo della copertura dei servizi per la fascia 0-3 dal 33% al 45% e quello della copertura per la fascia 3-6 dal 90% al 96%. Si tratta di un obiettivo tendenziale e da graduare in base alla situazione di partenza di ciascuno Stato, a seconda che abbia o meno raggiunto gli obiettivi del 2002 e, in caso negativo, tenendo in considerazione il suo grado di avanzamento al riguardo.

49 Si tratta, peraltro, di un numero inferiore a quello richiesto dall'UE, che nel 2022 ha innalzato la soglia minima di copertura dal 33% al 45%. Rispetto, poi, agli stanziamenti più recenti, il 7 marzo 2024 sono stati erogati 230 milioni di euro da ripartire tra Regioni a statuto ordinario, Sicilia e Sardegna per la creazione di nuovi posti.

RAFFORZARE LE COMPETENZE ECONOMICO-FINANZIARIE ANCHE IN OTTICA DI PREVENZIONE DELLA VIOLENZA ECONOMICA[50]

- **DARE ATTUAZIONE ALLA LEGGE n. 21/2024 DI INTRODUZIONE DI CURRICULA OBBLIGATORI DI EDUCAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA NELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO, A PARTIRE DALLA SCUOLA PRIMARIA.** I decreti di attuazione, che definiscono il contenuto dei curricula, dovrebbero essere adottati dal Ministero dell'istruzione, d'intesa con altri soggetti[51] prima dell'avvio dell'a.s. 2024/25, così da definire le caratteristiche di questi percorsi educativi, adattati alle diverse fasce d'età e applicati con approcci metodologici pratici. Questi moduli possono svolgere un ruolo significativo nell'attribuire a bambini/e e ragazzi/e le conoscenze e le competenze necessarie per prendere decisioni finanziarie informate, promuovendo così una cultura della parità di genere e contrastando la violenza economica contro le donne. Infatti, nascerebbe una consapevolezza precoce dell'importanza dell'indipendenza finanziaria, del valore di guadagnare, risparmiare e gestire il denaro in modo efficace, contribuendo a prevenire possibili situazioni di vulnerabilità economica. Trasmettere sin dai cicli d'istruzione primaria le competenze relative al budget e alla pianificazione finanziaria può aiutare bambini/e ragazzi/e a imparare a gestire saggiamente il proprio denaro, rendendoli/e meno suscettibili agli abusi economici in futuro. Questi percorsi potrebbero, inoltre, includere approfondimenti sui diritti e sulle responsabilità finanziarie, inclusi aspetti legali relativi alla violenza economica e alla protezione da tale violenza[52]. Insegnamenti di questo tipo potrebbero anche estendersi al di fuori delle scuole stesse e raggiungere indirettamente le famiglie di studenti e studentesse, che a loro volta beneficerebbero di una migliore alfabetizzazione finanziaria. Se i genitori vengono informati sugli abusi finanziari e sul loro impatto, possono adottare misure per prevenirli nelle loro famiglie.

50 Ogni persona, in condizioni di parità, dovrebbe essere posta in condizione di acquisire queste competenze quantomeno a livello base, perché essenziali non solo a gestire le proprie finanze ma, più in generale, a comprendere il mondo che ci circonda e a progettare il nostro futuro in base alle risorse disponibili. Una conferma in questo senso, ci viene data anche dall'evidenze del progetto di rafforzamento delle competenze digitali e finanziarie femminili condotto in collaborazione con l'Università di Bergamo: emergono, infatti, la profondità delle disuguaglianze di genere in questo ambito e, in parallelo, l'impatto che l'educazione digitale e finanziaria possono avere sul benessere, la fiducia in sé stesse e l'accesso al mercato del lavoro per le donne. Per donne e ragazze nello specifico, poi, saper gestire le risorse finanziarie potrebbe agire come fattore di prevenzione e contrasto alla specifica forma di violenza maschile contro le donne rappresentata dalla violenza economica.

51 Banca d'Italia, la Consob, l'Ivass e la Covip, sentito il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria e sentite le associazioni maggiormente rappresentative degli operatori e degli utenti bancari, finanziari e assicurativi.

52 Secondo il sondaggio di opinione condotto da WeWorld in collaborazione con Ipsos, questa introduzione è favorevole l'88% delle persone intervistate. Per maggiori approfondimenti sui risultati della consultazione, si veda il paragrafo 3.

- **CURRICULA OBBLIGATORI DI EDUCAZIONE SESSUO-AFFETTIVA NELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO, A PARTIRE DALLA SCUOLA DELL'INFANZIA E SEGUENDO LE LINEE GUIDA UNESCO (2018)[53].** Negli ultimi decenni, è stata sempre più riconosciuta e dimostrata l'importanza dell'insegnamento degli aspetti cognitivi, emotivi, sociali e fisici della sessualità a bambine/e e giovani (cfr. WeWorld (2023), *WE CARE. Atlante della salute materna, sessuale, riproduttiva, infantile e adolescenziale)*. Prove emergenti suggeriscono anche che l'offerta di programmi di educazione sessuo-affettiva a scuola può avere un effetto positivo su questioni sociali più ampie, come la parità di genere, i diritti umani e il benessere e la sicurezza delle nuove generazioni. Ad esempio, i programmi di educazione sessuo-affettiva che includono un focus sui diritti di genere sono stati collegati a risultati quali la riduzione del rischio di abusi sessuali sui minori. Tanti sono gli strumenti, trattati e accordi internazionali, che ribadiscono l'importanza dell'educazione sessuo-affettiva. In particolare, le linee guida UNESCO in materia, pubblicate per la prima volta nel 2009 e aggiornate nel 2018, indicano 8 concetti chiave attorno ai quali dovrebbero essere costruiti curricula di qualità: relazioni; valori, diritti, cultura e sessualità; genere; violenza e come proteggersi; salute e benessere; il corpo umano e il suo sviluppo; sessualità e comportamento sessuale; salute sessuale e riproduttiva[54].

- **INVESTIMENTO IN ATTIVITÀ DI EMPOWERMENT FEMMINILE E PREVENZIONE, EMERSIONE E FUORIUSCITA DALLA VIOLENZA CHE POSSANO INTEGRARE L'OPERATO DEI CAV ATTRAVERSO PRESIDI TERRITORIALI PERMANENTI.** Integrare i servizi forniti dai centri antiviolenza e dalle case rifugio con presidi territoriali permanenti, dedicati ad azioni di *empowerment*, prevenzione, emersione e fuoriuscita dalla violenza, potrebbe avere diversi benefici significativi. Un'integrazione in un'ottica di complementarità garantirebbe una maggiore capillarità degli interventi e un supporto più completo e olistico, affrontando sia i problemi immediati di sicurezza che le esigenze di empowerment a lungo termine. Ne sono un esempio gli Spazi Donna WeWorld che, rispetto all'efficacia nella prevenzione della violenza, si sono rivelate strutture in grado di svolgere una reale azione preventiva contro la violenza. In questo senso, hanno colmato una lacuna dei servizi del territorio e non si sono sovrapposti con altri servizi dedicati più specificatamente al contrasto della violenza. Anzi, nei territori nei quali i Centri antiviolenza sono attivi, l'attività di rimando (*referral*) per i casi che necessitavano un'azione di contrasto è stata particolarmente proficua, mentre nei territori in cui è mancato questo tipo di collaborazione si è avvertita chiaramente la mancanza di un supporto specifico. Rispetto al rapporto con il territorio e con gli *stakeholder*, gli Spazi Donna si connotano per essere strutture con contatto diretto sul territorio, con una forte visibilità in termini di luoghi o spazi di socializzazione. Hanno molto spesso colmato carenze dei servizi del territorio, rappresentando un importante centro di prossimità territoriale, che ha agito anche da antenna sociale per intercettare bisogni che poi sono stati rimandati ad altri servizi del territorio.

- **ALLARGAMENTO DELLA FILIERA ANTIVIOLENZA A SERVIZI E ISTITUTI FINANZIARI CON RUOLO DI SENTINELLA.** Gli attori finanziari, comprese le banche, possono svolgere un ruolo attivo nell'alfabetizzazione finanziaria delle donne in ottica di prevenzione e contrasto alla violenza maschile contro le donne, in particolare alla violenza economica. Innanzitutto, possono offrire programmi su misura per le esigenze delle donne, aiutandole a comprendere i concetti finanziari di base, la gestione del budget e il risparmio e, al tempo stesso, lavorare per promuovere l'inclusione finanziaria, rendendo più facile per le donne l'accesso ai servizi bancari, al credito e ai conti di risparmio. L'accesso a queste risorse finanziarie può, infatti, aiutare a ottenere l'indipendenza e a sfuggire agli abusi economici. Le istituzioni finanziarie possono, inoltre, progettare prodotti e servizi che soddisfino le sfide finanziarie uniche affrontate dalle donne, come conti di risparmio per donne che hanno subito violenza domestica o microprestiti per donne imprenditrici. Infine, le istituzioni finanziare possono lavorare sulla consapevolezza della propria clientela, impegnandosi in campagne di sensibilizzazione volte a educare i propri clienti sui segnali di violenza economica e su dove possono cercare aiuto.

53 Si veda https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260770 .

54 Dal 1975, anno della prima proposta di legge per l'educazione sessuale obbligatoria nelle scuole, in Italia sono state scritte 16 leggi, ma nessuna di queste è mai arrivata all'approvazione. L'ultimo tentativo di introdurre la materia risale al 2015, quando l'allora Ministra della Salute, Beatrice Lorenzin, istituì una commissione per adeguare nel nostro paese le linee guida dell'OMS sull'educazione sessuale, seguite già da gran parte dei paesi europei. Pur non avendo una politica comune in materia, nella maggior parte degli Stati membri dell'UE l'educazione sessuale è obbligatoria, ad eccezione di Bulgaria, Cipro, Italia, Lituania, Polonia e Romania. Si veda WeWorld (2023), *WE CARE. Atlante della salute materna, sessuale, riproduttiva, infantile e adolescenziale*, https://ejbn-4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2023/04/ATLANTE-preview-affiancate.pdf .

Bibliografia e pubblicazioni

Adams et al. (2008), Development of the Scale of Economic Abuse, in Violence Against Women, 14(5): 562-588

AlmaLaurea (2023), XXV Indagine. Profilo dei Laureati 2022, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-11/almalaurea_profilo_rapporto2023.pdf , consultato a febbraio 2024

Asean Development Bank (2022), Financial instruments to strengthen women's economic resilience to climate change and disaster risks, https://www.adb.org/sites/default/files/publication/813981/financial-instruments-women-economic-resilience.pdf , consultato a marzo 2024

Banca d'Italia (2024), Financial literacy: what does the gender gap stem from?, https://economiapertutti.bancaditalia.it/notizie/financial-literacy-what-does-the-gender-gap-stem-from/ , consultato a marzo 2024

CESIE (2024), Il rapporto tra violenza e genere: un'analisi sull'intersezionalità e la legislazione, https://cesie.org/giustizia/community-linkage-rapporto-violenza-intersezionalita/ , consultato a marzo 2024

Charles M. (2021), Il paradosso delle STEM, https://laricerca.loescher.it/il-paradosso-delle-stem/ , consultato a marzo 2024

Clark R., Lusardi A., Mitchell O. (2021), Financial Fragility during the COVID-19 Pandemic, https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20211000 , consultato a febbraio 2024

Commissione Europea (2023), Flash Eurobarometer FL525: Monitoring the level of financial literacy in the EU, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2953 , consultato a febbraio 2024

DESI (2023), DESI 2023 indicators, https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts/desi-indicators?indicator=desi_1a2&breakdown=ind_total&period=desi_2023&unit=pc_ind&country=AT,BE,BG,HR,CY,CZ,DK,EE,EU,FI,FR,DE,EL,HU,IE,IT,LV,LT,LU,MT,NL,PL,PT,RO,SK,SI,ES,SE , consultato a febbraio 2024

DESI (2023), DESI 2023 indicators. At least basic digital skills, all individuals (16-74), https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts/desi-indicators?indicator=desi_1a2&breakdown=ind_total&period=desi_2023&unit=pc_ind&country=AT,BE,BG,HR,CY,CZ,DK,EE,EU,FI,FR,DE,EL,HU,IE,IT,LV,LT,LU,MT,NL,PL,PT,RO,SK,SI,ES,SE , consultato a febbraio 2024

EIGE (2023), Women platform workers face challenges balancing unpaid care with work, despite so-called flexibility, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/women-platform-workers-face-challenges-balancing-unpaid-care-work-despite-so-called-flexibility , consultato a marzo 2024

Equimundo (2023), State of the World's Fathers 2023. Centering Care in a World in Crisis, https://www.equimundo.org/resources/state-of-the-worlds-fathers-2023/ , consultato a febbraio 2024

European Commission (2023), 2023 Report on the state of the Digital Decade, https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/2023-report-state-digital-decade , consultato a febbraio 2024

Eurostat (2024a), Gender pay gap in unadjusted form, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en , consultato a marzo 2024

Eurostat (2024b), Employment and activity by sex and age, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_10255468/default/table?lang=en , consultato a marzo 2024

Gentile F. (2023), Non possiamo combattere la disuguaglianza senza dare valore al lavoro di cura, https://www.ladynomics.it/lavoro-di-cura-e-disuguaglianza/ , consultato a marzo 2024

ILO (2023), Why measuring unpaid domestic and care work matters, and how we can help, https://ilostat.ilo.org/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/ , consultato a marzo 2024

International Monetary Fund (2018), Pursuing Women's Economic Empowerment, https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment , consultato a marzo 2024

Ispettorato Nazionale del Lavoro (2024), Relazioni annuali sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/ , consultato a marzo 2024

ITU (2023), Measuring digital development. Facts and Figures 2023, https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/facts-figures-2023/ , consultato a febbraio 2024

Kabeer N. (1999), Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-7660.00125 , consultato a gennaio 2024

Lusardi A., Mitchell O. (2014), The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence, https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.52.1.5 , consultato a febbraio 2024

Ministero del Lavoro (2023), XIII RAPPORTO ANNUALE. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-immigrazione/focus/xiii-rapporto-mdl-stranieri-2023 , consultato a marzo 2024

Moody's Analytics (2023), Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains, https://www.moodysanalytics.com/-/media/article/2023/Close-the-Gender-Gap-to-Unlock-Productivity-Gains.pdf , consultato a marzo 2024

Nadasen P. (2013), Domestic Work, Neoliberalism, and Transforming Labor, https://sfonline.barnard.edu/domestic-work-neoliberalism-and-transforming-labor/ , consultato a mrzo 2024

Neiss K. (2023), From doom to boom: an Italian case study, https://www.omfif.org/44189-2/ , consultato a marzo 2024

Ngo, P.T.H., Puente D. (2023), Can Financial Education Reduce Domestic Violence?, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3809469#paper-citations-widget , consultato a febbraio 2024

OCSE (2013), OECD/INFE Policy Guidance on addressing women's and girls's needs for financial awareness and education, https://www.oecd.org/daf/fin/financial-education/G20-Women-Girls-Fin-Ed-Policy-Guidance-2013.pdf , consultato a febbraio 2024

OCSE (2023a), OECD/INFE 2023 International Survey of Adult Financial Literacy, https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-infe-2023-international-survey-of-adult-financial-literacy_56003a32-en , consultato a febbraio 2024

OCSE (2023b), PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education, https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=2&indicators=M000*M004*M006*M007*M008*M096*M103*M003*M011*M012*M002*M009*M010*M104*R000*R004*R006*R007*R008*R096*R003*R011*R012*R002*R009*R010*M105*S000*S004*S006*S007*S008*S096*S003*S011*S012*S002*S009*S010*N058*N059*N100*M013*M014*M019*M054*M055*M056*M057*M058*M061*M062*M063*M064*M065*M066*M097*M098*M099*M101*M102*N091*S013*S014*S059*S060*M026*M106*M107*N076*N083*N084*N088*N089*N090 , consultato a febbraio 2024

OCSE (2023c), Distribution of graduates and new entrants by field, https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_GRAD_ENTR_FIELD , consultato a febbraio 2024

Oxfam International (2024), Not all gaps are created equal: the true value of care work, https://www.oxfam.org/en/not-all-gaps-are-created-equal-true-value-care-work , consultato a marzo 2024

Postmus et al. (2012), Understanding economic abuse in the lives of survivors, in Journal of Interpersonal Violence, 27(3):411–430

Rosa S.K. (2022), The Wages for Housework Campaign Is As Relevant As Ever, https://novaramedia.com/2022/03/21/the-wages-for-housework-campaign-is-as-relevant-as-ever/ , consultato a marzo 2024

Sen A. (2000), Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia, Mondadori, Milano

Sidle A. A., (2019), Action on Agency: A Theoretical Framework for Defining and Operationalizing Agency in Girls' Life Skills Programs. Gendered Perspectives on International Development: Working Papers., https://www.researchgate.net/publication/332537612_Action_on_Agency_A_Theoretical_Framework_for_Defining_and_Operationalizing_Agency_in_Girls'_Life_Skills_Programs , consultato a marzo 2024

UN Women (2023a), Progress on the Sustainable Development Goals. The Gender Snapshot 2023, https://bit.ly/gender-snapshot-2023 , consultato a marzo 2024

UN Women (2023b), Commission on the Status of Women Sixty-seventh session. Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls, https://unwomen.de/wp-content/uploads/2022/10/CSW67_agreed-conclusions_18-March-2023-3.20am.pdf , consultato a arzo 2024

UN Women (2024), Facts and figures: Economic empowerment, https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#_edn10 , consultato a marzo 2024

UN Women/UNDP (2023), The path to equal. New twin indices on gender equality and women's empowerment and gender equality, https://www.undp.org/press-releases/less-1-percent-women-and-girls-live-country-high-womens-empowerment-and-high-gender-parity , consultato a gennaio 2024

UNICEF (2023), Digital divide di genere: è offline il 90% delle ragazze adolescenti nei paesi a basso reddito, https://www.unicef.it/media/digital-divide-di-genere-e-offline-il-90-delle-ragazze-adolescenti-nei-paesi-a-basso-reddito/ , consultato a febbraio 2024

Uunk W. (2023), Does the gender-equality paradox hold on the micro level? An assessment of the effect of household wealth on gendered math intentions for 60 countries, https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2023.1155492/full , consultato a marzo 2024

World Bank (2024), Women, Business and the Law 2024, https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/853a55af-f1ba-4979-949c-61979af2fbb9 , consultato a marzo 2024

World Economic Forum (2023), Global Gender Gap Report 2023, https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/ , consultato a febbraio 2024

Yellen J. (2020), The history of women's work and wages and how it has created success for us all, https://www.brookings.edu/articles/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/#:~:text=A%20historical%20perspective%20on%20women,were%20primarily%20young%20and%20unmarried. , consultato a mrzo 2024

Zacchia G., D'Agostino F. (2022), Violenza economica, rifacciamo i conti, https://www.ingenere.it/articoli/violenza-economica-rifacciamo-i-conti , consultato a febbraio 2024

PUBBLICAZIONI WEWORLD

WeWorld (2021), La condizione economica delle donne in epoca Covid-19

WeWorld (2021), WeWorld Policy Brief n°1. Promuovere l'empowerment economico femminile attraverso i congedi di paternità e i congedi parentali per padri.

WeWorld (2021), La cultura della violenza. Curare le radici della violenza maschile contro le donne

WeWorld (2022), We STEM for Our Future. Colmare il divario di genere nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche

WeWorld (2022), Papà, non mammo. Riformare i congedi di paternità e parentali per una cultura della condivisione della cura

WeWorld (2022), WeWorld Index 2022. Women and Children Breaking Barriers to Build the Future

WeWorld (2023), Parole di parità. Come contrastare il sessismo nel linguaggio per abbattere gli stereotipi di genere

WeWorld (2023), WE CARE. Atlante sulla salute sessuale, riproduttiva, materna, infantile e adolescenziale

WeWorld (2023), Chiacchierata Femminista. Torniamo a parlarci!

WeWorld (2023), Mai più Invisibili 2023. Indice sulla condizione di donne, bambine, bambini e adolescenti in Italia

WeWorld (2023), Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica

WeWorld (2024), enCICLOpedia. Le cose che dovresti sapere sulla giustizia mestruale

WeWorld è un'organizzazione italiana indipendente impegnata da oltre 50 anni con progetti di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario per garantire per garantire i diritti a tutte le persone a partire dalle comunità più vulnerabili.
I progetti di WeWorld - 179 progetti in 26 Paesi inclusa l'Italia - mettono al centro chiunque sia ai margini, geografici e/o sociali, promuovendone lo sviluppo umano ed economico, affinché pos-sa autodeterminarsi e diventare protagonista del proprio cambiamento. Con quasi 10 milioni di beneficiari diretti e oltre 49 milioni di beneficiari indiretti WeWorld si occupa di diritti umani, aiuti umanitari, sicurezza alimentare, acqua, igiene e salute, istruzione ed educazione, sviluppo socio-economico e protezione ambientale, educazione alla cittadinanza globale e volontariato internazionale.

Mission

La nostra azione si rivolge soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità per un mondo più giusto e inclusivo. Aiutiamo le persone a superare l'emergenza e garantiamo una vita degna, opportunità e futuro attraverso programmi di sviluppo umano ed economico (nell'ambito dell'Agenda 2030).

Vision

Vogliamo un mondo migliore in cui tutti, in particolare bambini e donne, abbiano uguali opportunità e diritti, accesso alle risorse, alla salute, all'istruzione e a un lavoro degno.
Un mondo in cui l'ambiente sia un bene comune rispettato e difeso; in cui la guerra, la violenza e lo sfruttamento siano banditi. Un mondo, terra di tutti, in cui nessuno sia escluso.

WEWORLD

VIA SERIO 6,
20139 MILANO - IT
T. +39 02 55231193
F. +39 02 56816484

VIA BARACCA 3,
40133 BOLOGNA - IT
T. +39 051 585604
F. +39 051 582225

www.weworld.it