

VALORIZZARE LE DONNE: DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER UN FUTURO MIGLIORE.

DALLE STRATEGIE EUROPEE AL SOSTEGNO
ALLA GENITORIALITÀ

VALUING WOMEN: RIGHTS AND OPPORTUNITIES
FOR A BETTER FUTURE. FROM EUROPEAN STRATEGIES
TO SUPPORTING PARENTING

GIUDITTA ALESSANDRINI - MARIA CATERINA DE BLASIS¹

*Ricordiamo che la donna
racchiude in sé la custodia della vita,
la comunione con tutto,
il prendersi cura di tutto*
Papa Francesco²

1. “Dare spazio alla donna”: la parità di genere al centro delle policy europee 2020-2021

«Se abbiamo a cuore l'avvenire, se sogniamo un futuro di pace, occorre dare spazio alla donna»: ³ il monito del Pontefice è stato fatto proprio dalle *policy* europee, come vedremo in questo scritto. Ma bisogna partire dalla riflessione sulle disuguaglianze, tema cardine della riflessione pedagogica contemporanea pur secondo diversi assi valoriali e disciplinari.

Il tema dell'analisi delle disuguaglianze crescenti nel mondo ⁴ - diventato di grande attualità per gli economisti ed i sociologi a partire dalla riflessione sulle grandi crisi che hanno attraversato il mondo occidentale nelle ultime decadi - è da sempre un tema caro

agli studiosi dei processi educativi (da J.J. Rousseau a M. Montessori, da J. Dewey a P. Freire, solo per citarne alcuni). Si pensi in particolare agli scritti e all'opera di san Giovanni Bosco e a come l'idea della possibilità di agire nella direzione della riduzione delle disuguaglianze economiche e affettive dei bambini e dei giovani sia stata una delle leve che hanno ispirato gli inizi della sua straordinaria e gigantesca opera. ⁵

Un'area tra le più delicate e complesse delle disuguaglianze tra esseri umani è indubbiamente quella tra esseri di genere maschile e femminile, nel solco tracciato dalla storia da tempo immemorabile. Disuguaglianze coniugate in diversi modi: di accesso all'istruzione soprattutto, di accesso alle carriere professionali e alle scelte di vita e di impegno culturale e professionale. L'analisi storica delle rilevanti e numerose conquiste in termini di diritti, che ha accompagnato nel Novecento la storia delle donne, dal

RIASSUNTO

L'aumento della presenza della partecipazione femminile nella società e nel mondo del lavoro, al di là della dimensione della crescita di redditività che spesso è avocata, dovrebbe rendere la società più equa e giusta consentendo la fioritura dei talenti oltre ogni discriminante di genere.

Questo saggio presenta riflessioni su alcuni dati e alcune iniziative-quadro a livello europeo sulla difficile situazione delle donne nei contesti di lavoro, soprattutto durante l'emergenza pandemica, e sulle conseguenze per la vita delle famiglie e della società tutta. Il saggio si sofferma poi su una delle conseguenze relative alla situazione delle giovani famiglie oberate da minacce economiche e assenza di *welfare*: il calo demografico del Paese e il rischio di impoverimento della consistenza delle popolazioni giovanili nel prossimo futuro.

Parole chiave

Donne, *gender gap*, parità di genere, inverno demografico, educazione.

diritto ad esprimere il voto, alle responsabilità politiche, alla scalata ai posti apicali nella società, dai contesti di lavoro, fino agli spazi di cittadinanza attiva, assicura certo la speranza delle giovani generazioni su un futuro migliore. Ma al di là delle norme e

SUMMARY

The increase of the presence of women participating in society and in the working world, beyond the frequently advocated question of pay raises, should make society more equitable and just by allowing talents to flourish beyond any gender discrimination.

This essay reflects on several data points and on several European-level framework initiatives on the difficult situation of women in work settings, especially during the pandemic emergency, and on the consequences for the life of the family and of society as a whole.

The essay then focuses on one of the consequences regarding the situation of young families burdened by economic threats and the absence of welfare, which is the country's demographic decline and the risk of asset impoverishment of the young population in the near future.

Keywords

Women, *gender gap*, gender equality, demographic winter, education.

dei diritti sanciti nei codici, è indubbio che la pressione emergente da dinamiche economiche e occupazionali particolarmente critiche possa oggi costituire il rischio di inversione di tendenza e quindi presentare "orizzonti grigi" per il breve o medio periodo ri-

RESUMEN

El aumento de la presencia de la participación femenina en la sociedad y en el mundo del trabajo, más allá de la dimensión del crecimiento de la rentabilidad que a menudo se invoca, debería convertir a la sociedad en más igualitaria y justa consintiendo el florecimiento de los talentos por encima de discriminaciones de género. Este ensayo presenta reflexiones sobre algunos datos y algunas iniciativas-cuadro a nivel europeo sobre la difícil situación de las mujeres en el contexto laboral, sobre todo durante la emergencia pandémica y sobre las consecuencias para la vida de las familias y de la sociedad entera. En un segundo momento el ensayo se detiene en una de las consecuencias relacionadas con las situaciones de las familias jóvenes, oprimidas por la amenazas económicas y la ausencia de la protección social: el descenso demográfico del País y el riesgo de empobrecimiento de la consistencia de las poblaciones juveniles del futuro cercano.

Palabras clave

Mujeres, brecha de género, paridad de género, invierno demográfico, educación.

spetto all'emancipazione di quella "metà del cielo" che con sforzi inauditi è riuscita ad esprimere nell'ultimo cinquantennio - in particolare nei Paesi occidentali - il suo potenziale nel mondo dei servizi, della cultura e dell'insegnamento, e soprattutto della "cura".

Proprio nelle ore in cui stiamo completando questo articolo, nel nostro Paese è stata annunciata la decisione di promuovere una valutazione dell'impatto di genere per qualsiasi provvedimento normativo sarà varato dal Parlamento. Altro elemento importante, l'annuncio della rilevanza che il tema avrà nell'elaborazione delle linee progettuali del *Recovery Fund* da presentare alla Commissione europea. Un vero e proprio piano per la parità è in via di preparazione e sarà parte integrante per le risorse finanziarie da acquisire grazie al *Next Generation EU*, il programma europeo per la ripresa e la resilienza.

«La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all'Unione in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati»: la Presidente Ursula von der Leyen, esprimendosi con queste parole il 5 marzo 2020, ha sottolineato che «la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali».⁶ L'accelerazione che la presidenza von der Leyen ha potuto dare ai temi dell'*empowerment* femminile è stata fin dall'inizio sotto gli occhi di tutti anche grazie alla determinazione e al grande senso di concretezza della Presidente.

L'obiettivo della transizione al digitale in Europa - già nel documento del marzo 2020 prima citato - era correlato all'esigenza di una rapida trasformazione dell'economia e ad un piano per l'istruzione che avrebbe

dovuto coinvolgere sempre di più le donne ai fini del miglioramento degli equilibri di genere rispetto alle professioni per le quali sussiste una predominanza maschile. Nel giugno 2020, il Piano Colao poneva la parità di genere come uno dei tre pilastri portanti per la ripresa. Anche il piano *Next Generation EU*, “messo a terra” alcuni mesi dopo, si è incentrato su una priorità: mettere al centro della ricostruzione economica la parità tra i sessi e non dimenticare il divario di genere. Il 21 gennaio 2021, inoltre, è stata approvata una Risoluzione del Parlamento europeo per la parità di genere: il piano GAP III, che integra la strategia per l’uguaglianza delle persone 2020-2025, volto ad accrescere il contributo europeo per il raggiungimento del Goal 5 nell’ambito dell’Agenda ONU 2030.

Per comprendere meglio la situazione attuale non si può non tener conto dei dati. Secondo l’Istat in Italia il divario fra il tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è del 18,9%. I dati sull’occupazione, poi, diventano a dir poco allarmanti se consideriamo le donne che hanno figli. Si pensi che l’11,1% delle madri italiane con almeno un figlio non ha mai svolto un lavoro retribuito. Vediamo ancora altri dati a livello europeo per fotografare meglio la situazione relativa all’uguaglianza di accesso alle carriere. Secondo l’OECD, le donne rappresentano solo il 16% dei membri dei consigli di amministrazione delle prime cinquecento

multinazionali mondiali, con una quota di partecipazione di appena il 12% nel settore tecnologico. Quali dunque le ragioni di questa situazione a livello europeo e soprattutto le cause di un certo arretramento della situazione complessiva della parità di genere nel nostro Paese? Quali le consapevolezze del mondo del lavoro, in particolare di chi si occupa di educazione e formazione degli adulti?

È evidente che mai come in questo momento il tema della parità di genere e dell’*empowerment* femminile sia di grande attualità (si pensi al riferimento al tema in un’ottica più generale anche nel discorso di Papa Francesco nel suo viaggio in Iraq, ma anche nel discorso di insediamento del Presidente Draghi e nell’intervento in occasione della giornata internazionale della donna), nella direzione di un’inversione di rotta rispetto al passato. Il tema della disuguaglianza di genere si innesta infatti con il tema della disuguaglianza intergenerazionale nella situazione dell’emergenza sanitaria determinatasi con la crisi pandemica. Per le donne queste disuguaglianze riguardano non solo l’accesso alla dimensione occupazionale, ma anche la parità retributiva⁷ e di carriera.

È innegabile che la pandemia abbia già mostrato il suo impatto negativo sul lavoro, mettendo in difficoltà soprattutto le donne. Sono stati colpiti, come è noto, in particolare il settore dei servizi, dell’assistenza e il lavoro precario. Per questo motivo, le donne sono state e sono le più esposte, in

quanto maggiormente presenti in queste attività. Al di là dei riconoscimenti di facciata rispetto alla legittimità del principio della parità uomo-donna, nei luoghi di lavoro permangono a tutt'oggi stereotipi negativi sul raggiungimento di un'autentica parità sul piano della retribuzione, sul piano delle carriere, sul piano del *welfare* per le responsabilità di cura dei figli, della casa, degli anziani.

I numeri non mentono: da un'intervista riportata sul giornale *Il Sole 24 Ore* a Linda Laura Sabbadini, *chair* di *Woman Empowerment* nell'ambito della prossima riunione del G20 che è stata ospitata dal nostro Paese, apprendiamo che ci sono 470mila occupate in meno rispetto al secondo trimestre del 2019. Di queste, 323 mila avevano un contratto a tempo determinato. Sembra che il Covid-19 abbia forzato un'inversione di marcia rispetto al perseguimento dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 sulla parità di genere, rispetto al quale l'Italia aveva fatto significativi passi avanti. Ma siamo sicuri che il virus sia la causa scatenante e non soltanto un fattore di accelerazione?

È un fatto che la pandemia stia gravando maggiormente sul lavoro delle donne, ma forse è il mercato del lavoro che continua ad essere per loro poco inclusivo e sostenibile. Dal punto di vista dei diritti, sul piano normativo, è indubbio che nel nostro Paese la parità sia garantita. Ma la questione dei tempi di conciliazione tra vita e lavoro si misura con la di-

sponibilità dei servizi per l'infanzia come i nidi, dell'aiuto della famiglia o delle misure di *welfare* che le singole aziende possono mettere a disposizione delle famiglie. Un classico esempio è il *part-time* involontario che le giovani madri scelgono forzatamente e che spesso contribuisce ad accrescere forme di segregazione occupazionale. Se passiamo al versante imprenditorialità la situazione non migliora. In Italia solo il 21,86% del totale delle imprese è a conduzione femminile come attestato dagli ultimi dati dell'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere e InfoCamere, diffusi a marzo 2018. I dati ci mostrano, infatti, come soltanto un'attività su cinque sia guidata da una donna.

Riprendendo l'analisi del documento europeo del 21 gennaio 2021, citato in apertura, voglio ricordare alcuni aspetti che ci inducono a ben sperare per il futuro. Il documento, infatti,

- esorta la Commissione a garantire che siano adottate misure concrete di integrazione della dimensione di genere nell'attuazione dell'agenda digitale e a proporre misure concrete volte a trasformare le tecnologie e l'IA (Intelligenza Artificiale) in strumenti di lotta contro gli stereotipi di genere e a consentire alle donne e alle ragazze di accedere ad ambiti di studio quali le discipline STEM e le TIC, proseguendo poi tali percorsi professionali;
- intende sottolineare l'esigenza di garantire l'indipendenza economica delle donne nella realizzazione del

mercato del lavoro digitale;
 - richiama il monito ad un'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e i settori esterni.

Infine si disegna anche una prospettiva di profonda innovazione: l'85% di tutti i nuovi programmi deve contribuire alla parità di genere e ci si auspica che il 20% dei programmi debba avere come obiettivo principale la parità di genere.

Il GAP III, documento europeo sovraccitato, individua le seguenti sei principali aree tematiche strategiche di intervento: garantire la libertà da tutte le forme di violenza di genere; promuovere la salute sessuale e riproduttiva; rafforzare i diritti economici e sociali e l'emancipazione di ragazze e donne; promuovere la partecipazione e la *leadership* su un piano di parità; integrare l'agenda per le donne, la pace e la sicurezza; affrontare le sfide cogliendo le opportunità offerte dalla transizione verde e dalla trasformazione digitale.

2. Il Goal 5 dell'Agenda 2030 e il ruolo dell'ASviS per lo sviluppo di una cultura della sensibilizzazione alle tematiche della parità di genere

Partiamo dall'architettura accreditata a livello internazionale per "leggere" il fenomeno parità di genere: l'Agenda ONU 2030.⁸ Le istanze alle quali si ispira il fine dell'Agenda 2030 per contrastare la non sostenibilità dell'attuale modello di sviluppo si identificano nei 17 *Goals* stabiliti con l'ap-

provazione dell'Agenda stessa il 25 settembre 2015, ovvero obiettivi di sviluppo suddivisi in 169 target e 240 indicatori.⁹ L'Agenda di fatto è un'architettura complessa e di carattere sistemico che legittima in modo nuovo diverse linee di progetto per una società migliore, inclusiva e democratica. L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), che rappresenta un *unicum* a livello internazionale, è diventata una fonte qualificata di dati e un punto di riferimento per il dibattito sullo sviluppo sostenibile, redigendo annualmente un Rapporto dove vengono presentate sia un'analisi dello stato di avanzamento dell'Italia rispetto all'Agenda 2030, sia proposte per l'elaborazione di strategie che possano assicurare lo sviluppo economico e sociale del Paese.¹⁰

A quattro anni dall'adozione dell'Agenda e a poco più di dieci anni al traguardo del 2030, l'ultimo Rapporto ONU del 2019 dedicato agli Obiettivi di sviluppo sostenibile evidenziava che, nonostante i buoni risultati conseguiti in molteplici aree, vi sia la necessità di azioni e politiche più rapide e ambiziose per realizzare la trasformazione economica e sociale necessaria al raggiungimento degli *Sustainable Development Goals* (SDGs).¹¹ Parlare di parità di genere significa riflettere sui temi dell'etica, del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, dell'attuazione dell'egualianza in senso sostanziale, della non discriminazione e dell'inclusione. Un percorso complesso e necessario

che i Paesi e le Organizzazioni sono chiamati ad affrontare per garantire la promozione della persona, il benessere e la prosperità della società e la stessa vita civile e democratica. Fin da maggio 2020, l'ASviS aveva indicato nella transizione ecologica e digitale la lotta alle disuguaglianze. Alla stessa stregua il focus è l'attenzione all'eguaglianza di genere, la semplificazione amministrativa, l'investimento in conoscenza, la difesa e il miglioramento del capitale naturale come priorità delle politiche di rilancio. Questa impostazione si ritrova pienamente negli obiettivi dell'iniziativa *Next Generation EU* e nelle linee guida che i Paesi devono seguire nella preparazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.¹² L'Alleanza promuove e diviene un generatore di conoscenza rispondendo al bisogno di utilizzare tale risorsa per anticipare le sfide future.¹³ Le asimmetrie di genere devono essere considerate in modo interconnesso rispetto alla dimensione della famiglia; senza un'ottica di tipo sistemico che affronti le diverse angosce e le diverse cause del peggioramento del dato della parità di genere - come abbiamo visto in precedenza - anche considerando i *benchmarking* internazionali, non si comprendono le cause del fenomeno. Uno studio dell'Istituto Toniolo dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano riporta che il 52,5% delle donne vive un peggioramento netto delle proprie condizioni di vita, contro

un 45,2% degli uomini. Più in generale, la pandemia e il *lockdown* hanno accentuato situazioni esistenti ed accelerato tendenze in essere: per l'Italia, la realtà era già seriamente problematica prima del Covid-19, per quel che riguarda la condizione femminile. Alcuni studi hanno dimostrato che il confinamento in casa per lunghi periodi può rafforzare il rapporto coniugale e familiare, ma laddove ci sono tensioni o addirittura relazioni tendenzialmente violente, il clima relazionale ed emotivo familiare può precipitare in senso problematico.¹⁴

L'educazione è, in generale, una forte leva per l'*empowerment* femminile, nella vita e nel lavoro e può esserlo ancor più quando, tra gli altri obiettivi, consente di ridurre l'evidente *gap* di genere che esiste nell'ambito scientifico-tecnologico. Già 25 anni fa la *Dichiarazione di Pechino*¹⁵ esortava a compiere azioni per il potenziamento e l'avanzamento delle donne, al fine di garantire loro la possibilità di realizzare appieno le proprie capacità nella società e di vivere secondo le proprie aspirazioni. Nel 2015 le Nazioni Unite hanno di nuovo posto l'attenzione su questo tema, dedicando alla parità di genere uno specifico obiettivo dell'Agenda 2030. La *gender equality*, infatti, viene descritta quale condizione essenziale per un'economia fiorente, competitiva e innovativa, nonché un diritto umano fondamentale e un presupposto per un mondo prospero, pacifico e sostenibile.

Formazione e resilienza sono dunque

due nodi basilari dai quali possono emergere le fondamenta di *policy* per un concreto orientamento al contrasto degli stereotipi (di genere e di età).

Non facciamo riferimento solo a istruzione e addestramento, ma intendiamo la formazione come leva più profonda per generare un cambiamento di postura mentale delle persone fin dagli anni scolastici agli studi terziari, e in azienda in un'ottica *lifelong learning* nei confronti degli effetti negativi connessi alla persistenza degli stereotipi di genere. Formazione come "apprendere ad essere" più che comportamenti acquisiti e formule alle quali rifarsi pedissequamente. Formazione come "forma" e "azione" coerenti.¹⁶

Nel panorama pedagogico di ricerche e studi, nell'ultimo decennio si è venuto ritagliando uno spazio significativo, un settore che possiamo definire come "pedagogia di genere". Quest'area è articolata in diversi ambiti che vanno dagli studi di tipo storico alle dimensioni interculturali, agli aspetti di storia scolastica fino alla dimensione della narrazione del sé. Credo che possa essere utile un confronto tra i temi classici della pedagogia di genere con il paradigma della sostenibilità sopra descritto. La dimensione educativa è trasversale a tutti gli obiettivi dell'Agenda 2030; la variabile di genere ha una sua centralità come ambito fortemente connesso con l'innovazione della società civile. Il "potenziale" delle donne, se valorizzato ed educato potrà essere valore generativo di una società più

solidamente basata sui valori della giustizia e dell'equità.

La dimensione dell'interazione con modelli comportamentali adeguati durante i processi di crescita è fondamentale per le bambine e le adolescenti, ma anche per i bambini e i giovani. Confrontarsi con idealtipi dei quali imitare i caratteri, come le "donne scienziate", le donne impegnate nel sociale e nella cultura, è basilare per i soggetti in crescita e per le famiglie che hanno maturato intenzionalità positive in questo senso. In tale direzione, la collaborazione della scuola e della cultura con il mondo editoriale può essere foriera di nuove idee nei diversi format, dal manuale, al racconto, al fumetto, dove i ruoli possono essere descritti ed "agiti" come modello per le bambine ed i bambini superando gli stereotipi legati ad una rigida bipartizione delle responsabilità e dei comportamenti ammessi come adeguati.

3. L'ICT: barriere insormontabili per le donne?

«Sono fra coloro - ha scritto Marie Curie parlando della passione che l'aveva attratta per gli studi di fisica e chimica - che pensano che la scienza abbia una grande bellezza. Uno studioso nel suo laboratorio non è solo un tecnico, è anche un bambino messo di fronte a fenomeni naturali che lo impressionano come una fiaba. Non dobbiamo far credere che ogni progresso scientifico si riduca a meccanismi, a delle macchine, degli in-

granaggi che pure hanno anch'essi una loro bellezza». ¹⁷

Eppure tra gli stereotipi negativi ancora oggi più diffusi c'è la percezione della scarsa propensione delle donne per la matematica, come anche per l'ingegneria e la fisica e quindi per le carriere che richiedono questo tipo di preparazione. La matematica in quanto materia astratta, nella visione popolare, sembra lontana dalle attitudini considerate tipiche del genere femminile: sta di fatto che nel Novecento, tranne alcuni casi di studiose eccellenti, riscontriamo una sorta di invisibilità delle donne impegnate in matematica. Oggi lo scenario è mutato ma ancora si evidenzia un ritardo sia per quanto riguarda le immatricolazioni delle giovani che per l'abbattimento degli stereotipi.

Ersilia Vaudo, una delle scienziate più brillanti del nostro Paese, attualmente *Chief Diversity Officer* dell'Agenzia Spaziale, astrofisica di formazione e direttrice della prossima Triennale di Milano, ha sostenuto recentemente che il vero cambiamento nella questione di genere si avrà solo quando un numero sufficiente di donne si occuperà degli spazi STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), perché questi sono gli spazi dove si definisce e si costruisce il futuro ed aggiunge che il muro della matematica si abbatte fin dalla scuola primaria con un'educazione familiare mirata a combattere gli stereotipi.

«La parità di genere, così come la diversità in azienda, è alla base nel no-

stro approccio: *Open Power* che persegue l'*empowerment* delle donne nel loro percorso aziendale, dall'ingresso fino alle posizioni dirigenziali, con una speciale attenzione all'integrazione di lavoro e vita privata e al benessere» ha dichiarato Maria Luisa Marino, Responsabile della divisione *People Care and Diversity Management* di Enel. ¹⁸ Alcuni luoghi di lavoro, come l'azienda appena citata, sono sensibili ed attenti ai temi della sostenibilità e, quindi, dell'Agenda 2030, dal rispetto dell'ambiente ai diritti correlati alla parità di genere.

Vediamo ancora altri dati per comprendere il fenomeno. Secondo l'EIGE (*European Institute for Gender Equality*), una maggiore presenza femminile nell'educazione delle discipline STEM avrebbe un impatto positivo sull'intera crescita economica dell'Unione Europea. L'occupazione complessiva nell'UE aumenterebbe, infatti, da 850mila a 1 milione e 200mila posti di lavoro entro il 2050, producendo anche un aumento del prodotto interno lordo. Un tema chiave, infatti, nel contesto degli argomenti relativi alla *gender equality*, tra gli altri, è la bassa percentuale di lavoratrici nel settore dello sviluppo delle nuove tecnologie digitali (TIC) e si riassume in pochi dati: a livello professionale le donne rappresentano il 18% a livello europeo, mentre su 1,3 milioni di studenti di area scientifica, solo il 17% sono ragazze. Per quanto riguarda il nostro Paese la situazione è ancora più delicata. Bisogna anche sottolineare che il *gen-*

der digital divide, ovvero lo squilibrio nella partecipazione tra uomini e donne all'economia digitale, è una delle forme di discriminazione di genere più gravi nel nuovo decennio.

Il nostro Paese ha registrato - come abbiamo già sottolineato - una regressione sul tema della *gender equality*. Dopo essersi posizionato relativamente avanti (70esimo posto in classifica dall'82esimo del 2017), nel 2019 in situazione pre-pandemia, l'Italia è tornata a scendere al 76esimo su 153 Paesi. Oggi in situazione post-pandemica, il tasso di occupazione delle donne è al 48,5%, il 13,9 % in meno della media europea. È ben noto, peraltro, il dato - che abbiamo commentato in un recente volume - che secondo il *Global Gender Gap Report 2020* del *World Economic Forum* nessuno di noi vedrà la parità di genere nella nostra vita, e se continuano così le cose, nessuno dei nostri figli lo farà: la parità non sarà raggiunta prima di 99,5 anni.¹⁹

Cosa fare dunque? Nel lungo periodo le risposte possono essere diverse: una prima risposta è nell'educazione familiare e scolastica verso il superamento degli stereotipi di genere e nell'incoraggiamento delle giovani verso percorsi di studio a livello terziario e professionale ad ampio spettro.

Nel medio periodo è indubbio che spetta alla scuola, alla società civile e al mondo delle imprese sviluppare le *policy* indicate sopra e suggerite dalle raccomandazioni europee per rispettare indicatori quali-quantitativi

che possano incentivare un cambio di prospettiva favorendo già dal *recruitment* fino ai sistemi premianti, traguardi di valorizzazione della creatività, delle competenze e della professionalità delle donne. Salvaguardare i diritti delle donne significa valorizzare i diritti di tutti.

Riportare al centro la famiglia nelle *policy* sociali è una dimensione fondamentale salvaguardando opportunità di sostegno alle donne e soprattutto alle madri per sostenere il nucleo familiare nella difficile situazione economica che i tempi dell'emergenza pandemica rendono più duri.

4. L'inverno demografico: i rischi per il futuro

Nell'ultimo Libro Verde del 27 gennaio 2021 sull'invecchiamento, a cura della Commissione Europea, si legge che l'attuale età mediana in Europa è pari a 42,5 anni ed è più che doppia rispetto a quella dell'Africa. Un divario che, si ritiene, rimarrà così ampio anche nei prossimi decenni.

A partire dalla crisi del 2008, si è assistito a una decrescita dei livelli di fecondità, influenzati da una precarietà economica che ha effetti non solo sul presente, ma anche sui progetti futuri. Le minori disponibilità di lavoro e di reddito, forme di lavoro "atipiche" e la forte discontinuità occupazionale causano, infatti, notevoli difficoltà nell'affrontare i costi insiti nell'acquisizione di autonomia abitativa o di formazione familiare, aumentando la sfiducia verso il futuro, il senso di sicurezza e, quindi, le aspettative e la progettualità a

lungo periodo di ognuno.²⁰

L'Istat, a dicembre 2020, ha rilevato un ulteriore record negativo per la natalità, "al ribasso" per il settimo anno consecutivo. Nel 2019 ci sono state 20mila nascite in meno rispetto all'anno precedente e oltre 156mila nel confronto con il 2008. Il decremento ha riguardato soprattutto i nati da genitori italiani. Il numero medio dei figli per le donne di cittadinanza italiana, infatti, è di 1,18, il più basso di sempre.²¹ Il fenomeno della denatalità riguarda anche i primi figli e, secondo l'Istituto Nazionale di Statistica, può essere ricondotto alla prolungata permanenza dei giovani nelle famiglie di origine, a sua volta causata da diversi elementi quali i maggiori tempi dedicati alla formazione, il faticoso ingresso nel mondo del lavoro, l'instabilità occupazionale e le difficoltà di accedere al mercato immobiliare.²² A tali criticità si aggiunge la posizione delle madri che, soprattutto in presenza di più di un figlio, incontrano difficoltà nel mantenere la propria occupazione o nel godere di strumenti di conciliazione e di politiche di sostegno.²³ Inoltre, il *gap* tra la fecondità desiderata e quella realizzata, quindi tra aspirazione e realtà, è, in Italia, tra i più alti d'Europa, poiché nel nostro Paese non si riscontrano le condizioni, soprattutto economiche e di *welfare*, che consentono di realizzare i propri desideri nella creazione di una nuova famiglia. Si registra, poi, un insufficiente equilibrio di genere all'interno del nucleo familiare.²⁴

La disparità nella suddivisione di quello che è stato definito "carico mentale" si traduce molto spesso nella disparità di condizioni economiche e sociali, nonché in una scelta obbligata di contratti *part-time*. Nella relazione annuale 2018 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro si legge poi che il 73% delle dimissioni volontarie rassegnate nel 2017 sono state presentate da lavoratrici madri e causate dall'incompatibilità tra carriera lavorativa e attività di cura della prole. Infine il tasso di donne, tra i 18 e i 64 anni, che hanno interrotto la propria attività lavorativa per accudire un figlio ammonta quasi al 50%.²⁵

Il 7 febbraio 2021, giorno in cui la Chiesa ha celebrato la giornata in difesa della vita, anche papa Francesco ha ricordato, durante l'*Angelus*, quanto l'inverno demografico attraversato dall'Italia metta a rischio il futuro del Paese, auspicando poi una fioritura primaverile di bambine e bambini. Maurizio Ferrera, docente di Scienza Politica presso la Statale di Milano, spiega che l'Italia, con la diminuzione delle nascite, potrebbe somigliare, negli anni, a un fiore con uno stelo sempre più sottile di bambine e bambini che si trova a sostenere un'ampia corolla di adulti tra i 45 e i 65 anni. Un fiore che si restringe sempre più fino ad arrivare a una punta di ultracentenari. Questa situazione di insostenibilità, esemplificata da tale metafora, porterebbe a un significativo calo del PIL poiché ogni lavoratore si troverebbe a dover mantenere più

di un anziano, con un carico tre volte superiore a quello attuale.²⁶

Sebbene, negli anni, sembra essere aumentata la consapevolezza sulla problematicità dell'“inverno demografico”, mancano ancora reali strategie di *policy* che la fronteggino. Lo stesso professor Ferrara ha proposto un'agenda FAST, acronimo di *famiglia* (per la cui creazione ricevere agevolazioni fiscali in grado di ridurre il costo di ogni figlio senza intaccare il lavoro delle madri), *asili* (con l'aumento di servizi soprattutto in termini di asili nido), *strutture* (in particolare per l'assistenza agli anziani la cui cura è demandata in primo luogo alle donne) e *tempi* (per garantire orari più flessibili e una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro).²⁷

La pandemia da Covid-19 influenzerà in negativo questa tendenza, già da anni caratterizzata dal segno meno. Secondo una ricerca del Centro Internazionale Studi Famiglia (CISF) e dell'Osservatorio Toniolo, ad esempio, oltre il 63% dei giovani ritiene che dopo l'evento pandemico sarà ancora più difficile farsi una famiglia.²⁸

La crisi iniziata ormai un anno fa a causa dell'emergenza sanitaria potrà (e dovrà) essere dunque un momento per evidenziare questa fragilità e, allo stesso tempo, un volano per riflettere sul problema e investire su soluzioni durature e di ampio respiro, soprattutto con il piano *Next Generation EU* che, già nel nome scelto, rappresenta un'opportunità per il protagonismo *delle e per le* nuove generazioni, in vista di un salto nel futuro in cui - si spera -

l'inverno demografico ceda il passo a stagioni più floride e rigogliose.

5. La questione di genere: una questione di “educazione”

Accanto all'educazione familiare e alle *policy* dedicate, per affrontare e gestire con consapevolezza i temi finora trattati, è indispensabile un'azione pedagogica di carattere propositivo che, anche nella declinazione della pedagogia di genere, avvii una continua ricognizione dei condizionamenti di genere e promuova una riflessione capace «di anticipare le emergenze e le nuove questioni che si vanno prospettando nelle scuole, nei servizi, ecc.».²⁹ Essere donne, anche in un passato non così lontano, ha significato andare incontro a un vita di marginalità e inferiorità, con minori opportunità di istruzione, carenza o addirittura assenza di autonomia economica, scarse opportunità lavorative in pochi e limitati ambiti.³⁰ Come ben evidenziato nei paragrafi precedenti, ancora oggi le donne subiscono quella che è stata definita “doppia segregazione”, la quale si sviluppa in una duplice direzione: verticale poiché si assiste a una maggiore concentrazione di lavoratrici ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione; orizzontale in quanto i lavori appannaggio femminile si distribuiscono in un ristretto numero di settori e professioni.³¹

La differenza biologica dei sessi, che ha determinato anche una differenziazione dei ruoli, è stata nel tempo accentuata e utilizzata per creare e

giustificare rapporti di imparità e subalternità, fino all'inculturazione e alla radicalizzazione di stereotipi che "relegano" le donne in lavori soprattutto di cura e accudimento, i quali riproducono all'esterno le medesime attività svolte all'interno delle mura domestiche, rendendo più faticoso il coinvolgimento in ambiti prettamente "maschili" in cui si fa invece sfoggio di elementi competitivi, di dominio, di successo e di conquista come, ad esempio, quelli dirigenziali o di gestione della *res publica*.³²

La pedagogia, con le sue ricerche e i suoi saperi, aiuta a leggere queste dinamiche e a far luce su possibili cause e soluzioni, promuovendo una «maturità individuale e collettiva»³³ con un pensiero critico e plurale che consideri le differenze come ricchezze e valori. Non si tratta, infatti, di rivendicare forme di femminismo feticista, ma di promuovere un futuro migliore e inclusivo per tutte e tutti, in cui non si assista a "furti" di possibilità e diritti. È indispensabile, pertanto, (ri)partire dal basso, dando spazio alla soggettività e servendosi dell'informazione e dell'educazione.³⁴

L'istruzione primaria, ricorda l'Unicef, consente di avere le basi per apprendere nell'intero corso della propria vita, mentre quella secondaria fornisce le conoscenze per divenire adulti responsabili e impegnati. È proprio a questo secondo livello che si iniziano a riscontrare significativi benefici per le ragazze, soprattutto nelle realtà più svantaggiate e nei Paesi più po-

veri. Quando, infatti, sono in possesso di un'istruzione secondaria, le giovani hanno, per esempio, meno possibilità di contrarre matrimoni o avere gravidanze in età adolescenziale. Inoltre, mentre le donne che si fermano a un'educazione primaria hanno guadagni di poco più elevati rispetto a quelle senza istruzione, le ragazze con istruzione secondaria guadagnano, in media, il doppio rispetto a quante non hanno mai frequentato la scuola.³⁵ Tutto ciò, però, ancora non basta se - argomentano ancora gli autori del report pubblicato dall'Unicef - ogni donna non acquisisce anche le competenze digitali e quelle competenze trasversali, quali il pensiero critico o il *problem solving*, che consentono loro di partecipare attivamente nel mercato del lavoro. Si tratta, infatti, di esempi di *skill* indispensabili nell'ottica di una futura occupabilità che in troppi sistemi educativi di tutto il mondo non sono debitamente considerate per una possibile transizione dal mondo scolastico a quello lavorativo.

Rimanendo ancora in ambito educativo, la disparità tra donne e uomini è piuttosto netta (evidentemente con numeri diversi nelle differenti aree del mondo) anche quando si parla di NEET,³⁶ a suggerire che le aspirazioni di studio, di lavoro o di formazione delle giovani hanno più possibilità di "scontrarsi" con pregiudizi di genere che le vogliono occupate solo in casa e nei lavori - non retribuiti - domestici e di cura.³⁷

Se la famiglia è sicuramente un terreno fertile per la crescita di pregiudizi e stereotipi, non può essere trascurata l'azione, non sempre emendativa, della scuola che spesso ha diffuso errati "schemi mentali" anche attraverso «saperi pensati e costruiti al maschile». ³⁸ L'esempio più immediato ed evidente può essere rintracciato nel pregiudizio che i curricula scolastici di carattere tecnico e scientifico siano più adatti agli uomini, mentre quelli di tipo umanistico siano più affini alle attitudini femminili. Credenze che hanno profondamente influenzato, e che in molti casi continuano a condizionare, le ragazze e i ragazzi nella scelta dei propri studi secondari e terziari. ³⁹

Tra le studentesse con alto rendimento scolastico nelle discipline scientifiche, solo una su 8 si aspetta di lavorare in tale ambito, a fronte di un maschio su quattro. ⁴⁰ Un divario che trova le sue radici sin dai primi anni della scuola primaria e che si consolida poi con la scelta del liceo o dell'università: «un lungo percorso costellato di ostacoli che di conseguenza si riflette nel mondo del lavoro». ⁴¹

Si potrebbe affermare che ci si trova di fronte a una sorta di "emergenza formativa" a cui far fronte investendo nell'educazione e nella ridefinizione di alcune dinamiche scolastiche, affinché studentesse e studenti possano arrivare a una migliore conoscenza dei propri *desiderata*, nonché delle proprie potenzialità, oltre i limiti definiti da luoghi comuni, consue-

tudini e abitudini, per favorire, invece, scelte consapevoli e informate nelle quali tener conto delle proprie capacità e competenze, nonché dei percorsi formativi e dei contesti economici e occupazionali. ⁴²

L'immaginario, infatti, come costruzione cognitiva può (e deve) essere suscettibile di mutamento, attraverso un'attenta riflessione critica. ⁴³ L'*empowerment* femminile, quindi, può essere sostenibile solo se accompagnato a una concomitante evoluzione del ruolo di ciascuna donna all'interno della società. «Perché questo avvenga è necessario abbattere cliché e pregiudizi [...] attraverso un'azione concreta e mirata che vada a sostituire schemi di pensiero ormai obsoleti con una visione nuova del ruolo della donna, implementandone altresì autostima, capacità e competenze». ⁴⁴ Per procedere in tale direzione, accanto all'intervento delle istituzioni e all'introduzione-implementazione di misure adeguate, è fondamentale l'impegno di enti formativi che sappiano promuovere un reale mutamento di passo e di mentalità. Un mutamento che possa fronteggiare quei "prodotti", culturali e medialità, che reiterano immagini e modelli di femminilità i quali, negli anni, hanno impoverito le opportunità di ciascuna di scegliere percorsi di vita e lavoro rispondenti alle proprie potenzialità e ai propri obiettivi. ⁴⁵

L'educazione rende possibile la trasmissione e la decostruzione dell'«immaginario femminile che lega

cultura e destino delle donne, un immaginario intriso di stereotipi che vanno prima identificati, poi analizzati e, infine, decostruiti con immagini e rappresentazioni che, questa volta, vedono i generi entrare in relazione, conoscendosi e scoprendosi come alterità positiva». ⁴⁶ La disuguaglianza delle donne nel raggiungere quelle che Nussbaum definisce *capabilities* è una questione di giustizia universale e spetta dunque a ogni donna e a ogni uomo l'impegno concreto per risolverla. ⁴⁷

Tanto su un piano formale, quanto su quello informale o non formale, educatrici ed educatori hanno quindi il compito di fornire a studentesse e studenti gli strumenti per riconoscere e analizzare criticamente i condizionamenti culturali e mediali ⁴⁸ al fine di superarli, senza però rinnegare, anzi rispettando, l'antinomia identità-differenza che caratterizza ogni individuo. ⁴⁹

Conclusioni

Il tema dello sviluppo umano connesso all'approccio alle *capabilities* può essere considerato come un punto di riferimento sostantivo per ripensare le pratiche educative in un'ottica "generativa" anche in riferimento a nuovi valori educativi centrati sulla dimensione inclusiva e sul contrasto alle disuguaglianze, comprese quelle di genere.

La valorizzazione della capacità di fare delle persone è condizione e tramite del pieno sviluppo della ca-

pacità d'agire (*agency*) dei soggetti (e quindi della loro formazione), al di là delle caratteristiche peculiari e delle differenze di cui questi ultimi sono portatori (genere, etnia, età, ecc.). Il tema dello sviluppo umano, in un'ottica formativa, sottolinea l'esigenza, da parte di chi ha responsabilità educative, di potenziare le capacità umane come strumento di cittadinanza. Le capacità delle donne devono essere valorizzate attraverso un'educazione familiare adeguata e con l'accesso a carriere di studi secondari e terziari in grado di garantire professionalità e abilità decisionali nella vita intesa nella sua globalità. Occorre presidiare la capacità di agire attraverso un processo continuo di acquisizione di conoscenze, ma anche di coltivazione dei fattori che possano abilitare le capacitazioni delle persone, ovvero il loro potenziale: questo è il compito del processo formativo nelle società che attiene alle istituzioni formative, ma anche ai contesti della formazione continua e dell'educazione degli adulti. ⁵⁰

Non è una "partita" facile, anche e soprattutto in vista delle sfide demografiche e delle relative tensioni causate dalle trasformazioni in atto. Investimenti, politiche per la conciliazione, occupazione, un *welfare* più attento alle madri e, in generale, alle necessità dei figli, sono al centro di una sfida che è anche culturale ed educativa e che passa per una consapevole interpretazione della solidarietà tra generi e generazioni.

NOTE

¹ Giuditta Alessandrini è Professoressa Senior nel Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università di Roma Tre e docente presso l'Università Mercatorum. Maria Caterina De Blasis è dottoranda di ricerca nel Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Roma Tre. Nel presente contributo i paragrafi 1, 2 e 3 sono stati curati da Alessandrini, il 4 e il 5 da De Blasis.

² *Tweet* di Papa Francesco del 19 giugno del 2020, pubblicato in occasione della Giornata per l'eliminazione della violenza sessuale nei conflitti.

³ La frase è estratta dal discorso pronunciato dal Papa in occasione della Giornata internazionale della donna del 2019. PAPA FRANCESCO, *Discorso del Santo Padre Francesco a una delegazione dell'American Jewish Committee*, in https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2019/march/documents/papa-francesco_20190308_american-jewish-committee.html (19-03-2021).

⁴ È ben noto anche il lavoro di alcuni economisti - pur da diverse prospettive - intorno alla tesi che sia la stessa crescita economica a generare le condizioni per la crescita della disuguaglianza. Basti citare il lavoro di A. Deaton, di E. Moretti e di Stiglitz analizzato da chi scrive in altri scritti (Cf ALESSANDRINI Giuditta, *Nuovo manuale per l'esperto dei processi formativi*, Roma, Carocci 2016; Id. (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Milano, FrancoAngeli 2017).

⁵ Cf MOTTO Francesco - PRELLEZO José M. - GIRAUDDO Aldo (Edd.), *Fonti salesiane 1. Don Bosco e la sua opera*, Roma, LAS 2014.

⁶ VON DER LEYEN Ursula, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=DE> (19-03-2021).

⁷ Una ricerca svolta dall'Associazione Consulenti del Lavoro mostra che in Italia se un maschio laureato guadagna il 32,6% in più di un diplomato, per una laureata il divario è solo del 14,3%.

⁸ L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile rappresenta un programma di azione dedicato

alle persone, al pianeta e alla prosperità. È stata sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

⁹ Cf www.unric.org/it/agenda-2030.

¹⁰ L'ASviS, in sostanza, è la più grande rete di istituzioni e organizzazioni della società civile, nata ufficialmente nel febbraio 2016, alla quale aderiscono ad oggi circa 220 soggetti di diversa natura. Ha come scopo la diffusione, a livello sociale e istituzionale, della conoscenza e della consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Il Rapporto 2020 dell'ASviS documenta se siano state introdotte le innovazioni organizzative e normative in linea con l'Agenda 2030 e le buone pratiche internazionali proposte negli ultimi cinque anni (Cf www.asvis.it; www.futuranetwork.eu).

¹¹ Si veda il documento *The Sustainable Development Goals Report 2019*, in <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019.pdf> (19-03-2021).

¹² Ad agosto 2020 le organizzazioni aderenti all'ASviS sono 270, mentre 201 sono "associate". Le attività dell'ASviS, definite dall'Assemblea degli aderenti attraverso un programma approvato annualmente, si svolgono con il supporto dei suoi 20 gruppi di lavoro (14 sugli SDGs, in alcuni casi raggruppati per tematiche, e 6 su temi trasversali), cui partecipano oltre 600 esperti.

¹³ Cf www.asvis.it. Durante la fase acuta della crisi da Covid-19, l'Alleanza ha lanciato #AlleanzaAgisce, una campagna di solidarietà per promuovere sia le tante iniziative messe in campo dalla rete dell'ASviS sul territorio, sia per gestire le difficoltà scaturite dall'emergenza sanitaria.

¹⁴ Sulla base delle chiamate al numero verde 1522 del Dipartimento per le Pari Opportunità dedicato alla violenza sulle donne e allo *stalking*, l'Istat ha calcolato che tra marzo e ottobre 2020 le richieste di aiuto sono aumentate del 71,7% rispetto allo stesso periodo del 2019: un totale di 23.071 richieste, delle quali 10.577 hanno riguardato casi violenti.

¹⁵ Nel 1995, a Pechino, la Quarta Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne ha adottato una risoluzione per l'emancipazione e il mi-

glioramento della condizione delle donne in tutto il mondo. La Conferenza ha poi stabilito obiettivi strategici per raggiungere la parità di genere in 12 diverse aree.

¹⁶ Su questi temi si veda ALESSANDRINI, *Nuovo manuale*.

¹⁷ Marie Curie citata da Ève Curie, in *Madame Curie*. Dal diario del 1934, citato nel documentario *Marie Curie: al di là del mito*, Rai 3, 8 aprile 2013.

¹⁸ REDAZIONE KEY4BIZ, *Parità di genere e promozione delle donne: Enel prima utility al mondo e prima azienda in Italia*, 5 marzo 2021, in <https://www.key4biz.it/parita-di-genere-e-promozione-delle-donne-enel-prima-utility-al-mondo-e-prima-azienda-in-italia/348790/> (19-03-2021). Nell'edizione 2021 della "Gender Equality Global Report & Ranking", la classifica che Equileap pubblica ogni anno per valutare l'attuazione di pratiche di parità di genere nel mondo aziendale, Enel è stata riconosciuta come "la migliore utility a livello globale", ovvero la miglior azienda italiana. Fondamentale l'azione per promuovere la presenza delle donne nel Consiglio di amministrazione, nelle posizioni dirigenziali e nella selezione iniziale, contribuendo così alla parità retributiva. Si veda: <https://corporate.enel.it/en/stories/a/2020/12/tech-talks-profes-sions-stem>.

¹⁹ Si veda il volume ALESSANDRINI Giuditta - MALLÉN Marcella (a cura di), *Diversity management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Roma, Armando Editore 2020.

²⁰ Cf IMPICCIATORE Roberto - GHIGI Rossella, *L'inverno demografico. Dinamiche familiari e migratorie nell'Italia della crisi*, in *Quaderni di sociologia* 72(2016),7-29.

²¹ Cf ISTAT, *Natalità e fecondità della popolazione residente*, 2020, in <https://www.istat.it/it/files/2020/12/REPORT-NATALITA-2019.pdf> (19-03-2021).

²² Cf *ivi*.

²³ Cf IMPICCIATORE - GHIGI, *L'inverno demografico*.

²⁴ Cf *ivi*.

²⁵ I dati qui riportati sono tratti da: ISPettorato Nazionale del Lavoro, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori*

padri, Roma, INL 2018; ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, Roma, Istat 2018. Per un ulteriore approfondimento su questi temi si veda anche DE BLASIS Maria Caterina, *Donne, lavoro, vertici e responsabilità: la parità di genere nelle ricerche e nei documenti nazionali e internazionali*, in ALESSANDRINI - MALLÉN (a cura di), *Diversity management*.

²⁶ Cf FERRARA Maurizio, *Come affrontare la "sindrome delle culle vuote"*, in <https://secondowelfare.it/primo-welfare/famiglia/come-affrontare-la-sindrome-delle-culle-vuote.html> (19-03-2021).

²⁷ Cf *ivi*.

²⁸ Cf CISF - ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO DI STUDI SUPERIORI, *Giovani, famiglia e futuro. Attraverso la pandemia*, Cinisello Balsamo, San Paolo 2021.

²⁹ LEONELLI Silvia, *La Pedagogia di genere in Italia: dall'uguaglianza alla complessificazione*, in *Ricerche di Pedagogia e Didattica* 6(2011)1, 4.

³⁰ Cf ULIVIERI Simonetta, *Genere, etnia e formazione*, in *Pedagogia Oggi* 15(2017)1, 9-16.

³¹ Cf CIVITA Anna - MASSARO Pierluca, *Devianza e disuguaglianza di genere*, Milano, Franco-Angeli 2011.

³² Cf ULIVIERI, *Genere, etnia e formazione*.

³³ *Ivi* 14.

³⁴ Cf LOPEZ Anna Grazia, *Other women's bodies. Symbolic violence amid gender and ethnicity: the role of education*, in *Pedagogia Oggi* 10 (2017)1, 117-132.

³⁵ Cf UNICEF, *A New Era for Girls. Taking stock of 25 years of progress*, New York, United Nations Children's Fund 2020.

³⁶ L'acronimo, "tristemente" noto, indica i giovani non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (*not in education, employment or training*).

³⁷ Cf UNICEF, *A New Era for Girls*.

³⁸ DELLO PREITE Francesca, *Stereotipi e pregiudizi di genere. Il ruolo della scuola e le competenze dei docenti*, in *Formazione & Insegnamento* 11(2013)3, 207-214, 208.

³⁹ Cf *ivi*.

⁴⁰ Cf SAVE THE CHILDREN, *Giornata internazionale donne nella scienza, servono politiche per le pari opportunità*, 2021, in <https://www.save-thechildren.it/blog-notizie/giornata-internazionale-donne-nella-scienza-servono-politiche-pari-opportunita> (19-03-2021).

⁴¹ *Ivi*.

⁴² Cf MARONE Francesca - CUCCA Anna, *Smart cities, pari opportunità e tecnologie informatiche. Un approccio pedagogico di genere*, in *Education Sciences & Society* 1(2020), 442-463.

⁴³ Cf LOPEZ Anna Grazia (a cura di), *Decostruire l'immaginario femminile. Percorsi educativi per vecchie e nuove forme di condizionamento culturale*, Pisa, ETS 2017.

⁴⁴ MARONE - CUCCA, *Smart cities* 453.

⁴⁵ Cf LOPEZ Anna Grazia, *Introduzione*, in *Id.* (a cura di), *Decostruire l'immaginario femminile* 7-20.

⁴⁶ *Ivi* 9.

⁴⁷ Cf NUSSBAUM Martha C., *Diventare persone. Donne e universalità dei diritti*, Bologna, Il Mulino 2001. Per la filosofa statunitense, le *capabilities*, tradotte in italiano con i termini “capacità” o “capacitazioni”, rappresentano il fulcro del *capability approach*, una teoria che, secondo l’Autrice, è adatta a rispondere alla complessità della vita e delle aspirazioni di ciascuno poiché “prende le mosse” da una semplice domanda: “cosa sono effettivamente in grado di essere e di fare le persone”. Ogni persona ha infatti come suo attributo primo la dignità ed è considerata come un fine e non come un mezzo, in quanto l’approccio tende a concentrarsi non solo sul benessere totale o medio, ma sulle reali opportunità di ciascuno e sul potere di “definizione di sé” (Cf NUSSBAUM Martha C., *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*, Bologna, Il Mulino 2012; ALESSANDRINI Giuditta (a cura di), *La «pedagogia» di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative*, Milano, FrancoAngeli 2014).

⁴⁸ Cf LOPEZ, *Introduzione* 7.

⁴⁹ Cf LEONELLI, *La Pedagogia di genere in Italia*.

⁵⁰ Cf ALESSANDRINI, *La «pedagogia» di Martha Nussbaum*.