

TEMPO E POTERE NEI PRINCIPALI INDICI GENDER-RELATED

Riflessione sociologica, trend evolutivi e buone pratiche

*di Annalinda Monticelli e Laura Falci**

Abstract

Time and power in the main gender-related indexes. Sociological reflection, evolutionary trends and good practices

The paper offers a sociological reflection on the concepts of time and power from a gender perspective, analyzing the social, political, and economic dynamics that contribute to the unequal presence of men and women in work contexts and decision-making processes. It examines the dimensions of time (symbolic, cultural, social, individual) and power asymmetries in economic, political, and labor spheres, highlighting structural and cultural inequalities that limit women's access to leadership positions. The study explores empowerment, agency, and leadership through a methodological analysis of gender-related indexes (GEI, GEM, WEI, GDI), assessing their critical aspects and continuous improvements. Additionally, it analyzes secondary data on trends from 2019 to 2024 in Italy and Europe, comparing best practices in gender-equal countries with policies adopted in less equitable contexts, such as Italy, which is undergoing regulatory, cultural, and educational transformations to address gender inequalities.

Keywords

gender equality, gender-related indexes, female empowerment, time, EU good practices

* ANNALINDA MONTICELLI Assegnista di Ricerca in Sociologia Generale presso il Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi dell'Aquila.

Email: annalinda.monticelli@univaq.it

LAURA FALCI è Assegnista di ricerca in Sociologia Generale presso il Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi dell'Aquila.

Email: laura.falci@univaq.it

DOI: [10.13131/unipi/rngr-bn86](https://doi.org/10.13131/unipi/rngr-bn86)

1. INTRODUZIONE

Per riuscire a inquadrare i concetti di *empowerment*, *agency* e *leadership*, si è deciso in questa sede di cominciare dalla lettura dell'analisi delle componenti dei principali indici *gender-related* per la misurazione della *gender equality/inequality* e dell'**empowerment femminile**. Questa scelta è da attribuire sia alla necessità di voler fare affidamento su un riferimento metodologico – sistematico e rigoroso – attraverso la disamina di specifici indicatori che storicamente compongono tali strumenti fin dal loro esordio, ma specialmente per riuscire a cogliere l'evoluzione storica di tali strumenti nelle dimensioni culturali, sociali, politiche ed economiche che hanno portato ad una continua ridefinizione di tali parametri poiché ritenuti, col tempo, inadeguati, a cogliere la complessità di tali fenomeni sociali.

In particolar modo, si è scelto di prendere in analisi le dimensioni che compongono i costrutti di **tempo** (simbolica, culturale, sociale, individuale) e di **potere**, *campi simbolici* nei quali le disuguaglianze di genere sono particolarmente *visibili*, nelle asimmetrie che si riscontrano nei vari ambiti della società (economico, politico, lavorativo), con particolare attenzione alla diseguale distribuzione del potere tra uomini e donne, evidenziando le disparità strutturali e culturali che limitano l'accesso delle donne ai vertici delle istituzioni e delle organizzazioni. In tal senso, si propone una riflessione sociologica sui concetti di tempo e potere in chiave di genere, esaminando le dinamiche sociali, politiche ed economiche che comportano una diseguale presenza maschile e femminile all'interno dei contesti tanto domestici quanto lavorativi e una iniqua partecipazione di genere ai processi decisionali.

L'analisi dei dati secondari rispetto alle aree tematiche individuate in chiave diacronica e comparativa Italia-Europa avrà l'obiettivo di mettere in luce i trend sviluppatisi nel quinquennio **2019-2024**, consentendo di evidenziare le *good practices* che sono in corso di attuazione in Paesi europei simili all'Italia in termini socio-culturali, in merito alle pari opportunità tra uomini e donne, e con problematicità simili rispetto al tema delle disuguaglianze, ma in fase di mutamento, culturale educativo e normativo.

In questa sede si ritiene che tale confronto con Paesi (come Spagna e Grecia) che stanno velocemente recuperando posizioni nelle classifiche degli indici *gender-related* – unitamente a un'indagine che rivolge lo sguardo sia al confronto tra gli Stati che dentro gli Stati, in un'ottica di complessità – potrà essere lo strumento per individuare politiche, pro-

grammi, iniziative virtuose per la promozione dell'empowerment femminile, in una prospettiva evolutiva che consideri un contesto di prossimità socio-culturale.

2. MISURARE LA *GENDER EQUALITY* E L'EMPOWERMENT FEMMINILE

Dal 1990 il Programma di sviluppo delle Nazioni Unite (United Nations Development Programme – Undp) ha costruito una serie di indici e indicatori con l'intento di misurare lo sviluppo umano. Basate sul *capabilities approach* di Amartya Sen (1998), queste misure cercano di cogliere le capacità chiave, in particolare la salute e la longevità, l'istruzione e l'accesso al cibo, all'alloggio, ai vestiti, il reddito: l'Indice di sviluppo umano (Human Development Index – HDI), ad esempio, utilizzando un approccio standardizzato per l'aspettativa di vita, l'alfabetizzazione degli adulti, l'iscrizione a scuola e una trasformazione logaritmica del reddito pro capite, ha avuto un grande successo, diventando uno degli indicatori centrali per la misurazione dello sviluppo umano. Nel 1995, l'Undp ha introdotto il **Gender Development Index (GDI)** e il **Gender Empowerment Measure (GEM)** al fine di dedicare uno specifico focus alle questioni di genere nella misurazione di tali costrutti. Tuttavia, al contrario dell'HDI, gli indicatori di genere non sono stati altrettanto accettati nei circoli accademici e politici o dall'opinione pubblica come strumenti efficaci per cogliere le dimensioni di genere dello sviluppo umano; questa percezione è dovuta a frequenti fraintendimenti del GDI come misura diretta della disuguaglianza di genere (cosa che non è), alla scarsa accuratezza della misura della partecipazione politica, economica e a processi di *decision-making* del GEM, a problemi concettuali con le componenti dei due indici e a problemi empirici legati alla disponibilità di fonti di dati (Klasen, Schüler, 2011; ActionAid, 2020).

In particolare, il lavoro pionieristico dell'Undp nella costruzione dei due indici è stato importante per attirare l'attenzione sulla disuguaglianza di genere nei dibattiti politici internazionali, nel mondo accademico e sulla necessità di osservare e misurare tale *social issue*. Tuttavia, il GDI deve essere inteso come una misura di benessere *relativo* e il GEM come una misura del potere economico e politico *relativo* delle donne, includendo la quota di donne in Parlamento, la quota di donne in posizioni tecniche e professionali e in posizioni dirigenziali e amministrative e il reddito, su rilevazione annuale. Un punto debole che entrambi gli indici condividono è la loro incapacità di misurare l'uguaglianza di genere in quanto tale, ma piuttosto combinando una serie di risultati *assoluti*: ciò comporta che non possano essere utilizzati per valutare la relazione tra

uguaglianza di genere e performance economica tout court (Dijkstra, 2002).

A partire dal 2010, l'Undp introduce il **Gender Inequality Index (GII)** come strumento di quantificazione del *potenziale* di sviluppo umano mancato a causa della disuguaglianza di genere, attraverso una misura composita che propone di superare i limiti concettuali e metodologici del GDI e del GEM (ActionAid, 2020). Il GII, infatti, restituisce la misura dello svantaggio di genere in tre dimensioni: la salute riproduttiva, l'empowerment e la partecipazione al mercato del lavoro, per tutti i Paesi in cui i dati di qualità ragionevole lo consentono, mostrando la perdita di sviluppo umano potenziale dovuta alla disuguaglianza tra risultati femminili e maschili in tali dimensioni¹.

Il **GEI (Gender Equality Index)** dello *European Institute for Gender Equality* (Eige) misura, invece, il progresso della parità di genere in tutta l'Unione Europea. Dalla prima edizione del 2013, l'Indice di uguaglianza di genere ha monitorato e riportato i progressi compiuti verso la parità di genere dall'UE e dai singoli Stati membri, fornendo una misura completa dell'uguaglianza di genere adattata agli obiettivi politici dell'UE. Partendo dall'imprescindibile assunto che vede la misurazione dell'uguaglianza di genere come parte integrante di un efficace *policy-making* all'interno dell'UE, l'indice segnala sia gli specifici progressi che le battute d'arresto, esplorando modi più efficaci per cogliere le opportunità di cambiamento. Si tratta di un indice composito, che combina più dimensioni della parità di genere in un'unica misura più fruibile. Ogni anno l'indice attribuisce all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100, dove 100 rappresenta la piena parità di genere. In questo modo, gli Stati membri possono monitorare e confrontare i loro progressi e comprendere gli ambiti nei quali migliorare. Composto da 31 indicatori, Il GEI (2023) esamina sei principali ambiti della vita centrali per il raggiungimento della parità di genere, definiti *core domains*, ovvero: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute e due ambiti aggiuntivi (*additional domains*), ovvero violenza contro le donne e diseguaglianze intersezionali².

Infine, nel luglio 2023, Undp e UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) pubblicano il Rapporto «The paths to equal»³ presentando i due indici gemelli (“*twin index*”) **Women's Empowerment Index (WEI)** e **Global Gender**

¹ <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

³ <https://hdr.undp.org/content/paths-equal>

Parity Index (GGPI) con l'obiettivo di costituire un unico strumento concettuale multidimensionale per la misurazione del potere e della libertà di scelta delle donne e delle disparità di genere nelle dimensioni chiave dello sviluppo umano, nella cornice degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs, Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030. Tali indici gemelli, in combinazione, offrono una valutazione completa dei progressi compiuti nei vari Paesi del mondo nel raggiungimento della parità di genere, con l'obiettivo di far luce sulle complesse sfide affrontate dalle donne in tutto il mondo e aprendo la strada a innovativi scenari di *policy making* attraverso interventi mirati e riforme politiche. In particolare modo i due indici – condividendo il 72% degli indicatori SDGs – valutano i risultati ottenuti da donne e ragazze nell'ampliare le loro capacità di fare scelte e cogliere opportunità nella vita e la condizione delle donne rispetto agli uomini nelle dimensioni fondamentali dello sviluppo umano, evidenziando i divari di parità tra donne e uomini in dimensioni fondamentali come salute e benessere, istruzione e conoscenza, partecipazione al mercato del lavoro e inclusione finanziaria, partecipazione a processi di *decision-making* e libertà dalla violenza di genere⁴.

3. RIFLETTERE SU TEMPO E POTERE IN CHIAVE SOCIOLOGICA

Tra tutti i domini illustrati e i vari indicatori presi in considerazione nella costruzione e nell'ammodernamento dei principali indici *gender-related*, la scelta è ricaduta su un focus sulle dimensioni di tempo e potere poiché fondamentali *campi simbolici* nei quali è possibile osservare disuguaglianze e squilibri di genere.

Analizzando la dimensione del **tempo**, è possibile subito notare come le indagini sull'uso del tempo costituiscano una preziosa fonte informativa per la rilevazione e la misurazione dei tempi quotidiani di uomini e donne e, con essi, della suddivisione dei ruoli di genere all'interno delle famiglie e delle varie forme che la *conciliazione* tra lavoro remunerato e lavoro domestico e di cura assume nelle coppie e, più in generale, all'interno del nucleo familiare (Istat, 2012). È interessante inoltre notare come queste differenze tra i due generi rispetto all'uso del tempo non si osservino semplicemente in chiave quotidiana, bensì si esprimano spesso – specialmente nel contesto italiano – in **asimmetrie di genere** nei tempi di vita lungo tutte le varie fasi tipiche dell'evoluzione nel ciclo di vita

⁴https://hdr.undp.org/sites/default/files/publications/additional-files/2023-07/twin_indices_infographic.pdf

(dimensione *ontologica* del tempo), dalla formazione all'ingresso nel lavoro, dalla creazione della famiglia d'elezione all'acquisizione del ruolo genitoriale.

Ancora oggi, nella maggior parte dei Paesi, sono le donne più degli uomini ad occuparsi delle attività casalinghe e di cura e sono meno presenti sul mercato del lavoro. Le differenze di genere variano molto da contesto a contesto, secondo gradienti che derivano sia da aspetti culturali e relativi alle norme sociali, sia dalle profonde differenze tra regimi di welfare in termini di politiche, di sistemi di tassazione e di benefici per le famiglie, nonché di incentivi al lavoro femminile, ma nella maggior parte dei Paesi occidentali il peso del lavoro domestico rimane principalmente sulle spalle delle donne, nonostante la loro crescente partecipazione al mercato del lavoro (Istat, 2012). A tal proposito, per descrivere il fenomeno per il quale il tasso crescente di attività lavorativa femminile non viene accompagnato da un parallelo aumento della condivisione dei compiti domestici con i partner, vengono utilizzate diverse espressioni come *subtle revolution* (Gerson, 1985), *endless revolution* (Rosen, 1989), *stalled revolution* (Hochschild, Machung, 1989) e *incomplete revolution* (Esping-Andersen, 2009), locuzioni che descrivono una rivoluzione impercettibile ma dirompente, continua, eppure in stallo, inconclusa. Tutte queste espressioni richiamano alle asimmetrie di genere nel mercato del lavoro, le quali non riguardano esclusivamente il diseguale tasso di occupazione tra uomini e donne, ma si riferiscono ai fenomeni di segregazione (verticale, orizzontale e contrattuale) femminile, alle forme di discriminazione e trattamenti non paritari per i lavoratori in base al sesso e ai divari emergenti dal complesso intreccio tra lavoro *retribuito* e *non retribuito* (cfr. Gherardi, Murgia, Poggio, 2011) nell'ambito dei processi di modernizzazione che hanno ridefinito i rapporti di distribuzione dei carichi di lavoro domestico e familiare tra i generi.

Come evidenziato nell'ultimo Gender Equality Index Report (2023) il dominio del "tempo" si concentra sul rapporto tra attività economiche, di cura e altre attività sociali (tra cui il tempo libero, il volontariato o l'impegno in attività di beneficenza). Negli ultimi decenni l'indice ha osservato un notevole aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro che tuttavia non corrisponde a una più equa ripartizione del tempo dedicato alle attività di cura; in effetti, le differenze in diminuzione nel tempo dedicato al lavoro di cura non retribuito sono dovute a un minore coinvolgimento delle donne piuttosto che a un maggiore contributo degli uomini. Di conseguenza, ciò può tradursi in minori opportunità di dedicare tempo ad altre attività, comprese quelle sociali, culturali o civiche; in altre parole, se sulle donne ricade ancora in larga maggioranza la

responsabilità della cura, questo non solo erode il tempo che le donne possono dedicare a sé stesse, ma anche i tempi del lavoro e della formazione continua (Sarra, Nissi, 2018).

È quindi possibile notare come il tempo sia un'area ancora particolarmente *esposta* alle disparità di genere e questo ci porta a riflettere su quanto sia stato davvero superato il *problema* – prevalentemente femminile – della cosiddetta *conciliazione* e se siamo davvero giunti al modello della *condivisione* delle responsabilità di cura all'interno degli equilibri familiari, con l'obiettivo di promuovere cambiamenti duraturi nei ruoli di genere, nelle pratiche istituzionali e nell'organizzazione del lavoro e della cura non retribuita, con cambiamenti che non riguardano solo le donne ma anche gli uomini, i minori e l'intera società. A tal proposito, è possibile inquadrare elementi come il ridotto accesso alla formazione, la difficoltà di poter pienamente partecipare al lavoro retribuito, i fenomeni di segregazione – e di conseguenza di disparità salariale e di accesso a posizioni apicali – all'interno di una cornice, storica e persistente, di disuguaglianza nella distribuzione di potere e risorse tra i due generi, che origina da rappresentazioni sociali, modelli cognitivi e norme culturali condivise relativi agli stessi. Gli effetti di tale cornice interpretativa spesso si traducono in interventi e politiche “per le donne” che talvolta *oscurano* la componente femminile e la definiscono sotto la voce della *maternità* o ancora del *work-life balance*, dove spesso *vita* è sinonimo di *famiglia*. In questa chiave, il tempo si rivela un'area tematica particolarmente interessante perché le indagini sull'uso del tempo forniscono informazioni per studiare il concetto di **povertà temporale** e la sua maggiore incidenza sul genere femminile. Tale prospettiva consente in parte di spostare l'attenzione dal livello familiare a quello **personale** per valutare e comprendere meglio i processi da cui derivano le **decisioni** individuali in ambito lavorativo e su come distribuire il tempo tra le diverse attività (Rubiano-Matulevich, Viollaz, 2019).

Il tema del *potere decisionale* e della libertà di scelta richiama immediatamente l'altra dimensione presa in considerazione dalla nostra riflessione, ovvero quello del **potere**. Rifacendosi sempre al GEI – e, insieme ad esso, a gran parte degli indicatori già menzionati – il dominio del potere si concentra sul divario tra uomini e donne nei **processi decisionali** e nei diversi livelli di **rappresentanza** nelle sfere politica, sociale ed economica. Questa dimensione prende in considerazione la partecipazione agli organi legislativi o esecutivi di ogni stato membro e la partecipazione ai Consigli d'amministrazione o comunque agli organi di comando dei gruppi industriali e finanziari (Sarra, Nissi, 2018). Nonostante i progressi nell'uguaglianza di genere nei processi decisionali, le donne continuano

ad essere in minoranza rispetto agli uomini negli organi decisionali in ambito politico, economico e sociale in tutta l'UE. Specialmente per quanto riguarda la partecipazione ad attività politiche nell'UE, gli uomini hanno più probabilità delle donne di partecipare a tali attività. In tal senso, la sottorappresentazione delle donne nei ruoli decisionali non è l'unica forma di squilibrio di genere nella vita politica dell'UE. L'indagine EIGE sui divari di genere nelle attività di cura, individuali e sociali non retribuite (2023) mostra che anche l'*engagement* in altre attività politiche, come la partecipazione o il sostegno a campagne, la firma di petizioni, la protesta, presentino notevoli differenze di genere⁵. Inoltre, secondo il Report del GEI 2023, l'UE presenta un deficit femminile democratico generale a tutti i livelli politici e nei Consigli di amministrazione delle maggiori imprese, così come una bassa percentuale di donne nei settori sociali, ad esempio nelle posizioni di vertice nei consigli scientifici, nelle emittenti pubbliche o nelle maggiori federazioni sportive.

A questo punto, per giungere al discorso su **agency** ed **empowerment**, fondamentale è riuscire a distinguere tra comportamenti che sono esito di differenze di *preferenze* da quelli che incarnano una **negazione** della scelta (Kabeer, 1999) ed è proprio da questa distinzione che originano i processi di empowerment. In tal senso, l'**empowerment** delle donne riguarda il processo attraverso il quale coloro a cui è stata **negata** la capacità di fare scelte di vita strategiche acquisiscono tale capacità (Kabeer, 1999). Il potere viene quindi inteso come capacità di compiere scelte significative, quindi a sua volta come capacità di riconoscersi "**disempowered**" (Kabeer, 2005), nella consapevolezza di vedersi negata questa possibilità di scelta; è in questo senso che l'empowerment si riferisce ai processi attraverso i quali i soggetti, privati di questa capacità, conquistano o riconquistano tale abilità. In particolare, perché ci sia una vera libertà di scelta, devono essere soddisfatte alcune condizioni:

- Devono esistere delle alternative, ovvero delle possibilità di scegliere diversamente;
- Le alternative non solo devono esistere, ma devono anche essere *viste*, riconosciute come tali. Per fare un esempio, le relazioni di potere inique sono più efficaci proprio quando non sono percepite come tali; questo è ciò che si verifica, ad esempio, attraverso l'accettazione indiscussa del potere che fa sì che le donne interiorizzino schemi comportamentali basati su norme culturali inique. Si potrebbe dire che questi comportamenti riflettono una "scelta"

⁵ Eige (2023). *Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Technical report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

comportamentale, ma in realtà si basano sulla negazione della scelta di un'alternativa (Kabeer, 2005).

L'agency, qui intesa come l'insieme dei processi attraverso i quali le scelte vengono fatte e messe in atto, implica quindi non solo l'esercizio attivo di una scelta, ma anche la **messa in discussione** delle relazioni di potere (Kabeer, 2005). Non comprende solo il "processo decisionale" e altre forme di azione osservabili, ma anche il significato, la motivazione e lo scopo che gli individui danno alle loro azioni, cioè il loro **senso di agency**. L'empowerment, in tal senso, è radicato nel modo in cui le persone vedono sé stesse e sono consapevoli del proprio senso di autostima. Questo, a sua volta, è legato al modo in cui le persone si relazionano con la società in senso più esteso. È dunque chiaro come il potere operi anche in assenza di forme esplicite di agency, ad esempio attraverso pregiudizi strutturali, istituzionali e culturali che possono limitare implicitamente la capacità delle persone di fare scelte di vita strategiche.

Prendere a riferimento la povertà temporale, così come il mancato riconoscimento del valore delle specificità femminili (compresa la valorizzazione del lavoro di cura), la scarsa possibilità o propensione alla partecipazione politica e la conseguente sottorappresentazione politica e sociale, sono tutte condizioni di **disempowerment**, e solo dal **riconoscimento** di tali condizioni di privazione (materiale, salariale, simbolica, identitaria) può prendere avvio il processo di empowerment.

L'acquisizione di empowerment deve quindi comportare un **cambiamento**. L'azione **trasformatrice** dell'agency delle donne e il raggiungimento di una maggiore gender equality attraverso l'acquisizione di empowerment si sostanziano nella capacità di analizzare e riconoscere e quindi poter mettere in discussione e agire sulle strutture che comportano limitazione di potere decisionale (*freedom of agency*), come i pregiudizi istituzionali, le norme culturali o ideologiche e il riconoscimento di inique relazioni di potere, tutti fattori che possono limitare la capacità delle persone di fare scelte di vita significative o che possono negare/oscurare l'esistenza di disuguaglianze di potere o l'iniquità di tali condizioni (Kabeer, 2005).

In tale chiave, utile sembra il modello proposto da Diane Elson – economista, sociologa e scienziata sociale sulle questioni di genere – delle **"3 R"** (**Riconoscere, Ridurre, Ridistribuire**) in tema di lavoro di cura non retribuito, che ha offerto un sostanziale contributo nel delineare il target 5.4. ("Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non

retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali") dell'Agenda 2030, sostenendo che la cura è essenziale per il benessere dell'intera società e che tale aspetto si configura come uno dei 7 *drivers*⁶ per l'empowerment economico delle donne. Tale modello propone di **riconoscere**, ovvero rendere visibile il lavoro di cura non retribuito attraverso la sua misurazione e valorizzazione come fattore indispensabile per il benessere degli individui, delle loro famiglie e delle società; **ridurre** il lavoro di cura non retribuito attraverso investimenti in infrastrutture di qualità e **ridistribuire** i compiti di cura e domestici promuovendo la condivisione delle responsabilità all'interno della famiglia, mettendo in discussione le aspettative sociali sui ruoli di uomini e donne all'interno degli equilibri familiari e promuovendo campagne di sensibilizzazione e programmi che coinvolgono molteplici attori sociali (Data e Inequality, 2019).

4. GLI INDICI *GENDER-RELATED*: TREND INTERPRETATIVI E BUONE PRATICHE NEL DOMINIO DEL "TEMPO"

Uno sguardo d'insieme ai dati secondari del quinquennio **2019- 2024** relativi agli indici citati evidenzia lo sviluppo di alcuni trend, dal punto di vista metodologico e interpretativo, che ci permettono una riflessione in merito all'evoluzione sia degli indici stessi, sia del concetto di *gender equality* che sottendono.

Gli indici internazionali *gender-related* hanno in generale preso la direzione di **un approccio più integrato e complesso alla questione della *gender equality***, abbracciando l'assunto che indicatori economici come il Pil e il reddito pro capite non siano sufficienti né per descrivere il quadro, né per trovare le chiavi interpretative appropriate.

Prendendo in considerazione in particolare il GEI, che si concentra sulla situazione europea, in chiave diacronica e comparativa Italia – Europa, è possibile delineare alcuni fondamentali passaggi del percorso per un equo riconoscimento sociale della soggettività femminile e delle sue istanze attraverso l'emersione di buone pratiche in Paesi affini all'Italia dal punto di vista socio-culturale, come la Spagna e la Grecia, che hanno compiuto negli ultimi anni notevoli passi avanti, in particolare nei domini critici di tempo e potere, contribuendo notevolmente al miglioramento delle *performance* europee in merito alla parità di genere.

⁶https://assets.publishing.service.gov.uk/media/64915f6e103ca6000c03a1b5/WOW_Helptestdesk_Query_71_women_s_economic_empowerment_drivers.pdf

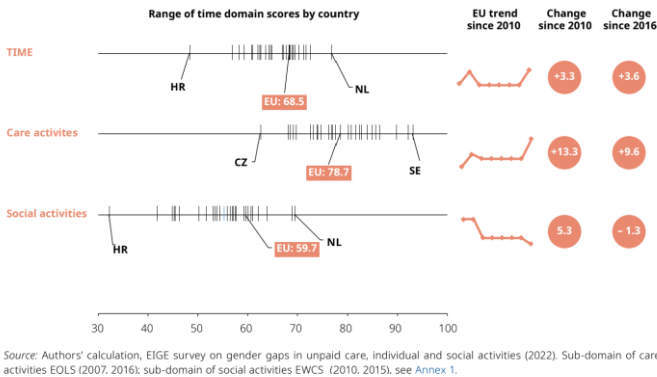
Il report relativo al Gender Equality Index del 2020 enunciava come strategia prioritaria, nell'ottica di perseguire la *gender equality* nell'area EU nel quinquennio 2020-2025 nel "*Time Domain*", quella di lavorare per supportare le donne nel ruolo di cura. Gli interventi previsti si concentravano quindi nell'implementare la *Work-Life Balance Directive*, già adottata nel 2019 per riequilibrare il carico del lavoro non retribuito tra uomini e donne, (favorendo, ad esempio, i congedi parentali per entrambi) e gli investimenti a sostegno della cura di bambini, ma anche di anziani e di persone con disabilità (Eige, 2020). In questo contesto si inserisce però la crisi pandemica globale, che fa saltare ogni strategia tra il 2020 e il 2022: è in questa fase, con il passaggio forzato allo smart working, che il gap tra uomini e donne invece di ridursi si aggrava, e questo a cominciare dall'ambito temporale: i dati Eurostat evidenziano come, tra i lavoratori di entrambi i sessi tra i 18 e i 34 anni, **il 50% delle donne è passato con l'inizio della pandemia da COVID-19 al telelavoro**, mentre tra gli uomini la percentuale è nettamente più bassa (37%). Le donne, nei casi in cui sono riuscite a mantenere un lavoro retribuito, hanno dovuto nella maggior parte dei casi rinunciare necessariamente alla propria presenza sul luogo di lavoro, optando per la scelta del lavoro da casa per poter fronteggiare ai compiti di cura di bambini, anziani, e in generale dei soggetti fragili confinati nel contesto domestico, nonché ai compiti educativi (con l'introduzione della DAD, didattica a distanza). Questo processo ha evidenziato, sottolinea Eige, il **peso determinante del lavoro non retribuito** attribuito in modo sproporzionato alle donne per il funzionamento della società.

Dal punto di vista diacronico, l'ambito del tempo si evidenzia, in ogni caso, come uno di quelli in cui si è rivelato più difficile, nell'area EU, fare dei progressi e avviare effetti trasformativi grazie a politiche di welfare, e questo già prima della crisi pandemica, come appare chiaro guardando i dati dell'ultimo decennio (Fig. 1).

Appare quindi evidente come questo terreno, che coinvolge l'ambito della cura e quindi il cosiddetto "contratto di genere" all'interno della coppia (Saraceno, 2012), sia particolarmente complesso da intaccare, in quanto collegato a granitici e consolidati meccanismi che interessano le dinamiche familiari e i rapporti tra i sessi. Il "contratto di genere" implica, infatti, una chiara definizione dei ruoli all'interno della famiglia e della coppia, e quindi delle aspettative precise su ciò *che dovrà essere fatto dalla donna*: naturalmente, questo chiama in causa gli stereotipi interiorizzati su ciò che attiene al femminile e ciò che attiene al maschile, che, come evidenziato dai dati, continuano a relegare la donna nel suo "ruolo tradizionale" (Biemmi, Leonelli, 2016), ostacolandola pesantemente, di fatto, nell'affrancarsi da determinate mansioni che le sono attribuite "per

natura”, e quindi nel recuperare porzioni del proprio tempo da investire per valorizzare diversamente la propria identità.

Figura 1. Dominio del Tempo: trend (Fonte: Eige, 2023)



La questione del lavoro di cura risulta essere quindi individuata come il punto più critico su cui le politiche pubbliche e i sistemi di welfare dovrebbero intervenire già prima del 2019 in merito al dominio del tempo, e in generale rispetto al tema della *gender equality*. Questo aspetto è stato confermato dai dati più recenti (Eige, 2023): in particolare, analizzando i dati di contesto, si evidenzia, come già segnalato in prospettiva dal report del 2020, per intervenire in modo più efficace su questa criticità consolidata che rappresenta un dato stagnante, la necessità di allargare lo sguardo su quello che si intende per lavoro di cura attribuito alle donne.

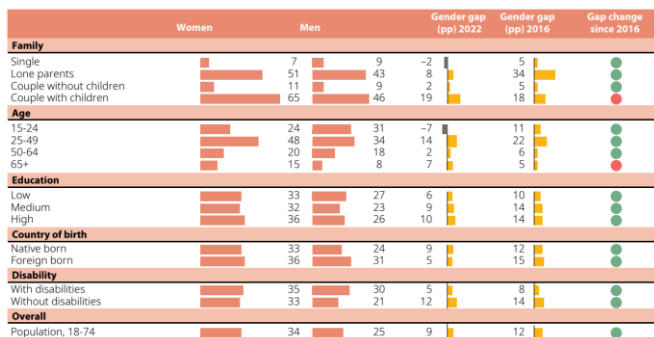
Dalla questione dell'educazione dei figli (e quindi da tutte le misure a sostegno della genitorialità, su cui in effetti nel tempo si è ragionato e lavorato in termini di investimenti e di interventi) è ormai evidente la necessità di allargare la prospettiva alla cura degli anziani e dei soggetti fragili. In particolare, la tendenza affermatasi è quella di spostare il focus sulle implicazioni della **cura delle persone con disabilità**, siano queste dei minori o meno, in quanto si tratta di mansioni che mettono in campo importanti risorse in termini di energie e di tempo.

A sottolineare il fatto che non stiamo parlando di situazioni marginali, riguardanti minoranze o piccoli gruppi di popolazione, si segnala che, in base ai dati Eurostat (2020) nell'area EU circa **una persona su quattro ha una forma di disabilità a lungo termine**, e che nel 5% in media delle famiglie è presente un bambino/a con disabilità, ovvero un bambino/a che ha *bisogni educativi speciali* (BES). Questo chiama in campo la necessità

di una rete di provvedimenti di welfare in gran parte tuttora assenti o realizzati in modo informale, ovvero attraverso reti di volontariato e iniziative che fanno capo ad enti Non-profit e del Terzo Settore. Il tema della necessità di formare **nuovi professionisti da impiegare in questo specifico ambito del settore socio-assistenziale**, con carriere formalmente definite, è uno degli aspetti emersi dalle analisi dell'ultimo report Eige (2023), che cita l'aggiornamento dell'*European Care Strategy*, messa in campo dalla Commissione Europea nel 2022, nel momento in cui si rendeva necessario fronteggiare gli effetti della crisi pandemica sul lavoro non retribuito già menzionati. La presenza di interventi a sostegno, anche domiciliare, della salute e dell'assistenza a persone anziane e con disabilità è quindi entrata a far parte degli indicatori che descrivono la *gender equality*, così come una serie di altri fattori ritenuti rilevanti.

Un altro trend importante che si evidenzia, infatti, nella scelta degli indicatori che riguardano i domini di tempo e potere, (ma non solo), è quello di aumentare la complessità dell'analisi abbracciando l'**approccio intersezionale**, ovvero considerando il genere come un fattore che va analizzato insieme ad altri elementi che possono costituire fattori amplificatori di vulnerabilità (Hill Collins, Bilge 2020).

Figura 2. Dimensioni prese in considerazione per misurare il gender gap nel dominio del Tempo. (Fonte: Eige, 2023)



Source: Author's calculations, EIGE survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities (2022); EQLS (2016).

L'analisi si focalizza sempre di più, dunque, piuttosto che sulle generiche collettività nazionali, su specifici gruppi al loro interno: ad esempio, in merito al critico dominio del tempo e al sottodominio del lavoro domestico e di cura, terreno di profonde diseguaglianze, il fattore genere viene

incrociato nell'ultimo report Eige con il **fattore generazionale**, sottolineando come le coppie della fascia di età 18-49 anni con figli abbiano una distribuzione più condivisa del lavoro di cura, ma vivano una situazione di disparità maggiore rispetto alla gestione del lavoro domestico, dato che si mantiene costante, a differenza del primo, anche nelle fasce di età superiori. Tra i paesi più affini all'Italia dal punto di vista socioculturale e in ritardo in merito alle questioni riguardanti la giustizia sociale, merita una particolare attenzione la **Grecia**, risultata, in base agli ultimi dati, insieme alla Bulgaria, lo stato più virtuoso in termini di miglioramento riguardo al critico dominio del tempo rispetto alla *gender equality*, recuperando ben 23.9 punti.

Tabella 1. GEI, dimensioni Tempo e Potere (Fonte: Eige, 2020)

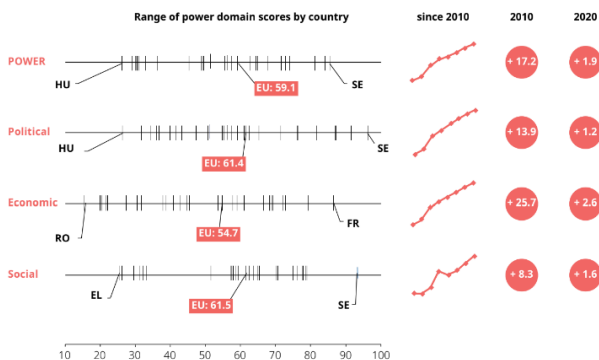
Country	2010	2012	2015	2017	2018	Trends in scores 2010-2018 Country and EU Trends
ITALIA						
Time						
Care activities	55.1	61.4	59.3	59.3	59.3	
Social activities	55.7	55.7	57.4	57.4	57.4	
Power						
Political	25.2	29.4	45.3	47.6	48.8	
Economic	31.7	35.8	47.4	47.9	49.3	
Social	10.6	14.8	44.7	53.1	54.9	
GRECIA						
Time						
Care activities	35.6	45.2	44.7	44.7	44.7	
Social activities	34.2	55.1	50.9	50.9	50.9	
Power						
Political	22.3	22.3	21.7	24.3	27.0	
Economic	37.1	37.1	39.3	39.3	39.3	
Social	22.3	22.3	21.7	24.3	27.0	
SPAGNA						
Time						
Care activities	60.8	65.8	64.0	64.0	64.0	
Social activities	60.9	71.4	74.5	74.5	74.5	
Power						
Political	60.6	60.6	55.0	55.0	55.0	
Economic	52.6	52.9	57.0	62.0	69.4	
Social	73.7	69.7	72.3	76.8	82.5	

5. GLI INDICI *GENDER-RELATED*: TREND INTERPRETATIVI E BUONE PRATICHE NEL DOMINIO DEL “POTERE”

In merito al “*Power Domain*”, che si suddivide, secondo i criteri del GEI, nei tre sottodomini “potere politico”, “economico” e “sociale”, l’area EU ha sicuramente recuperato diverse posizioni negli ultimi anni sul tema *gender equality*, anche se, tuttavia, l’incrocio con i dati a livello internazionale continua ad evidenziare dei valori assoluti inadeguati rispetto al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne.

Il quinquennio 2019-2024 sembra aprirsi con un cambio di passo in merito alla rappresentanza politica delle donne e alla loro presenza nelle posizioni decisionali in ambito europeo, con la nomina alla presidenza della Commissione Europea di Ursula von der Leyen prima, e poi di Christine Lagarde a capo della Banca Centrale Europea, prime donne a ricoprire questi ruoli. *The EU gender equality strategy 2020-2025* pone infatti la questione del bilanciamento di genere nell’esercizio del potere politico ed economico come una delle cinque principali aree di intervento: già il report Eige del 2020 puntava lo sguardo alle **elezioni politiche europee del 2024**, ponendosi come obiettivo quello di assicurarvi la massima partecipazione della componente femminile dell’elettorato europeo, sia come votanti che come candidate (Eige, 2020).

Fig.3 Dominio del Potere: trend (Fonte: Eige, 2023)



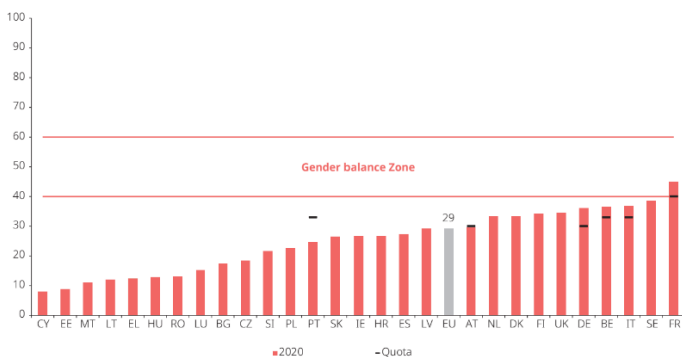
Source: Authors' calculations, EIGE Gender Statistics Database, Women and Men in Decision-Making (WMID) (2009-2010-2011, 2019-2020-2021, 2020-2021-2022).

Passi avanti importanti in effetti sono stati fatti, in particolare in alcuni contesti territoriali specifici, come quello spagnolo: la Spagna risulta essere, infatti, il Paese con il maggiore incremento della *gender equality*

nell'ambito dell'esercizio del potere dell'area EU, a partire dal 2018-2019.

È rilevante sottolineare, però, che, approfondendo gli indicatori dei sottodomini, questo progresso in direzione della *gender equality* dell'area EU è trainato prevalentemente dall'ampliamento del coinvolgimento delle donne nell'ambito della gestione del **potere economico** e quindi della loro inclusione nei contesti di *decision making*, aspetto per il quale sono stati **determinanti gli interventi di carattere normativo** nei vari stati. Buone pratiche come quella dell'adozione del sistema delle "quote" e altri strumenti attivati dalle politiche pubbliche, come, in Italia, la Certificazione della Parità di genere, sono stati un volano fondamentale per l'avviamento di un processo trasformativo, che, all'inizio del quinquennio, è il focus privilegiato di osservazione da parte degli enti di ricerca internazionali:

Fig.4 Percentuale di donne nei board delle grandi aziende quotate in borsa negli Stati membri dell'UE (Fonte: Eige, 2020)



Grazie a questi interventi, nel 2020 il numero di stati in cui, nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa, almeno **un terzo** delle presenze è costituito da donne arriva a otto (Belgio, Danimarca, Germania, **Italia**, Olanda, Finlandia, Svezia e Regno Unito, Eige 2020).

Tuttavia, il dato sul bilanciamento di genere resta particolarmente critico (Eige 2023, Undp 2023/24) nell'ambito del sottodominio del **potere politico**, esprimendo un vero e proprio **deficit democratico**. Le ultime tendenze, dunque, evidenziano uno spostamento del focus dell'osservazione da parte degli indici *gender-related* sull'approfondimento di questo sottodominio e sugli indicatori che caratterizzano il gap di agency. Anche in questo caso, lo zoccolo duro degli stereotipi sessisti sembra essere alla

base della resistenza verso l'emersione e l'espressione della soggettività femminile nello spazio pubblico, come evidenzia una ricerca pubblicata nel report 2023/24 da Undp, in merito al *Gender Social Norms Index*, che descrive gli scostamenti degli stati dagli standard di *gender equality* condivisi a livello internazionale. In base a questo studio, la metà della popolazione intervistata è d'accordo o pienamente d'accordo con l'affermazione secondo la quale «gli uomini sono leader politici migliori rispetto alle donne».

In merito alla questione del deficit democratico e della **visibilità delle donne** all'interno dello spazio pubblico, gli indici *gender-related* hanno recepito negli ultimi anni il tema delle rappresentazioni femminili come dimensione rilevante. Un ulteriore trend da segnalare, innovativo rispetto al passato, è, infatti, l'inserimento della **regolamentazione relativa alle rappresentazioni mediatiche** (quindi all'immaginario veicolato sia dai media tradizionali, come stampa, radio e televisione, sia nell'universo della rete e dei social media) tra le *good practice*, come fattore determinante per il raggiungimento della *gender equality* (Giomi, Sansonetti, Tota, 2013). Recenti ricerche condotte in ambito europeo confermano, infatti, l'impatto dell'immaginario nei processi democratici e, soprattutto, la necessità di costruire un «immaginario sostenibile» (Tota, 2008), ovvero che non fornisca terreno fertile affinché le disuguaglianze possano perpetuarsi: «[...] Significa partire dall'assunto che le immagini mediali e non, pesino più di quanto il senso comune sia disposto a riconoscere. Significa pensare che "il futuro che ci interessa" possa realizzarsi soltanto se saremo in grado di affiancare alla sostenibilità ambientale quella simbolica» (ivi, p.18).

Lo studio condotto per conto del Parlamento Europeo nel 2013 sottolinea, infatti, come le rappresentazioni delle donne e degli uomini diffuse dai media e dalle campagne pubblicitarie, oltre ad essere sbilanciate quantitativamente in favore dei personaggi maschili, presentino tuttora un immaginario funzionale non solo a rafforzare determinati stereotipi che riguardano i ruoli di uomini e donne all'interno della famiglia e della società, (come rappresentare la donna nella sua tradizionale ambivalenza: romantica, accogliente, moglie, madre oppure come oggetto sessuale, provocante, pericolosa); ma, inoltre, come si presti ad essere fecondo soprattutto per incoraggiare e legittimare pratiche discriminatorie, fino all'esito estremo della violenza contro le donne. Questo aspetto è di particolare impatto nei contesti in cui gli strumenti culturali a disposizione delle *audience* sono limitati, così come le possibilità di dialogo e di confronto all'interno dei gruppi, soprattutto nelle fasce di età adolescenziali, anche a causa della quasi totale assenza di una riflessione su questi temi

durante gli anni della formazione scolastica e universitaria. Una rappresentazione distorta e stereotipata può creare quindi un danno importante nella costruzione dell'identità di genere e nell'impostazione di relazioni sane, specialmente se non si possiedono i mezzi e le conoscenze necessarie per riconoscere e mettere in discussione gli stereotipi diffusi nella società (Giomi, Magaraggia, 2017).

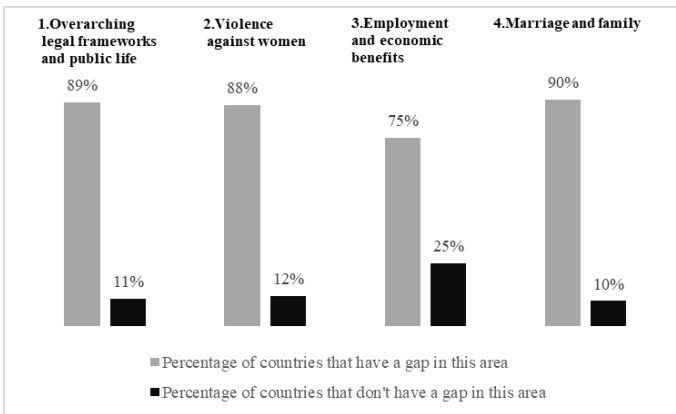
Secondo la ricerca citata (2013), ma anche altre condotte negli ultimi anni sul tema (cfr. Unece 2009), le rappresentazioni mediatiche sono il terreno privilegiato in cui emerge una resistenza specifica ad intaccare i *gender roles* che caratterizzano le donne e gli uomini, mancando quasi completamente l'obiettivo di cogliere il processo di empowerment femminile in atto e di cui possiamo rintracciare l'avvio come fenomeno di critica della società già a partire dai movimenti femministi degli anni '60-'70. In particolare, nella pubblicità persiste l'immagine della donna fisicamente attraente, che continua a focalizzare l'attenzione rispetto al suo valore situandolo nelle sue caratteristiche estetiche. Gli studi sottolineano, invece, la portata potenzialmente trasformativa e anzi sovversiva dell'ordine sociale patriarcale e della percezione di sé delle stesse giovani donne insite nelle rappresentazioni, ancora limitate, che presentano al contrario le donne come eroine di successo, protagoniste delle storie nei ruoli di leadership tradizionalmente affidati agli uomini.

Già nella risoluzione del 2010 "*Combating sexist stereotypes in the media*", il Consiglio d'Europa puntava l'attenzione sul ruolo dell'immaginario sociale e delle rappresentazioni a cui viene data visibilità, per il raggiungimento della *gender equality*, in connessione con il principio espresso in modo esplicito anche nella "Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne" delle Nazioni Unite (1979), che fa un riferimento specifico, nell'art.5, al peso dei modelli sociali di ruolo stereotipati nel percorso di contrasto alle discriminazioni. Da questo deriva la necessità di interventi normativi e di *policy*, pratiche di regolamentazione e/o autoregolamentazione in merito alla produzione e diffusione dei messaggi dei mezzi di comunicazione: tali misure sono ampiamente raccomandate negli ultimi anni dalle autorità europee, e indicate come buone pratiche da estendere ai Paesi che risultino indietro da questo punto di vista, incoraggiandoli ad individuare autorità competenti come strumenti di garanzia e a costruire dei codici di condotta che rispettino i parametri della non discriminazione e della *gender equality*: non solo sanzionando i contenuti inappropriati, ma impegnandosi a diffondere contenuti positivi, utili a contrastare gli stereotipi sessisti.

Non a caso, si evidenzia che la Spagna, paese leader in Europa nel dominio del “potere”, possa contare su un dibattito pubblico e su una riflessione scientifica in merito al rapporto tra donne e mass media di lungo corso, ampia e articolata: non relegata, come avviene prevalentemente in Paesi come l’Italia, alle sole questioni relative all’informazione (news, giornalismo), ma multidimensionale, in grado di portare avanti nel tempo una riflessione sui linguaggi e sull’influenza della presenza/assenza della leadership femminile nell’ambito dell’industria dei media.

Il cammino in questo ambito, in ogni caso, sembra essere ancora lungo anche in chiave globale: L’Oecd (2024) sottolinea, infatti, come persistano ancora forti gap normativi nella maggior parte degli stati praticamente in tutti gli ambiti che interessano la *gender equality*:

Figura 5. Percentuale di stati in cui persistono gap normativi in merito al perseguimento delle pari opportunità per ambito (area)



Fonte: Elaborazione su dati UN Women, 2024, Sustainable Development Goals, indicator 5.1.1

Il confronto, diacronico e sincronico, tra i paesi europei più simili in termini sociali e culturali rispetto all’Italia e che stanno velocemente recuperando posizioni negli indici *gender-related*, sottolinea dunque la necessità di individuare a 360 gradi politiche, programmi, iniziative virtuose in chiave di empowerment femminile in una prospettiva evolutiva, *good practices* che hanno sortito effetti in Paesi, come l’Italia, in ritardo in merito alle pari opportunità tra uomini e donne, e con problematiche simili

rispetto al tema delle disuguaglianze, ma in fase di mutamento, culturale educativo e normativo.

Tabella 2. Indici 2023 (Elaborazione su dati Eige)

	Index	Time	Power
<i>Italia</i>	68.2	67.4	62.7
<i>Grecia</i>	58	67.1	30.4
<i>Spagna</i>	76.4	70.4	81.1
<i>EU</i>	70.2	68.5	59.1

6. CONCLUSIONI

Nonostante i punti deboli evidenziati, il lavoro pionieristico avviato nei primi anni 2000 *dall'United Nations Development Programme* nella costruzione concettuale e metodologica degli indici *gender-related* è stato sicuramente uno snodo importante per richiamare l'attenzione nel dibattito pubblico, politico e scientifico internazionale sulle disuguaglianze di genere e sulla necessità di monitorare la loro portata negli specifici contesti territoriali, quali fattori rilevanti di sviluppo, o di mancato sviluppo.

Nel tempo, in particolare con l'introduzione nel 2010 del **Gender Inequality Index (GII)**, fino ad arrivare agli indici più recenti, i "*twin index*", **Women's Empowerment Index (WEI)** e **Global Gender Parity Index (GGPI)**, inseriti nella cornice degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs, *Sustainable Development Goals*), gli strumenti per tentare di quantificare le disuguaglianze sociali di genere, nella forma del *potenziale di sviluppo umano mancato* a causa di esse, diventano sempre più complessi e compositi. Non solo per superare i limiti concettuali e metodologici dei primi indici, come GDI e GEM, che tendevano a "schiacciare" il fenomeno (ActionAid, 2020), ma soprattutto per essere strumenti più adatti a riflettere su una società sempre più articolata, in cui le diversità e i fattori di vulnerabilità sociale si intersecano e si annodano reciprocamente, come in un fittissimo gomitolo, di cui è quasi impossibile tirare le fila (Bottici, 2023), ma che bisogna accettare la sfida di affrontare, se quello a cui si vuole tendere è il modello di una società sostenibile, ovvero che intenda la qualità della vita in base ai parametri di *solidarity, equality, sociability* (Nocenzi, Sannella, 2020).

Questo processo, in ambito europeo, ha contribuito a legittimare l'asunto secondo cui un efficace *policy-making* all'interno dell'UE non possa prescindere dalla misurazione dell'uguaglianza di genere, dalla

considerazione dei progressi dei vari stati da questo punto di vista, e dal focus sui movimenti e sulle prospettive di cambiamento in merito. L'analisi dei dati secondari rispetto ai domini di tempo e potere evidenzia chiaramente, tuttavia, come il percorso di empowerment delle donne nella società odierna si configuri ancora, attualmente, come una *incomplete revolution* (Esping-Andersen, 2009). Le **asimmetrie di genere** permangono, infatti, in tutte le fasi del ciclo di vita e risultano molto difficilmente attaccabili: dalla scelta degli studi a quella della professione, dall'esperienza nel mondo del lavoro a quella del "contratto di genere" in ambito privato. Ancora oggi, nella maggior parte dei Paesi, sono le donne a farsi carico delle attività di cura e della maggior quota del lavoro non retribuito, riuscendo così ad essere non solo meno presenti sul mercato del lavoro, e quindi meno produttive dal punto di vista economico, ma anche meno visibili sulla scena pubblica e politica, marginalizzate negli ambiti decisionali e di rappresentanza.

I fenomeni e le criticità descritte negli ambiti specifici di tempo e potere, terreni in cui le disuguaglianze tra uomo e donna si esprimono in modo particolarmente forte e persistente, chiamano dunque certamente in causa lo stato sociale, lanciando una sfida ai sistemi di welfare e alle proposte di riforma di questi ultimi su cui è aperto il dibattito pubblico. In particolare, come sottolinea Saraceno (2018), più che inserire la dimensione della *gender equality* nelle politiche sociali è importante indagare su quale concezione di parità di genere si **trovi già inscritta nei modelli di welfare** e quali valori siano sottesi a tali modelli. Infatti, due tra gli approcci alla riforma del welfare più recentemente dibattuti, quello dei mercati del lavoro transizionali e quello dell'investimento sociale, hanno certamente integrato la prospettiva di genere e la questione delle pari opportunità: tuttavia, nell'affrontare il tema del capitale umano, entrambi gli approcci sembrano dare per scontate le disuguaglianze tra uomo e donna, soprattutto nell'ambito dei compiti di cura, piuttosto che metterle in discussione per avviare un riequilibrio, e questo limita fortemente la portata trasformativa di eventuali interventi, che è invece necessaria, soprattutto per sostenere un mutamento culturale ed educativo reale.

ATTRIBUZIONE

Il presente articolo è frutto di un proficuo e continuo confronto tra le autrici; comunque, ai fini della valutazione della produzione scientifica, è possibile attribuire i paragrafi 1 (Introduzione), 2 e 3 a Laura Falci e i paragrafi 4, 5 e 6 (Conclusioni) ad Annalinda Monticelli.

BIBLIOGRAFIA

- ACTIONAID (2020). *L'empowerment delle donne*, Documento di indirizzo (redazione a cura di Sciocco D. e Folcio A.).
https://morethanprojects.actionaid.it/wp-content/uploads/2021/02/Rapporto-Empowerment_2020_web.pdf.
- BIEMMI I., LEONELLI S. (2016). *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- BOTTICI C. (2023). *Nessuna sottomissione. Il femminismo come critica dell'ordine sociale*. Roma-Bari: Laterza.
- DATA T.U. E INEQUALITY (2019). *Women's Economic Empowerment, Policy*. 16.
<https://www.oecd.org/dev/developmentgender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>
- DUKSTRA A.G. (2002). Revisiting Undp's GDI and GEM: Towards an alternative. *Social Indicators Research*. 57(3): 301-338.
- EIGE. Gender Equality Index (GEI). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
- ESPING-ANDERSEN G. (2009). *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's new Roles*. Cambridge: Polity Press.
- EIGE (2023). *Gender equality index Report*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>
- EIGE (2023). *Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Technical report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2020). *Gender equality index Report*.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn_002.pdf
- GERSON K. (1985). *Hard Choices: How Women Decide about Work, Career and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.
- GHERARDI S., MURGIA A., POGGIO B. (2011). Donne, genere e lavoro, in GOSETTI G, a cura di, *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*. Milano: FrancoAngeli.
- GIOMI E., MAGARAGGIA S. (2017). *Relazioni brutali: genere e violenza nella cultura mediale*, Bologna: Il Mulino.
- GIOMI E., SANSONETTI S., TOTA A.L. (2013). *Women and Girls as Subjects of Media's Attention and Advertisement Campaigns: the Situation in Europe, Best Practices and Legislations*, (ricerca svolta per conto del Parlamento Europeo – Directorate General for Internal
-

- Policies – Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs). [https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/etudes/join/2013/474442/IPOL-FEMM_ET\(2013\)474442_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/etudes/join/2013/474442/IPOL-FEMM_ET(2013)474442_EN.pdf)
- HILL COLLINS P., BILGE S. (2020). *Intersectionality*, New York: John Wiley & Sons.
- HOCHSCHILD A.R., MACHAUNG A. (1989). *The second shift*. New York: Viking.
- JENKINS, O., HEARLE, C. (2023). *Women's Economic Empowerment drivers. An evidence review of progress since the UN High-Level Panel in 2016*. Work and Opportunity for Women. Disponibile online: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/64915f6e103ca6000c03a1b5/WOW_Helpdesk_Query_71_women_s_economic_empowerment_drivers.pdf
- Infografica Undp *Twin indices (WEI e GGPI)*: https://hdr.undp.org/sites/default/files/publications/additional-files/2023-07/twin_indices_infographic.pdf
- ISTAT (2012). *Usa del tempo e ruoli di genere. Tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita*. A cura di M.C. Romano, L. Mencarini, M.L. Tanturri. Disponibile online: <https://ebiblio.istat.it/digibib/Sociali/Usa%20del%20tempo/Usa%20del%20tempo%20e%20ruoli%20di%20genere%202012.pdf>
- KABER N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*. 30(3): 435-464.
- KABER N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & development*. 13(1): 13-24.
- KLASEN S., SCHULER D. (2011). Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals. *Feminist Economics*. 17(1): 1-30.
- ROSEN B.C. (1989). *Women, Work and Achievement: The Endless Revolution*. London: Macmillan.
- RUBIANO MATULEVICH E.C., VIOLLAZ M. (2019). Gender differences in time use: Allocating time between the market and the household. *World Bank Policy Research Working Paper*. 8981. <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/8981.pdf?abstractid=3437824&mirid=1&type=2>
- NOCENZI M., SANNELLA A. (2020) (a cura di). *Perspectives for a New Social Theory of Sustainability*. Springer.
-

- SARACENO C. (2012). *Coppie e famiglie, non è questione di natura*. Milano: Feltrinelli.
- SARACENO C. (2018). La dimensione di genere nell'analisi del welfare e nelle proposte di riforma. *Italian Journal of Social Policy*. 1:2018.
- SARRA A., NISSI E. (2018). Indicatori di parità di genere, in Bianco A., Maretti M. (a cura di). *Prospettive di parità nella formazione e nel mercato del lavoro. Strumenti e ricerche*. Milano: Franco Angeli.
- SEN A. (1998). *Development as Freedom*. New York: Knopf.
- TOTA A.L. (2008) (a cura di). *Gender e media. Verso un immaginario sostenibile*. Milano: Meltemi.
- UN (2023). Gender Social Norms Index. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303.pdf>
- UNDP (2023/2024). Human Development Report. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24reporten.pdf>
- UNDP (2024). The crucial role of legal frameworks in advancing gender equality. Infografica tratta dal Report di UN WOMEN *Sustainable Development Goal (SDG) indicator 5.1.1*. <https://www.un-women.org/sites/default/files/2024-03/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-infographic-sdg-indicator-5.1.1-en.pdf>
- UNDP, UN WOMEN (2023). *The paths to equal: Twin indices on women's empowerment and gender equality*, <https://hdr.undp.org/content/paths-equal>
- UNDP. Gender Inequality Index (GII). <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
-