

LA DEFAMILIZZAZIONE DEL WELFARE PER L'EMPOWERMENT DELLE DONNE E LO SVILUPPO SOCIALE

di Daniela Grignoli e Silvia Fornari *

Abstract

The defamilization of welfare for women's empowerment and social development

In post-modern societies, global risks (Beck, 1986) can exacerbate inequalities, a phenomenon amplified by the Covid-19 pandemic. In Southern European Welfare systems, the crisis reinforced regressive societal traits, emphasizing biological sex differences as “natural” and reaffirming women's exclusive responsibility for family care. During the pandemic, Italian women (aged 25-44) disproportionately managed domestic tasks (61.8% in 2021/2022), with higher rates in the South (67.5%) than in the Center (63.3%) and North (58.8%) (Istat, 2023a). Gender inequalities also persist in the labor market due to pre-existing gender gaps (Esposito, 2021). These disparities threaten women's social empowerment and the exercise of their rights. While EU and national policies, such as the Strategy for Gender Equality 2020-2025, promote support services and work-life balance measures, broader societal engagement is needed. Creating safe, inclusive spaces where individuals can freely act and drive social transformation is essential for achieving gender equality (Eige, 2023) and sustainable development (Agenda 2030) (Grignoli, 2019).

Keywords

Disuguaglianze, Welfare, Donne, Università

*GRIGNOLI DANIELA è professoressa associata presso l'Università degli Studi del Molise

E-mail: grignoli@unimol.it

FORNARI SILVIA professoressa associata presso l'Università degli Studi di Perugia

E-mail: silvia.fornari@unipg.it

DOI: [10.13131/unipi/zfjt-cm24](https://doi.org/10.13131/unipi/zfjt-cm24)

1. I DIVARI IN UN MONDO DISEGUALE

Nelle società post-moderne, il rischio globale (Beck, 1986) a cui le persone sono potenzialmente esposte ne amplifica le disuguaglianze, così come ha dimostrato la pandemia da Covid-19.

Questa crisi, avendo coinvolto il mondo intero, è diventata un passaggio fondamentale per la storia delle società umane e, inevitabilmente, ha dato anche prova di come la vita delle persone, pur riponendo fiducia negli stati sociali nazionali, possa scontrarsi con le insicurezze globali e con i loro effetti imprevisi e, molto spesso, non voluti (Merton, 1971) senza, oltretutto, avere gli strumenti per fronteggiare quanto accade.

Tale stato di cose, porta inevitabilmente a interrogarsi su alcune questioni sociali che sono direttamente collegate al modo in cui le società funzionano e al grado di benessere in esse raggiunto.

Tra queste, alcune preoccupazioni sono sollecitate da quei rischi sociali legati alle preesistenti disuguaglianze. Infatti, sebbene da tempo i sistemi di welfare si adoperino per sconfiggerle, le circostanze recenti le hanno favorite, trovando, oltretutto, alcune persone sempre più vulnerabili ed emarginate e le società sempre più impreparate a proteggerle.

Di qui, in alcuni Paesi le disuguaglianze si sono acuite sempre più duramente, facendo registrare un peggioramento delle condizioni di vita delle persone in tutto il mondo, tanto da far definire il 2023 come l'anno dell'«inequality» (World Bank, 2023a).

Il malessere di natura socioeconomica vede quasi 700 milioni di persone vivere con solo due dollari o poco più (2,15 dollari) al giorno¹ e causa una persistenza del disagio, soprattutto, economico in quei Paesi già più poveri.

In particolare, a livello mondiale, il *World Inequality Report*², rileva che l'America Latina e il Medio Oriente sono i Paesi in cui le disuguaglianze si manifestano più acutamente, nonostante alcune Aree medio-orientali, quali quelle del Golfo, abbiano livelli di Pil (pro-capite) tra i più alti al mondo. Nella fattispecie, in questi due Paesi più del 50% del reddito nazionale medio è nelle mani di appena il 10% delle persone a più alto reddito. Un dato che conferma quanto - a livello mondiale - il potere economico-sociale sia, ancora, nelle mani di poche persone.

Tale stato di fatto è corroborato, anche in quei Paesi, come gli Stati Uniti che, nonostante siano considerati democratici, fondati su una

¹ La Banca Mondiale nei suoi studi definisce la povertà nel numero di persone che vivono con meno di 2 dollari (o, anche, di 1) al giorno, calcolato in termini di Parità di Potere di Acquisto (World Bank Group, 2003a).

² *World Inequality Report*, in <https://wir2022.wid.world/>.

struttura “egualitaria”, nonché orientati teoricamente a promuovere l’*empowerment* degli individui, evidenziano l’aumento della concentrazione della ricchezza economica nelle mani di poche persone e, soprattutto, di uomini, già più abbienti e bianchi³. Basti pensare che, nel 2019, anno pre-pandemico, appena il 10% della popolazione statunitense deteneva quasi la metà (45%) del reddito nazionale.

Un sistema socioculturale, quello statunitense, che teoricamente ha costruito l’idea delle opportunità per tutti e tutte, anche attraverso *slogan* quali quello del *self-made man*, ma che nei fatti, anche grazie ad un sistema di *welfare state* liberale o residuale (Esping-Andersen, 1990), riesce ad avvantaggiare solo coloro che sono già parte dei gradini più alti della società.

Un Paese, dunque, dove non esiste l’idea dello stato sociale nei confronti dei bisogni delle persone economicamente più vulnerabili, per le quali non sono previste forme di sostegno statale, poiché non si ritiene positivo né per la sua efficacia redistributiva, né per il successo economico delle persone (Sennet, 2016).

Cosicché, il diritto al lavoro, piuttosto che allo studio o alla tutela della salute, indebolito a monte da alcuni principi del diritto stesso, come nel caso del *less eligibility*⁴, sembra essere pienamente fruibile solo da quei soggetti che già esercitano un maggiore potere economico-sociale.

Di conseguenza, la società, non avendo più a suo fondamento una visione solida dell’eguaglianza quanto, piuttosto, una concezione “impoverita” dell’*empowerment*, tende a consolidare le disuguaglianze e a rafforzare il potere di alcune categorie sociali a scapito di altre.

Basti pensare alle sostanziali differenze di genere.

In questo quadro, infatti, in alcuni Paesi, le donne non possono accedere al mondo del lavoro; tanto che, a livello globale, il tasso di occupazione femminile (49%) comparato a quello maschile (75%) è inferiore di ben 26 punti percentuali (Banca Mondiale, 2019). In particolare, in Italia il 40% delle donne lavora (Banca Mondiale, 2019), anche se, ad oggi, come evidenziano i dati del *Global Gender Gap Index*, nel *Report 2023*, c’è una nuova contrazione per il raggiungimento della parità: dal 63° posto della classifica si passa al 79° (e, nel 2024, purtroppo, si scivolerà

³ Si veda l’approccio intersezionale per lo studio delle disuguaglianze.

⁴ Negli Stati Uniti il diritto sociale al lavoro, tra le altre cose, segue sempre il principio del *Less Eligibility*, ossia la condizione di povero assistito deve essere resa “meno preferibile” di quella del lavoratore delle classi inferiori allo scopo di non incrementare l’ozio tra i poveri che erano considerati in grado di guadagnarsi da vivere con il proprio salario. Nello specifico, si considerano alcuni tratti del “diritto al lavoro” eticamente non opportuni, in quanto il sistema di welfare andando a soddisfare il bisogno diminuirebbe la capacità degli individui di auto-amministrarsi (Morlicchio, Pugliese, 2019).

ancora di ben 8 posizioni come di seguito descritto), nonostante - a livello globale - si assista ad un leggero miglioramento, prevedendo il raggiungimento della parità in 131 anni (2023), invece dei 132 anni previsti nel 2022 (World Economic Forum, 2023).

In aggiunta, è anche da riportare che gli Stati Uniti d'America si posizionano al 43° posto nel *Global Gap Index* (2024) e che le donne (15,33%) sono maggiormente impegnate degli uomini (9,67%) nei lavori di “cura domestici-familiari”. Inoltre, anche in uno studio successivo al periodo pandemico si rileva che negli Stati Uniti d'America si concentra la percentuale maggiore di *ultra-high net worth*⁵ che, anche in questo caso, risultano essere maggiormente uomini, bianchi e ben istruiti, appena due sono le donne presenti tra le 20 persone più ricche al mondo⁶ (Dyvik, 2021).

Seguendo questo *fil rouge*, le società, come quella statunitense e non solo, rischiano di sacrificare il loro assetto democratico, mettendo - oltretutto - in moto meccanismi discriminatori nei confronti di alcune persone ritenute più vulnerabili a causa della loro “natura” e/o “cultura”, anche quando, come nel caso delle disuguaglianze di genere, la questione ha ricevuto un impulso significativo in virtù di un impegno profuso a livello internazionale⁷.

1.1 Le disuguaglianze nella vita delle donne

Le disuguaglianze economico-sociali nei confronti delle donne sono diffuse e trasversali in tutti i Paesi del mondo, essendo “i progressi sull'uguaglianza di genere fragili, lenti ed eterogenei” (OCSE, 2023).

In particolare, nel Rapporto 2023, *Women, Business and the Law* (World Bank Group, 2023b), prodotto per misurare, in 190 Paesi, gli ostacoli che contrastano la componente femminile della popolazione nel raggiungimento della piena partecipazione economico-sociale, si registra che le donne, in media, godono del 77% dei diritti legali degli uomini e si sottolinea come il ritmo globale delle riforme orientate alla promozione sulla parità dei diritti delle donne sia diminuito nell'arco di poco più di un ventennio, raggiungendo nel 2022 i minimi storici dal 2001. Infatti, nell'anno 2022 ci sono state solo 34 riforme “di genere” in appena 18

⁵ Gli *ultra-high net* risultano essere proprietari di un patrimonio netto superiore ai 50 milioni di dollari.

⁶ La donna più ricca al mondo è Françoise Bettencourt Meyers e vive in Francia, mentre la seconda, Alice Walton, vive negli Stati Uniti d'America.

⁷ I governi a livello internazionale sono concordi nell'affermare che l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne siano fondamentali per la realizzazione dei diritti umani e per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile. A tal fine, sono state promosse diverse norme e regolamenti.

Paesi. E, questo poco fermento in ambito legislativo rappresenta un ostacolo quasi insormontabile che non permette la piena emancipazione della componente femminile della popolazione tanto da precluderne anche l'accesso a determinate tipologie di lavoro⁸. Ma, oltre la questione "le-gale", è da ripensare anche al tema (e non solo) dei programmi di emancipazione che permettono alle donne un possibile accesso ai percorsi formativi e/o alle diverse attività lavorative.

In particolare, in Uganda, per contrarre il numero delle gravidanze premature, è stato promosso un efficace programma di educazione sessuale e riproduttiva per le adolescenti: le partecipanti, dopo un periodo di quattro anni dalla fine dello stesso, hanno avuto maggiori opportunità per migliorare le loro condizioni di vita da un punto di vista economico-lavorativo (Bandiera, Buehren, et al, 2020).

Cosicché, per ridurre il divario di genere sarebbe opportuno migliorare l'accesso delle donne e delle ragazze a tutti i livelli e possibili percorsi di istruzione e/o formazione.

In questa rappresentazione femminile si ricorda anche che nel mondo le donne in età lavorativa e, quindi, ben 2,4 miliardi di persone, non godono degli stessi diritti degli uomini e il 40% di esse vive in Paesi in cui il grado di percezione sulla loro discriminazione sociale è considerato alto o molto alto (OCSE, 2023: 21-24).

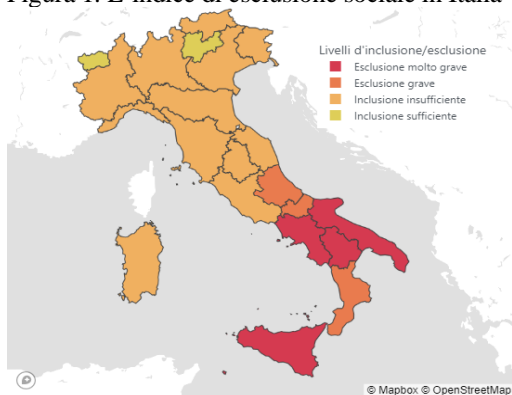
In aggiunta, secondo la stessa indagine si evidenzia come poco meno del 40% delle donne viva in aree territoriali caratterizzate da forme di esclusione sociale nei loro confronti (Ivi: 25-26).

Di conseguenza, per raggiungere la piena inclusione socioeconomica, è necessario implementare azioni di policy intersezionali che siano in grado di considerare la molteplicità delle caratteristiche appartenenti alle persone e dei modi in cui queste si relazionano (Fornari, Nocenzi, 2023), creando situazioni di malessere o di benessere sociale.

In Italia, nell'anno 2023, le regioni più inclusive sono quelle del Nord, tanto che la Provincia Autonoma di Trento (67,3%), la Valle d'Aosta (65%), la Provincia Autonoma di Bolzano (64,3%), il Friuli-Venezia Giulia (64,2%) e l'Emilia-Romagna (62,7%) si posizionano nei primi cinque posti della classifica. Di contro, le ultime cinque posizioni sono occupate da regioni del Sud del Paese, tra queste: Calabria, (46,8%); Sicilia, (44,3%); Campania, (44,1 %); Puglia, (43,8%); e Basilicata, (42,1%).

⁸ Si pensi che ben 65 Paesi limitano l'accesso alle donne nel settore estrattivo; 47 al settore manifatturiero e 37 al settore dell'edilizia. Inoltre, in 29 economie su 189, le donne non possono lavorare lo stesso numero di ore degli uomini (Banca Mondiale, 2019: 96-99).

Figura 1. L'indice di esclusione sociale in Italia



Fonte: Mai più invisibili 2023, WeWorld Onlus

La diversa diffusione sul territorio dei soggetti più deboli riflette la distribuzione geografica della disuguaglianza - più alta al Sud rispetto al Nord e al Centro e, purtroppo, in continua crescita in tutto il Paese.

Infatti, anche in Italia, aumenta la disuguaglianza di reddito - rappresentata dall'indice di Gini - raggiungendo, nel 2022, il valore percentuale di 29,6 (Istat, 2022b).

In questo quadro, la portata “abbastanza universalistica” del *welfare state* italiano sembra, tuttavia, essere sempre più un “gigante dai piedi d’argilla” che non riesce a proteggere dai molteplici (e intersezionali) rischi sociali le persone più deboli e soggette a maggiore vulnerabilità (Gori, 2022; Fornari, 2022).

1.2 Le disuguaglianze nel quadro di un *welfare familista*

Nelle regioni del Sud dell'Italia, le norme sociali hanno radicato un sistema di Welfare detto anche dell'Europa Meridionale di tipo “familista”, in cui lo Stato seguendo principi di “sussidiarietà passiva”, assume un ruolo marginale e residuale e delega, quasi sempre, le donne⁹ ad assumersi la responsabilità del lavoro (non retribuito) di cura (care)¹⁰, “condannandole”, fino ai giorni nostri, ad una vita sociale disuguale rispetto agli uomini, costituita da condizioni di inferiorità e di dipendenza¹¹. E,

⁹ Si veda il lavoro di Esping Andersen G. (2011) sulla rivoluzione incompiuta delle donne.

¹⁰ Il termine inglese *care* è polisemico, ma ogni aspetto della cura rimanda ad una relazione di prossimità.

¹¹ A questo proposito si ricorda come nella società preindustriale la dipendenza aveva una valenza positiva (de Tocqueville, 1840). Mentre con la società post-industriale il termine

per di più, in questo sistema, le donne quando lavoratrici¹² sono occupate in settori economicamente non molto proficui e con poche opportunità di miglioramento della propria posizione lavorativa.

In questo quadro, la pandemia ha incrementato le differenze e le disuguaglianze, e «ha riportato indietro la parità di genere di una generazione» (Position Paper, 2023: 5). Le donne italiane, fra i 25 e i 44 anni nella fase di Covid-19, hanno svolto, in misura maggiore rispetto agli uomini, le mansioni domestiche (61,8% media 2021/2022), registrando un valore percentuale più alto al Sud (67,5%), rispetto al Centro (63,3%) e al Nord (58,8%) (Istat, 2023a: 87-103) - nel loro ruolo di *caregiver*.

Di conseguenza, la principale attività di cura è a carico delle donne/madri, soprattutto in presenza di figli nella fascia d'età 0/3 anni¹³.

Cosicché, la responsabilità della cura, in un sistema di welfare familista, potrebbe essere considerata come uno degli ostacoli “strutturali” più importanti da analizzare per annullare le differenze di genere, fino a supporre proprio che l'onere della cura debba andare di pari passo con la concettualizzazione della “parità di genere” e la corrispondente area di intervento da considerare debba essere la relativa redistribuzione delle responsabilità tra donne e uomini. Se non si adotta questo approccio le donne, soprattutto quelle residenti nel Sud dell'Italia, quando entreranno nel mercato del lavoro costituiranno anche la quota più significativa dei lavoratori con la “doppia debolezza”, ossia precari e con un impegno a tempo parziale, e, dunque, non-standard¹⁴.

stigmatizza persone o categorie sociali ponendoli di contro a soggetti indipendenti, autonomi e dotati di *empowerment*.

¹² Si ricorda che la conquista del lavoro da parte delle donne si collega al godimento per le stesse del diritto di proprietà.

¹³ È ormai noto quanto in Italia la distribuzione territoriale dei servizi per la prima infanzia non sia omogenea, e come si legge nell'ultimo report Istat: “Nonostante la lieve contrazione dell'offerta, la percentuale di copertura dei posti rispetto ai residenti tra 0 e due anni di età è rimasta pressoché stabile per effetto del calo delle nascite e della conseguente riduzione dei potenziali beneficiari del servizio: per il complesso dei servizi educativi si è passati dal 27,1% dell'anno educativo 2019/2020 al 27,2% del 2020/2021. Tale parametro si conferma sotto l'obiettivo definito dal Consiglio europeo di Barcellona nel 2002, da raggiungere entro il 2010, pari al 33% di copertura dei posti rispetto ai bambini. In media, a livello europeo sono stati fatti molti progressi. Nel 2019, già prima della pandemia, la frequenza dei servizi educativi per i bambini sotto i tre anni aveva raggiunto in media il 35,3%, ma con ampie divergenze fra gli Stati membri, molti dei quali, come l'Italia, non avevano raggiunto il target, mentre diversi Paesi si attestavano anche oltre il 50%, fino a raggiungere e superare il 65% nel caso di Olanda e Danimarca. Dopo un calo nel 2020 (32,4%), la media europea è al 36,6% nel 2021 e quella italiana al 33,4%. Seppur ancora provvisorio, questo dato indicherebbe un aumento della frequenza per i bambini sotto i tre anni che, al netto degli anticipatori alla scuola d'infanzia, porterebbe circa al 29% la frequenza dei nidi nel 2021 (Istat, 2022a).

¹⁴ Il lavoro non standard (*non-standard employment*), ossia con contratti di lavoro temporaneo e/o part-time, è visto dall'Unione Europea come uno strumento di flessibilità occupazionale. In

Questi ultimi, infatti ad oggi, sono costituiti da quasi un terzo delle donne occupate, mentre solo il 16,8% sono uomini.

In aggiunta, nel meridione sono lavoratori *non-standard* quasi il 45,7% delle donne giovani, contro il 33,9% dei loro coetanei maschi (Istat, 2023b).

Di qui, il welfare di tipo familista, per evitare l'esplosione di alcuni bisogni sociali li rende invisibili femminilizzandoli.

Di conseguenza, le donne lavorando, ma in modo invisibile nel privato delle mura domestiche, producono alcune dimensioni del benessere che il welfare state, con le sue crisi, non riesce a fornire.

Si valuti, inoltre, che alcuni territori, seguendo il modello di Welfare dell'Europa Meridionale, hanno richiamato diversi tratti regressivi della società, enfatizzando come "naturale" le differenze biologiche tra i sessi e confermando le donne come esclusive responsabili della cura della famiglia.

In questo quadro, tuttavia, non si deve dimenticare che lo stato occidentale moderno, inizialmente, ha cercato di favorire l'inclusione sociale proprio introducendo il sistema di welfare: una delle fondamentali istituzioni che si è data la società industriale nel cammino della modernizzazione (Martelli, 2002). L'istituzione del welfare è stata a tutti gli effetti un bene comune della società, una risposta strutturata, attraverso norme, consuetudini, routine e competenze, a tutte quelle domande che la società stessa pone rispetto all'inclusione sociale dei propri cittadini (*Ibidem*). Dunque, il modello originale di welfare state ha consentito alle democrazie occidentali di offrire quelle misure socioassistenziali utili a garantire lo sviluppo (sociale) in termini di inclusione sociale e di tutela dei diritti di cittadinanza.

In questo quadro, la femminilizzazione delle cure non può che essere vissuta come un'eredità di un welfare, ma di tipo patriarcale (Grignoli, Bortoletto, 2023), che esclude dal mercato e dalla sua competizione una buona fetta dei servizi (Williams, 2006:13-30) e rende la dipendenza¹⁵ un'esperienza umiliante da cui emanciparsi, in un sistema di welfare (*mix*) in cui i confini tra privato e pubblico non sono mai definitivi né neutri.

Cosicché, nell'allentamento dei confini tra privato e pubblico l'*empowerment*, come pratica che permette di attingere alle proprie risorse e, di

particolare, l'*International Labour Organization* lo rappresenta attraverso quattro tipologie di lavoro temporaneo o a termine: lavoro part-time; lavoro con agenzie di intermediazione o interinale; rapporti di lavoro alle dipendenze sotto forma di lavoro autonomo.

¹⁵ Non si deve dimenticare che la dipendenza tra le persone in un sistema di "welfare relazionale" (Diwan, 2000; Donati, 2005, 2012) è una caratteristica qualitativa.

conseguenza di esprimere al meglio le proprie potenzialità, diventa un possibile strumento di risposta dei bisogni che si allontana da un sistema di welfare familista derivante da un welfare state fragile, con scarsa flessibilità e con una natura stigmatizzante.

1.3 Per un (possibile) cambio di passo

L'analisi degli ultimi dati sulla situazione italiana, rispetto al *Benessere equo e sostenibile* (BES, 2023), presenta, ancora una volta, una situazione critica rispetto ai tempi di vita e lavoro delle donne.

Infatti, nel 2023, nonostante si registri un aumento nel tasso di partecipazione al mercato del lavoro, per la fascia d'età 20-64 anni, pari al 1,5% in più rispetto all'anno precedente (totale 66,3%) (Istat, 2023a: 87), le disuguaglianze di genere e territoriali restano irrisolte.

Nella specificità dei dati, le donne continuano a far parte di quella quota di persone che mostra tassi più bassi rispetto all'occupazione che diventano, ancora, più esigui quando le stesse vivono nel Mezzogiorno.

Ancora nulla di nuovo all'orizzonte, soprattutto, se le donne nella fascia d'età 25-49 hanno uno o più figli in età prescolare. In sintesi, essere di sesso femminile, vivere nel Sud del Paese e avere figli piccoli rende questa categoria di persone più deboli rispetto alla possibilità sia di ottenere un'occupazione lavorativa e sia di poterla mantenere. Uno svantaggio economico, ma anche sociale, accentuato anche dal tempo dedicato dai partner al lavoro domestico. Quest'ultimo, infatti, non aumenta, resta stabile, a discapito di quello femminile (61,6%) (Istat, 2023a: 88-90). Dal 2022, in Italia il congedo di paternità dovrebbe essere un beneficio di cui godere in modo stabile con un'indennità al 100%. Tuttavia, i giorni fruibili sono appena 10, di contro alle 16 settimane del modello spagnolo.

Di qui, sarebbe opportuno rendersi conto di tutti quei passi che ancora si possono fare e impegnarsi nel promuovere nella società un approccio più attento alla parità di genere e all'emancipazione attraverso una integrazione bilanciata¹⁶, affinché tutte le persone, avendo pari accesso alle risorse, con le loro capacità (*capability approach*) (Nussbaum, 2011), possano raggiungere il benessere nel modo a loro più congruo.

La sfida da affrontare in un'ottica di genere è, dunque, quella di riconoscere le competenze, le abilità personali, ma soprattutto valutare la

¹⁶ In questo quadro, si ricorda il *Decreto Legislativo* del 30 giugno 2022, n. 105 che all'articolo 1 individua, come ambito su cui lavorare, il miglioramento "della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare" (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg.>) (Anpal, 2022).

differenza come risorsa e non come disuguaglianza e, in questo modo, permettere la piena realizzazione delle donne in un contesto societario costruito sulle pari opportunità in cui ogni persona, in autonomia e libertà, possa essere posto nelle condizioni di effettuare le proprie scelte.

In ogni caso, per eliminare gli ostacoli che frenano quanto tratteggiato, è cruciale il ruolo svolto dall'educazione scolastica e familiare (nonché dei mass-media), giacché gli individui, fin dalla nascita, acquisiscono la cultura del contesto sociale che, a sua volta, attribuisce specifici significati al "sesso" dell'individuo, stereotipandolo attraverso la "socializzazione primaria".

Quest'ultima, quindi, dovrebbe essere il grimaldello da utilizzare per scardinare il pregiudizio sul ruolo di cura della donna all'interno del focolaio domestico e per trasmettere il concetto di parità di genere, sottolineando l'arricchimento che deriva dalle diversità di ognuno, da rispettare e valorizzare.

2. L'ITALIA VERSO LA PARITÀ DI GENERE TRA PREGIUDIZI E STEREOTIPI DI GENERE

Tuttavia, questo cambio di passo in ambito culturale resta ancora difficile da promuovere, in quanto i pregiudizi di genere sono un problema diffuso in tutto il mondo.

In particolare, il *Gender Social Norms Index* (GSNI) che quantifica i pregiudizi nei confronti delle donne, rivela che quasi 9 persone (uomini e donne) su 10 hanno pregiudizi fondamentali nei confronti delle donne, anche nei Paesi con basso e/o alto indice di sviluppo umano (HDI) tanto che tali pregiudizi si registrano in modo trasversale ai territori, al benessere materiale, al grado di sviluppo e alle culture.

Ciò detto, e anche da rilevare che, nel tempo, qualche piccolo passo è stato compiuto. In questo processo di cambiamento in atto, seppure lento, si registra la presenza delle donne nei programmi di sviluppo

Questo ingresso non è una questione meramente di metodo, ma ha anche una rilevanza "qualitativa" determinante, in quanto i progressi che ne conseguiranno saranno conquiste sia di simmetrie fra donne e uomini e sia di maggiore benessere per tutte le donne e tutti gli uomini coinvolti nello stesso processo evolutivo.

Per queste ragioni, l'*empowerment* delle donne, attraverso l'egualianza di genere, costituisce uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile ed è una delle tre priorità trasversali, insieme a quella territoriale e generazionale, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR,) che con le sei missioni include misure tese alla

valorizzazione/rimozione delle differenze tra donne e uomini, tra territori del Sud e resto del Paese – così come tra aree interne e centri urbani – e tra giovani e popolazione adulta rispetto a cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) (Grignoli, Bortoletto, 2023).

In questo quadro, secondo le ultime stime relative al report del World Economic Forum (2024) in riferimento al *Global Gender Gap Index*, l'Italia si posiziona all'87° posto sui 146 Paesi considerati. Con un punteggio pari allo 0,703 su 1, perde 8 posti (nel 2023 era al 79° posto). A livello europeo il posizionamento italiano è al 37° posto su 40 Paesi, seguita da Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia. Ai primi posti come da anni, Islanda, Finlandia, Norvegia e Svezia. Se l'Italia rispetto all'indicatore relativo all'emancipazione politica delle donne è riuscita a colmare appena il 24% di gap, la strada verso il 97% dell'Islanda è lunga e piena di insidie che proveremo ora ad analizzare (World Economic Forum, 2024).

2.1 Le disuguaglianze nel quadro di un welfare familista

L'Obiettivo 10 dell'Agenda 2030 è rivolto alla riduzione delle disuguaglianze dei e fra i Paesi, alla ricerca di buone prassi per contrastare i divari esistenti nei posizionamenti di uomini e donne nelle società attuali. Le disuguaglianze in generale rappresentano dei limiti per la libera partecipazione alla vita socio-economico-politico culturale ad alcune categorie sociali più che ad altre, rappresentano anche uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile delle società. Nelle nostre analisi le specifiche disuguaglianze di genere contribuiscono negativamente allo sviluppo e alle possibilità di scelta delle donne.

L'interesse nei confronti della condizione delle ragazze e delle donne sono centrali in quanto si trovano a essere maggiormente minacciate dalle situazioni di crisi e di recessioni socioeconomiche, come mostrato nella prima parte di questo lavoro.

Se le politiche economiche volte a migliorare i divari di genere sono sicuramente maggiori, queste non sono riuscite a sanare le differenze, ormai strutturali presenti tra le regioni italiane, riguardanti soprattutto lo stanziamento delle risorse e le modalità di attuazione. La diseguale velocità che caratterizza il lavoro svolto per sanare il gap di genere tra il Nord e il Sud Italia non sembra mai sufficiente per scalare la vetta verso la parità di genere nel nostro Paese entro il 2030.

La possibilità di riuscire a migliorare la condizione delle donne e delle ragazze richiede non solo l'impegno del Governo e delle sue istituzioni, ma esige uno sganciamento culturale dal modello economicista a favore

di una logica di pari opportunità di genere per rendere possibile la crescita sostenibile dell'Italia.

Ricordiamo che per poter realizzare l'uguaglianza di genere gli ambiti in cui dobbiamo crescere sensibilmente riguardano l'emancipazione femminile nell'ambito politico e in quello lavorativo-occupazionale. Per la politica sappiamo che l'indicatore di riferimento riguarda la presenza delle donne in Parlamento, il numero di Ministre nei governi e il ricoprire ruoli di Capo dei Governi e/o di Stato negli ultimi 50 anni. Sappiamo che solo nel 2022 c'è stata per la prima volta l'elezione di una Presidente del Consiglio – Giorgia Meloni¹⁷.

Ma vi è un altro parametro che non possiamo dimenticare per poter cambiare la mentalità maschile nei confronti dell'ingresso delle donne nel mondo del lavoro italiano. I dati riguardanti la formazione delle ragazze, come riportato dal report sul Gender Gap di AlmaLaurea, "il Rapporto 2023 sul Profilo dei laureati mostra che tra i laureati del 2022, dove è nettamente più elevata la presenza della componente femminile (59,7%), la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 64,9% (è 58,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea uguale a 104,8 su 110 (è 102,9 per gli uomini); occorre sottolineare che ciò è frutto anche dei diversi percorsi formativi intrapresi. In ogni caso, le donne ottengono voti di laurea superiori agli uomini praticamente in tutti i gruppi disciplinari, ad eccezione di quello letterario-umanistico. Le donne si iscrivono all'università spinte da forti motivazioni culturali (30,5% rispetto al 27,4% degli uomini) e svolgono un buon numero di tirocini e stage riconosciuti dal proprio corso di laurea (63,1% delle donne rispetto al 53,7% degli uomini)" (AlmaLauree, 2024: 2-3). Ma se andiamo ad analizzare gli ambiti scientifici appare ancora una marginalizzazione delle scelte delle ragazze verso corsi di formazione secondari e terziari principalmente nel mondo della cura, dell'insegnamento, mentre ancora sono in ritardo rispetto agli ambiti STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

L'Indagine sul Profilo dei laureati nell'ultimo Report di AlmaLaurea evidenzia quanto la componente maschile, è più elevata e raggiunge "il 59,0%, rispetto al 41,0% di quella femminile, in particolare tra i gruppi Informatica e tecnologie ICT e in quello di Ingegneria industriale e dell'informazione dove la presenza maschile supera i due terzi. Le donne sono in numero minore, ma sono più brave degli uomini: sono infatti caratterizzate da un voto medio di laurea più alto (104,7 su 110, rispetto al 102,8 degli uomini) e da una migliore riuscita in termini di regolarità negli studi (tra le donne il 58,6% ha concluso gli studi nei tempi previsti rispetto al 54,2% degli uomini)" (Ivi: 7). Ma poi anche con una laurea

¹⁷ Per ciò che attiene la condizione lavorativa si rinvia all'analisi della prima parte del lavoro.

scientifico, anche a parità della performance universitaria, le ragazze non sono avvantaggiate nell'ingresso nel mondo del lavoro. L'Indagine mostra "come il tasso di occupazione dei laureati STEM è pari al 90,4% per le donne e al 94,6% per gli uomini. Isolando tra i laureati STEM coloro che hanno iniziato l'attuale attività lavorativa dopo la laurea e lavorano a tempo pieno, la retribuzione mensile netta è, in media, di 1.720 euro tra le donne e 1.948 euro tra gli uomini" (*Ibidem*). I dati mostrano quanto solo il 16,2% delle laureate è di uno dei quattro settori STEM, contro il 37,3% dei loro colleghi maschi. Stessa cosa nell'ambito della ricerca, le donne sono intorno al 33,3%, ma se controlliamo le quote assegnate, sono significativamente inferiori a quelle per i ricercatori uomini. Su questa disparità anche nel nostro Paese si è avviato un processo di revisione con iniziative volte a permettere alle ragazze di accedere sin dalla scuola secondaria agli ambiti scientifici e non solo quelli umanistici. Tra gli eventi ricordiamo la Giornata Internazionale delle Ragazze e Donne nella Scienza (11 febbraio), in cui si organizzano incontri, seminari volti alla valorizzazione nel mondo della scienza al femminile.

La giornata è stata introdotta dall'ONU per aumentare la consapevolezza delle ragazze e sensibilizzare un'opinione pubblica troppo spesso non attiva intorno ai temi della disparità di genere. Questa giornata rientra tra le diverse iniziative dell'ONU volte a incrementare l'eguaglianza di genere nel mondo, riconoscendo quanto la parità e l'emancipazione femminile siano fondamentali per lo sviluppo economico globale, anche per questo tra i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile in diversi Goals propone di lavorare sulla crescita delle capacità delle donne (Obiettivo 5: raggiungere l'eguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze).

In quest'analisi l'eguaglianza non deve essere intesa solo come un diritto fondamentale per la vita di tutte, ma alla base di qualsiasi condizione di vita in senso di prosperità e sostenibilità. Tra i nove punti in cui è stato declinato l'Obiettivo 5, si ricordano il 5.b volto al miglioramento dell'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, e il 5.c volto a adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere. In entrambi i punti si parla di *empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli (Agenda 2030).

Come sottolineato, nei diversi documenti introdotti in questo saggio, il filo conduttore per ridurre il divario di genere è rintracciabile nelle buone prassi volte a migliorare la consapevolezza delle ragazze e delle donne come "persone" (Nussbaum, 2011). Promuovere l'*empowerment*

femminile è un processo complesso che presuppone la necessità di realizzare un cambiamento culturale radicale; rompere lo schema culturale di “dominio” (Bourdieu, 2014). Ma quando l’ordine del mondo è maschile anche le donne lo riconoscono e lo riproducono, accettando anche inconsciamente l’inferiorità delle proprie capacità. Le donne imparano a sottovalutare le proprie capacità e come mostra magistralmente Martha Nussbaum, le capacità e i diritti sono due facce della stessa medaglia. Garantire i diritti a ogni essere umano è parte della crescita delle persone, e le donne pur avendo ottenuto nel mondo occidentale il riconoscimento dei propri diritti sulla carta, è ancora necessario lavorare per il pieno sviluppo delle capacità, del proprio “valore”, e riuscire a esprimere la propria “dignità individuale” (Nussbaum, 2011). Il *capability approach* è volto a modificare la logica del dominio maschile, permettendo alle ragazze e alle donne di prendere coscienza del ruolo svolto dai processi di socializzazione e di riproduzione della cultura dominante. Ricordiamo che: “Il bisogno di realizzare sé stesse come individui, l’autoaffermazione, il desiderio di autonomia e di indipendenza la cui mancanza si rimprovera alle donne, nell’adolescenza, al momento delle scelte fondamentali, hanno già subito dure scosse: e questo è avvenuto fin dalla primissima infanzia” (Gianini Belotti 1973: 9).

L’educazione è al centro del processo di emancipazione femminile, che le ragazze hanno intrapreso da sessant’anni in Italia. I risultati a oggi dimostrano la femminilizzazione dei percorsi formativi, ma l’ingresso nel mondo del lavoro non offre le stesse opportunità alle ragazze. Ancora una volta il Report di AlmaLaurea ci aiuta a comprendere questo divario di genere anche nel momento dell’ingresso del mondo del lavoro: “Il Rapporto 2023 sulla Condizione occupazionale dei laureati registra ancora una volta significative e persistenti disuguaglianze di genere. Su tale aspetto AlmaLaurea ha sviluppato un approfondimento *ad hoc* evidenziando che tra i laureati di secondo livello, a cinque anni dal conseguimento del titolo, le differenze di genere, in termini occupazionali, si confermano significative e pari a 4,0 punti percentuali: il tasso di occupazione è dell’87,0% per le donne e del 91,0% per gli uomini” (AlmaLaurea, 2024: 4).

La strada avviata dalle donne con i movimenti femministi degli Anni Settanta in Italia necessita ora d’introdurre politiche adeguate e buone prassi capaci di incrementare la presenza delle donne anche nei posti di rilievo della politica, dell’economia e della cultura.

2.2 Il ruolo delle università

Come è stato mostrato sopra, le ragazze e le donne italiane per raggiungere la piena parità e per superare le disuguaglianze di genere sono costrette a fare scelte di conciliazione non richieste agli uomini. In questo percorso di crescita delle donne qual è a oggi il ruolo svolto dalle università?

Il primo ruolo delle università risiede nel riconoscere l'importanza dell'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) volto a favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee. Questo strumento è stato introdotto nel 2020 dal Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea e rivolto a tutti gli enti di ricerca, gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe (<https://horizon-europe.apre.it/>).

La Commissione Europea con l'introduzione del GEP mette in atto una buona prassi per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Un'azione che rientra nella promozione anche negli atenei italiani di uno strumento fondamentale per misurare gli interventi che sono messi in atto nelle nostre università. Se il principio dell'uguaglianza di genere sembra aver trovato un riconoscimento sulla base dei diritti di tutti e tutte, poi è necessario riuscire a misurare quanto questa uguaglianza sia reale nella sua realizzazione. Per questo motivo sono state realizzate delle Linee Guida capaci di illustrare il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, tenendo sempre in considerazione le diversità normative, sociali e culturali degli Stati Europei. Ogni Ateneo prevede una programmazione volti alla promozione del benessere organizzativo e all'uguaglianza di genere¹⁸.

In linea con quanto indicato dalla Commissione Europea nella Comunicazione n. 152 del 5 marzo 2020, le Università sono tenute a predisporre il *Piano delle Azioni Positive* (PAP), volto a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne nel contesto universitario attraverso la programmazione di azioni dedicate. Tra queste la prima azione è quella di adottare il *Gender Equality Plan* (GEP), uno strumento di programmazione e strategico per l'Ateneo.

È necessario evidenziare quanto il GEP e PAP di fatto sono in continuità con un altro fondamentale strumento, ovvero la redazione del Bilancio di Genere (<https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>). Quest'ultimo offre una fotografia dell'Ateneo in merito alla diversa distribuzione di genere nelle componenti universitarie, nella partecipazione degli

¹⁸ Uno dei principali strumenti è rappresentato dai CUG (Comitato Unico di Garanzia) universitari, volti alla promozione del benessere organizzativi di tutti coloro che studiano e lavoro negli Atenei Italiani (<https://www.mur.gov.it/ministero/organizzazione/cug>).

uomini e delle donne negli organi di gestione universitaria (Rettorato, Senato Accademico, Direttore Dipartimento, Centri di Ricerca, ecc.), così come nel monitoraggio delle azioni introdotte dall'Ateneo in favore dell'uguaglianza di genere. Il suo ruolo è rivolto anche alla valutazione dell'impatto delle azioni promosse e delle politiche dell'Ateneo, considerando anche la distribuzione degli impegni economici-finanziari per donne e uomini.

Per l'evidente disparità di genere nel mondo universitario la Commissione Europea richiede che il GEP venga utilizzato dagli Atenei per coinvolgere sin dall'inizio i vertici degli Atenei (il Rettore o la Rettrice, il/la Delegato/a per le pari opportunità, il Direttore o la Direttrice generale). L'obiettivo è creare insieme a tutte le componenti un coinvolgimento tale da rafforzare il senso di appartenenza capace di migliorare anche le evidenti disparità di genere.

La compilazione e progettazione del GEP non può rimanere un mero strumento burocratico senza riconoscerne la validità e l'importanza per la condivisione dei suoi obiettivi da parte della governance, ma anche di docenti, amministrativi e studenti. Tutto ciò è possibile quando la stessa redazione del documento sarà affidata a un gruppo di lavoro composto da esperti con competenze specifiche sulle tematiche di genere e che tale gruppo sia supportato dagli organi di vertice e abbia risorse adeguate.

Tutto ciò per ribadire, se ancora ce ne fosse bisogno, che il percorso verso l'uguaglianza di genere è un percorso sicuramente lungo e gli effetti del lavoro potrebbe non produrre effetti immediati, ma ciò non può far pensare che la soluzione sia il rinunciare. Gli ostacoli nella costruzione, valorizzazione e messa in atto del GEP sono tanti, prevalentemente culturali, per chi scrive. In conclusione a questo saggio, è importante ricordare che tutte le azioni atte a conseguire il benessere organizzativo e dell'uguaglianza di genere non possono essere considerate uno sforzo inutile, in quanto il fine rimane la possibilità per le future generazioni femminili di avvicinarsi al 100% di parità con gli uomini e come ha scritto Elena Gianini Belotti: "la profonda differenza tra maschi e femmine [...] ribadisce la convinzione che si tratti di fenomeni «naturali» di comportamenti dettati dal diverso modo di essere biologico. Può darsi che la biologia c'entri, ma non potremo saperlo se non quando i condizionamenti secondo il sesso saranno scomparsi" (Gianini Belotti 1973: 25).

ATTRIBUZIONE

Il lavoro nasce dalla collaborazione delle autrici. Nello specifico i paragrafi 1, 1.1, 1.2 e 1.3 sono attribuibili a Daniela Grignoli, mentre i paragrafi 2, 2.1 e 2.2 a Silvia Fornari.

BIBLIOGRAFIA

- BANDIERA O., BUEHREN N., et al. (2020). Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*. 12(1): 210-259.
- BECK U. (2013). *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci, 1986.
- BOURDIEU P. (2014). *Il dominio maschile*. Milano: Feltrinelli.
- DE TOCQUEVILLE A. (1951). *De la démocratie en Amérique*. Vol. II. Paris: Gallimard, 1840.
- DIWAN R. (2000). Relational wealth and the quality of life. *Journal of Socio-Economics*. 29(4): 305-340.
- DONATI P. (2005). Dove va il welfare locale: tra riformismo e morfogenesi relazionale. *Lavoro Sociale*. 5(1): 7-21.
- DONATI P. (2012). *La politica della famiglia: per un welfare relazionale e sussidiario*. Siena: Cantagalli.
- ESPING-ANDERSEN G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN G. (2011). *La rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie, welfare*. Bologna: il Mulino.
- ESPOSITO M. (2021). *Gender Policies Report 2021*. Roma: Inapp.
- FORNARI S. (2022). La povertà educativa come forma di disuguaglianza. In S. Curti, S. Fornari, E. Moroni (a cura di), *Sociologia della povertà educativa. Concetti, Metodi, Politiche e Pratiche* (pp. 19-43). Milano: Meltemi.
- FORNARI S., NOCENZI M. (2023). Intersectionality and Sociology: Theories and Methodologies Applied to Studies of Gender and Sexuality in Italy. Dilemmas and Perspectives. *Fuori Luogo. Journal of Sociology of Territory, Tourism, Technology*. 16 (3): 11-23.
- GIANINI BELOTTI E. (1973). *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociale nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*. Milano: Feltrinelli.
- GIANTURCO G., COLELLA F. (2023, a cura di). *Processi di innovazione sociale per la parità di genere*. Milano: FrancoAngeli.
-

- GORI C. (2022). *Le politiche del welfare sociale*. Torino: UTET.
- GRIGNOLI D. (2019). La co-creazione dello sviluppo locale. In D. GRIGNOLI, N. BORTOLETTO (a cura di) *Dal locale al globale e ritorno. Nuovi paradigmi e nuovi modelli di azione* (pp. 25-38). Milano: FrancoAngeli.
- GRIGNOLI D., BORTOLETTO N. (2023). Dal welfare paternalistico al PNRR. Le differenze (di genere) come risorsa. In G. Gianturco, F. Colella (a cura di). *Processi di innovazione sociale per la parità di genere*. Milano: FrancoAngeli.
- MARTELLI A. (2002). *Politiche sociali: cultura organizzativa e contesto locale* (pp. 122-140). Milano: FrancoAngeli.
- MERTON, R. K. (1971). *Teoria e struttura sociale*. Bologna: il Mulino.
- MORLICCHIO, E., PUGLIESE, E. (2019). I moralisti del merito e il sostegno alla povertà. *Rivista il Mulino*. Disponibile online : <https://www.rivistailmulino.it/a/i-moralisti-del-merito-e-il-sostegno-alla-povert>.
- NUSSBAUM M. (2011). *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*. Bologna: il Mulino.
- SENNETT, R. (2016). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- WILLIAMS, F. (2006). L'etica del prendersi cura: la frontiera delle politiche sociali. *Lavoro sociale*. 6(1): 13-30.

SITOGRAFIA

- AGENDA 2030. In <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>.
- ALMALAUREA (2024). Focus Gender Gap 2024. In https://www.alma-laurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea_FOCUS-GENER-GAP-2024.pdf.
- ANPAL (2022). Congedi parentali e di paternità. Le attuali disposizioni in Italia e in Europa. In *Focus Anpal*, 141. <https://www.bollettinoadapt.it/congedi-parentali-e-di-paternita-le-attuali-disposizioni-in-italia-e-in-europa/>.
- ASVIS (2023). Position paper “L’eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale”. In <https://asvis.it/notizie-sull-alleanza/19-16886/dalla-svis-analisi-e-proposte-per-combattere-la-disparita-di-genere-in-italia>.
- DYVIK H. (2021). *Number of ultra high net worth individuals 2021, by region* in <https://www.statista.com/statistics/204072/distribution-of-ultra-high-net-worth-individuals-by-world-region/>.
- BANCA MONDIALE (2019). *Cambiamento nel mondo del lavoro*. In
-

<https://documents1.worldbank.org/curated/fr/374811547737331638/pdf/WDR-2019-ITALIAN.pdf>.

- DYVIK H. (2021). *Number of ultra high net worth individuals 2021, by region* in <https://www.statista.com/statistics/204072/distribution-of-ultra-high-net-worth-individuals-by-world-region/>.
- EIGE (2023). *L'uguaglianza di genere nell'UE a un nuovo traguardo: i progressi si stanno facendo più rapidi?* In https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Index%202023%20Press%20Release_FIN_IT.pdf.
- ISTAT (2022a). *Report. Offerta di Nidi e Servizi Integrativi Per la Prima Infanzia. Anno Educativo 2020/2021*. In <https://www.istat.it/it/files/2022/10/report-asili-nido-2020-2021.pdf>.
- ISTAT (2022b). *La redistribuzione del reddito in Italia*. In <https://www.istat.it/comunicato-stampa/la-redistribuzione-del-reddito-in-italia-anno-2022/>.
- ISTAT (2023a). *Bes*. In <https://www.istat.it/it/archivio/295254>.
- ISTAT (2023b). *Donne e lavoro: un binomio ancora da costruire*. In https://www.istat.it/it/archivio/287778?mtm_campaign=www-news&mtm_kwd=03_2023.
- OCSE (2023). *Social Institutions and Gender Index*. in https://www.oecd-ilibrary.org/development/data/oecd-international-development-statistics/social-institutions-and-gender-index-edition-2023_33beb96e-en.
- WORLD BANK GROUP (2023a). *2023 in Nine Charts: A Growing Inequality*. In <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2023/12/18/2023-in-nine-charts-a-growing-inequality>.
- WORLD BANK GROUP (2023b). *Women, Business and The Law*. In <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/content>.
- WORLD ECONOMIC FORUM (WEF) (2023). *Global Gender Gap*. In <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>.
-