

IL MONDO HA BISOGNO DELLA LEADERSHIP E DELLA COMPETENZA DELLE DONNE

RAPPORTO DEL GENDER EQUALITY ADVISORY COUNCIL 2024

G7 GENDER EQUALITY
ADVISORY COUNCIL
GEAC 2024



G7 ITALIA
2024



**G7 GENDER EQUALITY
ADVISORY COUNCIL
GEAC 2024**



IL MONDO HA BISOGNO DELLA LEADERSHIP E DELLA COMPETENZA DELLE DONNE

RAPPORTO DEL
GENDER EQUALITY
ADVISORY
COUNCIL

2024

Traduzione in italiano non ufficiale

Il rapporto originale è stato redatto nella sola lingua inglese e questa traduzione è resa disponibile per l'utilità dei lettori di lingua italiana.

Indice

1. Premessa	5
2. Prefazione	7
3. Introduzione	11
4. Temi del GEAC 2024	15
4.1 Conflitti armati	17
4.2 Cura	27
4.3 Generazione Z	36
4.4 Istruzione	49
5. G7 Dashboard on Gender Gaps	62
6. Membri del GEAC 2024	82
7. Ringraziamenti	84

1. Premessa



Eugenia Roccella

Ministra per la Famiglia,
la Natalità e le Pari Opportunità

Viviamo in un tempo caratterizzato da crisi e profondi cambiamenti che ci inducono a riflettere su una verità imprescindibile: la costruzione di un mondo in cui le differenze tra donne e uomini vengano riconosciute e valorizzate attraverso pari opportunità concrete non è solo una questione di equità e giustizia, ma è la condizione fondamentale per conseguire pace, giustizia, sviluppo e libertà.

È risaputo che in un periodo di crisi come questo, sono le donne e le ragazze a pagare il prezzo più alto: dal calo delle nascite ai conflitti armati, alle emergenze globali. Eppure, fin troppo spesso le loro voci vengono messe a tacere, i loro bisogni ignorati e il loro immenso potenziale sottovalutato. Affrontare questo problema non è solo un imperativo morale, ma anche un modo per investire in una società più giusta e prospera, per tutti, donne e uomini.

Per poter iniziare a riflettere e agire politicamente sulle pari opportunità, è necessario avere una chiara comprensione della realtà, prendendo le distanze dall'errata narrazione delle donne come minoranza da proteggere o come gruppo vulnerabile da tutelare. Le donne costituiscono metà della popolazione, metà dell'umanità e metà del mondo. Questa ovvia affermazione numerica deve essere inquadrata nel contesto descritto nelle pagine seguenti e guidare la lettura delle proposte che ne derivano. Sarà allora ancora più evidente che i diversi ruoli e le varie competenze delle donne nella società devono essere pienamente riconosciuti e che le politiche devono rafforzare gli strumenti di empowerment, dall'istruzione al lavoro, dalla medicina al *caregiving*, dai percorsi di carriera alle scelte familiari, al fine di superare tutti gli eventuali svantaggi, come la penalizzazione della maternità, che permangono anche laddove i diritti e le libertà delle donne sono maggiormente riconosciuti.

In linea con la Presidenza italiana del G7, abbiamo posto l'uguaglianza e le pari opportunità al centro della nostra agenda, assicurandoci che fossero trasversali a tutte le nostre attività. Questo approccio si basa sugli sforzi per promuovere l'empowerment e la libertà delle donne e riflette l'impegno delle precedenti Presidenze del G7.

In qualità di Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, ho avuto l'onore di presiedere la Riunione ministeriale G7 sulla parità di genere e l'empowerment femminile, svoltasi a Matera il 5 ottobre 2024. Insieme ai miei colleghi del G7 e alla Commissaria europea, abbiamo affrontato due questioni di cruciale importanza che abbiamo volutamente accomunato in un'unica linea di intervento. In primo luogo, la prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e le ragazze. In secondo luogo, l'empowerment delle donne come potente motore di crescita per tutte le nostre nazioni.

Queste priorità sono profondamente collegate: quando le donne hanno opportunità, autonomia e indipendenza economica, acquisiscono i mezzi per liberarsi dalla violenza. L'empowerment non è solo un obiettivo: è una soluzione.

Abbiamo adottato la Dichiarazione ministeriale del G7, che sottolinea la necessità di prestare maggiore attenzione alle donne e alle ragazze che vivono in zone di conflitto armato o che subiscono la negazione dei loro diritti e delle loro libertà. La Dichiarazione introduce anche diverse nuove prospettive, tra cui il ruolo dello sport come strumento di inclusione e uguaglianza, riconoscendo l'importanza di garantire che tutte le donne e le ragazze possano accedere alle competizioni sportive in condizioni di reale equità e sicurezza.

Nel corso di quest'anno, la Presidenza italiana del G7 si è avvalsa anche del prezioso supporto del *Gender Equality Advisory Council*, che sotto la guida della Presidente Marina Terragni - che ringrazio - si è rivelato un attore fondamentale per dare voce alle donne e alle ragazze in tutto il mondo.

Il GEAC ha svolto un intenso lavoro in linea con gli obiettivi della Presidenza italiana del G7, che si è concluso con la presentazione delle Raccomandazioni ai Leader del G7 in occasione del Vertice che si è svolto in Puglia dal 13 al 15 giugno 2024 e con la pubblicazione del presente Rapporto, che sottolinea la sua priorità strategica di promuovere i diritti e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze. La scelta dei temi trattati nel Rapporto (Conflitti armati, Cura, Istruzione e Giovani generazioni) riflette con notevole concretezza e innovazione l'impatto che il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze delle donne potrebbero avere sulle nostre economie, sulle nostre società e sul futuro di tutti noi.

Nel corso degli anni, le riflessioni del GEAC hanno offerto una guida fondamentale sulla quale il G7 si è potuto basare per potenziare la propria capacità di promuovere impegni e politiche efficaci. Questa collaborazione ha rafforzato il ruolo del G7 come attore chiave nella sfida globale per migliorare le condizioni e la vita delle donne e delle ragazze. La mia speranza è che la partnership tra i membri del G7 e il GEAC possa continuare, promuovendo una collaborazione più profonda e un cambiamento duraturo che garantisca una vera parità di diritti, libertà e opportunità tra donne e uomini.

Continuiamo a lavorare insieme, Paesi del G7, partner e alleati globali, per garantire che uomini e donne godano di pari diritti, pari libertà e pari opportunità. Soltanto in questo modo potremo costruire un mondo migliore e più giusto per tutti.

2. Prefazione



Marina Terragni

Presidente del *Gender Equality Advisory Council* 2024,
Giornalista e scrittrice

La disuguaglianza tra uomo e donna è uno degli ostacoli più radicati verso un mondo giusto e prospero, che limita non solo il potenziale di donne e ragazze, ma anche la crescita, la pace e la resilienza delle società in ogni luogo. In un mondo che affronta crisi complesse e interconnesse, è sempre più evidente che per ottenere un vero progresso è necessario impegnarsi costantemente per l'empowerment femminile. Finché metà dell'umanità sarà tenuta indietro, le nostre aspirazioni comuni di stabilità e prosperità rimarranno irraggiungibili.

Il *Gender Equality Advisory Council* (GEAC) svolge un ruolo fondamentale nel sostenere questa visione. Con l'introduzione dei *Terms of Reference* (TOR) da parte della Presidenza giapponese del GEAC nel 2023, il Consiglio di quest'anno opera all'interno di un quadro rafforzato e più duraturo, volto a garantire continuità e collaborazione tra le Presidenze del G7. Questa nuova struttura comprende rappresentanti nazionali nominati sia dalla Presidenza attuale (Italia) che da quella successiva (Canada), nonché ulteriori esperti selezionati dalla Presidenza attuale per affrontare specifiche priorità annuali. Grazie a questo approccio, il GEAC è in grado di produrre effetti a lungo termine, mettendo insieme varie competenze e prospettive facendo sì che il dialogo globale sui diritti e l'empowerment delle donne possa progredire.

Esprimo la mia profonda gratitudine ai membri del GEAC 2024, la cui ferma dedizione e la cui eccezionale competenza sono state fondamentali per la stesura del presente Rapporto. Il loro impegno ha arricchito notevolmente il nostro lavoro, permettendoci di approfondire e ampliare le nostre riflessioni, analizzare criticamente sfide complesse e interconnesse e proporre soluzioni innovative e lungimiranti che ci avvicineranno a un mondo in cui uomini e donne possano godere di pari opportunità e diritti. Sotto la Presidenza italiana, il GEAC 2024 si è concentrato su quattro questioni prioritarie: Conflitti armati, Cura, Generazione Z e Istruzione. Queste aree di intervento rappresentano la nostra comune convinzione che la parità non sia solo una questione di diritti, ma una pietra miliare della stabilità globale e del progresso sostenibile. Affrontando queste urgenti tematiche, il Consiglio evidenzia le esigenze specifiche delle donne e delle ragazze, nonché il loro potenziale di trasformazione, riconoscendole come potenti agenti di cambiamento nella guida verso un futuro più equo e sostenibile.

Essendo i leader del G7 uniti nell'impegno richiesto da queste raccomandazioni, il presente rapporto si presenta come una guida strategica e una potente chiamata all'azione. Per raggiungere l'uguaglianza tra uomo e donna e l'emancipazione femminile è necessaria una dedizione incrollabile e una

collaborazione globale e confido nel fatto che, grazie agli sforzi continui del GEAC e all'impegno dei leader mondiali, potremo fare progressi tangibili verso un futuro in cui le donne e le ragazze possano prosperare e esprimere appieno il loro potenziale.

Mentre scriviamo l'introduzione al presente Rapporto GEAC 2024, giungono gli aggiornamenti riguardanti Ahoon Daryaei (questo è il suo nome sui social media), la ragazza iraniana che ha protestato fuori dall'Università Azad di Teheran spogliandosi dopo essere stata redarguita dalle Guardie della Rivoluzione per il suo abbigliamento non conforme alla Sharia. Dopo essere stata trattenuta per due settimane in un ospedale psichiatrico, è stata riconsegnata alla famiglia e non sarà perseguita, in quanto ritenuta "malata di mente". Secondo una dichiarazione rilasciata dall'Ambasciata della Repubblica Islamica dell'Iran a Parigi, la donna soffrirebbe "di fragilità mentale" e il suo caso è stato definito "di natura privata". È evidente che la prima preoccupazione del regime teocratico iraniano è stata quella di depoliticizzare la protesta di Ahoon, anche se la sua azione è senza dubbio parte della coraggiosa battaglia del movimento Donna, Vita, Libertà.

Quasi negli stessi giorni, in Afghanistan, il Ministro della Promozione della virtù, Prevenzione del vizio e Ascolto Reclami, Khalid Hanafi, ha divulgato un nuovo editto che vieta alle donne di "ascoltare la voce di altre donne", anche durante le preghiere. Alle donne afgane è già vietato parlare in pubblico (pena l'arresto), frequentare la scuola o l'università, lavorare nella pubblica amministrazione, usare i telefoni cellulari, guidare, prendere un taxi, parlare con medici uomini, praticare sport, andare in palestra o nei parchi o indossare colori vivaci.

Nel frattempo, in Iraq, sarebbe allo studio una nuova legge che abbasserebbe l'età del consenso sessuale da 18 a 9 anni. Tale passo mira a rimuovere ogni ostacolo alla pratica del matrimonio precoce, una vera e propria tortura inflitta alle bambine e alle ragazze che spesso vengono vendute come spose da famiglie indigenti (l'UNICEF stima che solo nell'Asia meridionale ci siano circa 290 milioni di spose bambine).

È una situazione che rappresenta un vero e proprio "apartheid di genere", come descritto dalla scrittrice iraniana in esilio Masih Alinejad, che ho invitato a partecipare al GEAC 2024. Come ho avuto modo di dirle, ritengo che il termine più efficace sia "apartheid sulla base del sesso", dato che è a causa del loro sesso che le donne, in queste e altre parti del mondo, sono soggette a persecuzioni e violenze. Si tratta di un'intollerabile violazione dei più elementari diritti umani, a cui le istituzioni internazionali rispondono in modo debole e incerto.

Tra le questioni emergenti che influenzano il dibattito pubblico sui diritti delle donne, dobbiamo anche ricordare le difficoltà per garantire la sicurezza, la parità e la correttezza nello sport per donne e ragazze. L'8 ottobre 2024, la Relatrice speciale delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne e le ragazze, Reem Alsalem, ha presentato un rapporto che tratta la questione della violenza contro le donne e le ragazze nello sport. In tale documento, Reem Alsalem ha messo in evidenza la diffusione di molteplici forme di violenza che le donne e le ragazze subiscono nello sport, tra cui abusi economici, fisici, psicologici e online.

La loro sicurezza, parità e dignità sono spesso gravemente compromesse da una discriminazione pervasiva in un campo prevalentemente controllato da uomini. Inoltre, la Relatrice speciale sottolinea che è fondamentale "garantire che le categorie femminili nello sport organizzato siano accessibili esclusivamente alle persone il cui sesso biologico è femminile.

Nei casi in cui il sesso di un atleta è sconosciuto o incerto dovrebbe essere applicato un metodo di screening sessuale dignitoso, rapido, non invasivo e accurato (come un tampone nella guancia) e, ove necessario per motivi eccezionali, test genetici per confermare il sesso dell'atleta". Un sondaggio citato nel rapporto rivela un forte sostegno verso un tale approccio: l'82% delle 928 atlete olimpiche intervistate ha risposto in modo favorevole. Per sfruttare appieno il potenziale trasformativo dello sport nel guidare il cambiamento sociale, e quindi garantire l'uguaglianza e l'empowerment a tutte le donne e le ragazze, è fondamentale promuovere un ambiente più sicuro ed equo per tutte le atlete.

Forse vi starete domandando se ha senso parlare di uguaglianza e di empowerment quando, in alcune regioni del pianeta, il fatto stesso di nascere donna continua ad essere di per sé un pericolo di morte. Per quanto tempo ancora dovremo lottare per creare un mondo in cui le donne e le ragazze possano realizzare appieno il loro potenziale, libere da violenze, discriminazioni e barriere sistemiche?

Il femminismo ci insegna che quando anche una sola donna lotta per la propria libertà, la sua conquista rappresenta una vittoria per tutte le donne. Sebbene il cammino verso la piena uguaglianza possa essere difficile, ogni piccolo passo in avanti contribuisce all'obiettivo di creare una società più giusta e libera da discriminazioni e violenze. Tale consapevolezza ci ispira a proseguire nei nostri sforzi, determinati a superare la retorica e affrontare la cruda realtà di un mondo dilaniato dai conflitti e con un disperato bisogno di cure e guarigione. Un mondo che, ora più che mai, necessita della forza, della competenza, e delle prospettive delle donne.

3. Introduzione

In un mondo che quotidianamente deve confrontarsi con numerose crisi e trasformazioni sociali, tra cui quelle legate alla salute, all'istruzione, alla transizione demografica, alle dinamiche geopolitiche e ai cambiamenti climatici, è necessario riconoscere che l'incertezza e le minacce globali hanno un impatto negativo e sproporzionato principalmente sulle donne e sulle ragazze. Sotto la Presidenza italiana del G7, il *Gender Equality Advisory Council* (GEAC) riafferma il suo impegno a porre l'empowerment delle donne, in tutta la loro diversità, al centro dell'agenda del G7, riconoscendo il suo ruolo cruciale nell'affrontare le sfide globali più pressanti del momento, promuovendo una pace sostenibile, resilienza economica e un progresso sociale inclusivo. Per raggiungere tale obiettivo, è necessario agire attraverso un approccio globale e lungimirante, fondato sulla consapevolezza che la promozione delle pari opportunità e l'accettazione delle specificità e delle differenze delle donne richiedono uno sforzo trasversale e multidimensionale. Sulla base del lavoro svolto negli anni precedenti, l'agenda 2024 del GEAC si concentra su quattro questioni prioritarie: Conflitti armati, Cura, Generazione Z e Istruzione. Queste aree di intervento evidenziano le esigenze e il potenziale delle donne e delle ragazze come agenti di cambiamento nel panorama globale in continua evoluzione e, attraverso l'aggiornamento annuale del *G7 Dashboard on Gender Gaps* (Dashboard sui divari di genere) da parte dell'OCSE, sottolineano l'importanza della raccolta e del monitoraggio di dati affidabili. Visto l'impegno dei leader del G7 ad affrontare questi temi, il presente Rapporto funge da tabella di marcia e da chiamata all'azione per i decisori politici.

Stiamo assistendo a un arretramento dei diritti delle donne. L'instabilità economica, sociale e politica globale hanno avuto un forte impatto sugli sforzi per il raggiungimento dell'Obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 delle Nazioni Unite, che mira all'uguaglianza e all'empowerment di tutte le donne e le ragazze. Allo stato attuale, più di 614 milioni di donne e ragazze vivono in Paesi colpiti da conflitti armati, con un aumento del 50% rispetto al 2017. In queste regioni, le donne si fanno carico di oneri eccezionali e sproporzionati, diventando spesso bersaglio di violenza e, al contempo, agendo come promotrici di pace e agenti di resilienza. La sottorappresentazione delle donne nei negoziati di pace non è solo un problema di squilibrio di genere, ma diventa anche un'opportunità mancata per giungere a soluzioni di pace sostenibili, poiché le donne spesso favoriscono accordi più duraturi e radicati nella giustizia, nella fiducia della comunità e nei diritti umani. Nonostante la storica adozione della Risoluzione 1325 del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, avvenuta oltre vent'anni fa, in cui si sottolineava l'importanza della partecipazione delle donne ai processi di risoluzione dei conflitti armati, nel 2023 le donne costituivano solo il 9,6% dei negoziatori di pace a livello globale. Questo dato evidenzia l'urgente necessità di rafforzare meccanismi che consentano alle donne di esercitare un'influenza significativa nei processi di pace, eliminando le barriere che ostacolano la loro partecipazione. Il G7 ha un ruolo centrale nel sostenere l'adozione di approcci inclusivi alla sicurezza internazionale, riconoscendo che la pace è reale e duratura quando sono rappresentate le voci di tutti i soggetti coinvolti.

Il settore della cura rappresenta un'altra area in cui persiste la disuguaglianza tra uomo e donna. Sebbene sia fondamentale per la società e l'economia globale, e la domanda sia in crescita, il lavoro di cura rimane sistematicamente sottovalutato.

Le donne continuano a essere gravate da un carico sproporzionato di responsabilità per le attività di cura, spesso senza retribuzione. Ciò è analogo ad altri lavori domestici tradizionalmente femminili che acquistano valore economico solo quando entrano nel mercato, mentre rimangono invisibili e non retribuiti all'interno delle mura domestiche. Questa mancanza di riconoscimento alimenta anche forme di lavoro non regolamentato, ostacola il progresso economico e rafforza le disuguaglianze in termini di reddito. Considerando l'avanzamento dell'invecchiamento della popolazione e dell'evoluzione dei bisogni sociali, il lavoro di cura è destinato a diventare un motore economico sempre più centrale nei prossimi decenni (creando potenzialmente quasi 300 milioni di posti di lavoro entro il 2035), mettendo ulteriormente a dura prova la capacità delle donne di conciliare carriera, vita personale e obblighi familiari. Riconoscere il valore della cura non solo come bene sociale, ma anche nella sua dimensione economica, potrebbe trasformare il lavoro assistenziale in una componente rispettata e vitale della forza lavoro, contribuendo all'uguaglianza e sostenendo la stabilità della società. Il G7 può fare da guida nel sostenere la cosiddetta "*CaRevolution*", trasformando la cura da onere invisibile a strumento economico che merita investimenti e sostegno pubblico, ponendola al centro delle relazioni umane e valorizzando le competenze acquisite attraverso tale esperienza. Attuando misure come congedi familiari retribuiti, crediti pensionistici per i caregiver e investimenti sostanziali nei servizi di assistenza pubblica, il lavoro di cura può essere ampliato e riconosciuto non come un obbligo penalizzante, ma come una professione che sostiene le comunità e le economie.

La Generazione Z, la prima generazione completamente digitale, si trova ad affrontare pressioni di natura sociale, economica e psicologica senza precedenti, aggravate dalla realtà di un mondo in rapida evoluzione. I social media, che rappresentano una componente centrale della vita quotidiana della Generazione Z, offrono sia opportunità che criticità, soprattutto per le giovani donne, le quali sono colpite in modo sproporzionato dagli aspetti più negativi. Se da un lato le piattaforme digitali offrono spazi di connessione e di espressione di sé, dall'altro espongono le giovani donne a stereotipi dannosi, cyberbullismo e sessualizzazione precoce; tali fattori sono collegati ad un aumento dello stato di ansia, di fenomeni depressivi e problemi relativi all'immagine del proprio corpo. I problemi di salute mentale delle giovani donne hanno raggiunto oggi i massimi storici e i social media contribuiscono in modo significativo ad alimentare il senso di isolamento e inadeguatezza. Mentre questa generazione si muove nel complesso panorama dell'era digitale in un contesto di incertezza geoeconomica, è essenziale promuovere politiche che salvaguardino il loro benessere, limitino i contenuti dannosi e aumentino l'alfabetizzazione digitale. Investire nel sostegno alla salute mentale per la Generazione Z non significa solo rispondere ai bisogni immediati: è un impegno a lungo termine per costruire generazioni future resilienti e prospere. Il G7 si trova in una posizione privilegiata per sostenere tali priorità in maniera efficace, promuovendo misure per rendere gli spazi digitali sicuri, solidali e promotori di uno sviluppo positivo.

L'istruzione è da tempo riconosciuta come l'elemento alla base dell'empowerment e delle opportunità, soprattutto per le donne e le ragazze. L'accesso a un'istruzione di qualità, infatti, è uno degli strumenti più potenti per interrompere il ciclo della povertà, della disuguaglianza e della violenza, permettendo di poter contare su competenze e conoscenze necessarie per plasmare il proprio futuro.

Tuttavia, in molte parti del mondo, l'istruzione non è accessibile a causa di barriere ben radicate, spesso alimentate da norme culturali, vincoli economici e instabilità politica. Le ragazze che vivono in zone di conflitto, come l'Afghanistan, continuano a subire gravi restrizioni nell'accesso all'istruzione, rendendo necessario un impegno internazionale per sostenere e proteggere questo diritto umano fondamentale. L'istruzione non rappresenta solo un percorso di empowerment individuale, ma diventa un elemento cruciale per la costruzione di società resilienti alle crisi future. Le ragazze istruite hanno maggiori probabilità di contribuire allo sviluppo sostenibile e alla capacità di ripresa nelle regioni colpite dai cambiamenti climatici, rendendo l'equità educativa un investimento essenziale per un futuro segnato dalle sfide ambientali. Inoltre, in un mondo sempre più tecnologico caratterizzato dall'aumento di soluzioni basate sull'intelligenza artificiale (AI) in tutti i settori, la promozione dell'alfabetizzazione digitale per le ragazze può aiutare a colmare i divari presenti nei campi emergenti, quali le discipline STEM, nonché nel campo della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICT), consentendo alle donne di partecipare attivamente, anche come leader, al mercato del lavoro di domani. La scarsa presenza di donne nelle discipline STEM sta diventando un problema urgente e di primaria importanza dal punto di vista economico, etico e scientifico, e sta alimentando le disuguaglianze sul posto di lavoro. Impegnandosi per un'istruzione inclusiva e di qualità a livello globale, il G7 può creare le condizioni per un futuro sicuro, equo, innovativo e pronto ad affrontare le complesse sfide dei prossimi secoli.

Nel contesto delle priorità del GEAC 2024, è evidente che il mondo si trova a un bivio: l'uguaglianza tra uomo e donna non è solo un obiettivo da raggiungere, ma una condizione fondamentale per la prosperità e la pace globali. L'impegno del GEAC 2024 in relazione ai Conflitti armati, alla Cura, alla Generazione Z e all'Istruzione riflette l'urgenza di garantire alle donne e alle ragazze la possibilità di esercitare un'influenza significativa in ogni ambito della vita, evidenziando la natura interconnessa delle sfide da affrontare e delle relative soluzioni globali necessarie. Il GEAC ricorda anche che le pari opportunità non saranno raggiunte senza l'eliminazione di tutti i tipi di violenza contro le donne e le ragazze. Affrontare ed eliminare la violenza in tutte le sue forme è infatti un prerequisito fondamentale per l'empowerment femminile e la realizzazione del pieno potenziale delle donne.

Nel 2024, il GEAC continua a sostenere l'integrazione di una prospettiva femminile in tutte le aree politiche e, in particolare, di un bilancio che risponda alle esigenze di genere in tutti i settori della spesa pubblica, al fine di creare una società più inclusiva, soddisfare le esigenze delle donne e riconoscere le loro capacità, il loro valore e i loro talenti. Il presente Rapporto invita i Leader del G7 a dedicare la massima attenzione queste priorità, come parte di un impegno più ampio e più incisivo. Nel farlo, riconosciamo che un futuro di pace, prosperità e resilienza è possibile solo quando tutte le voci vengono ascoltate, valorizzate e messe in grado di plasmare il mondo che condividiamo. In qualità di leader e decisori politici globali, il G7 ha la grande responsabilità di guidare importanti progressi in queste aree, promuovendo un mondo in cui l'uguaglianza e il significato politico delle differenze tra donne e uomini non siano solo obiettivi ma principi guida per tutti, in cui le donne e le ragazze non siano semplici partecipanti, ma leader al fianco degli uomini nella costruzione di un futuro più giusto e sostenibile.

4. Temi del GEAC 2024

4.1 Conflitti armati

4.2 Cura

4.3 Generazione Z

4.4 Istruzione

4.1 Conflitti armati

Il ruolo delle donne nei processi di pace



4.1 Conflitti armati

Il ruolo delle donne nei processi di pace

Raccomandazioni ai Leader del G7

- Individuare ed eliminare tutti gli ostacoli alla piena attuazione della Risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite e dell'Agenda Donne, Pace e Sicurezza a livello nazionale, adottando concrete azioni positive e fissando obiettivi ben definiti per aumentare la partecipazione e il processo decisionale delle donne nella prevenzione e risoluzione dei conflitti, nei processi di costruzione della pace e nella ricostruzione delle società post-conflitto, assicurando così che le voci delle donne siano centrali e influenzino le decisioni chiave.
- Riconoscere, sostenere e integrare i contributi delle organizzazioni di comunità guidate dalle donne in contesti più ampi di costruzione della pace, dato che continuano a essere escluse dai processi ufficiali di pace. Inoltre, rafforzare l'impegno e il dialogo con le organizzazioni femminili di base e le reti di donne mediatrici e promotrici di pace, soprattutto per quanto riguarda la prevenzione e la risoluzione dei conflitti.
- Sostenere il rafforzamento della diplomazia femminista come strategia innovativa nelle relazioni internazionali, che promuove le pari opportunità come principio guida fondamentale, in particolare in tutte le decisioni finanziarie (bilancio di genere e pari condizionalità) e garantisce una partecipazione sostenibile delle donne al processo decisionale nella diplomazia, sostenendo al contempo una più ampia integrazione di una prospettiva femminista e femminile nella politica estera e di cooperazione allo sviluppo dei Paesi del G7.
- Garantire una migliore protezione delle vittime dei conflitti e rafforzare il quadro giuridico per ritenere gli autori responsabili delle loro azioni, compresa l'apartheid di genere, tenendo conto del fatto che le donne subiscono le conseguenze più gravi dei conflitti, quali carestia, cattive condizioni sanitarie e migrazione forzata.
- Assumere impegni forti per perseguire adeguatamente gli autori di violenze sessuali contro donne e ragazze in situazioni di conflitto, poiché sono le più esposte a violenze sessuali e stupri usati come arma di guerra, e proteggere coloro che fuggono dalle zone di conflitto per evitare che i trafficanti di esseri umani sfruttino donne e bambini già vulnerabili.
- Investire in strategie per aumentare la partecipazione delle donne nel settore della *cybersecurity*, dell'intelligence e dei servizi segreti, con l'obiettivo di rafforzare la sicurezza e la difesa nazionale anche attraverso il talento delle donne.
- Riconoscere che il cambiamento climatico può esacerbare la scarsità di risorse e gli sfollamenti, che possono portare a conflitti, e sviluppare strategie globali che affrontino queste cause primarie, promuovendo una gestione sostenibile delle risorse, sforzi volti alla costruzione della pace e meccanismi di risoluzione dei conflitti, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo delle donne come agenti di pace.

La questione

In un mondo sempre più dilaniato dai conflitti, il 2023 ci ricorda le conseguenze dei fallimenti della governance. L'aumento delle disuguaglianze, la polarizzazione politica, la disinformazione e la debolezza dei sistemi di responsabilità - uniti a un'istruzione e a una formazione per la leadership inadeguate - alimentano la violenza e l'estremismo, bloccando percorsi verso un cambiamento costruttivo. La debolezza della governance non è solo una sfida politica, ma è una delle principali cause dei conflitti: i Paesi con strutture di governance instabili hanno una probabilità tre volte superiore di precipitare in un conflitto armato rispetto alle controparti stabili¹. Le istituzioni fragili, incapaci di soddisfare i bisogni fondamentali dei cittadini, creano un terreno fertile per la corruzione e la divisione sociale, condizioni in cui il conflitto trova un ambiente propizio per proliferare. Di fronte all'erosione della fiducia pubblica e all'aumento delle disuguaglianze, le società sono sempre più vicine a un punto di non ritorno.

Gli attuali conflitti globali e tensioni geopolitiche rappresentano un tempo di grande difficoltà per la pace e la sicurezza, seriamente minacciate in molte regioni del mondo. In un tale contesto, il ruolo delle donne emerge come cruciale, in quanto capace di esprimere prospettive e pratiche fondamentalmente diverse da quelle storicamente dominanti nelle guerre e nelle dispute politiche. Mentre i conflitti persistono e le nuove alleanze ridefiniscono gli scenari internazionali, la saggezza e l'attenzione all'ethos, spesso associate alla differenza di essere donne, diventano non solo un bene prezioso, ma anche una condizione imprescindibile per conseguire una pace e una sicurezza sostenibili.

Riconoscere che le donne sono colpite in modo proporzionalmente maggiore dalle devastazioni della guerra, costrette ad affrontare sfide enormi per far fronte ai propri bisogni economici di base, al proprio nutrimento, igiene, cure mediche e al mantenimento della propria dignità, è un punto di partenza fondamentale per poter agire in modo efficace. Tali difficoltà evidenziano la loro condizione di vittime negli scenari di guerra.

Spesso, le donne e le ragazze subiscono una doppia discriminazione dovuta all'età e al sesso biologico, il che le espone a un rischio maggiore di subire violenza sessuale e stupri, usati di frequente come armi nelle zone di conflitto e nelle azioni terroristiche. Tali esperienze non solo causano gravi traumi, ma compromettono anche la capacità delle donne di contribuire in modo significativo ai processi di pace.

Si tratta di una situazione complessa che richiede l'adozione di politiche mirate. L'attenzione per le donne e le ragazze non dovrebbe limitarsi alle loro vulnerabilità, ma riconoscere il loro potenziale nel guidare gli sforzi per la costruzione della pace. È risaputo che la partecipazione delle donne ai processi di pace aumenta le probabilità di successo dei negoziati e favorisce accordi più sostenibili, in quanto pongono l'attenzione su questioni spesso trascurate come la giustizia e i diritti umani, promuovono la fiducia tra le comunità divise, rappresentano i gruppi emarginati, incoraggiano i compromessi e generano il sostegno pubblico per gli accordi raggiunti². Pertanto, per intraprendere un percorso verso una pace duratura, è essenziale che le donne emergano come leader con piena capacità di azione. In tal senso, la partecipazione diretta delle donne ai processi di pace deve andare di pari passo con il rafforzamento dei legami con i movimenti popolari, incluso il riconoscimento e l'istituzionalizzazione delle reti di mediazione femminile che, con il loro ruolo fondamentale, collegano le voci femminili agli sforzi di pace nazionali e internazionali e assicurano che le loro prospettive siano effettivamente integrate nelle strategie per la risoluzione dei conflitti.

L'eccessivo fardello delle donne

Nel 2023 sono stati registrati oltre 170 conflitti armati e il numero di donne e ragazze che vivono in Paesi colpiti da conflitti ha raggiunto i 612 milioni, segnando un aumento del 50% rispetto al 2017³. Le donne sono tra le parti di popolazione più vulnerabili nei conflitti armati, spesso soggette a un aumento di atti violenti, quali aggressioni sessuali e stupri. Essere vittime di questi crimini violenti significa subire un carico fisico e psicologico eccessivo ed essere sistematicamente escluse dai processi politici e decisionali. La natura fondamentalmente maschile della guerra fa sì che le voci femminili siano

sottorappresentate ai tavoli di negoziazione e durante le fasi di pace e ricostruzione, evidenziando l'urgente necessità di includerle negli sforzi per promuovere una pace e una sicurezza sostenibili.

L'adozione, 25 anni fa, della Risoluzione 1325 del Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite relativa a Donne, Pace e Sicurezza ha segnato un passo significativo verso il riconoscimento dei diritti delle donne a partecipare in modo paritario alla prevenzione dei conflitti, ai negoziati e alla ricostruzione post-conflitto, sottolineando al contempo la necessità globale di contare sul contributo attivo delle donne. Tuttavia, i progressi compiuti da allora sono stati dolorosamente lenti. Dal 1992 al 2019, le donne hanno rappresentato solo il 13% dei negoziatori e il 6% dei mediatori nei processi di pace a livello mondiale⁴. Questa persistente sottorappresentazione evidenzia l'urgente necessità di meccanismi che consentano alle donne di esercitare un'influenza politica significativa nelle situazioni di conflitto.

Il rapporto tra conflitti, clima e violenza contro le donne

L'interconnessione tra cambiamenti climatici, conflitti armati e violenza contro le donne e le ragazze complica ulteriormente la situazione. Secondo l'OCSE, l'80% dei rifugiati climatici sono donne, con tutte le implicazioni che ciò comporta. Quando le crisi climatiche aggravano la scarsità di risorse, inclusa la penuria di cibo, e causano sfollamenti, le tensioni possono degenerare in violenza che colpisce in modo proporzionalmente maggiore le donne. Nelle regioni colpite da conflitti, le donne sono esposte a un rischio maggiore di violenza, inclusa la violenza sessuale usata come tattica di guerra e terrorismo.

Inoltre, nuove ricerche sulle implicazioni dei traumi infantili e giovanili nel recupero da e nella prevenzione di conflitti, in particolare in Medio Oriente e Nord Africa, evidenziano l'importanza di comprendere e affrontare l'impatto psicologico e cognitivo dei conflitti sui giovani come passo fondamentale per spezzare i cicli di violenza⁵.

In un passaggio significativo, per la prima volta, il Consiglio di Sicurezza ha riconosciuto il legame tra clima, pace e sicurezza nel mandato delle missioni ONU nel Sud Sudan, sollecitando esplicitamente l'integrazione di

una "valutazione del rischio sensibile al genere degli impatti negativi del cambiamento climatico". Tuttavia, solo 19 dei 43 progetti di sicurezza climatica avevano un focus centrale o forte sulle donne e sulle ragazze⁶.

La situazione in Afghanistan e altre zone di conflitto trascurate

La difficile situazione delle donne in Afghanistan ci ricorda la fragilità del progresso in un contesto di conflitto. Tra il 2001 e il 2021, le donne afgane hanno compiuto notevoli progressi in vari settori, dimostrando una straordinaria resilienza e forza nonostante le continue sfide. Tuttavia, il ritorno dei Talebani nell'agosto 2021 ha segnato un'inversione di tendenza catastrofica, facendo ripiombare le donne in un ciclo di oppressione e violenza. Sin dalla presa di potere dei Talebani, le donne afgane hanno dovuto affrontare gravi restrizioni alla loro libertà di movimento e sono sistematicamente escluse dai ruoli decisionali sia nella sfera pubblica che in quella privata. Molte di loro sono state vittime di violenze, molestie e intimidazioni, con un aumento allarmante di casi di violenza. Il conflitto in corso ha colpito direttamente milioni di donne e ragazze, devastando i servizi essenziali e riducendo considerevolmente l'accesso all'assistenza sanitaria e al sostegno sociale per le donne, in particolare per quelle sfollate a causa della violenza. Le donne e le ragazze afgane vivono in un regime di "apartheid di genere" o, più precisamente, di "apartheid del sesso", gestito da un sistema istituzionalizzato di discriminazione, oppressione e dominio. Pertanto, il GEAC chiede con urgenza l'immediata cessazione delle ostilità e l'attuazione di misure per salvaguardare i diritti delle donne e delle ragazze in Afghanistan. L'inclusione delle donne negli sforzi diplomatici è cruciale per garantire che le loro prospettive diano forma al futuro del Paese, sottolineando l'assoluta necessità che la comunità internazionale coinvolga le donne in tutti i processi negoziali e politici, nonché nelle riflessioni sul futuro del Paese.

Inoltre, è essenziale riconoscere che i conflitti in cui le donne subiscono violenza non possono essere considerati unilateralmente; l'accento

va posto sull'impatto che hanno sulla vita delle donne, a prescindere dalla parte in causa. Tale preoccupazione si estende anche ai conflitti trascurati o dimenticati, come quelli in Sudan, Yemen e Siria, dove l'impatto sulle donne dei conflitti e delle crisi è profondo a causa della mancanza di meccanismi che consentano alle donne di contribuire in modo significativo al futuro dei loro Paesi. Includere le donne nei processi diplomatici e di pace in queste aree è fondamentale per raggiungere soluzioni sostenibili.

Purtroppo, questo problema si estende anche al di fuori del Medio Oriente, come dimostrato dal negoziato del 2022 tra il governo etiope e il Fronte di liberazione del popolo tigrino, nel quale nessuna delle due parti ha incluso donne tra i propri negoziatori, nonostante una donna abbia svolto il ruolo di mediatore nell'accordo di pace successivo. Schemi simili sono emersi nel processo di dialogo Belgrado-Pristina, facilitato dall'UE, e nella negoziazione del consenso in cinque punti per il Myanmar, dove la voce delle donne è stata notevolmente assente⁷.

Un invito a ridefinire i quadri di riferimento

Per affrontare queste molteplici sfide, è essenziale ridefinire i quadri che guidano le nostre risposte ai conflitti. È fondamentale riconoscere le prospettive e la leadership delle donne nei processi di pace e nella governance per demolire le strutture che perpetuano violenza e disuguaglianze. Promuovendo un nuovo paradigma che dia priorità alle voci e alle esperienze delle donne, possiamo lavorare per un mondo più giusto e pacifico, basato sui valori della cura e del rispetto per la vita, riconoscendo che, mentre le guerre possono essere risolte attraverso la diplomazia e i trattati, la vera ripresa e pace duratura devono partire dal basso, attraverso interventi di base, la ricostruzione delle comunità e la riconciliazione. Per raggiungere tale obiettivo, i governi devono adottare misure più incisive per sostenere attivamente la partecipazione delle

donne, anche stanziando finanziamenti per le organizzazioni che si occupano di mediazione e costruzione della pace, e integrando il loro ruolo nei processi decisionali, nella politica estera e nei programmi dei Paesi colpiti dai conflitti, a beneficio della società nel suo complesso. Un tale impegno sarebbe cruciale nella riduzione del persistente divario, che attualmente si stima sarà risolto in 130 anni⁸.

Dato l'impatto benefico che le peculiari esperienze e intuizioni delle donne hanno sui negoziati e sugli accordi di pace, è fondamentale che il loro ruolo evolva dai margini al centro degli interventi per la costruzione della pace. Questo cambiamento può portare a un risultato trasformativo, garantendo che l'umanità prevalga sul caos dei conflitti. Il G7, con tre membri permanenti del Consiglio di Sicurezza e un'influenza globale significativa, si trova in una posizione unica per sostenere questa evoluzione, a cominciare dal pieno sostegno alle zone di conflitto più critiche, tra cui Afghanistan, Iran, Sudan, Ucraina e Yemen.

Fatti e cifre

Visibilità e rappresentanza delle donne nella sicurezza e nei conflitti armati

- Nel 2023, la rappresentanza femminile come negoziatrici e mediatrici di conflitti si attestava rispettivamente al **9,6%** e al **13,7%**, evidenziando una preoccupante mancanza di progressi negli ultimi anni⁹.
- Dei 31 accordi raggiunti nel 2023, solo **l'8%** includeva riferimenti espliciti a donne, ragazze e al genere¹⁰.
- Nel 2022, nei Paesi colpiti da conflitti armati in cui sono in vigore sistemi di quote, la percentuale di donne elette in parlamento è stata del **27%**. Senza quote, le donne rappresentano solo **il 17%** dei parlamentari¹¹.
- A livello globale, le donne rappresentano il **13%** dei ministri della Difesa¹², il **25%** dei ministri degli Affari esteri¹³ e il **21%** degli ambasciatori e dei rappresentanti permanenti¹⁴.
- Nel 2022, le parti in conflitto nello Yemen hanno continuato a rifiutare la partecipazione delle donne, nonostante la costante pressione dell'Inviato speciale delle Nazioni Unite, che ha incoraggiato la presenza di almeno il **30%** di donne nelle delegazioni e in altri incarichi non trasferibili per le donne¹⁵.

Violenza contro le donne e le ragazze

- Nel 2022, sono state accertate le uccisioni di **34 donne** che si battevano per i diritti umani nei Paesi colpiti da conflitti. Tuttavia, è probabile che si tratti solo di una minima parte dei casi reali¹⁶.
- Nel 2022, le donne e le ragazze sono state il bersaglio principale di oltre **3.200** episodi di violenza politica in tutto il mondo e più del **50%** ha avuto luogo nei Paesi colpiti da conflitti armati, dove gli episodi di violenza politica contro le donne sono aumentati di **1,5 volte** dal 2020¹⁷.
- Nel 2022 sono stati accertati **2.455** casi di violenza sessuale legati ai conflitti armati, con il numero più alto registrato nella Repubblica

Democratica del Congo¹⁸.

- Rispetto al 2022, il numero di rapimenti di bambini in contesti di guerra è aumentato **del 20%** e il rapimento delle sole bambine è aumentato del **40%**¹⁹.
- **L'87%** delle donne afghane ha subito almeno una forma di violenza fisica, sessuale o psicologica nel corso della propria vita²⁰.
- **Il 73%** delle esecuzioni globali, soprattutto di donne, è avvenuto in Iran nel 2023²¹.

Clima, conflitti e rischio di disastri naturali

- Quando si verificano fenomeni meteorologici estremi, le donne e i bambini hanno **14 volte** più probabilità di morire rispetto agli uomini, soprattutto a causa del limitato accesso alle informazioni, alla mobilità, al processo decisionale e alle risorse²².
- Le donne e le ragazze rappresentano circa **4** persone su **5** sfollate a causa degli impatti dei cambiamenti climatici²³.
- Sebbene in questo secolo i soli disastri naturali abbiano colpito **400 milioni** di persone nel continente africano, l'Africa riceve poco più del **3%** dei flussi di finanziamento per il clima²⁴.
- I conflitti sono la causa principale della fame nella maggior parte delle crisi alimentari del mondo: **circa 20 milioni** di persone stanno attualmente affrontando carestia in Yemen, Sud Sudan, Burkina Faso e Nigeria nord-orientale²⁵.

Casi di studio e buone pratiche

Le Università itineranti per la pace promosse da *Leaders for Peace*²⁶

Leaders for Peace è un'iniziativa globale che mira a rendere i leader emergenti capaci di affrontare le cause profonde dei conflitti e dell'instabilità. Puntando sui giovani e sull'istruzione, utilizza piattaforme innovative come le Università per la pace al fine di fornire ai futuri leader le competenze necessarie per affrontare sfide globali come il cambiamento climatico, la parità di genere, l'intelligenza artificiale e la risoluzione dei conflitti. La missione dell'organizzazione ruota attorno alla creazione di soluzioni di governance sostenibili e al potenziamento dei futuri leader attraverso esperienze pratiche e l'espansione del suo impatto a livello globale. Le Università itineranti per la pace operano in regioni a rischio di conflitto armato per fornire una formazione mobile e coinvolgente che raggiunge le comunità meno servite, dimostrando un modello scalabile per soluzioni di governance sostenibile. Dal 2018, hanno partecipato oltre 2.000 studenti provenienti da più di 30 Paesi, molti dei quali hanno iniziato a lavorare nei governi e nelle organizzazioni internazionali, formando una rete di promotori del cambiamento.

INSAF Center for Rights and Development²⁷

L'*INSAF Center for Rights and Development* è una ONG yemenita fondata nel 2019 sotto il Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro che opera per promuovere i diritti delle donne e contrastare la violenza contro le donne e le ragazze nello Yemen. In un contesto difficile, caratterizzato da povertà, disoccupazione, basso tasso di alfabetizzazione, mancanza di tutele legali, sfollamento, matrimoni precoci e uno dei più alti tassi di mortalità materna al mondo a causa dell'inadeguatezza dei servizi medici, l'INSAF conduce iniziative d'impatto per la protezione e l'empowerment delle donne, comprese le minoranze.

In particolare, il Centro INSAF ha trasferito in sicurezza famiglie ebraiche e cristiane in

collaborazione con partner internazionali, è intervenuto per fermare l'esecuzione di donne e ha offerto sostegno alle donne sopravvissute alla violenza domestica attraverso la riabilitazione psicologica e l'assistenza educativa. L'organizzazione si occupa anche di promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli di governo e di favorire la coesione sociale attraverso la formazione delle comunità. Tra le sue attività vi sono la sensibilizzazione sul cyberbullismo e sulla violenza contro le donne e l'attività di lobbying per ottenere leggi che criminalizzino i crimini informatici contro le donne. L'INSAF promuove l'empowerment economico e politico delle donne attraverso workshop, piattaforme e campagne, con l'obiettivo di incrementare la loro partecipazione ai processi decisionali e negoziali e di affrontare le barriere sistemiche con un approccio olistico.

Il *Rapid Response Window* finanziato dal *Women's Peace and Humanitarian Fund*

Il *Women's Peace and Humanitarian Fund* (WPHF) ha lanciato il *Rapid Response Window* (RRW) per colmare il divario di finanziamenti nella partecipazione delle donne ai processi di pace formali e nell'attuazione degli accordi di pace. Aperta a tutti i Paesi ammissibili all'aiuto pubblico allo sviluppo (APS) che stanno conducendo un processo di pace in modalità Track 1 o Track 2²⁸, o che hanno già attuato un accordo di pace, fornisce finanziamenti per servizi e iniziative strategiche a breve termine e urgenti, condotte da donne costruttrici di pace e da organizzazioni della società civile femminile, con l'obiettivo di aumentare l'influenza delle donne nei processi di pace formali nazionali, subnazionali e internazionali. Dall'istituzione del fondo nel 2016, il WPHF ha sostenuto oltre 1.000 organizzazioni locali della società civile femminile in 46 Paesi colpiti da crisi e conflitti armati, tra cui 98 organizzazioni con finanziamenti istituzionali critici, per salvaguardare la loro esistenza, rafforzare le loro capacità e adattarsi alle sfide in evoluzione²⁹. Dal 2020, con l'introduzione del RRW, il WPHF ha raddoppiato il numero di organizzazioni sostenute. A marzo 2024, 166 organizzazioni per i diritti delle donne in 35 Paesi hanno ricevuto un sostegno mirato e flessibile per incrementare il loro lavoro per la pace, eliminare la violenza e affrontare gli ostacoli alla partecipazione delle donne ai processi di pace³⁰.

Reti regionali di donne mediatrici

Nell'ultimo decennio, molti Stati membri e organizzazioni regionali hanno sostenuto la creazione di 8 reti regionali di mediatrici³¹, rivelatisi meccanismi cruciali per sostenere la pace e strumenti concreti atti a promuovere e monitorare l'attuazione dell'agenda Donne, Pace e Sicurezza (WPS)³². Queste reti garantiscono un impegno coordinato per sostenere la partecipazione significativa delle donne ai processi di pace, dando voce alle organizzazioni di base e mantenendo un dialogo aperto e continuo tra le parti interessate. Negli spazi formali, rafforzano il ruolo delle donne come mediatrici principali ed esperte nei processi di mediazione, dando anche riconoscimento, visibilità e legittimità al prezioso lavoro che le donne svolgono in contesti informali e locali, sostenendo approcci di mediazione multi-track³³. Allo stesso tempo, acquisiscono competenza e conoscenza, promuovono la sensibilità ai conflitti e favoriscono la resilienza e la coesione sociale a lungo termine, svolgendo un ruolo fondamentale nel sostenere la pace e la stabilità.

Accordo di pace di Juba per il Sudan

L'Accordo di pace per il Sudan del 2019, noto come Accordo di pace di Juba, ha segnato un passo significativo nel porre fine a decenni di conflitto armato in Sudan, in particolare nella regione del Darfur e in altre aree emarginate. Le donne hanno svolto un ruolo fondamentale in questo processo di pace, sia all'interno dei gruppi ufficiali di negoziazione che attraverso gli sforzi della società civile. Le mediatrici sono state parte integrante dei colloqui tra il governo di transizione e i gruppi ribelli, mentre le organizzazioni femminili si sono impegnate nell'advocacy e nelle consultazioni pubbliche, promuovendo l'inclusione di disposizioni sensibili ai bisogni delle donne nell'accordo finale. Tali sforzi hanno portato al riconoscimento dei diritti delle donne nell'accordo finale, con l'introduzione di quote femminili del 40% negli organi legislativi di transizione³⁴. L'accordo ha affrontato anche temi quali la violenza sessuale, i diritti fondiari e la partecipazione delle donne alla ricostruzione e alla governance.

Nonostante le difficoltà incontrate nel corso della sua attuazione, l'Accordo di pace di Juba ha creato un precedente per l'integrazione delle esperienze e della leadership delle donne nel processo di pace in Sudan.

Le donne sudanesi sono anche impegnate nell'azione contro il cambiamento climatico, imparando nuove competenze nelle pratiche agricole per piantare alberi e fermare l'erosione del petrolio, nell'arboricoltura e nella conservazione dell'acqua. L'obiettivo finale di queste iniziative è aumentare il reddito delle donne e, allo stesso tempo, mitigare le conseguenze del cambiamento climatico, rafforzando le comunità locali con un doppio impatto.

Progetto HÁWAR.help BACK TO LIFE in Iraq

Attraverso l'istruzione e la riconciliazione, il BACK TO LIFE *Women's Empowerment Center* in Iraq offre un luogo sicuro a donne e ragazze di tutte le fedi per elaborare e guarire dai traumi, apprendere nuove competenze e fare esperienza lavorativa nella bottega BACK TO LIFE. Costruito nel 2018 in un campo per sfollati interni nell'Iraq settentrionale, il centro è stato ampliato nel corso degli anni. Ad oggi, oltre 2.600 donne e bambini hanno partecipato a corsi settimanali di alfabetizzazione e artigianato, nonché a laboratori educativi su vari temi, tra cui i diritti delle donne, l'imprenditorialità e la mindfulness³⁵. In tutte le attività e gli eventi del progetto *BACK TO LIFE*, yazidi, musulmani e cristiani crescono insieme, superando il loro ruolo di vittime, e imparano gli uni dagli altri. Il progetto offre quindi un contributo essenziale alla riconciliazione etnica-religiosa e alla lotta contro le cause della fuga e dello sfollamento in Iraq.

1. Banca Mondiale (2011), "Conflict, Security, and Development". Consultabile all'indirizzo: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/806531468161369474/pdf/622550PUB0WDR0000public-00B0X361476B.pdf>
2. Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2023), "Women Peace and Security Index 2023/24". Consultabile all'indirizzo: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2023/10/WPS-Index-full-report.pdf>
3. Nazioni Unite (2024), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General". Consultabile all'indirizzo: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/S-2024-671.pdf>
4. Council on Foreign Relations (2020), "Women's Participation in Peace Processes." Consultabile all'indirizzo: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>
5. Cross-Border Conflict Evidence, Policy and Trends – XCEPT (2024)
6. United Nations Peacebuilding Fund (2023), "Climate security and peacebuilding thematic review". Consultabile all'indirizzo: https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/climate_security_tr_web_final_april10.pdf
7. Nazioni Unite (2023), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General"
8. Fondo Economico Mondiale (2023), Global Gender Gap Report 2023. Consultabile all'indirizzo: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
9. Nazioni Unite (2024), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General". Consultabile all'indirizzo: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/S-2024-671.pdf>
10. Nazioni Unite (2024), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General". Consultabile all'indirizzo: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/S-2024-671.pdf>
11. UN Gender Quota Portal (2023), "Women in Politics". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/03/women-in-politics-map-2023>
12. Nazioni Unite (2023), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General"
13. UN Gender Quota Portal (2023), "Women in Politics". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/03/women-in-politics-map-2023>
14. Women In Diplomacy (2023)
15. Nazioni Unite (2023), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General"
16. Ufficio dell'Alto Commissario per I Diritti Umani (2023), "Women human rights defenders are targeted twice over, Türk says". Consultabile all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/state-ments-and-eches/2023/11/women-human-rights-defenders-are-targeted-twice-over-turk-says>
17. Armed Conflict Location and Event Data Project (2023)
18. Nazioni Unite, Ufficio del Rappresentante Speciale del Segretario Generale per la violenza sessuale nei conflitti (2023), "2022 Report of the Secretary-General on conflict-related sexual violence"
19. Nazioni Unite (2023), "Annual Report on Children and Armed Conflict". Consultabile all'indirizzo: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n23/144/96/pdf/n2314496.pdf>
20. Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione (2024)
21. Amnesty International (2024)
22. UNDP (2022), "Women are hit hardest in disasters, so why are responses too often gender-blind?". Consultabile all'indirizzo: <https://www.undp.org/blog/women-are-hit-hardest-disasters-so-why-are-responses-too-often-gender-blind#:~:text=The%20statistics%20are%20staggering%3%20when,Tsunami%2C%2070%20percent%20were%20women>
23. UNICEF (2022), "BRING IN THE GIRLS! Girls' and young women's views on climate change". Consultabile all'indirizzo: <https://www.un.org/cef.org/media/118691/file/Bring%20In%20The%20Girls!.pdf>
24. British High Commission in Lusaka (2024)
25. Nazioni Unite (2021), "Breaking the vicious circle of hunger and conflict". Consultabile all'indirizzo: <https://www.un.org/en/food-systems-summit/news/breaking-vicious-circle-hunger-and-conflict>
26. Leaders for Peace (2024). Consultabile all'indirizzo: <https://leader-spourlapaix.org/en/the-itinerant-school-of-peace/>
27. INSAF for Rights & Development (2024)
28. Track 1 implica la diplomazia ufficiale e governativa tra le nazioni, mentre Track 2 si riferisce agli sforzi di risoluzione dei conflitti da parte di professionisti e teorici
29. Nazioni Unite (2023), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General"
30. Women's Peace and Humanitarian Fund (2024). Consultabile all'indirizzo: <https://wphfund.org/rrwimpact/>
31. Alleanza Globale di Reti Regionali di Donne Mediatrici, Rete iberoamericana di Donne Mediatrici, Rete di Donne Mediatrici nell'area del Pacifico (2024)
32. Nazioni Unite (2023), "Women and peace and security: Report of the Secretary-General"
33. Si veda Open Debate on WPS 2024 e l'intervento nella sessione di apertura di Effie Owuor, Co-chair di FemWise-Africa, a nome dell'Alleanza Globale della Rete Regionale delle Donne Mediatrici
34. Assemblea Generale delle Nazioni Unite (2020), "Women lead in Sudan's clamour for good governance". Consultabile all'indirizzo: <https://www.un.org/africarenewal/magazine/september-2020/women-lead-sudan%E2%80%99s-clamour-good-governance>
35. Hawar (2024), "BACK TO LIFE – Afghanistan". Consultabile all'indirizzo: <https://www.hawar.help/en/project/back-to-life-afghanistan/>

4.2 Cura

Un valore essenziale della società



4.2 Cura

Un valore essenziale della società

Raccomandazioni ai Leader del G7

- Riconoscere la cura come una delle più grandi sfide del nostro tempo, tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione e del fatto che, entro il 2030, 2,3 miliardi di persone a livello globale avranno bisogno di cure¹.
- Stimare e includere nei calcoli macroeconomici nazionali il valore economico del lavoro di cura non retribuito delle donne, tenendo in considerazione che, se si attribuisse un valore monetario al lavoro non retribuito delle donne, in alcuni Paesi tale valore supererebbe il 40% del PIL², riconoscendo al contempo che il lavoro di cura è essenziale per il benessere degli individui e per il funzionamento della società e dell'economia e dovrebbe quindi essere valutato in modo appropriato.
- Promuovere l'occupazione nel settore della cura come scelta di carriera positiva sia per le donne che per gli uomini, in un settore che potrebbe creare quasi 300 milioni di posti di lavoro entro il 2035³.
- Aumentare le azioni per riconoscere, ridurre e ridistribuire la quota proporzionalmente maggiore delle donne impegnate nel lavoro di cura, facilitando l'equa condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini e attuando misure efficaci di conciliazione vita-lavoro, consentendo così di ampliare le opportunità di inserimento delle donne nel mondo del lavoro e, al contempo, di rafforzare le infrastrutture e i servizi pubblici di cura, garantendo un'assistenza accessibile, economica e di qualità per bambini, anziani, persone con disabilità e altri beneficiari di cure, anche al fine di sostenere concretamente la genitorialità.
- Sviluppare politiche che incoraggino e valorizzino l'inclusione del lavoro di cura non retribuito nei curricula professionali, riconoscendo che il lavoro di cura richiede competenze trasversali come intelligenza emotiva, qualità interpersonali, lavoro di squadra, creatività, tolleranza allo stress, flessibilità e capacità di risolvere rapidamente i problemi. A questo proposito, riconoscere le competenze dei caregiver attraverso un processo di certificazione e includere nei regimi pensionistici i periodi dedicati alle responsabilità di cura.
- Istituire e finanziare osservatori nazionali e internazionali per monitorare e aggiornare regolarmente i dati e le proiezioni sulla necessità del lavoro di cura.
- Esplorare modelli di cura nuovi e innovativi partendo dall'esperienza di cura delle donne, che le rende leader in questo processo di innovazione.

La questione

Il bisogno di cure è un aspetto fondamentale della condizione umana. In alcune fasi della vita, come l'infanzia, la vecchiaia e la malattia, tale bisogno diventa più accentuato, ma la dipendenza dal prossimo è una costante del tessuto interdipendente dell'umanità. È necessario cambiare l'attuale organizzazione sociale della cura, passando da un obbligo privato e individuale (soprattutto per le donne) a un modello sociale che riconosca l'interdipendenza tra gli esseri umani e la fondamentale natura relazionale dell'umanità, superando la concezione di individuo isolato, del tutto autonomo e indipendente. Inoltre, dobbiamo riconoscere che tutte le forme di cura sono interconnesse, siano esse rivolte a noi stessi, gli uni agli altri, alle nostre famiglie, comunità, nazioni o al nostro pianeta. Pertanto, la cura non può essere considerata un servizio occasionale o una merce da "esternalizzare", né può ricadere in modo sproporzionato sulle spalle delle donne, molte delle quali subiscono conseguenze economiche nello svolgere questo lavoro essenziale. Sebbene gli squilibri nei ruoli di cura offra uno spazio per iniziative mirate che coinvolgano sia uomini che donne, è essenziale riconoscere che, nonostante il suo valore intrinseco per il benessere della società, il lavoro di cura rimane sostanzialmente sottovalutato e non adeguatamente compensato. Pertanto, si dovrebbe prendere in considerazione una riorganizzazione e una riduzione delle ore di lavoro retribuite per riconoscere e valorizzare pienamente le responsabilità di cura che ognuno si assume nel corso della propria vita.

Riconoscere questi aspetti è fondamentale per sviluppare percorsi occupazionali professionali che elevino il settore dell'assistenza, rendendolo una scelta di carriera attraente per donne e uomini, garantendo al contempo la qualità della cura e i diritti e la dignità di chi la richiede. Il caregiving ha molte sfaccettature e i caregiver rappresentano una vasta gamma di individui e comunità, ognuno con esigenze e sfide uniche. Alcuni sottogruppi, come i caregiver della "generazione sandwich"⁴, che si occupano sia di genitori anziani che di figli piccoli, devono affrontare sfide ancora più complesse per far fronte alla duplice pressione delle responsabilità professionali e assistenziali.

La cura non può più essere considerata una questione privata e una responsabilità quasi esclusivamente femminile. Questo è particolarmente vero di fronte all'invecchiamento della popolazione, che richiede un immenso investimento di tempo ed energie e spesso porta al burnout dei caregiver, i quali non riescono più a soddisfare tutte le esigenze di cura pur avendo una sicurezza finanziaria, e questo è uno dei fattori alla base del crescente problema dei bassi tassi di natalità. Per affrontare queste sfide, è necessario analizzare in modo mirato chi fornisce le cure, come vengono erogate e il potenziale trasformativo di investimenti a lungo termine e su larga scala nell'economia dell'assistenza. Solo elevando la cura a valore essenziale della società è possibile costruire economie floride, resilienti ed eque, in grado di soddisfare le esigenze delle generazioni attuali e future.

Il lavoro di cura: chi lo svolge e come

Con lo spostamento della demografia globale verso l'invecchiamento della popolazione e l'intensificarsi delle crisi ambientali e sanitarie, la domanda per il lavoro di cura ha raggiunto livelli senza precedenti. Storicamente, questo lavoro fondamentale è stato svolto prevalentemente dalle donne, anche senza retribuzione in ambito familiare o con retribuzioni basse nei settori dell'assistenza retribuita. Ancora oggi, il 76% dei 75,6 milioni di lavoratori domestici nel mondo sono donne e circa l'81% di loro ha un impiego informale⁵. Il lavoro di cura comprende una vasta gamma di responsabilità, tra cui la cura dei bambini, l'assistenza agli anziani e alle persone con disabilità, tutte attività che richiedono competenze essenziali. Tra queste, l'intelligenza emotiva, le qualità interpersonali, la capacità di lavorare in squadra, la creatività, la tolleranza allo stress, la flessibilità e la rapidità nel risolvere problemi, tutte competenze identificate dal Forum Economico Mondiale come fondamentali per il successo nel mercato del lavoro entro il 2025⁶.

Ogni giorno vengono svolte più di 16 miliardi di ore di lavoro domestico e di cura non retribuito, per un importo pari al 9% del PIL globale, ovvero circa 11.000 miliardi di dollari all'anno se fosse pagato con il salario minimo, con un

contributo delle donne pari al 6,6%, rispetto al 2,4% degli uomini⁷. In alcuni Paesi, se il lavoro non retribuito delle donne venisse valutato in termini monetari, potrebbe raggiungere il 40% del PIL globale⁸. È fondamentale promuovere una migliore comprensione dei contributi economici della cura, superando le attuali percezioni che hanno sottovalutato in modo persistente il suo potenziale socio-economico. Inoltre, è altrettanto importante ricordare il legame tra cura, migrazione e ruoli di genere ed esaminarne l'interconnessione.

Gli sviluppi demografici e del mercato del lavoro a livello globale hanno creato una crescente domanda per i servizi di cura, sia all'interno che all'esterno dei confini nazionali, determinando flussi crescenti di donne provenienti dai Paesi a basso e medio reddito con un surplus di manodopera verso i Paesi ad alto reddito. Oggi, le donne rappresentano circa il 73,4% (ovvero circa 8,5 milioni) di tutti i lavoratori domestici migranti, con paesi come la Grecia, l'Italia e la Spagna che si affidano a lavoratori nati all'estero per l'assistenza domiciliare in oltre il 60% dei casi⁹. Poiché molti lavoratori domestici retribuiti sono migranti e/o appartengono a comunità storicamente svantaggiate ed emarginate, la loro vulnerabilità in termini di condizioni di lavoro e tutele sociali è ulteriormente accentuata.

Il paradosso della cura

Questa situazione dà origine a quello che può essere definito il "paradosso della cura". Nonostante l'aumento del lavoro assistenziale e dei caregiver in tutte le sfere dell'economia, non c'è stato un aumento concomitante del riconoscimento del valore del lavoro di cura per il benessere sociale ed economico, né delle politiche e degli investimenti pubblici in tale ambito. Questo problema crea un circolo vizioso che alimenta e acuisce le disuguaglianze sociali ed economiche, in particolare per le donne. L'attuale organizzazione sociale del lavoro di cura non retribuito e (sotto)retribuito spesso porta a penalizzazioni professionali e svantaggi economici per chi lo svolge, sostenendo disparità strutturali nella qualità del lavoro, nella progressione di carriera, nei salari, nei risparmi e nelle pensioni tra donne e uomini per tutta la

durata dell'occupazione e della pensione. Le famiglie a basso reddito e quelle monogenitoriali devono affrontare enormi sfide per quanto riguarda la gestione del tempo, aspetti finanziari e compromessi tra le responsabilità di cura e quelle lavorative.

In tutti i Paesi del G7, la domanda di lavoro nel settore della cura non potrà che aumentare nei prossimi anni, sotto la spinta dei cambiamenti demografici e dei bisogni della società. Per affrontare il paradosso della cura, i leader del G7 devono riconoscere, valorizzare e investire nelle politiche, nei servizi e nelle infrastrutture per la cura al fine di creare un'organizzazione sociale equa, una grande quantità di posti di lavoro e garantire un'assistenza e un supporto di qualità basati sui diritti per tutto l'arco della vita. Integrando il lavoro di cura nei curricula professionali e riconoscendone il contributo essenziale al benessere economico e sociale, sarà possibile costruire società più eque. Questo cambiamento non solo risponde ai bisogni immediati dei caregiver, ma getta anche le basi per un futuro in cui la cura, in quanto esperienza umana fondamentale, sarà considerata e valorizzata. Per garantire che questa visione diventi realtà, il G7 dovrebbe assumere un ruolo di leadership nel promuovere una retribuzione adeguata, assicurando che il tempo dedicato alle responsabilità di cura si rifletta nei regimi pensionistici e migliorando le condizioni di lavoro dei *caregiver*.

Verso una *CaRevolution*

È necessario un approccio trasformativo, una "*CaRerevolution*"¹⁰, per riconfigurare il modo in cui il lavoro di cura viene riconosciuto, organizzato, condiviso, valorizzato e finanziato. Questo cambiamento di paradigma richiede il riconoscimento del fatto che la cura è un bene pubblico e che l'assistenza è una responsabilità condivisa tra donne e uomini per promuovere il benessere familiare, l'uguaglianza e una migliore salute per madri, padri e bambini; non un obbligo individuale¹¹ o una questione femminile. Richiede, inoltre, il riconoscimento dei diritti di chi fornisce e di chi richiede cura lungo tutto l'arco della vita. Questa evoluzione richiede cambiamenti politici che pongano la cura al centro dell'infrastruttura sociale.

Le politiche che facilitano le attività di cura devono essere progettate per sostenere e soddisfare i diritti di chi fornisce e riceve assistenza, riducendo al contempo le disuguaglianze sociali, in particolare tra uomini e donne. Inoltre, è essenziale promuovere la convergenza tra il settore pubblico e quello privato per rendere le professioni di cura più attraenti, equamente valutate e adeguatamente retribuite. Attraverso iniziative congiunte, è possibile individuare soluzioni efficaci, tra cui la riduzione dell'orario di lavoro, riconoscendo che il lavoro retribuito è solo un aspetto del lavoro complessivo necessario per sostenere la vita. Quando le misure sono al tempo stesso abilitanti per l'assistenza ed eque¹², la sinergia che si crea favorisce obiettivi condivisi e promuove un ambiente in cui il valore della cura è pienamente riconosciuto e sostenuto. Infine, l'implementazione di programmi di qualificazione, standardizzazione e certificazione per fornire ai caregiver le competenze necessarie per adattarsi alle nuove richieste e tecnologie può migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività di cura. Inoltre, questo permette di migliorare la qualità e le opzioni di assistenza e supporto per le persone che necessitano di cure. La CaRevolution è già iniziata, ma il ritmo del cambiamento e i relativi risultati positivi possono essere accelerati grazie a una leadership comprensiva e determinata del G7.

Fatti e cifre

Opportunità di progresso, sfide da superare

- Per **6** persone **su 10**, le responsabilità di cura riguardano almeno 2 membri della famiglia¹³.
- Nei Paesi più ricchi, l'**80%** del divario tra uomo e donna in termini occupazionali è dovuto all'uscita delle donne dal mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio¹⁴.
- Nel Regno Unito, il **25%** delle madri è costretto a lasciare il lavoro a causa delle responsabilità legate alla cura dei figli¹⁵.
- Nella media mondiale, alle madri vengono concessi **192,3 giorni** di congedo, mentre i padri ne ricevono solo **22,5**¹⁶.
- Guadagnando il **24%** in meno rispetto agli uomini, le donne devono affrontare un divario retributivo più ampio nel settore della sanità e dell'assistenza rispetto ad altri settori economici¹⁷.
- Si stima che il **90%** delle lavoratrici domestiche non abbia accesso alla previdenza sociale (ad esempio, tutela della maternità e indennità)¹⁸.
- L'erogazione informale non retribuita della cura agli anziani può avere un impatto negativo sulla salute mentale e fisica dei caregiver, maggiormente in quella delle donne rispetto a quella degli uomini¹⁹.

Dare priorità alla cura in un mondo che cambia

- Si prevede che l'aspettativa di vita globale aumenterà di **4,6 anni** entro il 2050, raggiungendo una media di **78,1 anni**. Tuttavia, sempre più anni di vita saranno vissuti in cattive condizioni di salute a causa di malattie non trasmissibili e condizioni croniche²⁰.
- Oltre **1,3 miliardi** di persone vivono con una qualche forma di disabilità, pari a circa il **16%** della popolazione mondiale²¹.
- Nel mondo, **1** adulto **su 3** soffre di più patologie croniche²². Allo stesso tempo, quasi 1

miliardo di persone nel mondo soffre di una qualche forma di disturbo mentale²³.

- Per la prima volta dal 1960, il numero di nati vivi nell'UE è sceso sotto i **4 milioni**, uno dei tassi di fertilità più bassi al mondo²⁴.
- Nel 2020, la chiusura di scuole e asili ha richiesto **672 miliardi** di ore aggiuntive di assistenza all'infanzia non retribuita a livello globale²⁵.
- A livello globale, si stima che siano necessari **43 milioni** di nuovi posti di lavoro nell'assistenza all'infanzia per colmare l'attuale divario di accesso²⁶.
- Il **93%** dei lavoratori globali considera l'equilibrio tra lavoro e vita privata cruciale per prendere decisioni inerenti la carriera, anche più delle stesse ambizioni di carriera²⁷.
- La legislazione sui servizi di assistenza all'infanzia può migliorare lentamente il tasso di partecipazione delle donne alla forza lavoro: un aumento medio **del 2%**, che raggiunge il **4%** cinque anni dopo la promulgazione della legge²⁸.

Casi di studio e buone pratiche

La strategia europea per i prestatori e i beneficiari di servizi di cura

Introdotta dalla Commissione europea nel 2022²⁹, questa nuova strategia mira a migliorare l'accesso a servizi assistenziali di qualità e a prezzi accessibili sia per i beneficiari che per i prestatori di cura. Una parte fondamentale di questa strategia si concentra sull'educazione e la cura della prima infanzia, fissando obiettivi ambiziosi che gli Stati membri dovranno raggiungere entro il 2030. Tra questi, vi è l'obiettivo di garantire che il 50% dei bambini di età inferiore ai 3 anni sia iscritto a servizi di educazione e cura nell'istruzione pre-scolastica, così come il 96% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'inizio della scuola primaria, in linea con gli obiettivi del quadro strategico dello spazio europeo dell'istruzione.

Per colmare le lacune esistenti nei servizi di cura in tutta Europa, la strategia dell'UE si concentra sull'offrire un sostegno fondamentale ai caregiver, che sono principalmente donne, e sul miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e professionale, della partecipazione al mercato del lavoro e del benessere generale della società. La strategia riflette un impegno a lungo termine per migliorare il settore della cura e sostenere le famiglie in tutta l'UE.

Il *Carer's Allowance* del Regno Unito

Il Regno Unito offre una serie di misure di sostegno ai caregiver. Uno dei principali sussidi è il *Carer's Allowance*, che offre 81,9 sterline a settimana a chi dedica oltre 35 ore di cure settimanali a persone con disabilità. È un sussidio imponibile e contribuisce al reddito imponibile complessivo.

Inoltre, il Regno Unito offre servizi di assistenza di sollievo che consentono ai caregiver di prendersi una tanto necessaria pausa. Questi servizi possono includere l'assistenza domiciliare, dove i caregiver si prendono cura delle persone nelle loro case, e i centri diurni che favoriscono le attività sociali e il trasporto degli anziani. Anche le case di riposo offrono soluzioni a breve termine per chi ha bisogno di cura.

Un'altra iniziativa significativa è il *Carer's Leave Act*, attuata nell'aprile 2023, che offre molte più possibilità ai caregiver che lavorano. I dipendenti hanno diritto a una settimana di congedo non retribuito all'anno se forniscono o organizzano l'assistenza a una persona con necessità di cure a lungo termine. È un congedo flessibile che garantisce la protezione del posto di lavoro, come gli altri congedi per motivi familiari.

Un modello trasformativo per l'assistenza pubblica all'infanzia: L'approccio del Quebec

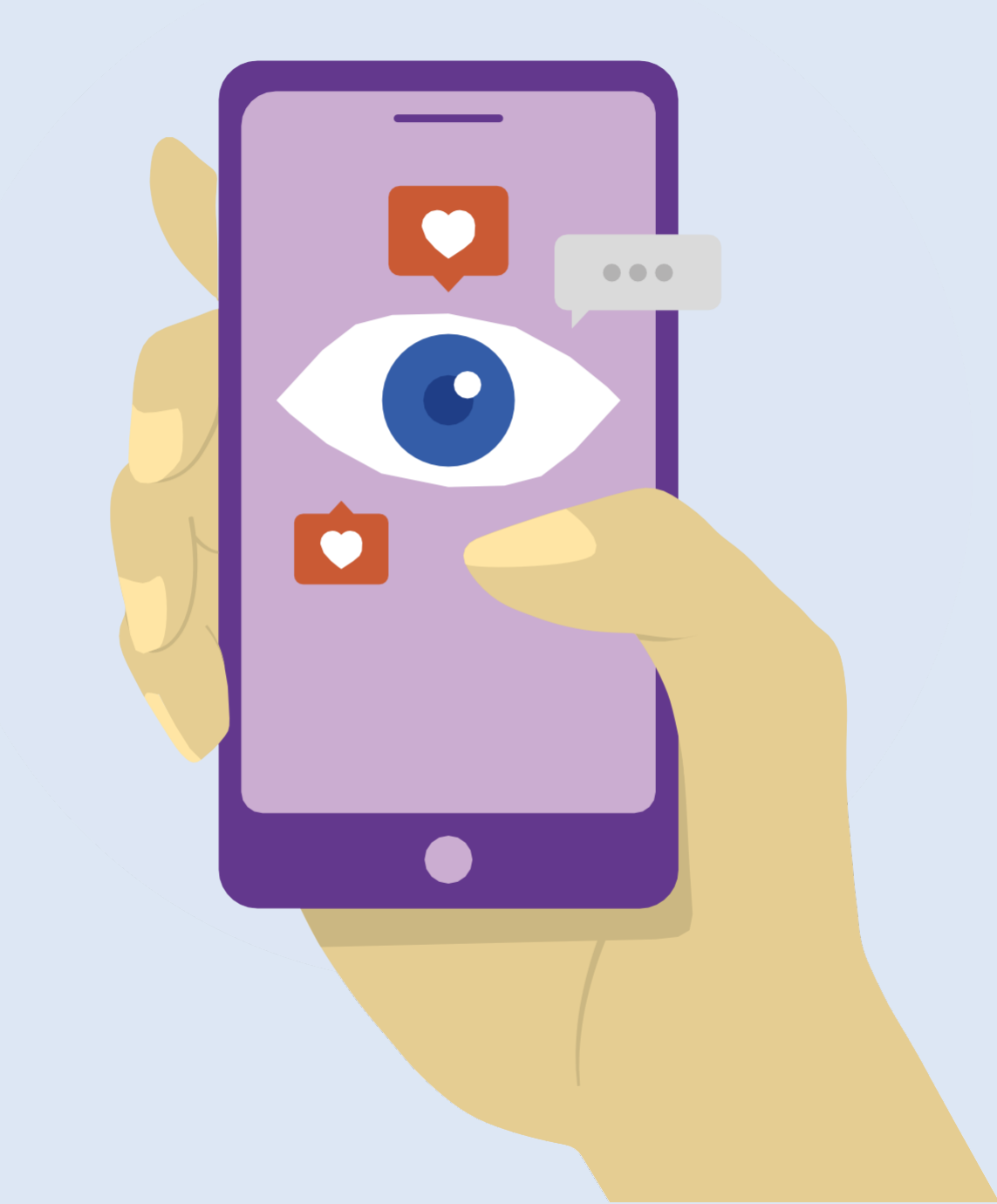
Il Quebec ha attuato un programma di assistenza all'infanzia sovvenzionato pubblicamente, esempio di approccio lungimirante al sostegno della famiglia e alla promozione dell'uguaglianza. I genitori beneficiano di 69 settimane di congedo parentale retribuito, abbinato a un sistema di assistenza all'infanzia universale, finanziato dallo Stato e accessibile a tutti. Questo modello ha avuto un impatto significativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con una percentuale di occupazione tra le madri con figli di età compresa tra 0 e 5 anni pari all'85%, una delle più alte a livello globale³⁰.

È importante notare che il programma del Quebec è sostenibile dal punto di vista economico, in quanto l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro genera un gettito fiscale significativo che compensa i costi del programma. Inoltre, il settore dell'assistenza all'infanzia contribuisce all'economia, creando nuovi posti di lavoro e un solido ciclo di benefici economici³¹. La ricerca evidenzia come il programma vada oltre i dati occupazionali. Promuove lo sviluppo della prima infanzia, riduce le disparità nell'assistenza e garantisce che i genitori, in particolare le madri, possano conciliare lavoro e responsabilità familiari senza compromettere le proprie prospettive di carriera.

1. Organizzazione Internazionale del Lavoro (2018), "Care work and care jobs for the future of decent work".
2. ILOSTAT (2023), "Measuring unpaid domestic and care work".
3. Organizzazione Internazionale del Lavoro (2022), "Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work". Consultabile all'indirizzo: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-investing-care-leave-and-services-more-gender-equal-world-work>
4. La generazione "sandwich" si riferisce ad adulti, in genere di età compresa tra i 30 e i 60 anni, che hanno la responsabilità di prendersi cura contemporaneamente dei genitori anziani e dei propri figli. Questa generazione è in crescita a causa dell'aumento dell'aspettativa di vita, dei ritardi nella nascita dei figli e dei costi crescenti dell'assistenza agli anziani.
5. Organizzazione Internazionale del Lavoro (n.d.), "Who are domestic workers"
6. Fondo Economico Mondiale (2023), "The Future of Jobs Report" 2023. Consultabile all'indirizzo: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
7. Asia Pacific Economic Cooperation (2022), "Unpaid Care and Domestic Work: Counting the Costs". Consultabile all'indirizzo: <https://apec.org/publications/2022/03/unpaid-care-and-domestic-work-counting-the-costs#:~:text=The%20ILO%20estimates%20the%20value,at%202.4%20percent%20of%20GDP>
8. ILOSTAT (2023), "Measuring unpaid domestic and care work"
9. Organizzazione Internazionale del Lavoro (2019), "The Social Construction of Migrant Care Work. At the intersection of care, migration and gender"
10. CaRevolution mette insieme le parole "Care" (cura) e "Revolution" (rivoluzione) per introdurre un approccio trasformativo alla cura, concependola come un valore pubblico e condiviso, essenziale per il progresso sociale. Questo concetto sostiene un cambiamento radicale nel modo di pensare della società, enfatizzando la cura come elemento centrale delle relazioni umane e del benessere della comunità.
11. The Care Collective (2020), "The Care Manifesto: the politics of interdependence"
12. Politiche come la settimana lavorativa più corta dovrebbero essere attuate in modo da garantire un'adozione uguale per donne e uomini, evitando conseguenze indesiderate che potrebbero ostacolare la crescita di carriera o l'avanzamento professionale a lungo termine delle donne.
13. Equimundo (2023), "State of the World's Fathers". Consultabile all'indirizzo: <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2023/07/State-of-the-Worlds-Fathers-2023.pdf>
14. Kleven H., Landais C., Leite-Mariante G. (2022), "The Child Penalty Atlas". Consultabile all'indirizzo: https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/child_penalty_atlas_aug2023.pdf
15. UN Women UK (2024), "The Care Economy: Society's Engine Room". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unwomenuk.org/site/wp-content/uploads/2024/09/The-Care-Economy-Societys-Engine-Room-6-compressed.pdf>
16. Banca Mondiale (2023)
17. Organizzazione Internazionale del Lavoro (2022)
18. Parkes, A., Parvez Butt, A., Nanda, S., Seghaier, R., Bernadini, M. R. C., & Arauco, V. P. (2021), "The Care Policy Scorecard: A tool for assessing country progress towards an enabling policy environment on care"
19. Bom, Judith, et al. (2019), "The impact of informal caregiving for older adults on the health of various types of caregivers: a systematic review"
20. Institute for Health Metrics and Evaluation (2024)
21. OMS (2024)
22. Hajat C, Stein E. (2018), "The global burden of multiple chronic conditions: A narrative review". Consultabile all'indirizzo: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6214883/>
23. OMS (2024)
24. Eurostat (2024)
25. Nazioni Unite (2021)
26. Banca Mondiale (2021)
27. Randstad (2024)
28. Banca Mondiale (2023)
29. Commissione Europea (2022). Consultabile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169
30. University of Toronto (2019), "Exploring Quebec's Game Changing Child Care Initiative". Consultabile all'indirizzo: https://www.oise.utoronto.ca/home/sites/default/files/2023-10/quebec_child_care_program_articles-compressed_002.pdf
31. Gouvernement du Québec (2024)

4.3 Generazione Z

Navigare sotto pressione nel mondo digitale



4.3 Generazione Z

Navigare sotto pressione nel mondo digitale

Raccomandazioni ai Leader del G7

- Creare e finanziare osservatori sulla salute mentale dei giovani e rafforzare i servizi locali per le giovani generazioni.
- Garantire l'effettiva attuazione della legislazione internazionale e nazionale che regola l'accesso dei bambini ai social media e rafforzare i metodi di verifica dell'età.
- Pur riconoscendo i vantaggi di Internet e delle tecnologie digitali per l'informazione, l'istruzione e il tempo libero dei giovani, aumentare gli investimenti per l'identificazione, l'attenuazione e l'eliminazione delle potenziali minacce per i giovani, compresi i contenuti sessisti e stereotipati e tutte le forme di violenza online, e stabilire o migliorare le misure per impedire ai bambini di accedere alla pornografia online fin dalla più tenera età, accesso che danneggia le relazioni tra futuri uomini e donne.
- Investire in programmi di educazione affettiva e sessuale per le giovani generazioni, finalizzati alla lotta contro il sessismo, con particolare attenzione al rispetto reciproco tra donne e uomini e ai diritti sessuali e riproduttivi.
- Promuovere politiche per le giovani generazioni in Africa, in particolare per le giovani donne e le ragazze, tenendo presente che il 60% dell'attuale popolazione africana è costituita da giovani di età inferiore ai 25 anni e che entro il 2050¹, un terzo di tutti i giovani del mondo di età compresa tra i 15 e i 24 anni sarà africano².

La questione

Il settore delle tecnologie digitali si è sviluppato più rapidamente di qualsiasi altra innovazione nella nostra storia. La Generazione Z, nata tra la metà degli anni '90 e l'inizio del 2010³, è la prima generazione ad essere cresciuta in un mondo completamente digitale, caratterizzato da una connettività costante, dalla predominanza dei social media e da un accesso senza precedenti alle informazioni. Allo stesso tempo, la Generazione Z ha dovuto affrontare sconvolgimenti sociali senza precedenti. La crisi finanziaria globale, le nuove tensioni geopolitiche, l'aumento del costo della vita, l'instabilità del mercato del lavoro, il cambiamento climatico e gli effetti a lungo termine della pandemia COVID-19 hanno reso molti giovani disillusi e ansiosi per il loro futuro.

Da un lato, questa generazione di "nativi digitali" è più consapevole e pragmatica dal punto di vista sociale rispetto a quelle precedenti, in particolare per quanto riguarda le pari opportunità, la giustizia razziale, il cambiamento climatico e la salute mentale. D'altra parte, però, gli stessi strumenti che hanno dato forza alla Generazione Z presentano pericoli soprattutto per le giovani donne e le ragazze, le quali subiscono in modo sproporzionato gli aspetti negativi del coinvolgimento online e della connettività globale (ad esempio, violenza e molestie online, sessualizzazione precoce, esposizione a standard irrealistici di bellezza e successo, ecc.).

Una generazione sotto pressione

La Generazione Z si trova ad affrontare complesse sfide digitali in un contesto di crescente incertezza economica, costi di vita più alti e un numero sempre minore di opportunità di lavoro stabili. Tale contesto non solo ha modificato le loro priorità, ma ha anche fatto nascere nuove esigenze. Ad esempio, i giovani, sia le ragazze che i ragazzi, sono gradualmente diventati più inclini a dare priorità alle relazioni e a un equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto all'avanzamento di carriera. Questo cambiamento culturale emerge chiaramente dalla crescente preferenza per modalità di

lavori flessibili, come il part-time o il lavoro da remoto, che offrono maggiore autonomia e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata. È interessante notare che l'approccio della Generazione Z sta influenzando anche le generazioni più anziane, come i Millennial, che adottano sempre più spesso le stesse priorità e cercano un equilibrio simile tra lavoro e vita privata, accelerando ulteriormente una più ampia trasformazione della cultura del lavoro.

L'instabilità economica odierna, unita alla pressione di avere successo in un mondo sempre più competitivo, contribuisce al deterioramento della salute mentale delle popolazioni di tutto il mondo. Dopo il 2021, a causa della pandemia COVID-19, si è registrato globalmente un aumento del 25% della diffusione di ansia e depressione, due dei più comuni problemi di salute mentale⁴. Questo fenomeno è particolarmente evidente tra i giovani, in particolare tra le giovani donne, che spesso devono conciliare le difficoltà economiche con le aspettative della società legate alla famiglia e al lavoro di cura. In effetti, il 49% delle giovani donne della Generazione Z dichiara di sentirsi fortemente stressato, una percentuale più alta rispetto ai ragazzi⁵. La Generazione Z ha anche maggiori probabilità di soffrire di problemi di salute fisica rispetto alle generazioni precedenti. Gli stili di vita sedentari tipici dell'era digitale, insieme ai tassi crescenti di disturbi alimentari e autolesionismo, aggravano ulteriormente il quadro generale⁶.

Inoltre, l'evoluzione del concetto di ruoli di genere sta ridisegnando le aspettative dei giovani, sia donne che uomini. Sebbene siano stati compiuti dei passi avanti nella lotta per l'uguaglianza, stanno emergendo delle tensioni a causa della percezione, da parte di un numero crescente di uomini, che le pari opportunità siano discriminatorie. Infatti, il 60% degli uomini della Generazione Z ritiene che l'uguaglianza delle donne discrimini gli uomini, rispetto al 40% delle donne della stessa generazione⁷. Questa tendenza è in linea con l'abbassamento del livello di istruzione maschile, che porta i giovani uomini ad avere minori opportunità di lavoro e un senso di esclusione. Tali dinamiche sollevano importanti interrogativi su come affrontare le strutture tradizionali in un mondo in rapida evoluzione, garantendo il soddisfacimento delle esigenze di donne e uomini.

L'impatto dei social media

A prima vista, piattaforme digitali come TikTok, Instagram, Snapchat, YouTube e X sono diventate per la Generazione Z degli strumenti primari per l'espressione di sé, l'intrattenimento e la socializzazione. In un'accezione più profonda, queste piattaforme hanno contribuito a plasmare in modo considerevole la visione, le convinzioni e i comportamenti di questa generazione.

Oltre la metà della popolazione della Generazione Z trascorre in media almeno un'ora sui social media in un giorno, con il 35% che li usa per almeno due ore (contro il 24% dei Millennial)⁸. Se da un lato i social media possono offrire un senso di comunità, dall'altro amplificano gli stereotipi, il sessismo e la violenza, introducendo nuove pressioni e vulnerabilità. In effetti, una preoccupazione significativa per la Generazione Z è l'allarmante aumento dei problemi di salute mentale, soprattutto tra le giovani donne. L'aumento di depressione, ansia, autolesionismo, disturbi alimentari e casi di disforia di genere è stato correlato non solo alle pressioni della società, ma anche all'influenza dei social media.

La Generazione Z, in media, tende a essere più propensa delle altre generazioni ad associare i social media a sentimenti negativi e a una cattiva salute mentale. Le ragazze affrontano una maggiore esposizione alla sessualizzazione precoce, alla pornografia e ai problemi di immagine corporea, nonché al bullismo online (compreso il revenge porn), tutti fattori che contribuiscono a un crescente senso di inadeguatezza e disagio. Poiché le piattaforme mediatiche amplificano standard di bellezza e di successo irrealistici e irraggiungibili, che perpetuano e rafforzano gli stereotipi, le giovani donne spesso si sentono socialmente isolate e inadeguate, lottando per conciliare tali requisiti con la propria identità.

La rapida ascesa delle tecnologie digitali ha favorito anche la diffusione di comportamenti come la violenza contro le donne e le ragazze, la misoginia, il sessismo e il cyberbullismo.

Gli algoritmi progettati per coinvolgere gli utenti,

rafforzando i loro pregiudizi e le loro opinioni, hanno un effetto negativo sulle giovani donne, perpetuando stereotipi dannosi e generando comportamenti più sessisti da parte dei giovani uomini. Su piattaforme come TikTok, che ha una base di utenti composta per il 60% da individui della Generazione Z⁹, la normalizzazione dei contenuti aggressivi ha contribuito ad alimentare dinamiche negative. La proliferazione della pornografia online, che spesso oggettivizza e disumanizza le donne, contribuisce ad aggravare ulteriormente questi problemi, aumentando i comportamenti sessuali violenti¹⁰.

Formare una cultura digitale responsabile

Per affrontare questi problemi è necessaria la collaborazione di tutti i settori della società, a partire dalle scuole, dalle famiglie e dalle piattaforme sociali. In particolare, le scuole, essendo le istituzioni più vicine ai giovani, sono ideali per insegnare loro le pari opportunità e per orientarli tra i benefici e i pericoli delle tecnologie digitali, ad esempio introducendo programmi educativi specifici e organizzando conferenze con esperti del settore. Anche il coinvolgimento dei genitori può essere determinante per rafforzare questi messaggi e favorire canali di comunicazione aperti in famiglia, assicurando un approccio coordinato con gli insegnanti¹¹. In aggiunta, i creatori di contenuti dovrebbero essere ritenuti responsabili di ciò che pubblicano online. L'introduzione di norme e regole chiare per la creazione di contenuti responsabili può contribuire a frenare la diffusione di informazioni dannose o fuorvianti e a ridurre la perpetuazione di stereotipi e comportamenti dannosi. Promuovendo una cultura della responsabilità, le piattaforme e i creatori possono costruire spazi digitali più sicuri e rispettosi per i giovani. A questo proposito, l'Australia ha recentemente emanato una legge che limita l'accesso ai social media ai minori di 16 anni, segnando una delle prime e più severe regolamentazioni rivolte alle big tech a livello globale.

Questa legislazione sottolinea la responsabilità delle piattaforme dei social media nel far rispettare la normativa, evidenziando l'urgente necessità di un sistema di regolamentazione progettato per salvaguardare le nuove generazioni.

Sebbene nei dibattiti sui problemi di salute mentale dei giovani si faccia spesso riferimento ai social media e alla tecnologia, questi hanno anche un grande potenziale come strumenti per promuovere il benessere e offrire supporto alla salute mentale. Per esempio, gli sviluppatori potrebbero progettare algoritmi che rendano più facile per i giovani affetti da un disagio emotivo connettersi con gruppi di supporto, linee telefoniche di crisi o servizi d'emergenza per la salute mentale. Inoltre, le piattaforme digitali per la salute mentale potrebbero collaborare con fornitori virtuali e comunitari per garantire che le persone con bisogni più urgenti ricevano un supporto tempestivo e culturalmente appropriato¹².

Cambiamenti demografici globali

Mentre il mondo occidentale è alle prese con un forte declino demografico, l'Africa è pronta a diventare il nuovo punto di riferimento della Generazione Z, scatenando un "terremoto giovanile" che avrà ripercussioni sul panorama demografico globale. Si stima che entro il 2050, a livello mondiale, una persona su quattro e più di un terzo dei giovani (tra i 15 e i 24 anni) sarà africana¹³. Questo cambiamento presenta sia sfide che opportunità.

Gli investimenti nell'istruzione e nella formazione sono fondamentali per garantire che i giovani africani, sia uomini che donne, abbiano le competenze necessarie per affrontare un mondo sempre più digitale e interconnesso. Tuttavia, è urgente affrontare le norme e i pregiudizi, in particolare nelle regioni in cui le disuguaglianze tra uomini e donne sono ancora ampie e in cui persistono disparità economiche.

In questo scenario sfaccettato, le pari opportunità diventano una questione cruciale per la Generazione Z, che si trova ad affrontare

l'interconnessione dei cambiamenti sociali, ecologici e tecnologici. Le difficoltà che si trovano ad affrontare, spaziando dai problemi di salute mentale all'insicurezza economica, richiedono interventi mirati che tengano conto delle esperienze specifiche dei giovani, sia donne che uomini.

Fatti e cifre

Percezione della parità di genere¹⁴

- La Generazione Z (**45%**) e i Millennial (**44%**) hanno maggiori probabilità di identificarsi come femministi, rispetto al **37%** della Generazione X e al **36%** dei Baby Boomer.
- Le generazioni più giovani sono più propense a concordare sul fatto che la parità di genere sarà raggiunta nel corso della loro vita (il **60%** della Generazione Z e il **61%** dei Millennial, contro il **53%** della Generazione X e il **44%** dei Baby Boomer).
- Nell'ultimo anno, la Generazione Z è stata la generazione più propensa a sostenere le pari opportunità (**68%**). Questa percentuale diminuisce per le altre generazioni: i Baby Boomer sono i meno propensi ad agire (**41%**).
- Allo stesso tempo, circa la metà della Generazione Z (**52%**) e dei Millennial (**53%**) concorda sul fatto che la promozione dell'uguaglianza delle donne abbia portato alla discriminazione degli uomini, mentre per la Generazione X e i Baby Boomer le percentuali sono rispettivamente il **46%** e il **40%**.
- Le generazioni più giovani sono anche le più propense a concordare sul fatto che un uomo che resta a casa per occuparsi dei figli sia meno uomo, ne sono convinti il **30%** sia della Generazione Z che dei Millennial, il **22%** della Generazione X e il **14%** dei Baby Boomer.

Insicurezza economica e cambiamento nelle priorità¹⁵

- Sebbene si preveda una diminuzione costante dell'inflazione globale, nel 2023 ha raggiunto una media del **6,8%**, con un conseguente marcato aumento del costo della vita a livello mondiale¹⁶.
- Il **30%** della Generazione Z e il **32%** dei Millennial si sentono finanziariamente insicuri e più della metà di entrambi i gruppi vive sulla base di quello che guadagna mensilmente.
- Quasi la metà dei Millennial (**46%**) considera il lavoro come elemento centrale della propria identità, rispetto al **36%** della Generazione Z. Per la Generazione Z, le attività culturali come

leggere, suonare o ascoltare musica, assistere a spettacoli, ecc. sono considerate importanti quasi quanto il lavoro.

Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è il motivo principale per cui sia la Generazione Z (**25%**) che i Millennial (**31%**) scelgono come organizzarsi.

Cambiamento climatico¹⁷

- La sostenibilità ambientale è una delle principali preoccupazioni della Generazione Z e dei Millennial: il **62%** della Generazione Z e il **59%** dei Millennial hanno dichiarato di sentirsi ansiosi o preoccupati per il cambiamento climatico negli ultimi tempi.
- Di conseguenza, la maggioranza di entrambe le generazioni adotta comportamenti finalizzati a ridurre al minimo il proprio impatto sull'ambiente (il **73%** della Generazione Z e il **77%** dei Millennial). Inoltre, ritengono che i governi debbano svolgere un ruolo più incisivo nel far sì che le aziende affrontino il problema del cambiamento climatico (il **77%** della Generazione Z e il **79%** dei Millennial).

La crisi della salute mentale¹⁸

- In 31 Paesi, il **44%** della popolazione ritiene che la salute mentale sia il principale problema di salute nel proprio Paese (contro il **26%** nel 2020). Nel complesso, gli uomini appaiono significativamente meno preoccupati per la salute mentale nel loro Paese rispetto alle donne (il **38%** contro il **50%**).
- La giovane età è un momento critico per promuovere il benessere mentale. Almeno il **50%** dei disturbi mentali si manifesta prima dei 15 anni e l'**80%** prima dei 18 anni¹⁹.
- I problemi legati alla salute mentale nella Generazione Z hanno raggiunto livelli storici, con le giovani donne che ne risentono in modo particolare. Il **49%** delle giovani donne della Generazione Z a livello globale ha dichiarato di sentirsi fortemente stressato (contro il **39%** delle donne Millennial), rispetto al **32%** dei giovani uomini della Generazione Z (contro il **30%** degli uomini Millennial).
- Il **41%** delle giovani donne della Generazione Z a livello globale ha dichiarato di aver sofferto di depressione grave (contro il

34% delle donne Millennial), rispetto al **31%** dei giovani uomini della Generazione Z (contro il **28%** degli uomini Millennial).

- La ricerca sugli effetti dei social media sulla salute mentale ha subito una rapida accelerazione negli ultimi **10 anni**, con un aumento del numero di pubblicazioni annue **pari a 16**²⁰.

- **Il 27%** della Generazione Z ha dichiarato che la tecnologia e i social media danneggiano la salute mentale, con un netto aumento rispetto ai Millennial (**19%**), alla Generazione X (**14%**) e ai Baby Boomer (**9%**)²¹.

- **Il 32%** delle ragazze adolescenti già insoddisfatte del proprio corpo ha dichiarato di sentirsi peggio dopo aver visualizzato contenuti sui social media²².

Sessualizzazione, violenza e misoginia online

- **Il 45%** delle donne della Generazione Z e Millennial ha dichiarato di aver subito personalmente violenza online (contro il **31%** delle donne della Generazione X e delle Baby Boomer)²³.

- **Il 58%** delle ragazze e delle giovani donne ha dichiarato di aver subito molestie online già a 8 anni. Di conseguenza, molte di loro si sentono fisicamente insicure (**24%**), mentalmente ed emotivamente stressate (**42%**), e di prive di autostima o fiducia in sé stesse (**42%**)²⁴.

- **Il 19%** delle ragazze che hanno subito molestie online ha spesso diminuito l'uso dei social media e il **12%** ha smesso di usarli²⁵.

- Una recente indagine ha rilevato che, in Francia, su 100 video, solo il **36%** delle donne è presente su TikTok, con il **60%** dei video che ritraggono stereotipi maschili, spesso con violenza o battute sulle donne²⁶.

- I casi di disforia di genere tra i minori sono in forte aumento e nell'**80%** dei casi si tratta di ragazze²⁷. Questo fenomeno è legato alla maggiore pressione che i giovani, soprattutto le donne, subiscono in rete, dove sono sottoposti a standard di bellezza irrealistici e a una sessualizzazione precoce.

Casi di studio e buone pratiche

GLI SFORZI DELL'UNIONE EUROPEA

Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica²⁸

Nel maggio 2024, l'UE ha adottato la prima direttiva per combattere efficacemente la violenza contro le donne e la violenza domestica. La direttiva rientra nella Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, che conferma l'impegno della Commissione a prevenire e combattere la violenza contro le donne, a sostenere e proteggere le vittime e a garantire che i responsabili di tali azioni rispondano delle proprie azioni.

Oltre a criminalizzare le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni forzati, la direttiva prevede anche i reati di condivisione non consensuale di immagini intime, stalking online, molestie online e incitamento online all'odio o alla violenza. Gli Stati membri saranno obbligati a introdurre un Piano d'azione nazionale e a mettere in atto solide misure di prevenzione, protezione, accesso alla giustizia e sostegno alle vittime (con maggiori tutele e supporto soprattutto per i minori), nonché di coordinamento e cooperazione tra le autorità competenti. Entro giugno 2027 tutti gli Stati membri dell'UE dovranno adeguare le proprie leggi, bilanci e risorse nazionali per conformarsi ai requisiti della direttiva.

La legge sui servizi digitali (DSA)²⁹

La legge sui servizi digitali dell'UE, entrato in vigore nel 2023, è una legislazione innovativa che mira a regolamentare le piattaforme online e a garantire uno spazio digitale più sicuro. Questa legge obbliga le piattaforme, come i social network, a essere esaminate dalla Commissione e richiede loro di rimuovere i contenuti illegali, migliorare la trasparenza degli algoritmi e fornire agli utenti un maggiore controllo, compresa una migliore protezione dei minori. Affronta in modo specifico atti dannosi online come il cyberbullismo, l'incitamento all'odio e l'esposizione a contenuti dannosi, temi particolarmente rilevanti per la Generazione Z.

Inoltre, tali piattaforme online dovranno disabilitare la riproduzione automatica per

scoraggiare la visione prolungata da parte dei minori. L'implementazione, da parte delle aziende tecnologiche di elementi di design ritenuti manipolativi, come lo *scrolling* prolungato finalizzato a indurre un comportamento di dipendenza negli utenti, sarà severamente vietata. A partire dal 17 febbraio 2024, le norme della legge sui servizi digitali si applicheranno a tutte le piattaforme.

Progetto neozelandese per la salute mentale dei giovani³⁰

Il Progetto per la salute mentale dei giovani (*Youth Mental Health Project - YMHP*) è stato istituito dal Primo Ministro nel 2012 come programma quadriennale intergenerazionale. Le 26 iniziative hanno l'obiettivo di migliorare la salute mentale e il benessere dei giovani tra i 12 e i 19 anni con problemi di salute mentale lievi o moderati o a rischio di svilupparli. L'approccio del progetto è olistico, affrontando sia i bisogni di salute mentale degli studenti sia l'ambiente scolastico. Programmi di intervento precoce, servizi sanitari a scuola e risorse digitali innovative di supporto alla salute mentale sono tra le componenti chiave.

Uno degli aspetti più riusciti di questo progetto è stata la collaborazione tra i vari settori, che ha unito istruzione, sanità e piattaforme digitali per fornire un supporto alla salute mentale su misura per i giovani. Tra questi, SPARX, uno strumento di terapia online progettato per aiutare gli adolescenti con depressione da lieve a moderata attraverso la *gamification*, fornendo una terapia in un formato familiare e coinvolgente per i più giovani. Il progetto ha anche rafforzato i servizi di supporto nelle scuole, integrando gli operatori della salute mentale nei sistemi scolastici e garantendo un aiuto accessibile agli studenti.

Dall'istituzione nel 2012, l'YMHP ha implementato con successo tutte e 26 le iniziative previste. Di conseguenza, sono stati resi disponibili, e nella maggior parte dei casi continuano a esserlo, più servizi e risorse per l'identificazione, il sostegno e il trattamento dei giovani con problemi di salute mentale di lieve e media gravità. L'YMHP ha generato un beneficio economico lordo dai 21.000 ai

30.000 dollari per ogni giovane che ha avuto un impatto positivo, il che significa che il valore dei benefici o dei risultati per i giovani, la società e le casse del governo è stato superiore al costo delle iniziative YMHP. L'analisi costi-benefici ha evidenziato che i servizi di identificazione precoce e di supporto hanno generato il maggior valore economico.

Il Piano Mattei per l'Africa³¹

Lanciato dall'Italia nel gennaio 2024, il Piano Mattei è una strategia di cooperazione bilaterale quinquennale tra l'Italia e i Paesi africani finalizzata alla formazione di giovani donne e uomini, fornendo loro le competenze necessarie per affrontare le sfide economiche globali. I principali settori su cui si concentrerà l'azione saranno l'istruzione, l'agricoltura, la salute, l'energia e la gestione delle risorse idriche e saranno nove i Paesi africani coinvolti in progetti pilota: Marocco, Tunisia, Algeria, Egitto, Costa d'Avorio, Etiopia, Kenya, Repubblica Democratica del Congo e Mozambico. Il Piano pone un forte accento sull'istruzione e sulla formazione professionale, con un'attenzione particolare alle pari opportunità e alla partecipazione femminile. Per il Piano saranno stanziati 5,5 miliardi di euro, così suddivisi: 2,5 miliardi dai fondi per la Cooperazione allo Sviluppo e 3 miliardi dal Fondo Italiano per il Clima creato dal Governo Draghi con la Legge di Bilancio per il 2022. La Cassa Depositi e Prestiti lancerà entro la fine del 2024 un nuovo strumento finanziario volto a facilitare la partecipazione al Piano da parte del settore privato, necessaria per integrare i fondi pubblici e potenziare l'offerta italiana.

1. World Economic Forum (2023), "How Africa's youth will drive global growth". Available at: <https://www.weforum.org/stories/2023/08/africa-youth-global-growth-digital-economy/>
2. UN DESA (2019), "World Population Prospects 2019". Available at: https://population.un.org/wpp2019/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
3. Pew Research Center (2019), "Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins". Available at: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
4. World Health Organization (2022), "Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact". Available at: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/352189/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-eng.pdf?sequence=1>
5. Ipsos (2023), "World Mental Health Day 2023. A Global Advisory Survey". Available at: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-10/Ipsos-World_Mental_Health_Day_Survey_2023.pdf
6. McKinsey (2024), "What is Gen Z?". Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>
7. Ipsos (2023), "International Women's Day 2023". Available at: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/International%20Women%27s%20Day%202023%20-%20full%20report.pdf>
8. McKinsey Health Institute (2023), "Gen Z mental health: The impact of tech and social media". Available at: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/gen-z-mental-health-the-impact-of-tech-and-social-media>
9. McKinsey (2024), "What is Gen Z?". Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>
10. HCE (2023), "Rapport Pornocriminalité: mettons fin à l'impunité de l'industrie pornographique". https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-synthese-rapport_porno-criminalite27092023.pdf
11. TEHA Group & Angelini Pharma (2024), "2024 Headway: A new Roadmap in Mental Health". Available at: <https://healthcare.ambrosetti.eu/it/site/dynamic-docs-player?id=21567&doc=headway-mental-health-index-2024092509.pdf&title=Headway+Mental+Health+Index>
12. McKinsey Health Institute (2023), "Gen Z mental health: The impact of tech and social media". Available at: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/gen-z-mental-health-the-impact-of-tech-and-social-media>
13. World Economic Forum (2024), "Empower Africa's youth to create jobs, growth and peace". Available at: <https://www.weforum.org/agenda/2024/01/empower-africa-s-youth-to-create-jobs-growth-and-peace/#:~:text=That%20means%20that%20by%202050,world's%20third%20most%20populous%20country>
14. Ipsos (2023), "International Women's Day 2023". Available at: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/International%20Women%27s%20Day%202023%20-%20full%20report.pdf>
15. Deloitte (2024), "2024 Gen Z and Millennial Survey. Living and working with purpose in a transforming world". Available at: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
16. International Monetary Fund (2024), "World Economic Outlook. Steady but Slow: Resilience and Divergence". Available at: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/04/16/world-economic-outlook-april-2024>
17. Deloitte (2024), "2024 Gen Z and Millennial Survey. Living and working with purpose in a transforming world". Available at: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
18. Ipsos (2023), "World Mental Health Day 2023. A Global Advisory Survey". Available at: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-10/Ipsos-World_Mental_Health_Day_Survey_2023.pdf
19. World Health Organization (2020)
20. PubMed data (2024)
21. McKinsey Health Institute (2023), "Gen Z mental health: The impact of tech and social media". Available at: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/gen-z-mental-health-the-impact-of-tech-and-social-media>
22. UNESCO (2024), "Global education monitoring report 2024, gender report: technology on her terms". Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389406>
23. The Economist Intelligence Unit (2021), "Measuring the prevalence of online violence against women". Available at: <https://onlineviolencewomen.eiu.com/>
24. Plan International (2020), "State of the World's Girls 2020: Free to Be Online?". Available at: <https://plan-international.org/uploads/2023/06/SOTWGR2020-CommsReport-edition2023-EN.pdf>
25. Plan International (2020), "State of the World's Girls 2020: Free to Be Online?". Available at: <https://plan-international.org/uploads/2023/06/SOTWGR2020-CommsReport-edition2023-EN.pdf>
26. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes – HCE (2024), "Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France: s'attaquer aux racines du sexisme". Available at: https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2024_sur_l_etat_du_sexisme_en_france.pdf
27. Haidt J. (2024), "The Anxious Generation. How the Great Rewiring of Childhood is Causing an Epidemic of Mental Illness"

28. European Commission (2024), "Ending Gender-Based Violence". Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/ending-gender-based-violence_en

29. European Commission (2024), "The Digital Services Acts". Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act_en

30. Social Policy Evaluation and Research Unit (2016), "Youth Mental Health Project. Cost-benefit analysis". Available at: <https://thehub.sia.govt.nz/assets/Uploads/5YMHP-Cost-Benefit-report-2016.pdf>

31. Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (2024), "Il Piano Mattei: rilanciare l'Africa policy dell'Italia". Available at: https://www.esteri.it/wp-content/uploads/2024/07/ISPI_FPC-Piano-Mattei.pdf

4.4 Istruzione

Il principale investimento



4.4 Istruzione

Il principale investimento

Raccomandazioni ai Leader del G7

- Garantire l'accesso a un'istruzione di qualità, equa e inclusiva per tutte le donne e le ragazze e, nel rispetto delle loro ambizioni e vocazioni, sostenere le ragazze nella diversificazione delle loro scelte educative, anche nei campi emergenti e nei settori economici in crescita, come le STEM e i lavori del futuro, e promuovere l'alfabetizzazione digitale già nell'istruzione primaria con l'obiettivo finale di colmare il divario nel settore tecnologico.
- Riconoscere l'urgenza di concepire e sviluppare un'IA inclusiva basata su team e dati di IA equilibrati dal punto di vista del genere.
- Integrare gli studi umanistici nello sviluppo e nel controllo dell'IA. Le scienze umane, che comprendono campi come l'etica, la filosofia, la storia e gli studi culturali, forniscono spunti essenziali che possono stimolare un approccio critico eliminando i pregiudizi di genere e guidare il progresso responsabile e equo delle tecnologie di IA.
- Adottare politiche concrete per affrontare le molteplici barriere che le giovani donne e le ragazze incontrano nell'accesso e nel completamento dell'istruzione, soprattutto nelle situazioni di vulnerabilità e nelle aree di conflitto.
- Dare priorità all'istruzione come strategia chiave per spezzare il ciclo della violenza fisica e sessuale, promuovendo in tal modo una cultura di rispetto, uguaglianza, non sessista e non violenta, affrontando efficacemente le cause alla radice della violenza e prevenendone la manifestazione.
- Assicurarsi che, nell'agenda politica, l'istruzione sia sempre considerata come un investimento e non solo come una spesa. Riconoscendo che l'istruzione è fondamentale per promuovere la crescita economica a lungo termine, la stabilità sociale, l'innovazione, la produttività e il miglioramento della competitività globale, aumentare i finanziamenti per l'istruzione, compresi i programmi specifici di cooperazione internazionale rivolti alle esigenze educative delle donne e delle ragazze, in linea con le esigenze attuali e future dell'economia globale.
- Adempiere all'impegno concordato dal G7 di finanziare completamente l'istruzione per tutti e attuare meccanismi di responsabilità.

La questione

L'istruzione è fondamentale per lo sviluppo di società future che siano resilienti alla "triplice minaccia" costituita da conflitti armati, cambiamenti climatici e crisi economiche. L'uguaglianza educativa promuove una salute, una sicurezza e un benessere migliori, favorendo il progresso della sostenibilità sociale, economica e ambientale. Ad esempio, l'istruzione delle ragazze ritarda i matrimoni precoci, riduce le gravidanze indesiderate e diminuisce i tassi di mortalità materna e infantile, così come l'istruzione dei ragazzi promuove il rispetto, riduce la violenza e crea una società più inclusiva.

La priorità è garantire a ogni donna la libertà di perseguire le proprie vocazioni e i propri talenti senza obblighi. L'istruzione deve offrire pari opportunità e fornire a ciascuno gli strumenti giusti per seguire la propria strada in un mondo sempre più digitale e adattarsi alle esigenze del XXI secolo. In un periodo di carenza di lavoratori e considerando gli attuali tassi di abbandono scolastico, il contributo di ogni individuo diventa essenziale, rendendo l'istruzione delle donne non solo una questione di uguaglianza, ma una necessità per il progresso della società e il miglioramento del benessere, in particolare per affrontare le disuguaglianze sistemiche.

L'uguaglianza nell'istruzione favorisce anche la pace e la stabilità globale, poiché le disparità educative possono portare all'instabilità socio-economica, aumentando il rischio di conflitti¹. Investire nell'istruzione, in particolare per le ragazze, ha un effetto moltiplicatore positivo, favorendo l'inclusione sociale, la crescita economica e la democratizzazione. Una pianificazione di bilancio basata sul genere che valuti gli investimenti pubblici in base al loro impatto su uomini e donne, è fondamentale per promuovere le pari opportunità attraverso le decisioni finanziarie. Se tutte le ragazze ricevessero 12 anni di istruzione di qualità, la ricchezza del capitale umano globale potrebbe aumentare di 15-30 trilioni di dollari. Un solo anno in più di scolarizzazione può aumentare i guadagni di una donna del 20%², consentendo alle famiglie di diventare più resilienti, di godere di una maggiore sicurezza economica e di

registrare un più ampio progresso sociale. Allo stesso modo, colmare il divario digitale tra donne e uomini potrebbe far risparmiare circa 500 miliardi di dollari nei prossimi cinque anni³. Investire in programmi STEM orientati al futuro e in competenze digitali per le ragazze, al fine di prepararle ai lavori del futuro, deve essere una priorità assoluta per i Paesi del G7.

Inoltre, l'istruzione svolge un ruolo fondamentale nell'affrontare la crisi climatica globale. Le ragazze e le donne istruite sono meglio equipaggiate per prendere decisioni informate sulla sostenibilità ambientale, aiutando le loro comunità ad adattarsi ai cambiamenti climatici. Le condizioni meteorologiche estreme stanno minacciando sempre più spesso i posti di lavoro, i mezzi di sussistenza e gli ecosistemi, soprattutto nei Paesi a basso reddito, e per questo motivo è fondamentale rafforzare i sistemi educativi con un focus sulla resilienza climatica e garantire una partecipazione paritaria alle posizioni decisionali.

Superare le barriere in ambito tecnologico e STEM

Le disparità educative sono aggravate dalle persistenti sfide che le ragazze devono affrontare per accedere alla tecnologia e alle competenze digitali, strumenti fondamentali per avere successo nelle economie odierne basate sulla tecnologia. Inoltre, la sottorappresentazione delle donne nello sviluppo dell'intelligenza artificiale perpetua i pregiudizi nell'ambito delle tecnologie emergenti, poiché gli algoritmi spesso rispecchiano e rafforzano le disuguaglianze sociali esistenti. La carenza di donne nel settore tecnologico evidenzia l'urgente necessità di garantire un'istruzione inclusiva che fornisca alle ragazze le competenze necessarie per sviluppare un pensiero critico e un'alfabetizzazione digitale in grado di plasmare le tecnologie del futuro. In tale contesto, l'alfabetizzazione all'IA, in particolare per ragazze e donne, è cruciale al fine di colmare il divario digitale e consentire loro di contribuire attivamente alle industrie guidate dall'IA e di assumerne la guida. Garantire la parità di accesso all'istruzione STEM ha un impatto positivo a catena: non solo permette alle donne di entrare ed

eccellere nei campi STEM, ma apre anche la strada alla leadership femminile.

Considerando che tra i laureati in discipline STEM la percentuale di donne non è cambiata negli ultimi 10 anni ed è ancora pari solo al 35%⁴ e a meno del 20% nelle TIC⁵, è urgente affrontare norme, stereotipi e pregiudizi radicati che limitano le opportunità delle ragazze, in particolare nei settori STEM. Gli stereotipi vengono rafforzati fin dalla più tenera età, sia a casa che a scuola⁶, plasmando la percezione dei bambini su quali siano i ruoli più adatti a loro: i ragazzi sono spesso spinti verso i settori STEM, mentre le ragazze sono spesso scoraggiate o scaltramente allontanate da essi. Questo pregiudizio si manifesta attraverso vari canali, tra cui la tipologia di giocattoli che i bambini ricevono, il linguaggio utilizzato dagli adulti e le aspettative stabilite da insegnanti e genitori. Il divario è ulteriormente rafforzato, limitando le aspirazioni e le scelte di carriera delle ragazze, dalla mancanza di modelli di ruolo femminili nei libri di testo e, più in generale, nei settori STEM, dalla tendenza degli insegnanti a rivolgersi ai ragazzi con una frequenza maggiore del 30% rispetto alle ragazze e dall'influenza delle aspettative della società sui percorsi educativi dei bambini⁷.

Sebbene la partecipazione all'istruzione e al mondo del lavoro siano ambiti distinti, soprattutto nei settori STEM, essi sono strettamente interconnessi: nonostante l'aumento del numero di donne che studia queste materie, la loro rappresentanza nelle carriere STEM rimane sproporzionatamente bassa. Nonostante gli sforzi per andare contro gli stereotipi, superare le persistenti disparità mondiali e mettere le donne in condizione di prosperare in carriere fortemente richieste, è necessario affrontare anche il cosiddetto "paradosso delle STEM", secondo cui i Paesi con una maggiore parità tendono sorprendentemente ad avere una minore rappresentanza femminile nei settori STEM. Ad esempio, nell'UE, dove i livelli di parità sono relativamente più elevati, meno del 40% degli scienziati e degli ingegneri sono donne⁸.

Data la complessità del fenomeno e la varietà di ragioni nei vari Paesi, la ricerca suggerisce che il divario può in parte derivare da una maggiore libertà personale e da opzioni più ampie disponibili nelle società maggiormente

paritarie e, oltre che da fattori culturali persistenti e da scelte radicate nel processo di socializzazione precoce (ad esempio, convinzioni dei genitori, pregiudizi inconsci). Sebbene siano necessarie ulteriori ricerche, alcuni studi indicano che nei Paesi con alti livelli di sicurezza sociale e di welfare, le donne sono più libere di dare priorità a interessi e preferenze personali rispetto alle considerazioni finanziarie, il che può portare le donne a scegliere carriere al di fuori delle discipline STEM⁹. Al contrario, nei Paesi in cui la sicurezza economica è una preoccupazione pressante, le donne tendono a scegliere più spesso i settori STEM, presi in considerazione per il potenziale guadagno più elevato e per la sicurezza del lavoro.

Il paradosso delle STEM sottolinea la necessità di strategie diversificate: il semplice miglioramento dell'istruzione scientifica delle ragazze o la promozione dell'uguaglianza potrebbero non essere sufficienti a colmare il divario STEM. Un approccio più completo deve tenere conto dei punti di forza accademici del singolo individuo, delle aspettative sociali e degli incentivi economici che modellano i percorsi di carriera nel settore STEM e non solo.

Il ruolo dell'istruzione per interrompere il ciclo di violenza

La violenza contro le donne e le ragazze ha un impatto profondo sull'istruzione, spesso causando alti tassi di abbandono e limitando le opportunità di apprendimento, soprattutto per le ragazze e nelle regioni a basso reddito e colpite da conflitti armati. Ogni anno, circa 246 milioni di bambini nel mondo subiscono violenze, quali bullismo, violenza fisica e molestie sessuali, all'interno o nei pressi delle scuole. È allarmante che una giovane donna su quattro abbia subito violenza prima dei 24 anni¹⁰ e che ogni anno circa 60 milioni di ragazze subiscano violenze sessuali mentre si recano a scuola¹¹. Queste cifre evidenziano la natura pervasiva della violenza contro le donne e le ragazze in tutto il mondo e sottolineano l'urgente necessità di ambienti di apprendimento sicuri. La violenza, che si tratti di violenza fisica, psicologica o sessuale, interrompe il percorso di istruzione, provoca traumi a lungo termine e limita le opportunità future delle ragazze.

Affrontare il problema della violenza contro le donne e le ragazze nei contesti educativi è quindi essenziale, poiché le studentesse che subiscono violenza a scuola tendono a conseguire risultati accademici inferiori, a una minore frequenza scolastica e sono più inclini ad abbandonare gli studi¹². Al contrario, strategie complete, che includono politiche di salvaguardia e formazione per gli insegnanti, istruiti su questioni come l'eliminazione di stereotipi e sessismo, possono trasformare le scuole in un punto di partenza per la costruzione di società migliori per la crescita degli studenti. Solo creando spazi di apprendimento sicuri e solidali, l'istruzione può realizzare il suo potenziale di trasformazione, svolgendo un ruolo critico nella formazione di società inclusive ed eque. In ambienti sicuri, gli studenti possono imparare abilità critiche, sfidare norme dannose e sviluppare relazioni sane. Le scuole sono spazi fondamentali per fornire ai bambini conoscenze essenziali sulla salute e sui diritti sessuali e riproduttivi, promuovere il rispetto e diffondere concetti come il consenso, attuando al contempo misure preventive contro tutte le forme di violenza.

Finanziamento dell'istruzione

Nel 2021, il G7 si è posto due obiettivi ambiziosi: portare a scuola 40 milioni di ragazze in più e garantire che 20 milioni di ragazze in più sappiano leggere entro i 10 anni di età nei Paesi a basso e medio reddito¹³. Per raggiungere tali obiettivi entro il 2026 e, in ultima analisi, realizzare l'SDG4 entro il 2030, sono necessari un sostegno e un finanziamento sostanziali per l'istruzione, in linea con i risultati del Vertice per l'Unione africana (UA) e dell'Anno dell'istruzione 2024 dell'UA¹⁴.

Per sostenere questi sforzi, i membri del G7 si sono impegnati a stanziare almeno 2,75 miliardi di dollari in 5 anni per il Partenariato globale per l'istruzione (GPE¹⁵). È essenziale che i membri del G7 non solo onorino questo impegno, ma che sostengano attivamente i meccanismi per misurarne i progressi. Ciò include la garanzia che le iniziative per l'istruzione siano finanziate in modo completo attraverso finanziamenti pubblici e privati significativi e che i progressi di questi obiettivi siano monitorati e comunicati in modo trasparente.

Alfabetizzazione finanziaria

L'educazione finanziaria è fondamentale per raggiungere le pari opportunità, in quanto fornisce alle ragazze e alle donne le conoscenze e le competenze necessarie per muoversi con dimestichezza nel sistema economico e per prendere decisioni informate sul proprio futuro. L'alfabetizzazione finanziaria consente alle donne di gestire le proprie finanze, di investire nell'istruzione e di diventare imprenditrici, il che favorisce l'indipendenza economica e spezza il ciclo della povertà. Questo aspetto è particolarmente rilevante nelle regioni in cui le donne hanno difficoltà a inserirsi nei mercati del lavoro formali o in cui l'accesso alle risorse finanziarie è limitato. Molte donne imprenditrici non chiedono prestiti a causa della loro scarsa alfabetizzazione finanziaria, della loro avversione al rischio o della paura di fallire. In generale, le donne dichiarano di avere meno fiducia nelle proprie capacità finanziarie rispetto agli uomini, una disparità spesso legata a livelli più bassi di alfabetizzazione finanziaria. Nonostante la sua importanza, solo il 21% dei Paesi include la gestione finanziaria e monetaria nei programmi di istruzione primaria¹⁶, limitando così l'esposizione precoce a queste competenze vitali. Anche tra le generazioni più giovani, l'alfabetizzazione finanziaria rimane bassa in un modo allarmante: il 40% della Generazione Z nei Paesi sviluppati, infatti, dimostra una scarsa comprensione dei concetti finanziari¹⁷.

Stereotipi e sport

L'istruzione è fondamentale per promuovere l'uguaglianza, e lo sport offre un mezzo unico e potente per andare contro gli stereotipi, aumentare la fiducia, promuovere il rispetto reciproco e accrescere l'empowerment delle donne e delle ragazze. Andando contro gli stereotipi, lo sport offre ai ragazzi e alle ragazze l'opportunità di imparare e praticare l'uguaglianza, contribuendo al contempo a creare ambienti più sani ed equi. Lo sport non solo sostiene il benessere fisico e mentale delle ragazze e delle giovani donne, ma permette loro di abbattere le norme sociali che limitano la loro partecipazione.

Riconoscendo i benefici derivanti da una maggiore partecipazione delle donne allo sport, la Dichiarazione dei Ministri del G7 sulla parità di genere e l'empowerment femminile, adottata a Matera il 5 ottobre 2024, ha incluso per la prima volta questo tema. Con tale Dichiarazione, i Ministri del G7 per le pari opportunità e l'UE si sono impegnati "ad assicurare pari opportunità per donne e ragazze nelle attività sportive in tutti settori quali l'accesso, il coaching, l'allenamento, le competizioni, le remunerazioni e i premi, e a riconoscere l'importanza, per tutte le donne e le ragazze, di competizioni sportive basate su pertinenti standard scientifici e comprovati da dati, che siano condivisi e trasparenti, e regolati in maniera indipendente dalle istituzioni sportive, al fine di evitare discriminazioni e avanzare le pari opportunità"¹⁸.

D'altra parte, un recente rapporto sulla violenza contro le donne e le ragazze nello sport, redatto da Reem Alsalem, Relatrice speciale delle Nazioni Unite sulla violenza contro le donne e le ragazze, evidenzia che molti di questi benefici sono ostacolati da una serie di problematiche. La violenza contro le donne e le ragazze, comprese le molestie e gli abusi sessuali, è ancora diffusa in maniera allarmante negli ambienti sportivi e spesso non viene affrontata, rivelando una cultura di impunità che ostacola il progresso verso la le pari opportunità. Un altro problema diffuso è lo sfruttamento economico, con le atlete che subiscono il controllo delle loro finanze, il sabotaggio economico e le persistenti disparità di retribuzione e di sponsor rispetto ai loro colleghi maschi¹⁹.

Come dimostrato dalle Olimpiadi di Parigi 2024, raggiungere la parità tra gli atleti e le atlete è possibile. D'altra parte, solo il 23% degli allenatori dei Giochi Olimpici era di sesso femminile²⁰, il che evidenzia il persistere di una cultura maschilista in tutti gli sport. Per raggiungere una vera parità nello sport è necessario un approccio multiforme che combini programmi di educazione fisica inclusivi con politiche che proteggano i diritti delle donne a una competizione leale e a una partecipazione sicura. Le scuole svolgono un ruolo

fondamentale, fornendo spazi in cui ragazzi e ragazze possano confrontarsi e abbattere i ruoli di genere tradizionali, promuovendo una cultura del rispetto e incoraggiando l'impegno nello sport per tutta la vita.

Afghanistan

Dal settembre 2021, alle ragazze afgane di età superiore ai 12 anni è stata permanentemente negata l'opportunità di tornare a scuola, lasciando 1,4 milioni di ragazze e giovani donne senza accesso all'istruzione formale²¹. Attualmente, l'80% delle ragazze e delle giovani donne afgane in età scolare - circa 2,5 milioni - non ha accesso alla scuola e quasi il 30% non ha mai frequentato la scuola primaria. Questa situazione devastante si è ulteriormente aggravata nel dicembre 2022, quando l'istruzione universitaria per le donne è stata sospesa, colpendo oltre 100.000 studentesse iscritte a istituti governativi e privati²². Il divieto di istruzione superiore non solo ha privato le donne del diritto all'apprendimento, ma ha anche avuto un grave impatto sui settori professionali dell'Afghanistan. Le studentesse che desiderano laurearsi in medicina, ingegneria, legge e insegnamento hanno visto infrangersi i loro sogni, aggravando ulteriormente la disparità in questi settori cruciali. Inoltre, mentre l'istruzione femminile è ancora prevista per chi ha meno di 12 anni, il numero di studenti iscritti alla scuola primaria è diminuito in modo significativo dal 2021. Nel 2022, l'Afghanistan aveva solo 5,7 milioni di bambini, sia maschi che femmine, iscritti all'istruzione primaria, un forte calo rispetto ai 6,8 milioni del 2019²³.

L'impatto di tale battuta d'arresto è particolarmente tragico se si considerano i notevoli progressi compiuti nei due decenni precedenti il ritorno al potere dei Talebani. Tra il 2001 e il 2018, il numero di donne che frequentavano l'istruzione superiore era aumentato di quasi 20 volte²⁴. Ora il Paese rischia di perdere un'intera generazione di donne istruite, con gravi ripercussioni sullo sviluppo sociale, economico e politico e sulla possibile forza lavoro, nonché sulla capacità di innovazione e di ricostruzione dell'Afghanistan.

È fondamentale che la comunità internazionale, in particolare il G7 e gli attori regionali più influenti, chiedano con urgenza una risposta efficace e convincente da parte di tutte le parti coinvolte, a cominciare dalle Nazioni Unite, per garantire nuovamente l'accesso all'istruzione delle ragazze e delle donne afgane.

Fatti e cifre

Accesso all'istruzione

- Dal 2015 si è registrato un aumento significativo delle iscrizioni femminili in tutti i livelli educativi: le ragazze nella scuola primaria sono attualmente **22,5 milioni** in più, nella secondaria di primo grado **14,6 milioni** in più e nella secondaria di secondo grado **13 milioni** in più²⁵.

- Nel 2023, circa **132 milioni** di ragazze in tutto il mondo non frequentavano la scuola, di cui **40 milioni** in età di scuola primaria²⁶.

- Nell'Africa subsahariana, la parità tra uomo e donna **non è stata raggiunta** a nessun livello di istruzione²⁷.

- Il divario aumenta nei Paesi a reddito medio-basso, dove la percentuale di studentesse e studenti con povertà di apprendimento è rispettivamente del **57,9%** e del **61,3%**²⁸.

Disparità nelle competenze e abilità

- Le studentesse rappresentano una percentuale molto inferiore al **50%** di tutti gli studenti che si laureano in settori legati alle materie STEM nella maggior parte dei Paesi²⁹.

- Nel mondo le donne che utilizzano Internet sono **244 milioni** in meno rispetto agli uomini³⁰.

- Nel 2023, il **12,5%** delle giovani donne di età compresa tra i 15 e i 29 anni nell'UE è stato classificato come NEET (*Not in Education, Employment, or Training*), rispetto al **10,1%** dei giovani uomini, con una differenza di 2,4 punti percentuali³¹.

- Nei paesi del G7, le donne costituiscono il **31,8%** di laureati STEM a livello terziario³².

- In Europa, le donne occupano solo il **22%** delle posizioni tecnologiche nelle aziende³³.

- Nell'ultimo decennio, la quota complessiva di donne che lavorano nel settore delle TIC (**29%**) è aumentato solo dell'**1%** nei Paesi OCSE³⁴.

- Nei paesi del G7, le donne costituiscono il **31,8%** di laureati STEM a livello terziario³².

- In Europa, le donne occupano solo il **22%** delle posizioni tecnologiche nelle aziende³³.

- Nell'ultimo decennio, la quota complessiva di donne che lavorano nel settore delle TIC (**29%**) è aumentato solo dell'**1%** nei Paesi OCSE³⁴.

- **L'80%** delle soluzioni IA sono sviluppate da uomini³⁵.

Completamento e conseguimento

- I Paesi si stanno allontanando ulteriormente dai loro benchmark nazionali SDG4 sulla parità tra uomo e donna per quanto riguarda il completamento dell'istruzione secondaria. In totale, il **36%** dei Paesi ha fissato un obiettivo nazionale per colmare questo divario, il tasso più basso di tutti gli indicatori di riferimento³⁶.

- La dispersione dei punteggi relativi alla parità in termini di conseguimento scolastico mostra che i risultati complessivi sono buoni, ma un gruppo di Paesi continua a registrare risultati inferiori alla soglia della parità. Sei economie della regione dell'Africa subsahariana hanno punteggi inferiori all'**80%**: Ciad (**66,7%**), Repubblica Democratica del Congo (**68,3%**), Angola (**74,3%**), Guinea (**73,2%**) e Mali (**77,6%**)³⁷.

- La percentuale di donne tra i laureati in materie STEM è rimasta invariata negli ultimi 10 anni ed è ancora pari solo al **35%**³⁸.

Casi di studio e buone pratiche

Promuovere le pari opportunità nelle discipline STEM: spunti dalla Francia

La Francia si è distinta come leader nella promozione della parità nell'istruzione, in particolare nei settori STEM, attuando un'ampia gamma di iniziative di grande impatto. Di seguito sono riportate brevi descrizioni di tre iniziative volte a promuovere l'uguaglianza tra uomo e donna nel settore tecnologico. Questi programmi vanno dal supporto educativo per aumentare la partecipazione femminile agli studi tecnologici, al rafforzamento dell'impegno per la parità nell'ecosistema delle startup tecnologiche francesi, fino alla promozione di un'IA più etica.

Il programma *TechPourToutes*³⁹, sviluppato dalla Fondazione Inria e da sei organizzazioni partner, mira a sostenere ogni anno 10.000 giovani donne nella loro ricerca di carriere nel settore tecnologico e digitale. Rivolto alle studentesse di scuole superiori e università di età compresa tra i 15 e i 25 anni, il programma fornisce un sistema di supporto completo per la pianificazione della carriera, l'accesso all'istruzione digitale e l'inserimento con successo nel mondo del lavoro. Il programma, la cui partenza è prevista per settembre 2025, rappresenta un pilastro fondamentale del piano interministeriale francese "*All Equal*", che mira ad aumentare la percentuale di donne che lavorano nei settori digitali dal 19% al 30% entro il 2030. Per raggiungere questo obiettivo, *TechPourToutes* adotta un approccio collaborativo, unendo scuole, università, aziende e istituzioni pubbliche per promuovere una collaborazione coordinata verso l'inclusività. Le strategie chiave includono la promozione degli studi digitali tra le giovani donne, il sostegno ai loro progressi per ridurre i tassi di abbandono e il cambiamento sistemico negli ambienti educativi e aziendali. Combinando un'attività di mentorship personalizzata e su larga scala, *TechPourToutes* mira a creare un impatto duraturo sulla parità nel settore digitale a livello nazionale.

Lanciato dalla *French Tech Mission* in collaborazione con oltre 60 organizzazioni pubbliche e sostenuto dal Ministero

dell'Economia e delle Finanze, il Patto per la parità di genere⁴⁰ affronta il problema della scarsa presenza di donne nei ruoli di leader e tecnici nelle startup, dove meno del 10% dei team fondatori è composto da sole donne e solo il 18% delle posizioni di leadership è occupato da donne. Il Patto per la parità di genere prevede cinque impegni: (1) raggiungere una rappresentanza femminile nei Consigli di amministrazione pari al 20% entro il 2025 e al 40% entro il 2028; (2) formare tutti i manager sulle politiche di diversità e anti-molestie; (3) garantire annunci di lavoro neutri dal punto di vista del genere; (4) mantenere un team di rappresentanti equilibrato dal punto di vista del genere; (5) sostenere i genitori e le famiglie al rientro dal congedo parentale. Dal suo lancio, oltre 700 startup hanno aderito al patto, ottenendo risultati notevoli: il 43% dei manager, il 38% dei membri del comitato esecutivo e il 28% dei membri del Consiglio di amministrazione sono ora donne, a testimonianza dell'influenza del patto sugli sforzi di diversità e inclusione dell'ecosistema.

Il "*Pacte Femmes & IA*"⁴¹, una rete di aziende femminili operanti nel settore scientifico e tecnologico lanciata dal *Cercle InterElles*, rappresenta un impegno significativo per promuovere pratiche responsabili e paritarie nell'IA. L'iniziativa, che coinvolge 16 grandi aziende tecnologiche, mira a contrastare i pregiudizi insiti nei sistemi IA e a promuovere l'uguaglianza nell'industria tecnologica. Il Patto delinea i passi pratici che le aziende devono intraprendere, come l'adozione di griglie di valutazione per misurare i progressi e l'integrazione di considerazioni sui pregiudizi nelle strategie operative. In definitiva, si tratta di una tabella di marcia per le organizzazioni che si dedicano a coltivare un panorama equo dell'IA, promuovendo non solo il progresso tecnologico, ma anche l'equità sociale nel settore tecnologico.

Iniziativa pakistana per l'istruzione gratuita delle ragazze nelle aree rurali⁴²

L'iniziativa 2024 del Pakistan per l'istruzione gratuita delle ragazze nelle aree rurali si rivolge a province come Khyber Pakhtunkhwa e Balochistan, dove il divario tra uomini e donne nell'istruzione è particolarmente ampio. In Balochistan, il tasso di alfabetizzazione

femminile è pari al 24%⁴³, pertanto il programma mira a ridurre le barriere all'istruzione costruendo nuove scuole, migliorando la formazione degli insegnanti e offrendo il trasporto gratuito alle ragazze. Il programma cerca anche di affrontare le difficoltà economiche delle famiglie, fornendo incentivi finanziari per incoraggiare le ragazze a rimanere a scuola e a completare gli studi. Un'attenzione particolare è rivolta alla riduzione dei tassi di abbandono scolastico, influenzati da fattori quali i matrimoni precoci, i doveri domestici e i problemi di sicurezza nelle aree rurali.

Oltre al miglioramento delle infrastrutture e della formazione, il programma pone l'accento sull'eliminazione del divario digitale, un elemento cruciale per migliorare le prospettive lavorative future delle ragazze, in particolare nei settori emergenti come le STEM. Ciò è in linea con le strategie educative globali volte a garantire che le ragazze di queste regioni siano dotate delle competenze necessarie per l'economia futura.

Riforma del curriculum inclusivo in Messico⁴⁴

Nel 2024, il Messico ha attuato una riforma importante dei programmi scolastici per affrontare i pregiudizi nell'istruzione, con l'obiettivo di creare ambienti di apprendimento più inclusivi. Questa iniziativa prevede l'integrazione di materiali sensibili al genere in tutti i livelli di istruzione, dalle scuole primarie agli istituti di istruzione superiore. La riforma mira a garantire che le ragazze si vedano rappresentate nei libri di testo e nelle risorse didattiche, promuovendo così un senso di appartenenza in settori in cui sono storicamente sottorappresentate, come le discipline STEM⁴⁵.

Inoltre, i programmi di formazione degli insegnanti includono ora moduli specifici dedicati alla promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne in classe. Questo impegno è volto a combattere gli stereotipi radicati e a fornire agli educatori strumenti per sviluppare pratiche didattiche inclusive e sensibili al genere. La riforma pone inoltre una forte enfasi sul cambiamento degli atteggiamenti della società nei confronti dell'istruzione femminile, attraverso campagne di sensibilizzazione, in particolare nelle regioni rurali, dove i ruoli tradizionali di genere possono essere più radicati.

1. UNESCO (2024), "Rapporto di monitoraggio sull'educazione globale - #HerEducationOurFuture". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/gem-report/it/2024-heof>
2. Banca Mondiale (2018), "Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls". Consultabile all'indirizzo: <https://www.worldbank.org/en/topic/education/publication/missed-opportunities-the-high-cost-of-not-educating-girls>
3. UN Women (2023), "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
4. UNESCO (2024), "Rapporto di monitoraggio sull'istruzione globale - #HerEducationOurFuture". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/gem-report/it/2024-heof>
5. Commissione europea (2021), "Plasmare il futuro digitale dell'Europa". Consultabile all'indirizzo: [Quadro di valutazione delle donne nel digitale 2021](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/quadro-di-valutazione-delle-donne-nel-digitale-2021)
6. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2023), "La Femme Invisible dans le numérique: le cercle vicieux du sexisme". Consultabile all'indirizzo: [Rapport - La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](https://www.hautconseil.fr/rapport-la-femme-invisible-dans-le-numerique-le-cercle-vicieux-du-sexisme)
7. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2023), "La Femme Invisible dans le numérique: le cercle vicieux du sexisme". Consultabile all'indirizzo: [Rapport - La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes](https://www.hautconseil.fr/rapport-la-femme-invisible-dans-le-numerique-le-cercle-vicieux-du-sexisme)
8. Fondo Economico Mondiale (2024), "Gender equality in STEM is possible. These countries prove it". Consultabile all'indirizzo: [Gender equality in STEM is possible. These countries prove it | World Economic Forum](https://www.imf.org/en/Articles/2024/01/15/gender-equality-in-stem-is-possible-these-countries-prove-it)
9. I.D. Cherney (2023), "The STEM paradox: Factors affecting diversity in STEM fields".
10. UNESCO e UNGEI (2023), "School Violence: why gender matters and how to measure school related gender-based violence (SRGBV)". Consultabile all'indirizzo: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385788>
11. UN Women (2024), "Global database on Violence against Women", UN Women Data Hub", UN Women Data Hub. Consultabile all'indirizzo: <https://data.unwomen.org/global-database-on-violence-against-women>
12. Banca Mondiale (2021), "Ending violence in schools: an investment case". Consultabile all'indirizzo: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/470341626799342515/ending-violence-in-schools-an-investment-case>
13. Consiglio dell'Unione europea (2021), "2021 G7 Leaders' communiqué: Our shared agenda for global action to build back better". Consultabile all'indirizzo: [2021 G7 Leaders' communiqué: Our shared agenda for global action to build back better - Consilium](https://www.consilium.europa.eu/media/10447/attachment/10447/1/2021-g7-leaders-communiqué-our-shared-agenda-for-global-action-to-build-back-better-Consilium)
14. L'UA, un'organizzazione continentale fondata nel 2001 che rappresenta 55 Stati africani, ha dichiarato il 2024 come l'anno dell'istruzione per sottolineare il ruolo cruciale dell'istruzione nell'affrontare sfide come la disuguaglianza di genere, la povertà e le disparità regionali, promuovendo al contempo lo sviluppo sostenibile.
15. Il GPE è un'iniziativa internazionale che mira a rafforzare i sistemi educativi nei Paesi a basso e medio reddito per garantire a tutti i bambini un accesso equo a un'istruzione di qualità. Fondato nel 2002, il GPE ha mobilitato oltre 11 miliardi di dollari per iniziative educative e ha sostenuto quasi 90 Paesi dal momento della sua creazione.
16. Gruppo TEHA (2024), "Osservatorio sull'empowerment femminile - 3a edizione". Consultabile all'indirizzo: https://www.ambrosetti.eu/site/get-media/?type=doc&id=21423&doc_player=1
17. N.B. L'indagine è stata condotta su un campione di oltre 1.000 persone in sette economie sviluppate (Australia, Francia, Germania, Italia, Spagna, Regno Unito e Stati Uniti). Dati Allianz, 2024.
18. Dichiarazione dei ministri, riunione ministeriale del G7 sull'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, Matera, 5 ottobre 2024.
19. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2024), "A/79/325: Report of the Special Rapporteur on violence against women and girls, its causes and consequences - Violence against women and girls in sports". Consultabile all'indirizzo: [A/79/325: Report of the Special Rapporteur, Reem Alsa-lem, on violence against women and girls, its causes and consequences - Violence against women and girls in sports | OHCHR](https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/07/a79325-report-of-the-special-rapporteur-reem-alsalem-on-violence-against-women-and-girls-its-causes-and-consequences-violence-against-women-and-girls-in-sports)
20. Giochi Olimpici di Parigi 2024 (2024), Allenatori. Consultabile all'indirizzo: [Olimpiadi di Parigi 2024 - Ultime notizie, orari e risultati](https://www.paris2024.org/en/olympic-games/athletes-coaches)
21. UNESCO (2024), "Protecting education for all Afghans". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/en/articles/afghani-stan-14-million-girls-still-banned-school-de-facto-authorities>
22. UNESCO (2023), "Let girls and women in Afghanistan learn!". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/en/articles/let-girls-and-women-afghanistan-learn>
23. UNESCO (2024), "Protecting education for all Afghans". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/en/articles/afghani-stan-14-million-girls-still-banned-school-de-facto-authorities>
24. UNESCO (2023), "Let girls and women in Afghanistan learn!". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/en/articles/let-girls-and-women-afghanistan-learn>
25. UNESCO (2024), "Progress on girls' access to education: What the new UNESCO data reveals". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/en/articles/progress-girls-access-education-what-new-unesco-data-reveals>
26. OHCHR (2023), "The world is failing 130 million girls denied education: UN experts". Consultabile all'indirizzo: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/01/world-failing-130-million-girls-education-negata-non-esperti>
27. UNESCO (2024), "#HerEducationOurFuture: Investing in girls' and women's education: a smart investment to accelerate development; the latest facts on gender equality in education". Consultabile all'indirizzo: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/a-tale-of-old-and-new-gender-gaps1>

28. World Bank Gender Data Portal (2024), "Tracing Global Trends in Education: A Tale of Old and New Gender Gaps". Consultabile all'indirizzo: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/a-tale-of-old-and-new-gender-gaps>

29. World Bank Gender Data Portal (2024), "Tracing Global Trends in Education: A Tale of Old and New Gender Gaps". Consultabile all'indirizzo: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/a-tale-of-old-and-new-gender-gaps>

30. UNESCO (2024), "Rapporto di monitoraggio sull'istruzione globale - #HerEducationOurFuture". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/gem-report/it/2024-heof>

31. Eurostat (2024), "Statistics on young people neither in employment nor in education or training". Consultabile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

32. OCSE (2024)

33. McKinsey (2023), "Women in tech in Europe". Consultabile all'indirizzo: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage#/>

34. OCSE (2024)

35. OCSE (2024)

36. UNESCO (2024), "Rapporto di monitoraggio sull'istruzione globale - #HerEducationOurFuture". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/gem-report/it/2024-heof>

37. Fondo Economico Mondiale (2024), "Global Gender Gap Report 2024". Consultabile all'indirizzo: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/benchmarking-gender-gaps-2024-2e5f5cd886/>

38. UNESCO (2024), "Rapporto di monitoraggio sull'istruzione globale - #HerEducationOurFuture". Consultabile all'indirizzo: <https://www.unesco.org/gem-report/it/2024-heof>

39. Tech Pour Toutes (2024). Consultabile all'indirizzo: [Accueil - TechPour- Toutes](#)

40. La French Tech (2024), "Parity Pact". Consultabile all'indirizzo: [Parity Pact – French Tech Mission](#)

41. InterElles (2020), "WOMEN & AI PLEDGE: for an accountable and gender fair AI". Consultabile all'indirizzo: <https://www.interelles.com/wp-content/uploads/2023/07/Pacte-Femmes-AI-Version-Anglaise-V2022-April63436.pdf>

42. UNESCO (2024), "#HerEducationOurFuture: Investing in girls' and women's education: a smart investment to accelerate development; the latest facts on gender equality in education". Consultabile all'indirizzo: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388934>

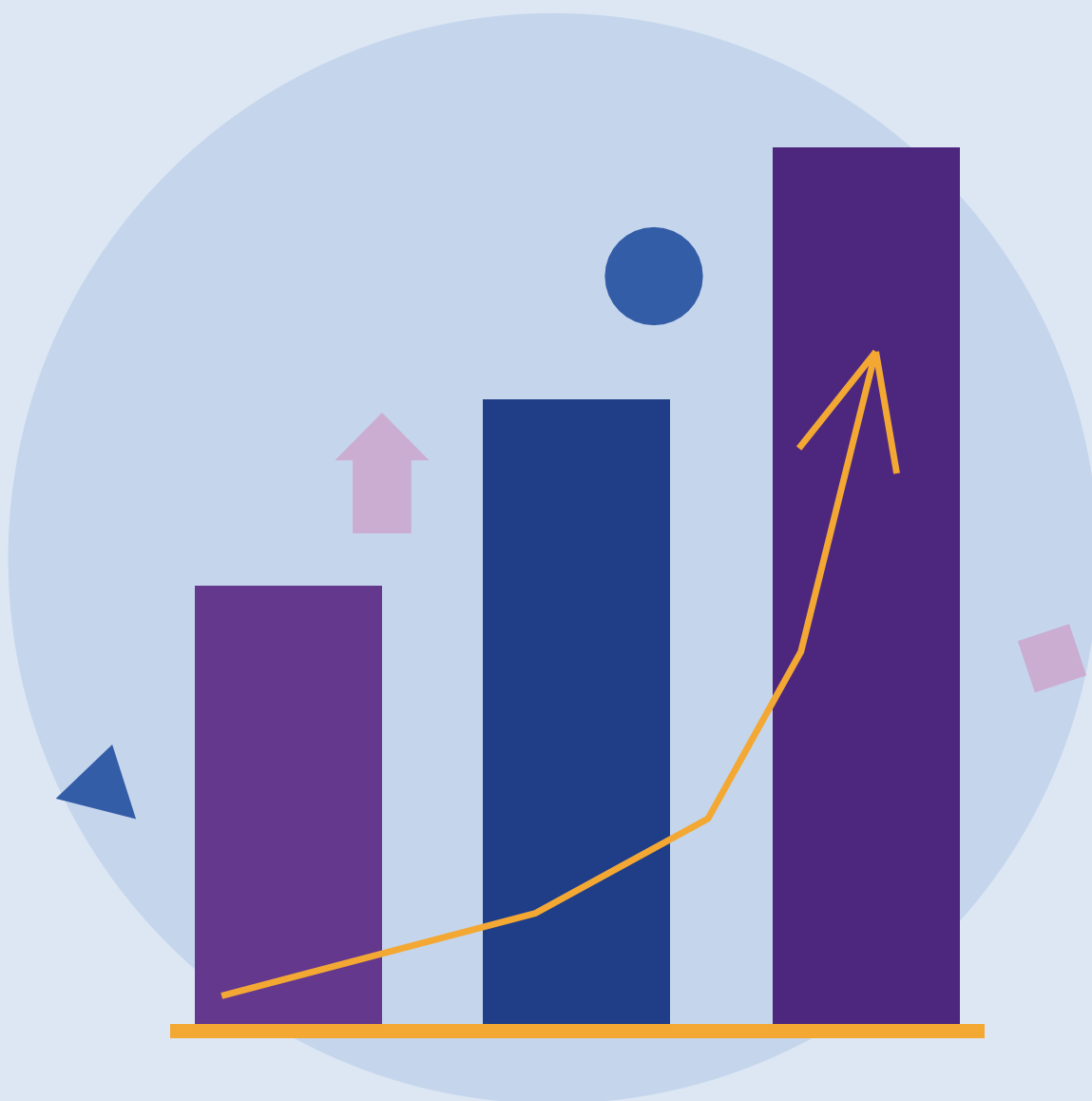
43. Global Partnership for Education (2024), "Decision on system transformation and Girls Education Accelerator grants to Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. February 2024". Consultabile all'indirizzo: <https://www.globalpartnership.org/content/decisione-sistema-trasformazione-e-educazione-delle-ragazze-accelera-i-grants-khyber-pakhtunkhwa>

44. Times Higher Education (2024), "Top universities for championing gender equality in 2024". Consultabile all'indirizzo: <https://www.ti->

meshighereducation.com/impactrankings/gender-equality

45. The Brookings Institution (2024), "How education fails young women in Mexico and what we can do about it". Consultabile all'indirizzo: <https://www.brookings.edu/articles/education-is-failing-young-women-in-mexico/>

5. G7 Dashboard on Gender Gaps



5. G7 Dashboard on Gender Gaps

Il G7 Dashboard on Gender Gaps, sviluppato dall'OCSE, è uno strumento fondamentale per monitorare e valutare i progressi verso le pari opportunità nei Paesi del G7. Istituito dal GEAC nel 2022, è stato ideato per fornire dati chiari e accessibili che riflettono lo stato attuale della parità. Fornisce ai decisori politici informazioni essenziali per confrontare le condizioni di uguaglianza tra donne e uomini nei Paesi membri e valutare l'impatto delle varie politiche nel tempo.

Il Dashboard comprende sette aree chiave: istruzione, occupazione e sicurezza sociale, imprenditorialità, leadership, violenza fisica e/o sessuale da parte del proprio partner, salute e benessere, e fondi per la cooperazione allo sviluppo. Utilizza dati raccolti in modo coerente in tutti i Paesi del G7, con valori comparativi per i Paesi del G7, inclusa l'UE e l'OCSE, al fine di poter effettuare confronti.

Il 12 giugno 2024, la Presidenza italiana del G7 ha pubblicato l'aggiornamento del G7 Dashboard on Gender Gaps per il 2024, migliorando e ampliando ulteriormente questo strumento per garantire una valutazione continua dei progressi di ciascun Paese. La qualità e la pertinenza dei dati rimangono fondamentali e il Dashboard 2024 si concentra su un confronto internazionale completo basato sugli ultimi dati disponibili.

Dati solidi, di alta qualità e coerenti sono essenziali per affrontare le sfide sociali e le complessità legate all'uguaglianza. Gli indicatori del G7 Gender Dashboard sono stati selezionati per fornire una "visione d'insieme" e facilmente accessibile degli indicatori chiave sui divari che riguardano una serie di aree socioeconomiche di grande rilevanza politica nei Paesi del G7. Comprendere le politiche specifiche e le dinamiche socio-politiche che influenzano i divari tra uomo e donna è fondamentale per sviluppare strategie di successo e migliorare la collaborazione nella condivisione dei dati. Ciò è essenziale per raggiungere l'obiettivo globale e condiviso di ridurre le disuguaglianze e. Sebbene le manifestazioni della disuguaglianza possano differire da una nazione all'altra, gli sforzi unificati possono ispirare soluzioni creative e d'impatto che affrontino queste sfide su scala globale.

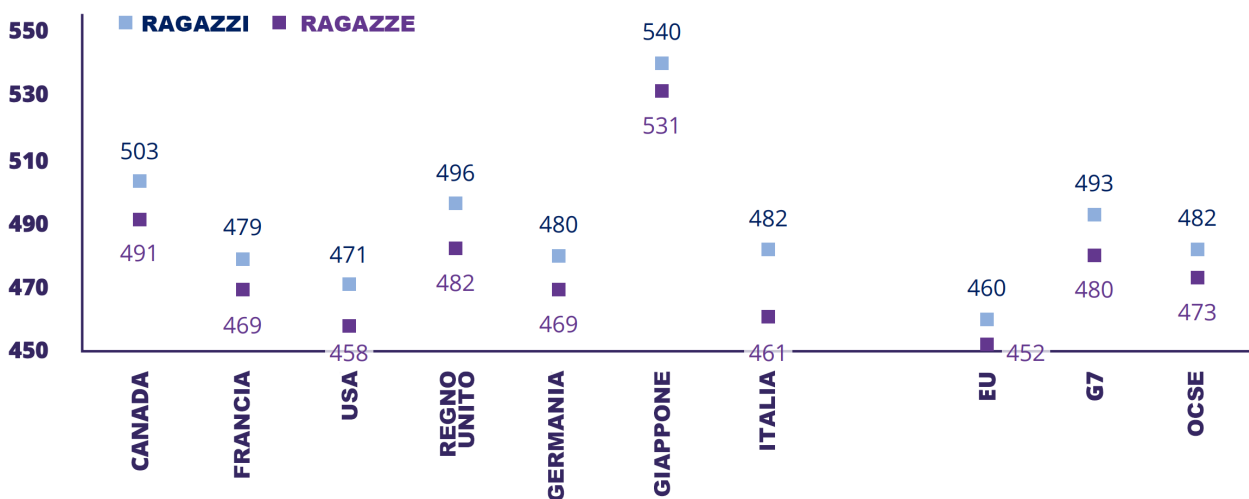
Istruzione

In quanto diritto umano fondamentale, l'istruzione costituisce un punto di riferimento per lo sviluppo sostenibile e del progresso sociale. Con la rapida evoluzione del mondo, resa possibile dai progressi tecnologici e dalle sfide ambientali, diventa imperativo dotare gli individui di pensiero critico, alfabetizzazione digitale e capacità di adattamento. Tali competenze sono fondamentali per muoversi e prosperare in un mercato del lavoro sempre più complesso, influenzato da tecnologie rivoluzionarie e dal passaggio a pratiche sostenibili. Garantire un accesso equo a un'istruzione di qualità favorisce la resilienza e l'innovazione, contribuendo in ultima analisi a una società più inclusiva in cui tutti possono partecipare attivamente alla costruzione del futuro.

Il G7 ha quindi deciso di monitorare l'istruzione con tre indicatori che fungono da proxy per la partecipazione educativa delle donne: l'alfabetizzazione matematica, la percentuale di donne tra tutti coloro che hanno conseguito un'istruzione terziaria e la percentuale di donne tra tutti i laureati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM).

Punteggi in matematica PISA dell'OCSE

Il Programma per la valutazione internazionale degli studenti (PISA) valuta la capacità dei quindicenni di applicare le proprie conoscenze e competenze in lettura, matematica e scienze al fine di gestire le sfide della vita reale. In particolare, il punteggio in matematica mostra disparità significative tra i Paesi del G7: il Giappone supera tutti gli altri Paesi con un ampio margine. In tutti i Paesi del G7, i punteggi PISA degli uomini sono superiori a quelli delle donne. Le differenze nel divario tra i punteggi dei test diventano più evidenti quando i Paesi vengono messi a confronto. Il divario è minore in Giappone (9 punti), seguito da Francia (10), Germania (11), Canada (12), Stati Uniti (13), Regno Unito (14) e Italia (21). Il GEAC sottolinea che, oltre agli sforzi per ridurre il divario di punteggio nei test tra uomini e donne, è fondamentale migliorare le competenze matematiche complessive. Molti Paesi del G7 hanno margini di miglioramento per quanto riguarda il rafforzamento delle competenze matematiche di uomini e donne. In particolare, il GEAC invita questi Paesi a effettuare ulteriori investimenti sostanziali in questo settore, soprattutto alla luce del potenziale calo dei punteggi dei test a partire dal 2022, dovuto alle interruzioni dell'istruzione causate dalla pandemia COVID-19. Tali investimenti sono essenziali per colmare le disparità esistenti tra i Paesi e per contrastare il declino generale delle competenze matematiche.

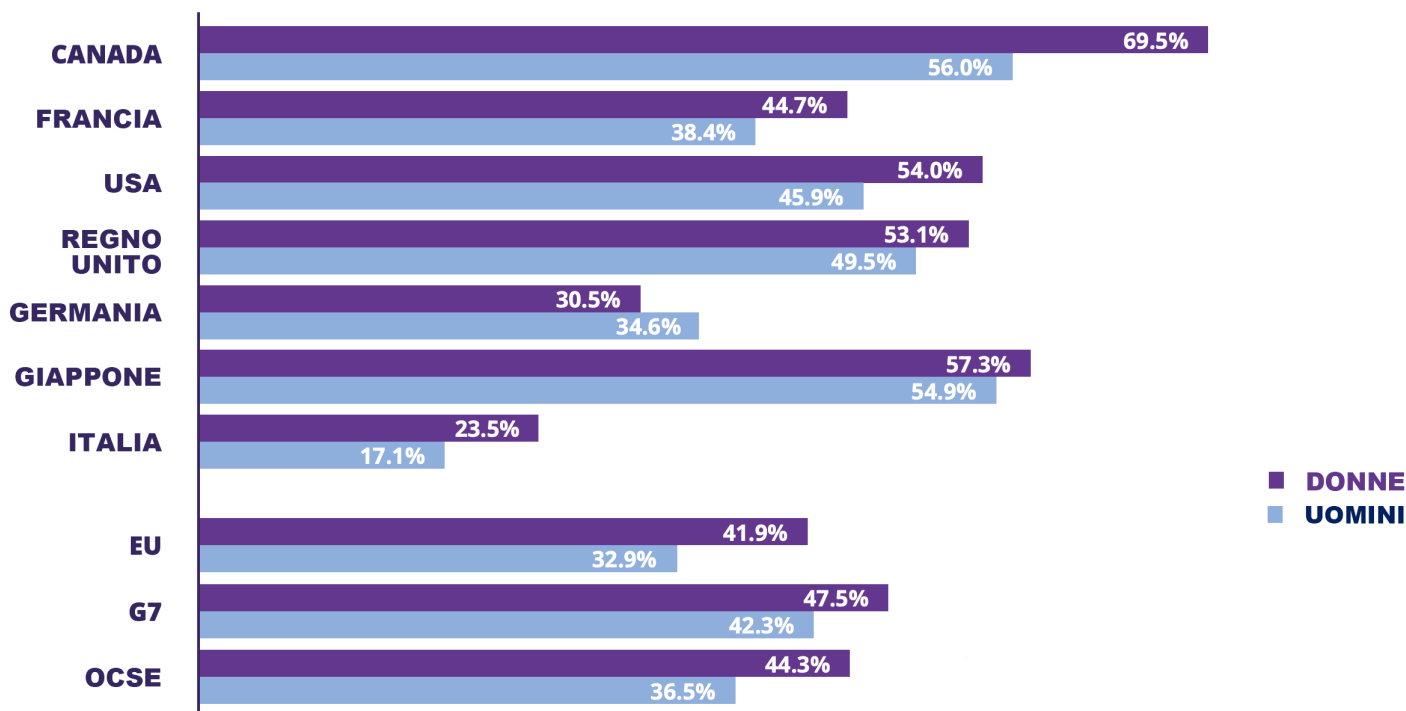


Punteggi in matematica PISA OCSE per genere (punteggio medio), 2022.

Fonte: OCSE (2024) Rendimento in matematica (PISA)¹.

Percentuale della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni che ha conseguito un'istruzione terziaria

In tutti i Paesi del G7, ad eccezione della Germania, le donne hanno un tasso di istruzione terziaria superiore a quello degli uomini. Secondo i dati del 2022, il Canada è in testa con un notevole 69,5% di donne in possesso di un diploma post-secondario o terziario, mentre più della metà delle donne in Giappone, Stati Uniti e Regno Unito ha raggiunto questo livello di istruzione. In particolare, nei Paesi in cui un numero minore di donne consegue un diploma di istruzione terziaria, come la Germania e l'Italia, anche i tassi di conseguimento degli uomini sono relativamente bassi. Poiché questa tendenza non ha mostrato grandi cambiamenti rispetto al *dashboard* dello scorso anno, che includeva i dati relativi al 2020, è essenziale andare oltre le disparità e concentrarsi su strategie più ampie che non solo aumentino la partecipazione all'istruzione superiore sia per le donne che per gli uomini, ma che espandano i percorsi per consentire alle donne di raggiungere posizioni di leadership.



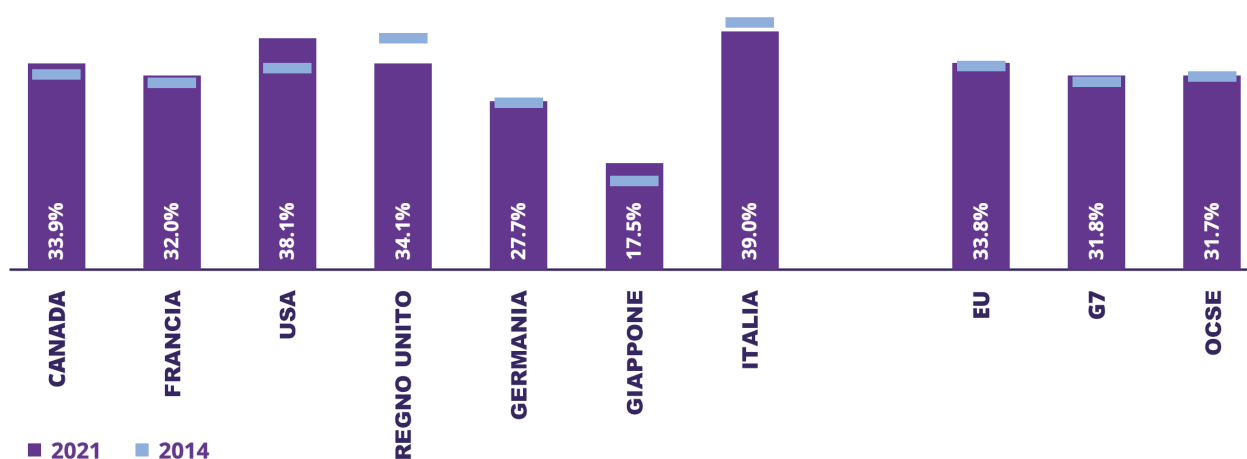
Percentuale della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni che ha conseguito un'istruzione terziaria² (valori percentuali), 2022.

Fonte: OCSE.Stat – Popolazione che ha conseguito un'istruzione terziaria, per genere e gruppo di età.

Percentuale di donne tra tutti coloro che hanno conseguito un'istruzione terziaria in Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica (STEM)

In tutti i Paesi del G7, la percentuale di donne tra i laureati in materie STEM rimane inferiore a quella degli uomini. Un confronto con i dati del Rapporto GEAC 2023 mostra un lieve miglioramento nel divario in ambito STEM tra il 2020 e il 2021. Nonostante l'Italia abbia la percentuale più bassa di donne laureate tra i Paesi del G7, è in testa per la percentuale di donne laureate in settori STEM, con il 39%. Il Giappone, invece, ha uno dei tassi più alti di partecipazione femminile all'istruzione post-secondaria e terziaria, ma la più bassa percentuale di donne che si dedicano alle discipline STEM.

Inoltre, la percentuale complessiva di donne che si sono laureate in materie STEM ha mostrato pochi miglioramenti negli ultimi sette anni. Ciò evidenzia l'urgenza per i Paesi di affrontare il divario di dispersione tra istruzione e forza lavoro, attuando strategie per rafforzare la partecipazione delle donne all'istruzione e ai percorsi di carriera in ambito STEM.



Percentuale di donne tra tutti coloro che hanno conseguito un'istruzione terziaria in discipline STEM³ (valori percentuali) 2014-2021

Fonte: OECD.Stat – Percentuale di laureati per genere nei settori dell'istruzione.

Occupazione e sicurezza sociale

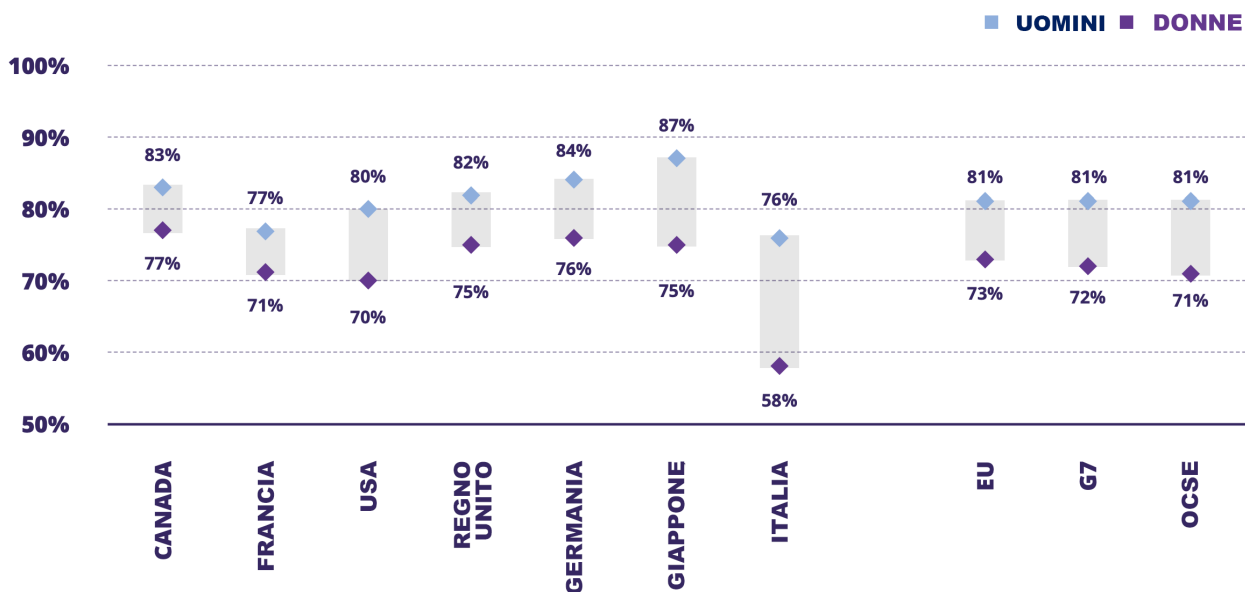
L'empowerment economico delle donne è sia un catalizzatore che un risultato del raggiungimento delle pari opportunità. L'indipendenza finanziaria è determinata da vari fattori, tra cui la partecipazione alla forza lavoro, il reddito da salari e pensioni e le responsabilità legate al lavoro di cura. Per colmare efficacemente il divario in termini di opportunità e partecipazione economica, è necessario adottare un approccio olistico che integri strategie dei settori pubblico e privato per affrontare il doppio onere del lavoro retribuito e non retribuito che grava sulle donne a causa delle loro attività di cura, con un impatto negativo sul tasso di partecipazione alla forza lavoro. Tale approccio mira a garantire che sia le donne che gli uomini abbiano un accesso equo alle risorse, migliorando così il benessere materiale nel corso della vita. Per monitorare e affrontare le disparità nell'empowerment economico, il G7 tiene in considerazione sei indicatori chiave che evidenziano le differenze tra donne e uomini: partecipazione alla forza lavoro, occupazione part-time, salari, lavoro di cura non retribuito, costi di assistenza all'infanzia e reddito pensionistico.

Tasso di partecipazione alla forza lavoro

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro (LFPR) riflette la percentuale di donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni che fanno parte della forza lavoro. I dati del 2023 rivelano che in tutti i Paesi del G7 il tasso di partecipazione alla forza lavoro degli uomini supera quello delle donne, con variazioni significative tra i Paesi. Il divario nell'LFPR è più ridotto in Canada, Francia e il Regno Unito, dove le differenze tra i tassi di partecipazione sono di circa 6-7 punti percentuali. Al contrario, l'Italia presenta il divario più ampio, con 18 punti percentuali, seguita dal Giappone con una differenza di 12 punti.

Esaminando il LFPR delle donne nello specifico, i tassi più alti si registrano in Canada (77%) e in Germania (76%), seguiti a breve distanza dal Regno Unito e dal Giappone. L'Italia ha il tasso di partecipazione femminile più basso, pari al 58%.

Queste disparità sottolineano la necessità di politiche mirate che non solo colmino il divario nella partecipazione alla forza lavoro, ma che rafforzino anche la partecipazione complessiva delle donne nel mercato del lavoro. Aumentare il tasso di occupazione delle donne, essendo la partecipazione alla forza lavoro un motore fondamentale dell'empowerment economico e sociale individuale e un fattore di sviluppo sostenibile e inclusivo, è una priorità fondamentale per attuare misure con possibili effetti positivi sia per l'inclusione e l'empowerment delle donne che per la società in generale.



Tasso di partecipazione alla forza lavoro tra i 15-64enni* (valori percentuali), 2023.

Fonte: OCSE.Stat - Tasso di partecipazione alla forza lavoro.

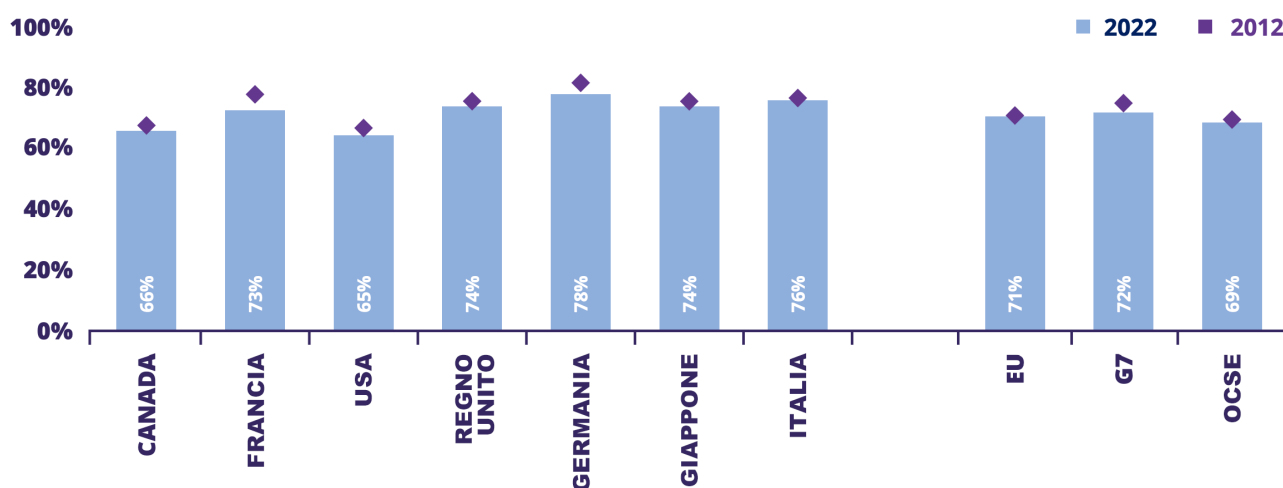
Percentuale di donne tra tutti i dipendenti part-time

Questo indicatore evidenzia le differenze nell'orario di lavoro tra uomo e donna. Per "part-time" si intende un orario di lavoro inferiore alle 30 ore settimanali; pertanto, il dato fornito è solo una stima approssimativa delle effettive differenze nell'orario di lavoro. Ad esempio, le donne potrebbero lavorare quasi 30 ore a settimana in un Paese e solo 10 ore a settimana in un altro, ma in entrambi i casi rientrerebbero nella categoria del part-time.

Ancora più importante, la distinzione tra occupazione a tempo pieno e part-time va oltre le ore lavorate. In alcuni Paesi, la transizione dal lavoro part-time a quello a tempo pieno è impegnativa e chi svolge un lavoro part-time ha spesso una limitata mobilità lavorativa ed è più esposto al rischio di essere confinato in un'occupazione instabile o precaria.

Nei Paesi del G7, le donne hanno una probabilità significativamente maggiore rispetto agli uomini di svolgere un'attività lavorativa part-time. Tuttavia, la percentuale varia notevolmente da Paese a Paese. Negli Stati Uniti e in Canada, le donne costituiscono circa il 66% della forza lavoro part-time. Questa percentuale sale al 74% in Francia, Italia, Regno Unito e Giappone, mentre la Germania registra la percentuale più alta, con il 78% delle posizioni part-time occupate da donne. Sebbene la partecipazione complessiva delle donne alla forza lavoro sia aumentata notevolmente negli ultimi anni, la percentuale di donne impegnate part-time è rimasta pressoché invariata nell'ultimo decennio.

Oltre alle differenze nell'orario di lavoro, la stabilità e la mobilità dell'occupazione sono fattori cruciali che incidono sulla sicurezza finanziaria delle donne. Sebbene la partecipazione delle donne alla forza lavoro sia aumentata, le strutture lavorative part-time restrittive e i servizi di assistenza spesso ostacolano l'avanzamento di carriera e limitano la possibilità di passare a ruoli a tempo pieno (si vedano la sezione e le raccomandazioni dedicate alla Cura). Questo vincolo non solo influisce sull'indipendenza finanziaria a lungo termine delle donne, ma perpetua anche le disparità economiche. Per affrontare questa situazione, il GEAC sostiene la necessità di misure politiche che supportino una mobilità flessibile tra lavoro part-time e a tempo pieno, consentendo alle donne di perseguire percorsi di carriera diversi senza dover rinunciare alla stabilità o alla possibile crescita economica.



Percentuale di donne tra tutti i dipendenti part-time (<30 ore settimanali) di età compresa tra 15 e 64 anni⁵ (valori percentuali) 2012-2022.

Fonte: OCSE.Stat - Occupazione a tempo pieno/part-time.

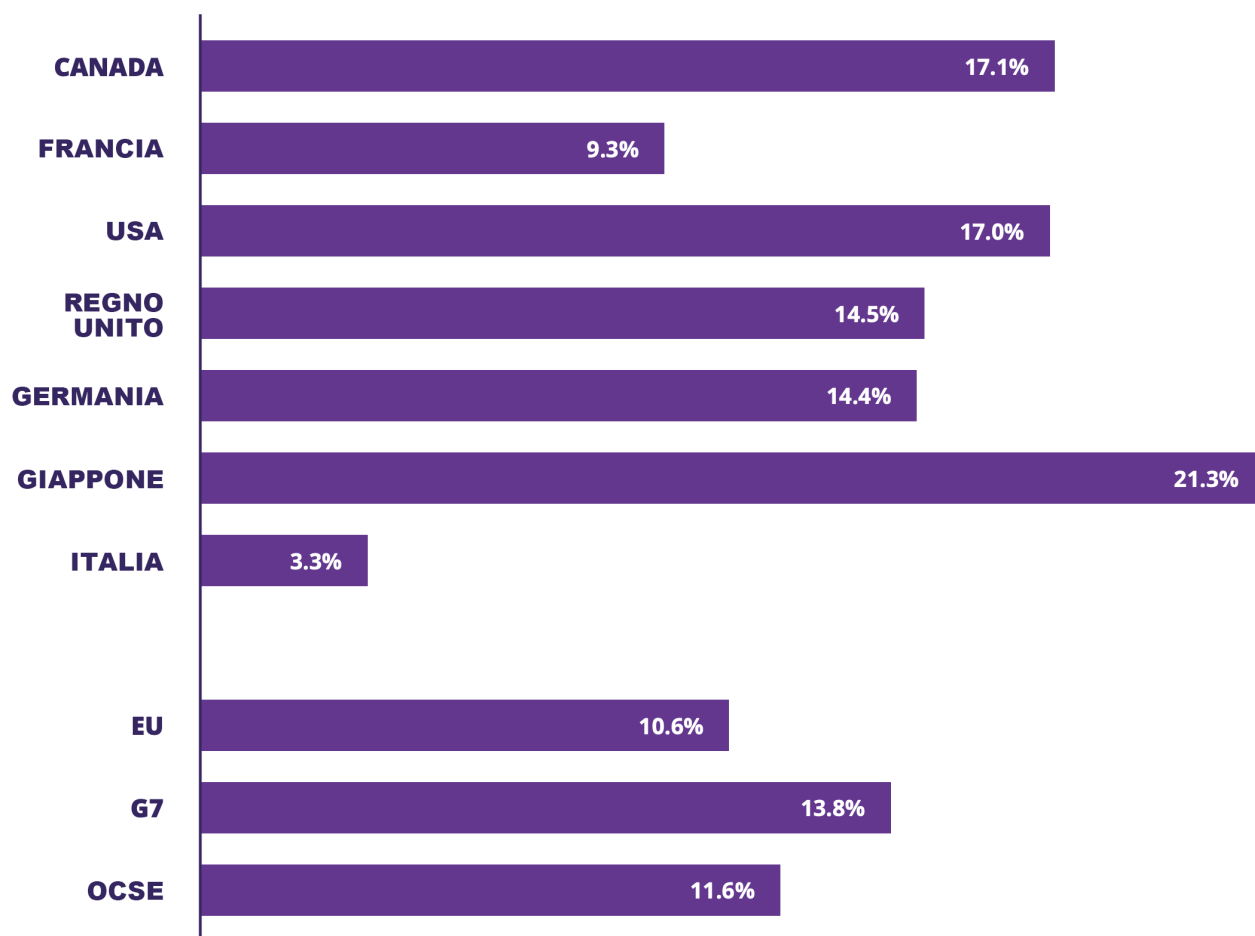
Divario retributivo di genere in percentuale

Il divario retributivo si riferisce alla differenza tra i guadagni medi degli uomini e delle donne che lavorano a tempo pieno, tipicamente espressa come percentuale del reddito medio degli uomini. Poiché il numero di donne che lavorano a tempo pieno è inferiore a quello degli uomini, questo parametro non riflette le differenze di reddito tra tutti i lavoratori su base settimanale, mensile o annuale. In linea con le raccomandazioni precedenti, il GEAC 2024 raccomanda di ampliare la raccolta dei dati per includere diverse tipologie di lavoro, tra cui il part-time e l'occupazione marginale, al fine di ottenere una visione più completa delle disparità di reddito.

In tutti i Paesi del G7, gli uomini occupati a tempo pieno guadagnano in media più delle donne che lavorano a tempo pieno. Nel 2022, il Giappone presentava il divario retributivo più ampio, pari al 21,3%, sebbene sia diminuito di 7,4 punti percentuali dal 2010. In Canada, nonostante l'alta partecipazione femminile al mondo del lavoro, le donne continuano a registrare un divario retributivo pari a quasi il 17%, evidenziando l'urgente necessità di iniziative per affrontare queste disparità. A titolo di esempio, la direttiva della Commissione europea sulla parità di retribuzione e trasparenza retributiva, in vigore dall'aprile 2023, impone alle aziende di comunicare i divari retributivi tra uomini e donne e di giustificare le differenze salariali riscontrate.

I fattori che contribuiscono al divario retributivo sono molteplici e complessi, il che rende difficile individuare una singola causa. Il divario retributivo non è attribuibile esclusivamente a variabili di mercato, ma è influenzato anche da fattori sociali e strutturali che esulano dal mercato del lavoro. Come illustrato nella sezione del presente Rapporto dedicata alla **Cura**, le donne si fanno carico in misura proporzionalmente maggiore delle responsabilità di cura non retribuite, il che le porta a occupare posizioni più flessibili e meno retribuite che possano essere in linea con le richieste di cure. Inoltre, le donne hanno maggiori probabilità di subire interruzioni di carriera che ostacolano il loro accesso alle opportunità di promozione e avanzamento di carriera rispetto ai colleghi uomini.

Dato che l'occupazione femminile è concentrata in alcuni settori e i ruoli STEM sono generalmente associati a salari più alti e a maggiori opportunità economiche, il rapporto GEAC 2024 invita i Paesi del G7 a intervenire sulle disparità nel settore STEM non solo promuovendo l'istruzione STEM, ma anche istituendo programmi di tutoraggio e incentivi specifici per le donne, al fine di costruire una forza lavoro più diversificata ed equa, promuovere l'innovazione e fare progredire le pari opportunità. Tali iniziative sono rivolte alle competenze in materia di IA, alfabetizzazione digitale e resilienza climatica, con l'obiettivo di contrastare i pregiudizi che spesso allontanano le donne dai settori tecnici (si vedano la sezione e le raccomandazioni dedicate all'**Istruzione**).



Divario retributivo di genere⁶ (valori percentuali), 2022. **Fonte:** OCSE.Stat - Retribuzioni lorde in decili: divario retributivo di genere (mediana).

Divario di genere nel lavoro domestico e di cura non retribuiti in minuti al giorno

Le differenze nella partecipazione alla forza lavoro, nel lavoro part-time e nei salari sono strettamente collegate alle differenze nel lavoro domestico e di cura non retribuito. In tutti i Paesi del G7, le donne dedicano coerentemente più tempo degli uomini alle attività di cura. Tuttavia, il divario nel lavoro domestico e di cura non retribuito varia notevolmente da un Paese all'altro, con una differenza che va da un minimo di 1 ora e 15 minuti in Canada a quasi 3 ore in Italia. In Italia, le donne dedicano quasi cinque ore al giorno al lavoro di cura non retribuito (contro le due ore degli uomini), un dato che colloca l'Italia al primo posto tra i Paesi del G7 e che si discosta significativamente dalle medie dell'UE, del G7 e dell'OCSE.

Come sottolineato dall'OCSE, i dati forniti nel presente paragrafo hanno solo un valore orientativo a causa della mancanza di dati comparabili a livello internazionale. La definizione di lavoro non retribuito e il calcolo del tempo dedicato a tale lavoro variano a seconda del Paese e dei sondaggi su cui si basa il Dashboard. Il GEAC 2024 invita pertanto i leader del G7 a investire nella raccolta di dati mirati e comparabili a livello internazionale sul lavoro di cura non retribuito delle donne, per rendere le misurazioni e le valutazioni più accurate e affidabili.



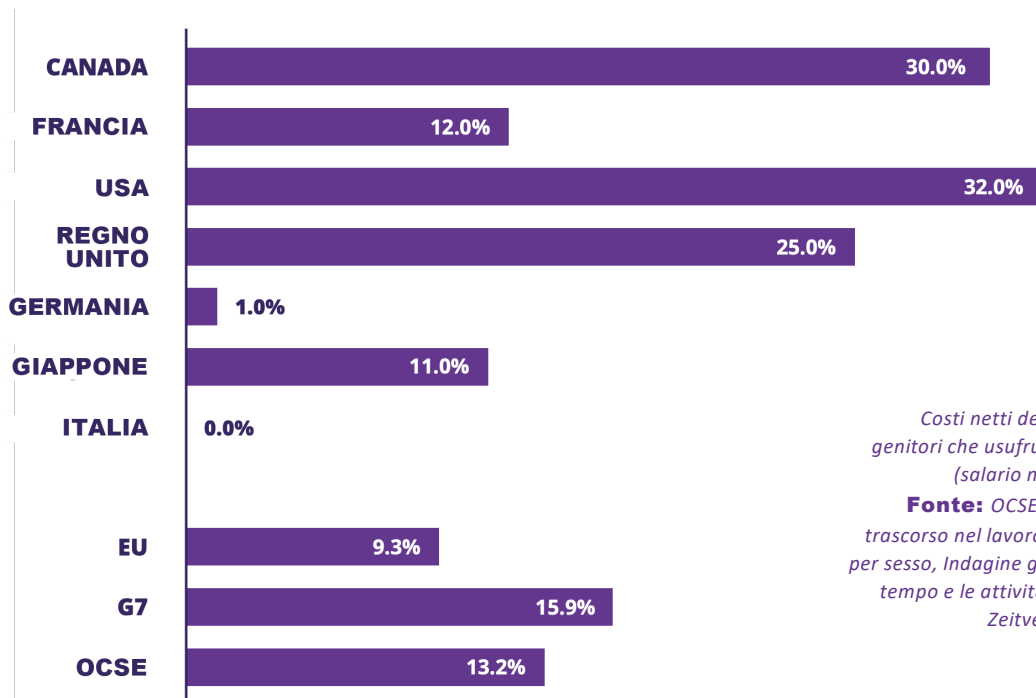
Divario di genere nel lavoro domestico e di cura non retribuiti⁷ (minuti al giorno tra i 15-64enni), 2021 o ultimo anno consultabile

Fonte: OCSE.Stat - Occupazione: Tempo trascorso nel lavoro retribuito e non retribuito, per sesso; Indagine giapponese 2021 sull'uso del tempo e le attività ricreative.

Costi netti dell'assistenza all'infanzia per genitori che usufruiscono di relative strutture

L'accesso a servizi di assistenza all'infanzia di qualità e a prezzi accessibili è fondamentale per consentire alle donne di partecipare attivamente alla forza lavoro. A partire dall'edizione del 2023, il Dashboard ha introdotto e aggiornato un nuovo indicatore che rileva il costo dei servizi di assistenza all'infanzia a tempo pieno, utilizzando i centri pubblici disponibili, laddove possibile. Nei casi in cui l'assistenza all'infanzia è regolamentata a livello locale, i dati si riferiscono ai servizi di assistenza all'infanzia di una specifica giurisdizione sub-nazionale (ad esempio, Berlino per la Germania o il Michigan per gli Stati Uniti).

I dati del 2022 mostrano che i costi delle strutture di assistenza all'infanzia nei Paesi del G7 variano notevolmente: in Canada, ad esempio, si arriva a spendere più di un quarto dello stipendio medio annuale (28%), mentre nel Regno Unito la percentuale è del 25%. In Italia e Germania, invece, i genitori pagano pochissimo per i servizi di assistenza all'infanzia grazie ai contributi statali. Il GEAC 2023 ha invitato i leader del G7 a sviluppare, finanziare e sostenere vari tipi di sistemi di assistenza all'infanzia di alta qualità (si vedano la sezione e le Raccomandazioni dedicate alla Cura.)



Costi netti dell'assistenza all'infanzia per genitori che usufruiscono di relative strutture⁸ (salario medio in percentuale), 2022.

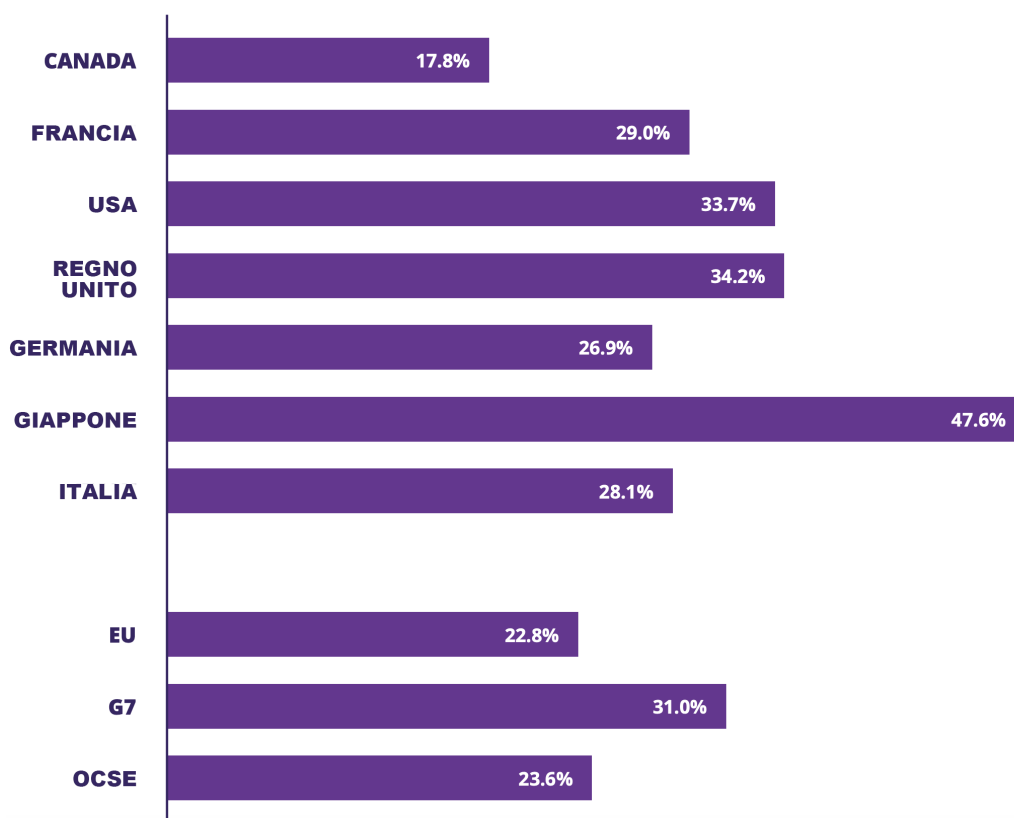
Fonte: OCSE.Stat - Occupazione: Tempo trascorso nel lavoro retribuito e non retribuito, per sesso; Indagine giapponese 2021 sull'uso del tempo e le attività ricreative, Germania 2024 Zeitverwendungserhebung (ZVE).

Divario pensionistico di genere in percentuale

Il divario pensionistico è definito come la differenza tra il reddito pensionistico medio degli uomini e delle donne rispetto al reddito pensionistico medio degli uomini tra coloro che beneficiano della pensione. In questo caso, l'OCSE non dispone di dati sufficienti per mostrare i progressi compiuti nel tempo e i dati presentati sono stati raccolti nei vari Paesi in anni diversi, rendendo difficile fare confronti internazionali informati.

All'interno dei Paesi del G7, le pensioni delle donne sono generalmente più basse di quelle degli uomini, con un divario che varia considerevolmente, passando dal 17,8% del Canada al 47,6% del Giappone. La maggior parte dei Paesi con dati aggiornati dal Rapporto GEAC 2023 ha mostrato una riduzione del divario pensionistico per le donne, tra cui Canada, Francia, Regno Unito, Germania e Italia.

Poiché l'importo della pensione è strettamente legato al lavoro retribuito, non sorprende che le donne ricevano in genere redditi pensionistici più bassi. Come già menzionato, le donne hanno meno probabilità di occupare posizioni stabili e a tempo pieno e sono più soggette a interruzioni di carriera. I sistemi pensionistici variano anche da Paese a Paese e la sicurezza finanziaria in età avanzata dipende da fattori specifici, come le disposizioni che consentono al coniuge in vita di beneficiare della pensione del coniuge deceduto o l'ammissibilità alla pensione coniugale in seguito a un divorzio. Inoltre, mentre tutti i Paesi del G7 - ad eccezione degli Stati Uniti - prevedono crediti pensionistici per il congedo di maternità, i metodi di calcolo dei benefici relativi alle interruzioni del lavoro di cura variano notevolmente. Sebbene la struttura dei sistemi pensionistici sia complessa, essi rimangono fondamentali per garantire la sicurezza economica a tutti gli individui.



Divario pensionistico di genere⁹ (salario medio in percentuale), 2023 o ultimo anno consultabile.

Fonte: Database Eurostat - Divario pensionistico di genere per gruppo di età e per i Paesi OCSE non europei OCSE (2021), Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women; calcoli OCSE basati su MHLW (2020), Annual Report of the Public Pension System e Statistics Canada (2022) - Reddito degli individui per gruppo di età, sesso e fonte di reddito.

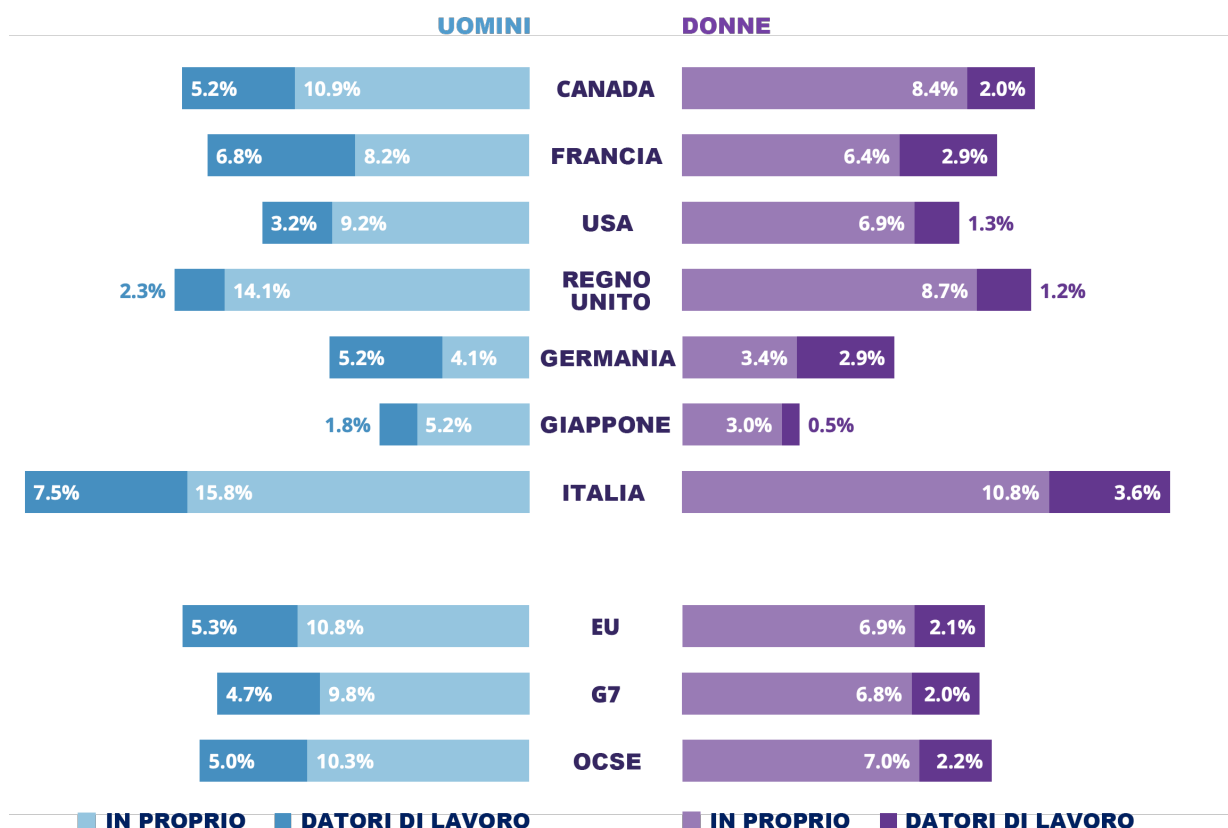
Imprenditorialità

L'imprenditorialità è un percorso fondamentale per l'indipendenza e la crescita economica, in quanto offre la possibilità di creare imprese, innovare e contribuire alla creazione di posti di lavoro. Nel contesto delle pari opportunità, l'imprenditorialità conferisce alle donne l'indipendenza finanziaria e l'autorità decisionale, elementi essenziali per promuovere uno sviluppo economico che includa tutti. Questo indicatore si concentra sulla percentuale di lavoratori autonomi, distinguendo tra "lavoratori in proprio" che non hanno dipendenti e "datori di lavoro" che impiegano una o più persone.

Percentuale di lavoratori autonomi con e senza dipendenti sul totale degli occupati

I mercati del lavoro dei Paesi del G7 presentano differenze significative nella cultura del lavoro autonomo. In Giappone e in Germania, infatti, i lavoratori autonomi sono relativamente pochi, mentre i tassi sono molto più alti in Italia, Regno Unito, Francia e Canada. Tuttavia, il lavoro autonomo non sempre garantisce un reddito stabile o sufficiente. Molti imprenditori individuali si trovano ad affrontare condizioni incerte e difficili, spesso rimanendo al di fuori del mercato del lavoro formale con un'occupazione retributiva tradizionale.

I dati di tutti i Paesi sono stati aggiornati rispetto all'anno precedente. Nonostante l'ampia variazione dei tassi di lavoro autonomo all'interno del G7, la percentuale di donne che lavorano in proprio, con o senza dipendenti, è ancora inferiore alla corrispondente percentuale di uomini. Modelli simili sono evidenti all'interno dell'UE e dell'OCSE.



Percentuale di lavoratori autonomi con e senza dipendenti sul totale degli occupati¹⁰, (valori percentuali), 2022.

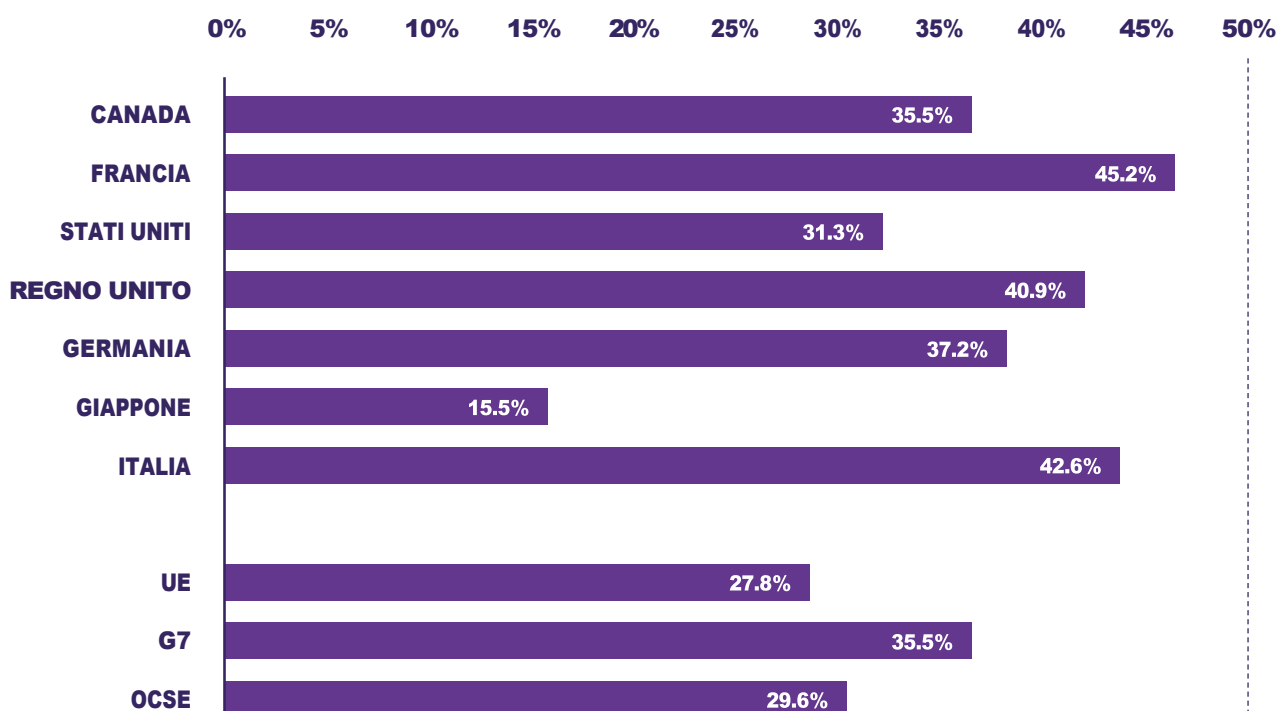
Fonte: OCSE.Stat - Imprenditorialità: Quota di occupati che sono datori di lavoro, per sesso, OECD.Stat - Entrepreneurship: Share of employed who are own-account workers, by sex and OECD calculations based on data delivered by the United Kingdom's Office for National Statistics.

Leadership

Il G7 Dashboard comprende due indicatori relativi alla leadership. Il primo misura la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa, indicando il livello di leadership in ambito economico; il secondo, la percentuale delle donne presenti nelle camere basse o alte del parlamento, indicando il livello di leadership in ambito politico. Questi indicatori forniscono importanti indicazioni sulla partecipazione delle donne a posizioni di responsabilità che implicano un potere decisionale. Seguendo i progressi nel tempo e tra i vari Paesi, è anche possibile valutare l'impatto delle misure politiche volte a colmare il divario nelle posizioni di leadership.

Percentuale delle donne presenti nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa

Questo indicatore è fornito per l'anno 2022, mentre i dati comparativi del 2016 e del 2021 sono disponibili nel Rapporto GEAC 2022. Include un'ampia gamma di ruoli nei Consigli di amministrazione, rendendo difficili i confronti internazionali. Nessun Paese del G7 ha una rappresentanza paritaria nei consigli di sorveglianza, anche se la Francia, che impone almeno il 40% di donne nei Consigli di amministrazione delle aziende, è più vicina alla parità con il 45,2%. L'Italia e il Regno Unito hanno percentuali simili. In questo scenario, sarebbe particolarmente utile osservare le variazioni nel tempo e in risposta a politiche come la Direttiva della Commissione europea del 2022 sull'equilibrio tra uomini e donne nei Consigli di amministrazione delle società.

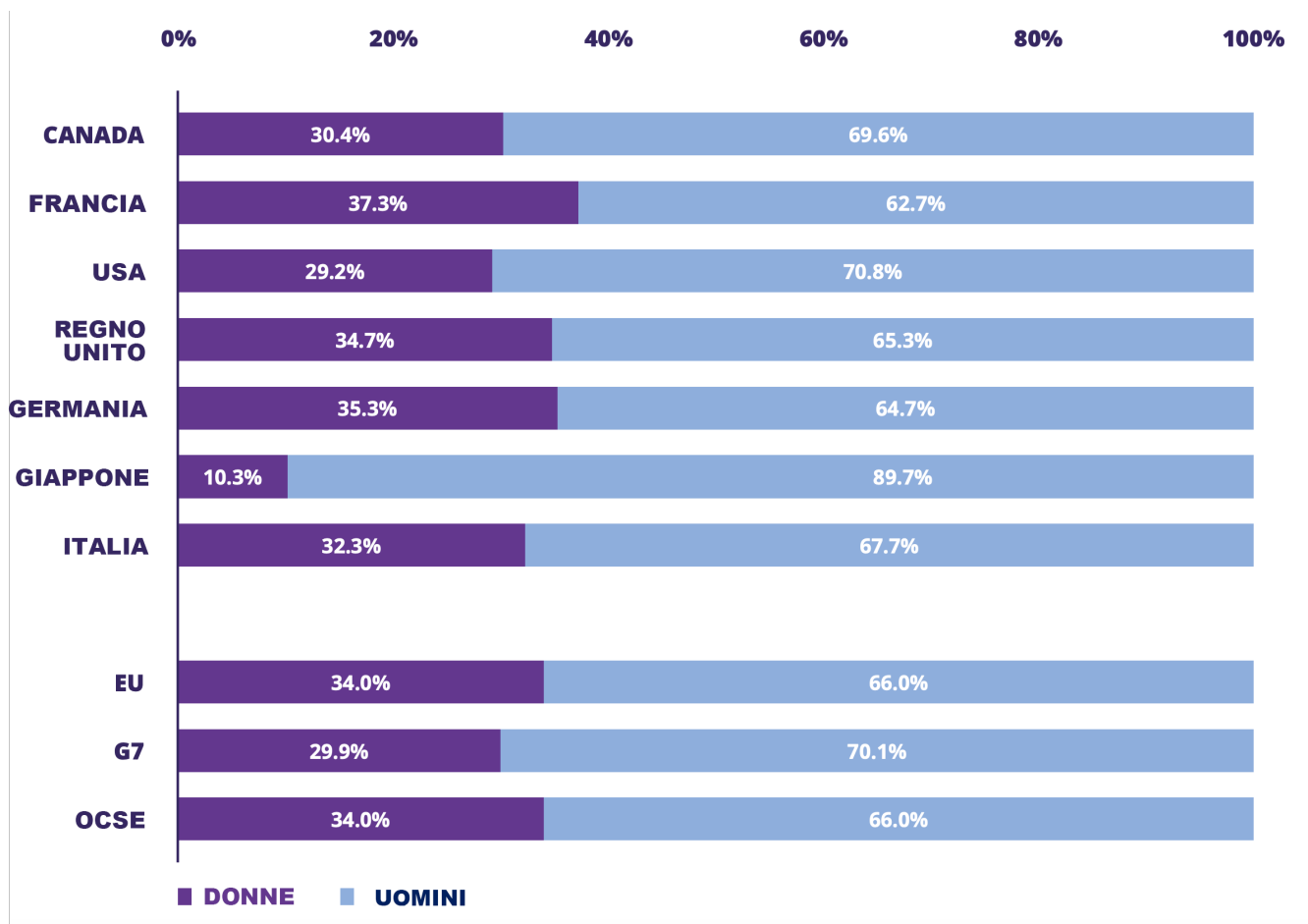


Percentuale delle donne presenti nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa¹¹ (valori percentuali), 2022.

Fonte: OCSE.Stat - Occupazione: Percentuale delle donne presenti nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa e per i Paesi UE non OCSE Eurostat Database - Posizioni ricoperte da donne in posizioni dirigenziali.

Percentuale delle donne presenti nelle camere basse o alte del parlamento

Questo indicatore esamina la rappresentanza dei funzionari eletti nei parlamenti nazionali dei Paesi del G7 a partire dal 2024. Nessuno dei Paesi del G7 ha raggiunto la piena parità, anche se la Francia presenta risultati relativamente buoni, con quasi il 40% dei seggi parlamentari occupati da donne. Un'analisi comparativa rivela disparità significative tra i Paesi del G7, con la percentuale di donne in parlamento che varia dal 37,3% in Francia (con un lieve calo di 0,5 punti percentuali rispetto al 2023) fino ad appena il 10,3% in Giappone. Il GEAC incoraggia a condurre una ricerca più approfondita sui progressi compiuti da ciascun Paese per raggiungere la parità tra uomo e donna nella leadership politica. Questa analisi potrebbe fornire spunti per comprendere quali lezioni possono trarre gli altri Paesi e come creare condizioni che consentano a donne e uomini di plasmare in egual misura il futuro del loro Paese.



Percentuale delle donne presenti nelle camere basse o alte del Parlamento (valori in percentuale), 2024.

Fonte: OECD.Stat - Gender equality in parliament e IPU Parline Database.

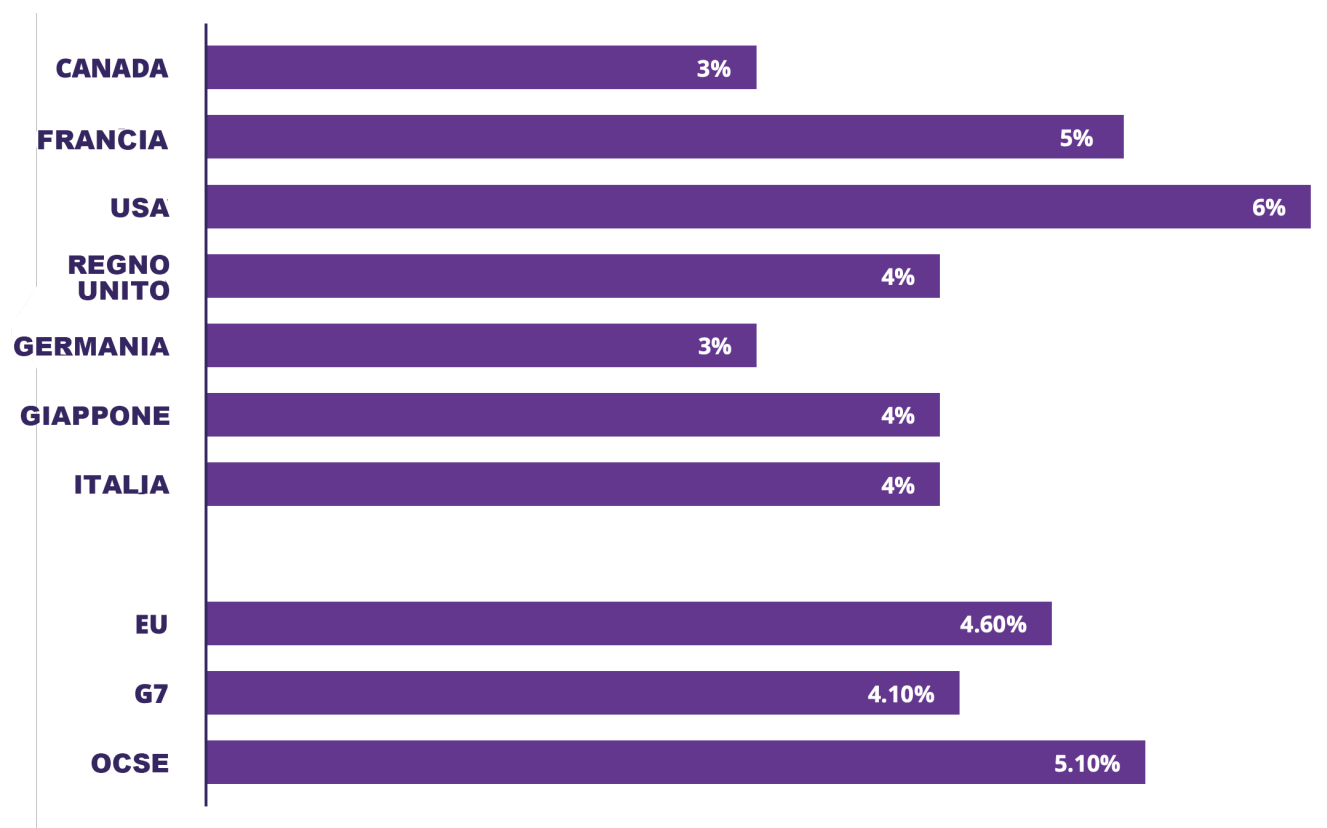
Violenza fisica e/o sessuale da parte del proprio partner

La violenza fisica e/o sessuale da parte del proprio partner (IPV) è una grave violazione dei diritti umani che colpisce innumerevoli individui in tutto il mondo, principalmente donne e ragazze, e pone sfide sociali e sanitarie significative. Riconoscendone l'impatto devastante, il G7 ha identificato l'IPV come una priorità politica cruciale e una questione essenziale da affrontare nell'ambito dell'uguaglianza tra uomo e donna e del benessere. Questo indicatore è incluso nel Dashboard come dato orientativo, evidenziando l'urgente necessità di disporre di dati solidi e comparabili a livello internazionale.

Prevalenza di violenza fisica e/o sessuale sulle donne e le ragazze da parte del proprio partner

L'OCSE e il GEAC riconoscono che i dati attuali sulla violenza contro le donne e le ragazze sono insufficienti: si riferiscono solo a donne e ragazze di età compresa tra i 15 e i 49 anni e considerano esclusivamente atti di violenza commessi contro donne sposate o conviventi. Inoltre, i dati pubblicati nel Dashboard 2024 non sono stati aggiornati rispetto al Rapporto GEAC 2022 e 2023. A causa della mancanza di dati disponibili e affidabili, il Dashboard non include commenti.

Riconoscendo il particolare impatto della violenza fisica e/o sessuale sulle donne e le ragazze da parte del proprio partner, soprattutto nelle zone colpite da conflitti armati, il GEAC 2024 chiede di potenziare i finanziamenti e il sostegno per la raccolta di dati completi sulla violenza contro le donne e le ragazze, con un'attenzione particolare rivolta alla violenza fisica e/o sessuale da parte del partner. Questa raccolta di dati è fondamentale per sviluppare interventi mirati e garantire che le politiche sensibili al genere affrontino l'intera portata della violenza, proteggendo efficacemente le donne e le ragazze in situazioni vulnerabili, dagli ambienti educativi alle zone di conflitto armato.



Donne sposate/conviventi di età compresa tra 15 e 49 anni che hanno subito violenza fisica e/o sessuale da parte del proprio partner negli ultimi 12 mesi¹² (valori percentuali), 2018.

Fonte: OCSE.Stat - Gender equality in parliament e IPU Parline Database.

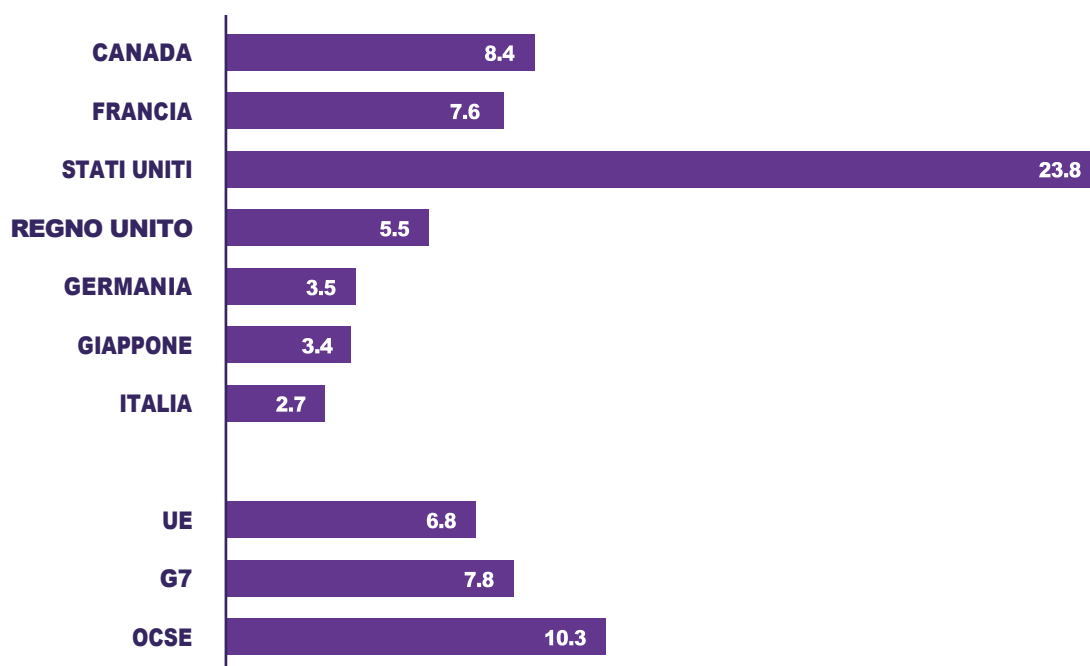
Salute e benessere

L'indicatore relativo alla salute e al benessere è fondamentale per comprendere il panorama più ampio dell'uguaglianza tra uomo e donna, poiché i risultati sulla salute e sul benessere hanno un impatto significativo sulla stabilità economica e sociale. Le disuguaglianze nella salute possono manifestarsi sotto forma di disparità nell'accesso alle cure, di vulnerabilità per quanto riguarda specifiche condizioni di salute e di esperienze di violenza. I dati presentati si concentrano sul principale sub-indicatore dei tassi di mortalità materna, fondamentale per valutare l'impatto diretto sulla salute di donne e ragazze, nonché l'efficacia dei sistemi di supporto alla salute. Migliorare la qualità, l'accessibilità e la comparabilità dei dati sanitari tra i vari Paesi rimane una priorità per informare le politiche sanitarie sensibili alle differenze tra uomo e donna e garantire che tutti gli individui possano raggiungere risultati ottimali in termini di salute.

Mortalità materna per 100.000 nati vivi

I dati sulla mortalità materna, così come le statistiche sulla violenza fisica e/o sessuale da parte del proprio partner, presentano diverse sfide interpretative. Secondo l'OCSE, i dati sulla mortalità materna mostrano un basso tasso di casi, che porta a una sostanziale variabilità annuale, soprattutto nei Paesi del G7 e in quelli con popolazioni più piccole. Per attenuare queste fluttuazioni, l'OCSE suggerisce di aggregare i dati di 5 anni, in modo da garantire una maggiore stabilità nelle analisi future. Inoltre, i vincoli metodologici, come le potenziali lacune nella raccolta dei dati, l'esclusione di alcuni casi e gli errori di classificazione, complicano ulteriormente l'affidabilità di queste cifre.

È importante notare che il tasso di mortalità materna negli Stati Uniti è significativamente più alto rispetto agli altri Paesi del G7. Dato che l'accesso a un'assistenza sanitaria riproduttiva completa e accessibile è stato uno dei punti chiave delle precedenti raccomandazioni del GEAC ed è in linea con l'Obiettivo di sviluppo sostenibile 5.6 delle Nazioni Unite, che mira a garantire l'accesso universale alla salute e ai diritti sessuali e riproduttivi, il GEAC consiglia di potenziare la raccolta di dati. Inoltre, il GEAC incoraggia i futuri comitati a esaminare le politiche e le pratiche associate a tassi di mortalità materna insolitamente elevati o bassi. Tuttavia, al momento, il GEAC si astiene dall'interpretare ulteriormente i dati.



Mortalità materna per 100.000 nati vivi³, 2021 o ultimo anno consultabile. **Fonte:** OCSE.Stat - Gender equality in parliament e IPU Parline Database.

Fondi per la cooperazione allo sviluppo

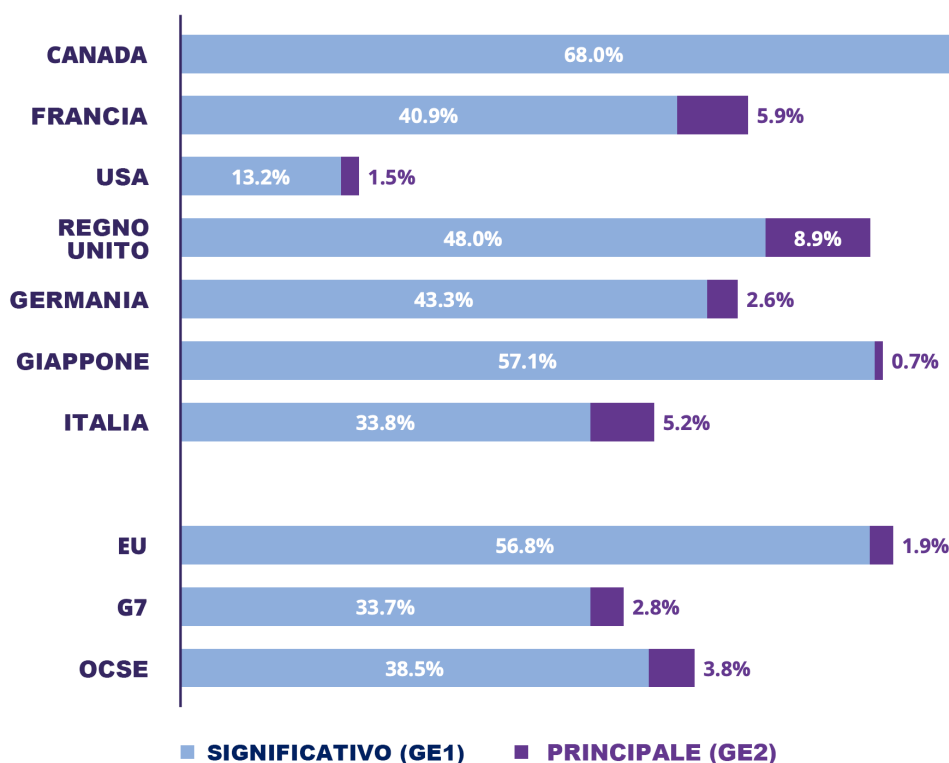
Gli aiuti allo sviluppo svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere le donne di numerosi Paesi che si trovano ad affrontare difficoltà quali conflitti armati, cambiamenti climatici, sfollamenti e migrazioni, nonché la violazione dei diritti umani fondamentali.

Percentuale di attività di aiuto volte a promuovere l'uguaglianza di genere classificate come significative (GE1) e principali (GE2)

Negli impegni bilaterali di aiuto pubblico allo sviluppo (APS) analizzati, i Paesi del G7 variano notevolmente nell'enfasi che pongono sulle iniziative a beneficio delle donne, sia direttamente che indirettamente. Il grafico illustra la percentuale di attività svolte per promuovere l'uguaglianza dal 2021 al 2022, suddivise in due categorie: "Principali" (GE2) e "Significative" (GE1). Le attività "principali" sono quelle in cui la promozione dell'uguaglianza è l'obiettivo principale, mentre le attività "significative" si riferiscono a quelle in cui l'uguaglianza è un obiettivo importante, ma non lo scopo centrale.

Sebbene l'APS per l'uguaglianza di genere sia aumentato nel tempo, solo il 3% di tutto l'APS destinato ai Paesi del G7 è destinato alla promozione dell'uguaglianza come obiettivo primario. Con un bilancio che risponde alle esigenze di genere e una politica estera femminista, il Canada si distingue con il 77% del suo APS destinato a iniziative in cui l'uguaglianza è l'obiettivo principale (9%) o un importante obiettivo secondario (68%). Tuttavia, l'impegno complessivo in termini di APS è diminuito rispetto al 2021-22, con un calo di 13 punti percentuali. Tra i Paesi del G7, gli Stati Uniti sono quelli che contribuiscono meno all'uguaglianza, destinando solo il 14,7% del loro APS totale a tale scopo.

In continuità con il lavoro svolto nel 2023, il GEAC 2024 ha chiesto di aumentare i finanziamenti destinati alle attività di aiuto allo sviluppo a sostegno dell'uguaglianza, in particolare per le organizzazioni femminili di base (si vedano la sezione e le raccomandazioni dedicate ai Conflitti armati). Inoltre, è necessario impegnarsi maggiormente nella valutazione dell'impatto dell'APS e del volume di fondi ricevuto dalle organizzazioni di base.



Percentuale di attività di aiuto volte a promuovere l'uguaglianza di genere classificate come significative (GE1) e principali (GE2)⁴⁴, (valori percentuali), 2021-2022. **Fonte:** Calcoli OCSE basati su OCSE.Stat - Aid activities targeting gender equality and women's empowerment (CRS).

1. Il rendimento in matematica, per PISA, misura l'alfabetizzazione matematica di un quindicenne nel formulare, utilizzare e interpretare la matematica in una varietà di contesti per descrivere, prevedere e spiegare fenomeni, riconoscendo il ruolo che la matematica svolge nel mondo. I punteggi PISA sono scalati per adattarsi a distribuzioni approssimativamente normali, con medie di circa 500 punti e deviazioni standard di circa 100 punti. Il punteggio medio è la misura, per Paese e anno, per genere. La media OCSE non include Colombia, Costa Rica, Lettonia e Lituania. La media UE non include i membri dell'UE non OCSE (Bulgaria, Croazia, Cipro, Malta e Romania), la Lettonia e la Lituania. Questo indicatore fa riferimento (indirettamente) all'indicatore SDG 4.1.1.

2. La percentuale di popolazione che ha conseguito un'istruzione terziaria si riferisce ai laureati dei programmi ISCED 5-8 (cfr. UNESCO, 2011). Per il Giappone, sono inclusi i programmi post-secondari non terziari.

3. La percentuale di donne tra tutti i laureati in materie STEM è definita come la percentuale di donne tra tutti coloro che si laureano nell'istruzione terziaria (ISCED 5-8) solo nelle discipline STEM. La media OCSE non include Israele. Per il Giappone, i dati sui laureati in tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono inclusi in ciascuno degli altri settori educativi. Entrambi i sub-indicatori si riferiscono all'indicatore SDG 4.5.1.

4. Il tasso di partecipazione alla forza lavoro è definito come la forza lavoro divisa per la popolazione totale in età lavorativa (15-64 anni).

5. Per gli Stati Uniti, i dati si riferiscono solo al lavoro dipendente, mentre per il Giappone si riferiscono alle ore effettivamente lavorate.

6. Definito come la differenza non aggiustata tra le retribuzioni medie degli uomini e quelle delle donne rispetto alle retribuzioni medie degli uomini, sulla base delle retribuzioni lorde dei dipendenti a tempo pieno. I periodi di rilevazione delle retribuzioni sono quelli settimanali per Canada, Regno Unito e Stati Uniti, e quelli mensili per Francia, Germania, Italia e Giappone.

7. Sono compresi i lavori domestici di routine, la spesa, la cura dei membri della famiglia e di altre persone, il volontariato, i viaggi legati alle attività domestiche e altre attività non retribuite. I dati si riferiscono al 2021 per il Giappone, al 2019 per gli Stati Uniti, al 2015 per Canada e Regno Unito, al 2014 per l'Italia, al 2013 per la Germania e al 2010 per la Francia. La media OCSE esclude Cile, Colombia, Costa Rica, Repubblica Ceca, Islanda, Israele, Slovacchia e Svizzera. La media UE esclude tutti i membri dell'UE non OCSE, la Repubblica Ceca e la Slovacchia.

8. I calcoli sui costi netti dell'assistenza all'infanzia cercano di approssimare i contesti tipici dell'assistenza all'infanzia a tempo pieno fornita dal settore pubblico in ogni paese. Sono stati utilizzati i contesti di assistenza all'infanzia di una specifica giurisdizione subnazionale come segue: Ontario per il Canada; Berlino per la Germania; Roma per l'Italia; Inghilterra per il Regno Unito e Michigan per gli Stati Uniti. Per la Francia e il Giappone si applicano le norme nazionali e per i Paesi dell'UE si veda l'OCSE (2022). Poiché i costi

riflettono la situazione di una singola località geografica, non sono necessariamente rappresentativi dell'intero Paese.

9. Il divario di genere pensionistico è definito come la differenza tra il reddito pensionistico medio degli uomini e quello delle donne (oltre i 65 anni) rispetto al reddito pensionistico medio degli uomini (oltre i 65 anni), tra i beneficiari di pensioni. I dati per il Canada si riferiscono al 2022, per il Giappone al 2020, per gli Stati Uniti al 2019 e per il Regno Unito al 2018. Per il Giappone, i dati includono anche i beneficiari di pensioni al di sotto dei 65 anni, escludendo le pensioni private. La media OCSE non include Australia, Costa Rica, Israele, Corea e Nuova Zelanda.

10. In diversi Paesi, i lavoratori autonomi costituiti in società sono solo parzialmente inclusi o non inclusi nel conteggio dei lavoratori autonomi. Ciò può influire sulla comparabilità dei dati tra i Paesi. I dati si riferiscono alla fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni, ad eccezione degli Stati Uniti, dove si riferiscono a tutte le fasce d'età dai 16 anni in su. La media OCSE non include Colombia e Costa Rica.

11. Rappresenta la percentuale di seggi occupati da donne nel più alto organo decisionale di una determinata società (consiglio di amministrazione, consiglio di sorveglianza, ecc.). Per i Paesi UE, i dati si riferiscono ai 50 membri più importanti dell'indice primario delle blue chip del Paese in questione, includendo solo le società registrate nel Paese stesso. Per i Paesi non UE, i dati si riferiscono alle società incluse nell'indice MSCI ACWI, escludendo i consigli di amministrazione e di revisione. La media OCSE non include il Costa Rica.

12. Per sposate/conviventi si intendono le donne che sono state sposate, conviventi o in qualsiasi altra unione formale o informale con un partner. Sebbene le donne mai sposate/conviventi e quelle di età superiore ai 49 anni possano essere soggette a violenza fisica e/o sessuale, le cifre presentate riflettono i limiti dei dati disponibili di qualità sufficiente. I dati si riferiscono alle stime di prevalenza dei Paesi. Per la Germania, i dati si riferiscono alla proporzione di donne sposate, in età compresa tra i 18 e i 74 anni. I dati si riferiscono al 2018, ad eccezione della Germania, dove si riferiscono al 2014.

13. Per maggiori informazioni sulle metodologie di raccolta dei dati, si rimanda a "OECD Health Statistics 2023 Definitions, Sources and Methods". Per Canada, Italia e Stati Uniti i dati si riferiscono al 2020, per il Regno Unito al 2017 e per la Francia al 2015. La media dell'UE non include i membri dell'UE non appartenenti all'OCSE.

14. I dati sugli impegni per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne sono raccolti su base annuale nel Creditor Reporting System (CRS) dell'OCSE, utilizzando il marcatore della politica di uguaglianza di genere del Comitato per l'aiuto allo sviluppo (DAC) dell'OCSE. I risultati sono presentati come medie biennali in dollari costanti del 2021, poiché possono essere molto volatili da un anno all'altro.

6. Membri del GEAC 2024

Presidente

Marina Terragni

Giornalista, opinionista, editorialista

Gruppo di lavoro

Masih Alinejad (Gruppi di lavoro: Conflitti armati e Istruzione)

Giornalista irano-americana, autrice e attivista per i diritti delle donne

Chiara Corazza (Gruppo di lavoro: Conflitti armati)

Professoressa associata; membro dell'International Advisory Board della ESCP Business School

Frances Fitzgerald (Gruppo di lavoro: Cura)

Membro irlandese del Parlamento europeo

Laura Frigenti (Gruppo di lavoro: Istruzione)

Amministratrice delegata di Global Partnership for Education

Maxime Houinato (Gruppo di lavoro: Cura)

Direttrice dell'area regionale Africa orientale e meridionale – UN Women

Lierre Keith (Gruppo di lavoro: Generazione Z)

Scrittrice americana, femminista e attivista del cibo, fondatrice di Women's Liberation Front

Catherine Ladousse (Gruppo di lavoro: Istruzione)

Co-chair della Commissione di parità del *Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes*

Hedwige Nuyens (Gruppo di lavoro: Generazione Z)

Presidente di European Women on Boards

Sarah Sands (Gruppi di lavoro: Conflitti armati e Istruzione)

Giornalista e autrice; Presidente del GEAC 2021

Paulette Senior (Gruppo di lavoro: Conflitti armati)

Senatrice del Canada

Sawako Shirahase (Gruppo di lavoro: Cura)

Professoressa di Sociologia, Università di Tokyo; Presidente del GEAC 2023

Düzen Tekkal (Gruppo di lavoro: Conflitti armati)

Co-fondatrice di HÁWAR.help

Loredana Teodorescu (Gruppo di lavoro:

Conflitti armati) Presidente di Women In International Security (WIIS) Italy; Responsabile del Network delle Donne Mediatrici del Mediterraneo.

Melanne Verveer (Gruppo di lavoro: Conflitti armati)

Direttrice esecutiva del Georgetown Institute for Women, Peace and Security

Team tecnico

TEHA Goup

Team grafico

YOBI SCRIBES

7. Ringraziamenti

Il Rapporto GEAC 2024 è il risultato della competenza collettiva e della dedizione di molte persone. Desideriamo esprimere la nostra sincera gratitudine a tutti coloro che hanno contribuito. Un ringraziamento speciale va ai membri del GEAC 2024 per il loro instancabile lavoro, per la loro attività di advocacy e per il loro incessante impegno nel corso dell'intero anno. Un ringraziamento speciale va a Marco Del Giudice, professore associato presso l'Università di Trieste, per il suo inestimabile contributo fino a luglio 2024.

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry, no matter how small, should be recorded to ensure the integrity of the financial data. This includes not only sales and purchases but also expenses and income. The document provides a detailed list of items that should be tracked, such as inventory levels, accounts payable, and accounts receivable.

In the second section, the author outlines the various methods used to collect and analyze financial data. This includes the use of spreadsheets, databases, and specialized software. The document explains how these tools can be used to identify trends, forecast future performance, and make informed decisions. It also discusses the importance of regular audits and reconciliations to catch any errors or discrepancies early on.

The third part of the document focuses on the role of management in overseeing the financial operations. It highlights the need for clear communication and collaboration between different departments. The author provides several examples of how management can effectively monitor and control costs, improve efficiency, and maximize profitability. This section also touches upon the importance of staying up-to-date with industry regulations and tax laws.

Finally, the document concludes with a summary of the key points discussed. It reiterates the importance of a systematic and disciplined approach to financial management. The author encourages readers to take the time to review their financial records regularly and to seek professional advice when needed. The overall message is that with the right tools and a commitment to accuracy, any business can achieve financial success.