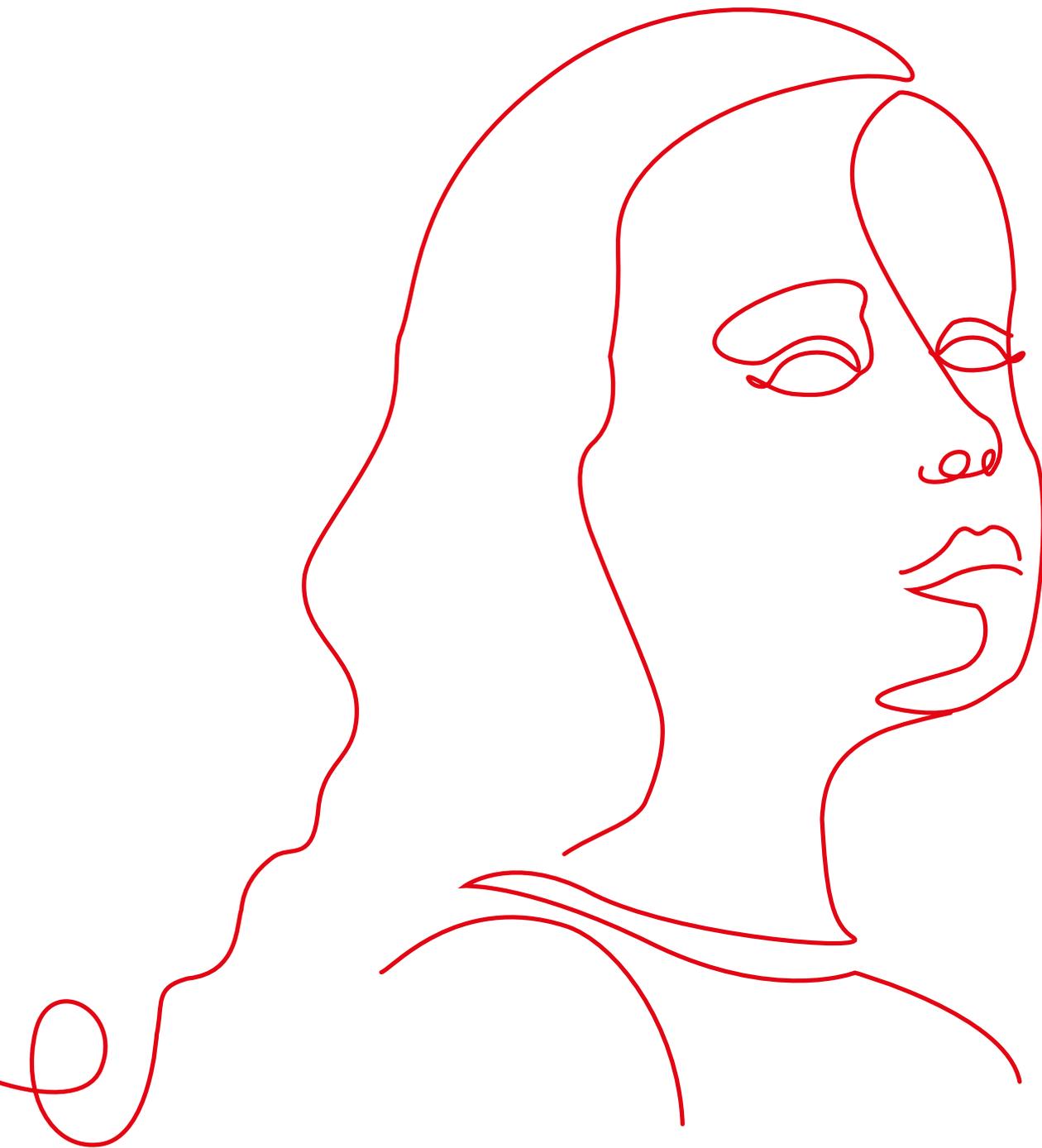


act!onaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —



L'EMPOWERMENT DELLE DONNE

Documento di indirizzo

Obiettivo

Delineare un framework di misurazione dei nostri interventi sull'empowerment con un focus particolare sulle donne fuoriuscite da situazioni di violenza.

Target del documento:

Questo documento ha una doppia valenza, sia interna che esterna all'organizzazione. I principali target interni sono i colleghi e le colleghe impegnati nell'implementazione dei progetti sul campo ma anche coloro che lavorano per definire il posizionamento strategico e la comunicazione di ActionAid sul tema. All'esterno ci rivolgiamo prioritariamente ad associazioni, organizzazioni e gruppi del Terzo Settore o centri di ricerca e accademia impegnati sul tema.

Ultimo ma non per importanza, questo documento è dedicato a tutte le donne che ActionAid intercetta con i suoi interventi perché vogliamo garantire che questi ultimi abbiano un impatto rilevante sul loro processo di empowerment.

Redazione: Deborah Sciocco e Alessandra Folcio

Contributi: Katia Scannavini, Tiziano Blasi, Rossana Scaricabarozzi, Isabella Orfano, Elisa Virgili, Rossella Silvestre, Eleonora Scrivo

Grafica: Tazio Malvezzi

Foto: Marzio Mozzetti

Ringraziamenti particolari sono estesi alle colleghe e ai colleghi che hanno partecipato alle diverse fasi del processo che hanno portato all'elaborazione di questo documento ed in particolare alle colleghe dell'Unità di Gender & Economic Justice e all'Unità di Community Engagement & Campaigns.

INDICE

Premessa	3
1. Il framework teorico di riferimento: le diverse teorie sull'empowerment	4
1.1. Una prospettiva filosofica: il Capability Approach	4
1.2. Una prospettiva sociologica: la teoria della strutturazione	4
1.3. Una prospettiva psicologica: la teoria dell'autodeterminazione e il benessere soggettivo	5
1.4. L'approccio femminista	5
1.5. Il framework normativo: l'empowerment di donne fuoriuscite da percorsi di violenza e la parità di genere	6
2. Dalla teoria alla pratica: programmi, progetti we framework di misurazione	8
2.1. L'empowerment nei programmi internazionali	8
2.2. Misurare l'empowerment: esempi di indici globali e indicatori	9
3. L'empowerment delle donne per ActionAid: verso una nuova concettualizzazione e misurazione	11
3.1. Introduzione	11
3.2. Le unità di analisi: empowerment individuale e collettivo	11
3.3. I domini del processo di empowerment	12
3.4. Le forme del potere	12
3.5. Le fasi del processo di empowerment	13
3.6. Le principali dimensioni dell'empowerment individuale e collettivo	14
3.7. Misurare l'empowerment individuale e collettivo: indicatori, evidenze di cambiamento e strumenti di misurazione	16
3.8. Focus sull'empowerment nella fuoriuscita dalla violenza	19
4. Il percorso di ActionAid Italia: i nostri progetti sull'empowerment	20
4.1. I progetti pilota e il lavoro su indipendenza economica	22
4.2. I progetti europei	22
4.3. Il monitoraggio dei fondi antiviolenza	24
5. Conclusioni e prossimi passi	24
Bibliografia	25

PREMESSA

Il presente lavoro nasce dalla volontà di dotare ActionAid Italia di un framework specifico per la valutazione dell'empowerment di donne. L'urgenza sul tema si lega al corpo di attività sempre più consistente che svolgiamo in questo ambito. Nello sviluppo della riflessione e degli strumenti che saranno proposti in questo documento abbiamo dedicato un'attenzione particolare alla misurazione dell'empowerment di donne sopravvissute a situazioni di violenza.

È dunque necessaria una premessa riguardo alla scelta del focus sulle donne e all'utilizzo del termine donna nel presente documento.

Perché ActionAid lavora prioritariamente sull'empowerment femminile? Crediamo che sia necessario prioritizzare le donne, che pagano

il prezzo più alto di politiche ingiuste e società patriarcali, e devono svolgere un ruolo chiave per modificare le relazioni di genere disuguali.¹

Prioritizzare il lavoro sulle donne non significa solamente riconoscere la necessità di costruire una società equa e giusta dove donne e uomini possano avere pari opportunità. Significa anche riconoscere che le donne sono soggette a maggiori discriminazioni e limitazioni al pieno godimento dei propri diritti in quanto viviamo in un contesto socio-culturale in cui patriarcato e capitalismo creano un meccanismo di produzione e riproduzione di ruoli e norme che generano sfruttamento ed esclusione.

A questo proposito, nel testo, la parola “**donna**” verrà utilizzata in termini non binari, nel pieno riconoscimento delle identità di genere individuali.



¹ ActionAid (2017), Action for Global Justice: Strategy 2028, https://ActionAid.org/sites/default/files/strategy_2028_lr.pdf.

1. Il framework teorico di riferimento: le diverse teorie sull'empowerment

Nonostante l'empowerment delle donne sia ampiamente riconosciuto come un obiettivo di politiche e strategie globali di sviluppo e lotta alla povertà, la sua definizione rimane un ambito di sfida e di continua ricerca. A questo proposito prima di presentare la nostra proposta di concettualizzazione e misurazione dell'empowerment, abbiamo riportato e sintetizzato alcuni elementi delle principali teorie sull'empowerment come punto di partenza per la nostra riflessione.

Abbiamo privilegiato teorie largamente riconosciute e citate nella letteratura sul tema. In generale, le teorie selezionate fanno riferimento a dei concetti chiave comuni o simili, ad esempio il concetto di agency intesa come una forma di capacità/abilità della donna di prendere decisioni in autonomia e di ottenere dei risultati. Inoltre, essendo ActionAid una organizzazione guidata da valori femministi e applicando un approccio femminista intersezionale, abbiamo selezionato quelle teorie che includessero il tema del potere e delle sue manifestazioni. A questo proposito, abbiamo privilegiato teorie che ci permettessero di comprendere la relazione tra singolo/a e strutture sociali, in quanto interpretiamo le disegualianze anche tra i generi come un problema sistemico e non puramente individuale.

1.1. Una prospettiva filosofica: il Capability Approach

Per avere un primo inquadramento del concetto di empowerment facciamo riferimento al *Capability Approach*, un paradigma teorico proposto dall'economista e filosofo indiano Amartya Sen, focalizzato su **cosa le persone siano davvero in grado di fare ed essere**. I due concetti costitutivi dell'approccio sono:

- » I *funzionamenti (functionings)* che rappresentano i risultati acquisiti ovvero ciò che una persona è in grado di essere e fare nella propria vita.² I funzionamenti comprendono cose basilari come l'essere adeguatamente nutrite/i o complesse come l'essere in grado di prendere parte alla vita della propria comunità;

- » La *capacità (capabilities)* che rappresenta sia la "capacità di una persona di compiere azioni di valore o di raggiungere stati d'essere preziosi" sia "le combinazioni alternative di cose che una persona è in grado di fare o essere" ovvero le varie combinazioni di funzionamenti (stati di essere o di fare).³ In questo senso la capacità si associa alla libertà intesa come libertà positiva di fare e di essere ciò che si vuole fare ed essere, come reale opportunità di ottenere i funzionamenti scelti tra altrettante possibilità.

A questo proposito, due concetti fondamentali dell'empowerment ovvero "*agentività*" e "*libertà*" giocano un ruolo di primo piano in gran parte del lavoro di Sen.⁴ La nozione di *agency freedom* è intesa come ciò che una persona è libera di fare per perseguire qualunque obiettivo la persona consideri importante.⁵ Questa forma di agentività contiene, secondo Sen, sia un aspetto di opportunità, che riguarda principalmente la nostra capacità di raggiungere un obiettivo, sia un aspetto di processo ovvero come tale risultato si verifichi.

Martha Nussbaum riprende ed in un certo senso supera l'approccio delle capacità di Sen attraverso l'elaborazione di una lista universalistica (aperta e rivedibile) di capacità umane fondamentali che nella sua proposta dovrebbe essere "la base per l'elaborazione di principi costituzionali fondamentali", ovvero principi che dovrebbero essere rispettati dai governi di tutte le nazioni, e poter essere rivendicati da tutta la cittadinanza.⁶ Questa lista comprende: vita, salute, integrità fisica, sentimenti, ragion pratica, appartenenza, essere in grado di vivere con le altre specie avendone cura, gioco, controllo del proprio ambiente sia politico che materiale (partecipazione, proprietà privata, lavoro e giustizia). Ognuna di queste capacità presuppone l'idea di una soglia di livello minimo, ovvero un livello al di sotto del quale le cittadine e i cittadini non sono in grado di giungere a un vero funzionamento umano.

1.2. Una prospettiva sociologica: la teoria della strutturazione

Un punto di partenza importante per comprendere le riflessioni sull'empowerment ci viene offerto anche dalla sociologia ed in particolare dalla teoria della strutturazione elaborata dal sociologo inglese Anthony Giddens.⁷ Il punto centrale di tale teoria è la relazione tra le azioni individuali e le strutture e ci permette di comprendere l'empowerment come un processo fatto di connessioni tra l'agente/soggetto e le strutture. Secondo questa teoria le azioni individuali sono limitate

² Sen, A. (1995). *Inequality reexamined*. New Delhi: Oxford University Press

³ Sen, A. (1993). *Capability and well-being*. In Martha Nussbaum & Amartya Sen (Eds.), *Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press

⁴ Keleher, L. (2014). *Sen and Nussbaum: Agency and Capability Expansion*. *Éthique et économique/Ethics and Economics*, 11 (2).

⁵ Sen, A. (1985). *Well-being Agency and Freedom*. *Journal of Philosophy* 1985: 203

⁶ Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach* (The Seeley Lectures). Cambridge: Cambridge University Press.

⁷ Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press, Berkeley.

dalle strutture, ma allo stesso modo sono portatrici del cambiamento sociale agendo sulle strutture stesse e modificandole. In questa relazione, le strutture impongono vincoli sulle azioni ma in pari tempo le rendono possibili e quindi i due elementi non possono essere compresi in modo isolato l'uno dall'altro ma devono essere studiati insieme. La società viene intesa quindi come costruzione sociale creata e mantenuta dalle pratiche sociali, ovvero dalle azioni individuali.

Un elemento importante di questa teoria è la questione della consapevolezza che la persona ha della relazione tra le proprie azioni e le strutture. A questo proposito, la teoria della strutturazione ci permette di avere una comprensione ampliata dell'agire umano in cui le persone sono consapevoli, e in grado di cambiare le strutture sociali attraverso la loro azione che è molto utile alla concettualizzazione del processo di empowerment.⁸

1.3. Una prospettiva psicologica: la teoria dell'autodeterminazione e il benessere soggettivo

Rispetto alla sociologia, le analisi sviluppate dalla psicologia relativamente al tema dell'empowerment si sono spesso concentrate sulla prospettiva dell'empowerment individuale.⁹ Un esempio interessante in questo ambito è la **teoria dell'autodeterminazione**, formalizzata negli anni '80,¹⁰ che spiega i meccanismi o comportamenti che sottendono alla propensione naturale di ciascuna persona di determinare in modo libero e autonomo il proprio futuro sulla base del personale mix di conoscenze, competenze e convinzioni di cui dispone. Secondo questa teoria il benessere individuale è il risultato della soddisfazione di tre bisogni psicologici di base:

- » *Bisogno di competenza*, cioè la capacità di esercitare il controllo sui risultati delle proprie azioni e lo sperimentare il possesso di abilità;
- » *Bisogno di autonomia*, impulso universale di essere agenti causali della propria vita e agire in armonia con il proprio sé integrato, diversa dall'indipendenza dagli altri che anzi rientrano nella dimensione della relazionalità;

- » *Bisogno di relazioni* vale a dire lo sviluppo e mantenimento di relazioni personali.

La teoria analizza i fattori promotori della motivazione che influisce a sua volta sulle azioni individuali e quindi sull'appagamento dei bisogni sopraelencati. Tale motivazione può essere intrinseca (soddisfazione nata dal comportamento per il comportamento stesso) o estrinseca (data da condizioni sociali o culturali, strumentale, che mira a risultati indipendenti dal comportamento in sé). Nonostante l'autodeterminazione non corrisponda perfettamente all'empowerment, ne rappresenta una sottodimensione importante.

Più recentemente invece anche la psicologia ha allargato lo sguardo sul tema dell'empowerment analizzandolo a livello sia individuale, che familiare, organizzativo e comunitario, invitando a non ignorare i fattori contestuali che influenzano l'empowerment stesso.¹¹ In particolare, l'empowerment **individuale** è stato definito come un costrutto multilivello che integra la percezione del controllo personale, un approccio proattivo alla vita e una comprensione critica dell'ambiente socio-politico; l'empowerment **organizzativo** implica invece la collaborazione con altre persone per diventare efficaci come gruppo di attiviste e attivisti; a un livello più alto, infine, l'empowerment **comunitario** si riferisce a persone che collaborano in maniera organizzata per migliorare le loro vite collettivamente e i legami tra le organizzazioni e le agenzie comunitarie che contribuiscono alla qualità della vita.¹² La dimensione comunitaria rientra quindi sia nella dimensione dell'empowerment del singolo che come un dominio a sé stante.

1.4. L'approccio femminista

Centrale nell'approccio femminista è la concezione dell'empowerment come un processo di acquisizione e redistribuzione del potere nelle sue diverse forme che si oppone alle forme di dominazione.

A questo proposito esemplificativa è la definizione di empowerment data da Jill M. Bystydzienski: "L'empowerment è [...] un processo mediante il quale le persone oppresse acquisiscono un certo controllo sulla propria vita partecipando con gli altri allo sviluppo di attività e strutture che consentono alle persone un maggiore coinvolgimento in questioni che le riguardano direttamente. Nel suo corso le persone diventano capaci di governarsi efficacemente. Questo processo implica l'uso del potere, ma non il "potere sulle altre persone" o il potere come dominio come è tradizionalmente il caso;

⁸ Wheeler-Brooks, J. (2009). "Structuration Theory and Critical Consciousness: Potential Applications for Social Work Practice," The Journal of Sociology & Social Welfare: Vol. 36 : Iss. 1 , Article 7.

⁹ Parte delle analisi nate in questo ambito riguardano il concetto di empowerment in contesti lavorativi e in senso motivazionale, ma non verranno affrontate qui.

¹⁰ Formalizzata negli anni '80 da Richard M. Ryan and Edward L. Deci (Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being).

¹¹ Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis*. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology*. Kluwer Academic Publishers.

¹² Zimmerman, M. A. (1995). "Psychological empowerment: Issues and illustrations." *American Journal of Community Psychology* 23(5): 581-599.

piuttosto, il potere è visto come “potere verso” o potere come competenza generata e condivisa dai diseredati quando iniziano a plasmare il contenuto e la struttura della loro esistenza quotidiana e quindi partecipano a un movimento per il cambiamento sociale”.¹³

Nello stesso senso, secondo Batliwala, l'empowerment **può essere inteso sia come un processo che come il risultato di un processo di trasformazione delle relazioni di potere tra singole persone e gruppi sociali che porti alla redistribuzione di potere tra i generi.**¹⁴ L'empowerment femminile comporta quindi i seguenti elementi¹⁵:

- » sfidare l'ideologia patriarcale (dominazione maschile e ruolo femminile di subordinazione);
- » trasformare le strutture e le istituzioni che rafforzano la discriminazione di genere e le disuguaglianze sociali (famiglia, casta, classe, religione, processi ed istituzioni educative, media, pratiche sanitarie, leggi e codici civili, processi politici, modelli di sviluppo);
- » permettere alle donne povere di avere accesso e di controllare le risorse materiali e informative.

In questo senso anche Rowlands ribadisce l'importanza di comprendere e analizzare le diverse forme di potere e come queste interagiscano per comprendere davvero l'empowerment. Inoltre, Rowlands identifica tre dimensioni in cui esso è operativo ovvero quella **personale, relazionale e collettiva.**¹⁶ L'empowerment **personale** comporta “lo sviluppo di un senso di fiducia in sé stesse, capace di annullare gli effetti dell'oppressione interiorizzata”. L'empowerment **delle relazioni** include la capacità di negoziare; capacità di comunicare; capacità di ottenere supporto; auto-organizzazione e gestione; capacità di difendere i propri diritti, il senso di “sé” nella relazione e la dignità. Infine, l'**empowerment collettivo** è il risultato dell'azione di un gruppo di donne i cui elementi fondamentali includono: senso di agency collettiva; auto-organizzazione e gestione; identità di gruppo; dignità di gruppo.

In conclusione, l'approccio femminista a cui ha ampiamente contribuito, a partire da metà degli anni 80, il network femminista transnazionale DAWN, si caratterizza per un approccio all'empowerment fortemente politico e fondato sulla consapevolezza che l'uguaglianza per le donne è impossibile all'interno dell'attuale contesto economico, politico e culturale in cui sono dominanti processi che riservano risorse, potere e controllo a piccoli gruppi di persone.¹⁷

1.5. Il framework normativo: l'empowerment di donne fuoriuscite da percorsi di violenza e la parità di genere

All'interno del quadro normativo internazionale, il concetto di empowerment ricorre in diverse convenzioni, risoluzioni e documenti. In particolare, il concetto di empowerment è presente nei documenti internazionali di soft law delle **Nazioni Unite** sin dai primi anni '90.¹⁸ Sempre a partire dagli anni '90, il **Consiglio d'Europa** ha intrapreso diverse azioni per promuovere l'empowerment delle donne come forma di protezione contro la violenza che si sono concretizzate nel 2002 con l'approvazione della raccomandazione del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla protezione delle donne dalla violenza¹⁹ e nel 2011 con l'adozione della Convenzione di Istanbul.²⁰

Il concetto di empowerment è presente anche all'interno dell'**Agenda 2030** dove viene messo in relazione con il raggiungimento dell'uguaglianza di genere (SDG n. 5).²¹ In questo modo, l'empowerment di tutte le donne e di tutte le ragazze, condizione imprescindibile per un mondo prospero e sostenibile, diviene un obiettivo fondamentale da realizzare in tutti gli ambiti di vita e a tutti i livelli.

Anche all'interno della **normativa europea** il concetto di empowerment è strettamente connesso

¹³ Bystydziński J.M. (1992) quoted in Yuval-Davis, N. (1994): “Women, Ethnicity and Empowerment”, in *Feminism & Psychology* 4 (1), 179-197.

¹⁴ Batliwala, S., Asian-South Pacific Bureau of Adult Education., & Freedom from Hunger Campaign, Action for Development. (1993). *Empowerment of women in South Asia: Concepts and practices*. New Delhi, India: FFHC/AD Programme Officer.

¹⁵ Batliwala, S. (1994): “The Meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action”, in Gita Sen, Adrienne Germain and Lincoln C. Chen (eds.), *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment, and Rights*, Boston: Harvard University Press, 127-138.

¹⁶ Rowlands, J. (1998). A Word of the Times, but What Does it Mean? Empowerment in the Discourse and Practice of Development. In: Afshar H. (eds) *Women and Empowerment*. Women's Studies at York. Palgrave Macmillan, London.

¹⁷ Sen G., Grown C. (1987). *Development Crises and Alternative Visions*. London: Routledge, <https://doi.org/10.4324/9781315070179>.

¹⁸ Cfr. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) (1992). CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, available at: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>. Un Women, [HYPERLINK “https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf”](https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf) Beijing Declaration and Platform for Action, (1995), sezione D e F.

¹⁹ Council of Europe Committee of ministers, Recommendation Rec(2002)5 of the Committee of Ministers to member states on the protection of women against violence, adopted on 30 April 2002, General measures concerning violence against women, punto 2, lettera b.

²⁰ Consiglio d'Europa, Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul, 11 maggio 2011, Art.18 co.3.

²¹ I sotto-obiettivi prevedono l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, pratica abusiva e violenza nei confronti di donne e ragazze, il riconoscimento e la valorizzazione della cura e del lavoro domestico, la piena partecipazione femminile e le pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale.

al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.²² È infatti più volte richiamato all'interno dei documenti strategici della **Commissione Europea** che hanno l'obiettivo di realizzare la parità di genere e collegano l'emancipazione socio-economica delle donne all'obiettivo di eliminare la violenza contro le donne e le ragazze e garantire il rispetto dei loro diritti.²³ Cospicuo anche il lavoro del **Parlamento europeo** sul tema che regolarmente promuove iniziative proprio per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dispone di una commissione permanente dedicata ai diritti delle donne e all'uguaglianza di genere. In particolare, il Parlamento è molto attivo sul tema dell'uguaglianza di genere sul lavoro come dimostra la Risoluzione del 2017 sull'empowerment economico delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE.²⁴ Tuttavia, nonostante gli sforzi della Commissione e del Parlamento, ad oggi l'Unione Europea non ha ancora ratificato la Convenzione di Istanbul. Questo è dovuto all'emergere di posizioni reazionarie sul tema dei diritti delle donne in diversi Stati europei.

Di contro, lo **Stato italiano** pur avendo ratificato la Convenzione di Istanbul già nel 2014, non ha ancora pienamente definito e disciplinato il concetto di empowerment all'interno della legislazione nazionale.

Un accenno a tale concetto è stato introdotto in due documenti programmatici per il contrasto alla violenza contro le donne che purtroppo sono stati seguiti da scarse disposizioni operative.²⁵

Infine, numerose **Regioni** sono intervenute sulla loro normativa in materia introducendo o rafforzando le misure volte a favorire l'empowerment socio-economico delle donne che hanno subito violenza. 17 Regioni su 20 hanno introdotto nelle loro politiche un riferimento all'importanza di favorire l'empowerment delle donne e il loro reinserimento nel mercato del lavoro. Solo 11 di queste hanno però accompagnato a tali norme disposizioni finanziarie,²⁶ mentre le restanti provvedono a finanziare tali percorsi con risorse statali, europee o stanziamenti una tantum. Infine, solo la Regione Emilia-Romagna ha inserito una definizione del concetto di empowerment nel Piano antiviolenza del 2015 definendolo come un "processo destinato a modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale, volte in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro esperienze siano riconosciute, e che possano partecipare ai processi decisionali in ambito politico, economico e sociale".²⁷

²² Sul tema sono stati prodotti numerosi documenti da parte della Commissione europea, diverse anche le direttive adottate per orientare l'azione degli Stati in materia. Si pensi alla *DIRECTIVE 2010/41/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC*.

²³ Il *Gender Action Plan II* riconosce l'empowerment (emancipazione) economico delle donne tra le aree prioritaria di azione. I documenti *Strategic engagement for gender equality 2010-2015* e *2016-2019* hanno tra gli obiettivi l'accrescimento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di conseguenza della loro indipendenza economica e la necessità di lottare contro la violenza di genere, proteggendo e sostenendo chi la violenza la subisce. Anche nella stessa *Gender Equality Strategy 2020-2025* l'emancipazione socioeconomica delle donne viene riproposta come azione necessaria in grado di concorrere all'eliminazione della violenza contro le donne e le ragazze e di garantire il rispetto dei loro diritti umani, politici e civili. Obiettivo, quest'ultimo, che informerà anche il *Gender Action Plan III* che verrà pubblicato nel secondo semestre del 2020 e che orienterà in particolare l'azione esterna dell'Unione europea in materia di parità di genere.

²⁴ Parlamento europeo, *L'emancipazione economica delle donne nel settore pubblico e privato nell'UE*, Strasburgo 3 ottobre 2017, Testo approvato P8_TA(2017)0364.

²⁵ Il *Piano straordinario contro la violenza sulle donne* del 2015 prevedeva tra le linee di azione il *Reinserimento socio-lavorativo* e proponeva delle *Linee d'indirizzo per un modello integrato di intervento finalizzato al reinserimento socio-lavorativo delle donne vittime di violenza* volte a **incentivare la stipula di accordi e/o convenzioni territoriali tra tutti gli attori coinvolti** nel supporto al reinserimento socio-lavorativo mentre il *Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne* del 2017 ha introdotto tra le priorità la **necessità di attivare percorsi di empowerment economico finanziario, lavorativo e di autonomia abitativa**.

²⁶ Ad esempio: previsione di finanziamenti annuali regionali, istituzioni di fondi ad hoc, introduzione di disposizioni come il reddito di libertà (Sardegna e Sicilia) che prevede la stipulazione di un patto tra la Regione e la donna che ha subito violenza mediante il quale la beneficiaria, in cambio del sostegno garantito da parte della Regione, si impegna a partecipare a un progetto personalizzato finalizzato all'acquisizione o riacquisizione della propria autonomia e indipendenza personale, sociale ed economica.

²⁷ Cfr. Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, Piano regionale contro la violenza di genere ai sensi dell'art. 17 della legge regionale 27 giugno 2014, n. 6. (Proposta della Giunta regionale in data 29 febbraio 2016, n. 291). (Prot. DOC/2016/0000297 del 05/05/2016), p.28.

2. Dalla teoria alla pratica: programmi, progetti e framework di misurazione

Oltre alla prospettiva teorica relativa alla concettualizzazione dell'empowerment, per ragionare sulla sua misurazione, è anche necessario guardare a come l'empowerment delle donne sia stato e venga declinato nella pratica di organizzazioni internazionali, nazionali ed organizzazioni della società civile che negli anni hanno finanziato o implementato progetti per la sua promozione. Abbiamo scelto a titolo rappresentativo e non esaustivo sia organizzazioni specializzate sul tema sia organizzazioni che implementino programmi ad hoc o abbiano integrato la tematica all'interno di interventi più ampi di riduzione della povertà o di sviluppo economico.

2.1. L'empowerment nei programmi internazionali

A **livello internazionale**, tra i maggiori promotori di programmi sull'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne c'è sicuramente **UN Women** che agisce in diversi ambiti prioritari tra cui anche l'empowerment economico. A questo proposito ha stilato, in collaborazione con il Patto mondiale delle Nazioni Unite (UN Global Compact), i Principi per l'empowerment delle donne (WEP) che offrono una guida alle imprese su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne sul posto di lavoro, sul mercato e nella comunità.²⁸ L'uguaglianza di genere è anche al centro degli obiettivi di lotta alla povertà estrema e promozione della prosperità condivisa del gruppo della **Banca mondiale** che si concentra sulle seguenti dimensioni: a) colmare i divari di genere rimanenti nell'istruzione e nella salute nei paesi in cui persistono, b) eliminare i vincoli a più e migliori posti di lavoro per le donne, c) rimuovere le barriere alla proprietà e al controllo delle donne sulle risorse (terra, abitazione etc.), d) aumentare la voce e l'agire delle donne.²⁹

Sempre a livello internazionale, interessanti sono le analisi condotte dall'**OCSE** che traccia gli aiuti bilaterali degli stati membri che hanno come obiettivo politico principale (primario) o significativo (secondario) l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne.³⁰ Ancora l'OCSE, in un recente policy paper discute la misurazione dell'empowerment delle donne tramite i dati sull'utilizzo del tempo (in particolare focalizzandosi sul lavoro di cura non remunerato) e la disuguaglianza di genere.³¹

All'interno della **programmazione europea**, diverse linee di finanziamento hanno sostenuto progetti di empowerment delle donne e la misurazione dello stesso come modalità di valutazione dell'efficacia degli interventi. Il programma REC della DG Justice (**Rights, Equality and Citizenship Programme**) aveva tra i suoi obiettivi la promozione dell'eguaglianza tra donne e uomini, l'integrazione di genere e la prevenzione della violenza contro le donne.³² L'**Erasmus+** ha anch'esso finanziato progetti di empowerment, in particolare, mobilitando giovani donne, favorendo l'accesso alla formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro.³³ **EuropeAid** ha tra le priorità tematiche per tradurre l'Agenda 2030 in azioni concrete (i) l'integrità fisica e psicologica di donne e ragazze, (ii) i diritti e l'empowerment socio-economico di donne e ragazze, (iii) la voce e la partecipazione di donne e ragazze. Infine, all'interno del programma **Horizon 2020**, il genere è una tematica trasversale e viene promosso un approccio più integrato nella ricerca e nell'innovazione.

A livello nazionale, l'**Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS)** ha registrato negli ultimi anni progressi significativi in tema di uguaglianza di genere ed empowerment trattando la tematica di genere trasversalmente in tutte le iniziative e programmi sviluppati, dotandosi di un numero crescente di punti di riferimento sulle questioni di genere nei suoi uffici esteri ed adottando le Linee guida per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne (2010), ad oggi in fase di aggiornamento. Infine, nel Piano AICS-DGCS per l'efficacia degli interventi 2020-2022, la Cooperazione italiana si propone di misurare l'applicazione del principio del "non lasciare nessuno indietro" (leave no one behind) attraverso due principali risultati tra cui uno legato alla aumentata percentuale di erogazioni per programmi a favore dell'uguaglianza di genere' (gender equality and women empowerment).

²⁸ UN WOMEN (2011) Women's empowerment principles. Equality Means Business https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/10/women-s-empowerment-principles_en%20pdf.pdf?la=en&vs=1504.

²⁹ World Bank Group (2015). World Bank Group Gender Strategy (FY16-23): Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. World Bank, Washington, DC.

³⁰ OECD (2018). Aid to gender equality and women's empowerment: An Overview. <http://www.oecd.org/dac/stats/aidinsupportofgenderequalityandwomensempowerment.htm>

³¹ OECD (2019) Measuring Women's Economic Empowerment. Time Use Data and Gender Inequality. OECD DEVELOPMENT POLICY PAPERS No. 16 <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>.

³² Nella nuova programmazione europea il corrispettivo sarà il programma "Citizens, Equality, Rights and Values Programme"

³³ European Commission (2019), 10 Erasmus+ projects that empower women. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/10-erasmus-projects-empower-women_cs

Tra le **organizzazioni della società civile** che hanno maggiormente approfondito il concetto di empowerment, oltre ad ActionAid di cui parleremo nel paragrafo successivo, ci sono CARE e Oxfam. Nel 2005, **CARE** ha sviluppato un framework di analisi e misurazione dell'empowerment³⁴ per valutare l'impatto dei propri programmi che, a partire dal 2019, è stato testato anche nell'ambito degli interventi umanitari.³⁵ Il concetto di empowerment per CARE comprende sia il processo (building capacity) che il risultato (outcome) e viene scomposto in tre dimensioni interconnesse: agency, relazioni e strutture. Per ciascuna di queste dimensioni CARE ha inoltre identificato una lista di sottodimensioni e indicatori per lo più qualitativi. Di contro, **Oxfam** ha elaborato un framework specializzato per la misurazione dell'empowerment economico (WEE). Tale framework si concentra sulla capacità delle donne di avere accesso e di controllare le risorse produttive e di essere riconosciute come attrici economiche. Per Oxfam, si ha "un empowerment economico effettivo quando le donne godono dei loro diritti di controllo e beneficiano delle risorse, degli asset, del reddito e del loro proprio tempo, e quando hanno l'abilità di gestire il rischio e migliorare il loro stato economico e il loro benessere. Perché ciò avvenga, è necessario anche un empowerment individuale, per cui le donne abbiano autonomia e fiducia nel cambiamento che loro stesse possono portare nelle loro vite, incluso il potere di organizzarsi e influenzare il decision making, godendo di diritti uguali agli uomini e libere dalla violenza".³⁶ Le dimensioni principali che Oxfam, mutuando l'impianto di Care, cita nelle analisi d'impatto relative all'empowerment delle donne sono: la capacità di prendere decisioni e di influenzare; l'auto percezione; la libertà personale; l'accesso a e il controllo delle risorse; il supporto delle reti sociali.

2.2. Misurare l'empowerment: esempi di indici globali e indicatori

La natura multidimensionale e dinamica del concetto di empowerment, la necessità di contestualizzarne il significato rispetto al territorio/gruppo di riferimento, a cui si deve aggiungere la necessità di tenere insieme la prospettiva intersezionale, ci fanno comprendere come i diversi sforzi per renderlo operativo e convalidarne le dimensioni abbiano dovuto e debbano affrontare delle sfide. Nonostante questo livello di complessità, sono stati proposti, dai principali attori internazionali, indicatori e indici per misurare l'empowerment delle donne da cui muove anche il nostro tentativo di categorizzazione e misurazione.

³⁴ CARE International (2006). Global Research Framework, Women's Empowerment Strategic Impact Inquiry.

³⁵ CARE (2020). Strategic Impact Inquiry on Gender in Emergencies Phase Two: Initial Steps & Ways to Contribute. <https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/impact-inquiry-on-gender-in-emergencies#:~:text=CAREs%20first%20Strategic%20Impact%20Inquiry,designs%20across%20the%20CARE%20world>.

³⁶ Oxfam (2017). Oxfam's Conceptual Framework on Women's Economic Empowerment, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620269/gt-framework-womens-economicempowerment-180118-en.pdf;jsessionid=4AA4BDCBE1E57BA4573457102CDEEFC2?sequence=7>.

TABELLA 1. **indici globali e indicatori**

	Autore/ Organizza- zione	Anno	Descrizione	Principali dimensioni/ indicatori	Livello misurazione
Gender Development Index (GDI)	UNDP	1995	Misura l'uguaglianza di genere e si concentra sui divari di genere nel raggiungimento dei 3 indicatori dello Human Development Index (HDI), ovvero: aspettativa di vita, istruzione e reddito.	<ul style="list-style-type: none"> • Aspettativa di vita • Istruzione • Reddito 	Nazionale
Gender Empowerment Measure (GEM)	UNDP	1995	Misura se le donne e gli uomini sono in grado di partecipare attivamente alla vita economica e politica e di prendere parte ai processi decisionali.	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione politica • Partecipazione economica e potere decisionale • Reddito 	Nazionale
Gender Inequality Index (GII)	UNDP	2010	Propone una misura composita per quantificare la percentuale di potenziale di sviluppo umano perso a causa della disuguaglianza di genere. Questo indice si propone di superare i limiti sia metodologici che concettuali attribuiti ai precedenti indicatori GDI e GEM.	<ul style="list-style-type: none"> • Salute riproduttiva • Empowerment • Partecipazione al mercato del lavoro 	Nazionale
Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI)	International Food Policy Research Institute (IFPRI), Oxford Poverty, Human Development Initiative, (OPHI) USAID, Feed the Future	2012	È un indicatore composto da due sotto-indicatori che misurano rispettivamente l'empowerment delle donne in cinque domini legati all'agricoltura e la parità di genere all'interno del gruppo familiare. Risultati a livello di nucleo familiare.	<ul style="list-style-type: none"> • Decisioni sulla produzione agricola • Accesso a e potere decisionale sulle risorse produttive • Controllo sull'uso del reddito • Leadership nella comunità • Allocazione del tempo 	Nucleo familiare
Women's Empowerment Index (WEI)	The Hunger Project	2015	Misura il progresso negli aspetti multidimensionali dell'empowerment delle donne considerandolo sia come un fattore dei risultati raggiunti dalle donne che della parità di genere con gli uomini (Gender parity ratio). Risultati aggregati a livello di comunità.	<ul style="list-style-type: none"> • Agency • Reddito • Leadership • Risorse • Tempo 	Comunità

3. L'empowerment delle donne per ActionAid: verso una nuova concettualizzazione e misurazione

3.1. Introduzione

ActionAid Italia, da diversi anni impegnata in interventi e progetti sul tema dell'empowerment femminile in ambito internazionale e nazionale (si veda capitolo 4) ed in linea con gli sforzi fatti anche da altre organizzazioni del Terzo Settore come Care ed Oxfam, riconosce l'importanza e la necessità di dotarsi di un framework di misurazione dell'empowerment applicabile trasversalmente a diversi progetti per dare una visione complessiva dell'impatto dell'organizzazione sul tema.

Nella nostra proposta di concettualizzazione dell'empowerment, partiamo da alcuni presupposti legati al nostro approccio come Federazione Internazionale di ActionAid,³⁷ ovvero:

- » “Le donne pagano il prezzo più alto di politiche ingiuste e società patriarcali per cui devono avere un ruolo fondamentale nel trasformare inique relazioni di genere”. A questo proposito, abbiamo deciso di partire dall'empowerment delle donne nel nostro sforzo di valutazione dell'impatto che producono i nostri interventi;
- » “Lavoriamo per affrontare le disuguaglianze intersecanti in termini di genere, reddito, ubicazione, disabilità, età, razza, casta, etnia, classe, orientamento sessuale e identità di genere che esacerbano povertà ed esclusione”. Perciò anche nella nostra concettualizzazione dell'empowerment abbiamo tenuto conto dell'intersezionalità³⁸
- » “Il cambiamento non è lineare e si aprono opportunità per guidare il cambiamento sociale, promuovere alternative e resistere all'ingiustizia in momenti diversi e contesti differenti richiedono strategie differenti.” L'empowerment come qualsiasi processo di cambiamento è un processo non lineare in cui dobbiamo prevedere inevitabilmente dei ritardi e dei contraccolpi. Inoltre, è importante cercare di adattare le strategie di promozione dell'empowerment perché rispondano a contesti diversi e ad opportunità contingenti;

Presentiamo quindi in questo terzo capitolo, una proposta di concettualizzazione e misurazione dell'empowerment delle donne che, partendo dai presupposti appena descritti, riprende, adattandole, diverse teorie e definizioni presentate nei paragrafi precedenti come ad esempio l'approccio delle capacità di Sen che pone l'accento sull'abilità della singola persona di scegliere dei funzionamenti che siano di valore per lei/lui; la concezione dell'empowerment come un processo e il risultato di una redistribuzione del potere di Batliwala o la teoria della strutturazione di Giddens che spiega l'interazione tra persona e ambiente/strutture.

Facendo seguito a queste premesse, definiamo l'empowerment come: **un processo multidimensionale progressivo in cui la donna o un gruppo di donne acquisisce potere ed è in grado di compiere scelte significative per sé e per altre in ambito personale, sociale, politico ed economico. A livello trasformativo, questo si traduce in un cambiamento delle relazioni di potere tra i generi sia nelle relazioni interpersonali che a livello di collettività.**

3.2. Le unità di analisi: empowerment individuale e collettivo

Nella presente definizione di empowerment, riconosciamo l'esistenza di diverse unità di analisi che interagiscono nel processo di empowerment ovvero:

- » Individuale: la singola donna;
- » Collettivo: pluralità di persone considerate nel loro insieme (e.g. pluralità di donne). Il termine collettivo viene usato nel documento in riferimento al processo di empowerment come sinonimo di comunità ovvero un insieme di persone che “agiscono reciprocamente e nei confronti di altri, non appartenenti alla collettività stessa, anteponendo più o meno consapevolmente i valori, le norme, i costumi, gli interessi della collettività, considerata come un tutto, a quelli personali o del proprio sotto-gruppo o di altre collettività”.³⁹ Ciò non esclude però che l'impatto dell'empowerment ricada su altre persone della comunità intesa come “comunità di luogo” ovvero un insieme di persone accomunate dal vivere uno stesso luogo (città, regione, nazione).

A questo proposito nei nostri programmi e progetti lavoriamo sia a livello individuale con le persone che a livello collettivo con le comunità, i gruppi e i movimenti. A livello individuale interveniamo per rafforzare la agency

³⁷ ActionAid (2017). Action for Global Justice: Strategy 2028, https://actionaid.org/sites/default/files/strategy_2028_lr.pdf.

³⁸ Per un approfondimento sul concetto di intersezionalità <https://www.ingenera.it/articoli/di-cosa-parliamo-quando-parliamo-di-intersezionalita>.

³⁹ Gallino, L. (1993). Dizionario di sociologia.

delle persone, affinché siano maggiormente consapevoli dei propri diritti e dotate degli strumenti per decidere in modo responsabile e partecipare alle scelte che le riguardano direttamente e indirettamente. A livello collettivo, lavoriamo con singoli gruppi costituiti per condividere strumenti e metodologie che contribuiscano alla loro capacità di agire per gli obiettivi che si sono posti.

Lavorare sia sull'empowerment individuale che su quello collettivo non significa non essere consapevoli che i due processi non sempre coincidano. Siamo infatti coscienti che l'empowerment di un gruppo a volte può aumentare o diminuire in maniera inversamente proporzionale a quello individuale, oppure ancora esserne indipendente. L'empowerment collettivo può limitare l'empowerment individuale quando gli obiettivi dei due processi non sono allineati e il gruppo esercita una pressione sulla singola o sul singolo affinché sottometta i propri interessi a quelli collettivi. Di contro, l'empowerment individuale può aumentare quello collettivo solo se ci sono delle relazioni positive tra i membri del gruppo e quando il gruppo riesce ad aggregare e catalizzare le capacità dei singoli.

Ciononostante, partendo dal riconoscimento che viviamo in un mondo di disuguaglianze causate da forze globali potenti e interconnesse, riteniamo che le soluzioni possono essere trovate solo attraverso sforzi collettivi e connessi a livello comunitario, nazionale e globale. In questo senso, lavoriamo per costruire il potere collettivo attraverso ampie alleanze tra comunità, organizzazioni delle persone, movimenti sociali e altri alleati.⁴⁰

3.3. I domini del processo di empowerment

Nella nostra concettualizzazione facciamo riferimento ad un concetto di empowerment che si realizza in diversi domini della vita personale e comunitaria di una persona. In particolare, alla luce della tipologia dei nostri programmi e progetti, prendiamo in considerazione 4 principali domini:

- » **Personale:** riguarda ad esempio le scelte che la donna fa per sé e all'interno del proprio nucleo familiare
- » **Sociale:** riguarda le scelte condivise o che hanno un effetto su altre persone e membri della comunità
- » **Economico:** riguarda le scelte relative ad ambiti come il lavoro, l'accesso al credito, etc.
- » **Politico:** riguarda le scelte relative alla giustizia, alla partecipazione politica, etc.

A questo proposito è importante sottolineare che il grado di empowerment che caratterizza un dominio può essere diverso da quello che si sperimenta in un altro dominio, ed è importante cogliere le relazioni tra i diversi gradi di empowerment che la donna sperimenta in ciascun dominio perché questi possono influenzarsi reciprocamente. Ad esempio, se una donna ha poco potere decisionale all'interno della famiglia (dominio personale) in termini di quale lavoro scegliere, essa avrà tendenzialmente anche un basso grado di empowerment all'interno del dominio economico.

Definire come obiettivo di un intervento l'empowerment in uno di questi domini non significa non riconoscere la multidimensionalità del concetto stesso di empowerment, quanto piuttosto focalizzare l'intervento pur mantenendo un approccio quanto più complessivo possibile. Perciò nei casi in cui si farà riferimento esplicitamente, ad esempio, all'empowerment economico, esso deve essere inteso come un processo afferente ad un dominio specifico, tenendo tuttavia presente come le diverse dimensioni si influenzino reciprocamente.

3.4. Le forme del potere

Adottando un approccio femminista nella nostra concettualizzazione dell'empowerment non possiamo prescindere da un'analisi approfondita delle forme di potere e di come esse si modifichino e vengano redistribuite durante e come risultato del processo di empowerment. Essendo alla base di ogni relazione umana e dell'organizzazione della società, il potere agisce anche all'interno del processo di empowerment. Il punto di partenza è quindi il riconoscimento che il potere permea gli spazi in cui agiamo e viviamo e che si può esprimere in diversi modi⁴¹:

- » Il **potere in** riguarda la sfera personale interiore e si collega alla percezione di poter controllare le proprie decisioni e le proprie azioni e al sentirsi efficaci. Le risorse personali come le proprie conoscenze, l'accesso alle informazioni ma anche i contatti, la rete di supporto possono aiutare ad accrescere il potere in;
- » Il **potere con** si collega alla dimensione delle relazioni, è il potere collettivo dei gruppi, dal sostegno a una causa fino alle azioni di lotta alle ingiustizie più rivoluzionarie;
- » Il **potere di** riguarda la capacità di agire per sé o per altre persone per raggiungere un obiettivo personale, collettivo o politico;
- » Il **potere su** riguarda chi decide cosa e si esprime come controllo diretto o indiretto su altre persone, decisione sulle loro opportunità, scelte e azioni. È un

⁴⁰ ActionAid International (2017), Action for Global Justice: Strategy 2028, https://actionaid.org/sites/default/files/strategy_2028_lr.pdf.

⁴¹ Batliwala, S. (2019), All About Power: Understanding Social Power & Power Structures, CREA.

concetto tendenzialmente negativo e si traduce in forme di dominazione che limitano ingiustamente il potere individuale o collettivo delle donne;

- » Il **potere sotto** è una forma di potere esercitata soprattutto e spesso inconsciamente da persone che hanno vissuto discriminazione, abusi, oppressioni e trauma, e che a loro volta possono diventare autoritarie e oppressive nel momento in cui acquisiscono potere (formale o informale).

Queste forme di potere si possono manifestare in diversi modi alcuni dei quali sono più semplici da vedere e da riconoscere:

- » **Visibile** è quello che vediamo all'opera quotidianamente sia negli spazi pubblici che in quelli privati. Negli spazi pubblici è collegato alla posizione e all'autorità formalmente riconosciuta di cui gode una persona o un'istituzione e si traduce nella capacità di controllare le scelte delle persone, l'accesso alle risorse, la partecipazione nei processi decisionali, e di strutturare le regole che guidano società e governano paesi. Negli spazi privati opera in maniera simile, ma nasce dalle norme sociali e dalle abitudini, ad esempio dai diversi ruoli attribuiti alla donna o all'uomo all'interno della famiglia che determinano chi ha il controllo su chi e cosa.
- » **Nascosto o indiretto** indica la capacità di influenzare le opportunità delle persone, l'accesso alle risorse e ai diritti in maniera indiretta, senza averne un potere formale e senza essere visibile. Negli spazi pubblici opera a livello di leader politici, religiosi o anche personalità influenti in altre sfere, e nelle organizzazioni di aziende, nei network di vario genere. Negli spazi privati, opera nella riproduzione degli stereotipi di genere.
- » **Invisibile** è il potere di influenzare come le persone pensano e si sentono riguardo se stesse, è la forza che crea le attitudini sociali e i pregiudizi ed influenza i nostri desideri e bisogni. Ne sono esempi le ideologie, ma anche i media, la pubblicità etc.

3.5. Le fasi del processo di empowerment

Nella nostra proposta l'empowerment è visto come un processo composto da diverse fasi in cui le forze in campo e le loro interazioni si modificano producendo cambiamenti di diverso livello.

- » **Empowerment potenziale:** è la fase iniziale del processo e corrisponde al **rafforzamento di quelle precondizioni che sono necessarie all'agire ovvero le risorse, le capacità e la consapevolezza di sé (sense of agency)**. L'empowerment potenziale coincide con il riconoscimento da parte della donna o del gruppo di donne del proprio potenziale come agente (**potere in**) e si collega al concetto di self-empowerment. Un cambiamento in questa fase è misurabile nel breve periodo.

All'empowerment potenziale seguono poi due forme di empowerment: primario e trasformativo (micro e macro).⁴²

- » **Empowerment primario:** è quella fase del processo che si realizza quando **la donna (o il gruppo di donne) attua scelte significative ma all'interno delle strutture e delle relazioni di potere esistenti**. Questo tipo di empowerment fa riferimento all'agire all'interno di ruoli e responsabilità già dati e definiti senza metterli in discussione. In questo senso la donna o il gruppo di donne può aumentare l'efficacia della propria azione, aumentando quindi il proprio **potere di**, ma non opponendosi al **potere su** che le strutture esercitano. Un cambiamento in questa fase è misurabile nel breve-medio periodo.
- » **Empowerment micro-trasformativo:** è quella fase del processo che si realizza quando **la donna (o il gruppo di donne) attua scelte significative mettendo in discussione le relazioni di potere (potere su e potere sotto) esistenti** in agenzie socializzanti di livello micro (e.g. tra pari, nel nucleo familiare, lavorativo, educativo di appartenenza). Esso si attua nel medio periodo e genera un impatto sulla singola donna o su un gruppo limitato di cui fa parte.
- » **Empowerment macro-trasformativo:** è quella fase del processo che si realizza quando **la donna (o il gruppo di donne) utilizza il proprio potere di per ottenere un cambiamento collettivo che metta in discussione la redistribuzione del potere** in agenzie socializzanti di livello macro (e.g. istituzioni politiche, economiche). L'empowerment macro-trasformativo non si limita a combattere forme immediate di disuguaglianze, ma dà inizio a processi di lungo termine di cambiamento delle strutture

⁴² Kabeer, N. (2005). Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. *Gender and Development*, 13(1), 13-24. <http://www.jstor.org/stable/20053132>.

sociali. Esso si attua nel lungo periodo e ha un impatto su una collettività ampia (comunità di luogo).

Proponiamo alcuni esempi concreti che aiutino a identificare le diverse fasi del processo di empowerment. Scegliendo il tema del lavoro di cura, l'empowerment potenziale si realizza nel momento in cui la singola donna prende consapevolezza dell'ingiustizia esistente nella diversa allocazione dei compiti di cura tra donne e uomini, nell'empowerment primario la donna agisce per conciliare lavoro retribuito, lavoro di cura e interessi personali sulla base delle opportunità esistenti, l'empowerment micro-trasformativo si realizza quando la donna mette in discussione l'allocazione dei compiti nel proprio nucleo familiare aumentando la partecipazione degli uomini allo svolgimento di compiti di cura tradizionalmente attribuiti alle donne, l'empowerment macro-trasformativo punta invece al riconoscimento del valore economico del lavoro di cura a livello ad esempio nazionale e si può tradurre in una legge che regoli ad esempio l'acquisizione di contributi lavorativi per lo svolgimento di determinati lavori di cura. Negli interventi di contrasto agli stereotipi di genere, l'empowerment potenziale si realizza quando la donna diventa consapevole dell'esistenza degli stereotipi e delle conseguenze che essi hanno sulle proprie scelte, nell'empowerment primario la donna non riproduce gli stereotipi nelle proprie scelte, l'empowerment micro-trasformativo può tradursi nella liberazione di alcuni spazi dagli stereotipi (e.g. una singola scuola), l'empowerment macro-trasformativo mira invece a una trasformazione a livello nazionale, ad esempio nel cambiamento del linguaggio dei media.

In questo senso, il nostro compito come ActionAid Italia è quello di integrare azioni svolte per promuovere l'empowerment delle singole donne (e.g. azioni di sviluppo di capacità, senso di autoefficacia, fiducia in sé stesse, o azioni micro-trasformative come uscire da una relazione violenta), azioni di aggregazione di interessi e richieste di cambiamento collettive e azioni programmatiche che modifichino le strutture per ridurre la loro forza oppositiva al cambiamento (e.g. azioni macro-trasformative come garantire ottenere il riconoscimento economico del lavoro di cura, inserire nei curricula scolastici a livello nazionale moduli contro gli stereotipi). Riportando la concettualizzazione alla pratica del lavoro di contrasto alla violenza di genere, ciò significa prendere una posizione contro quelle che consideriamo come *strutture ingiuste*.⁴³ Lavorare per modificare queste strutture significa sia fare azione diretta di advocacy per la promozione di politiche integrate, più efficaci e gender sensitive, sia contrastare gli stereotipi e favorire la consapevolezza collettiva sulle strutture patriarcali attraverso attività di sensibilizzazione e formazione, che, naturalmente, favorire l'empowerment

delle singole donne, incluso il supporto all'uscita dalla violenza.

Pertanto, ActionAid interviene in azioni di empowerment primario anche fornendo risorse e servizi specifici alla singola donna, ma sempre con l'obiettivo di costruire un'azione di advocacy collettiva e trasformativa delle strutture e quindi degli equilibri di potere. Lo scopo ultimo del processo di empowerment trasformativo è per noi quello di arrivare a forme di potere più inclusive, ovvero più potere con e meno potere su.

3.6. Le principali dimensioni dell'empowerment individuale e collettivo

Nella nostra concettualizzazione ogni fase del processo di empowerment, sopra descritta, è caratterizzata da specifiche dimensioni che sono state riprese e adattate da diverse teorie dell'empowerment principalmente legate ai lavori di Sen e Kabeer.

Risorse: rifacendoci alla concezione di Kabeer, le risorse comprendono non solo risorse materiali nel senso più convenzionale del termine ma anche tutta una serie di risorse umane e sociali che servono ad aumentare la nostra possibilità di esercitare delle scelte.⁴⁴ Rifacendoci al contesto dei nostri interventi rientrano in questa categoria, ad esempio, l'accesso all'istruzione, le risorse economiche, le risorse personali, la conoscenza, incluse la conoscenza dei diritti e la consapevolezza della distribuzione del potere, l'accesso alle informazioni, le reti di supporto (social networks/safety nets).

Capacità: il termine fa riferimento a quelle capacità che permettono alla donna (o al gruppo) di scegliere attivamente e di ottenere un determinato risultato (quello che Sen chiamava *functioning*) utilizzando le risorse che ha disposizione. Nella nostra concettualizzazione ci focalizziamo sulle capacità intese come abilità personali in termini di: *capacità individuali* in cui rientrano hard skills ovvero competenze tecniche (conoscenza di strumenti informatici o le competenze linguistiche), soft skills ovvero competenze trasversali (pensiero critico, comunicazione, leadership, gestione dei conflitti); e *capacità collettive* tra cui la capacità di organizzarsi, mobilitarsi, essere rappresentate/i e fare sentire la propria voce.

Sense of agency: in linea con Kabeer il *sense of agency* ovvero la percezione di avere un certo grado di controllo e di abilità è considerato un prerequisito cognitivo per l'esercizio attivo dell'agency.⁴⁵ Esso è stato

⁴³ Per la definizione di strutture si veda paragrafo 3.6.

⁴⁴ Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change* 30(3): 435-64.

⁴⁵ Ibidem.

generalmente misurato attraverso due costrutti ovvero la percezione di avere il controllo sulle proprie azioni (locus of control) e di essere efficaci (self-efficacy).⁴⁶ Rientrano qui dentro concetti come l'autostima, la fiducia in sé.

Agency/agentività: si traduce in un'azione effettiva e consapevole che utilizza le risorse e le capacità di cui la donna (o il gruppo) dispone per raggiungere gli obiettivi che essa si è posta. L'agency è distinta dall'empowerment in quanto per empowerment si intende il processo complessivo in cui l'agency gioca un ruolo fondamentale.

Strutture: questo concetto fa riferimento alla presenza di istituzioni formali ed informali che regolano il comportamento delle persone:

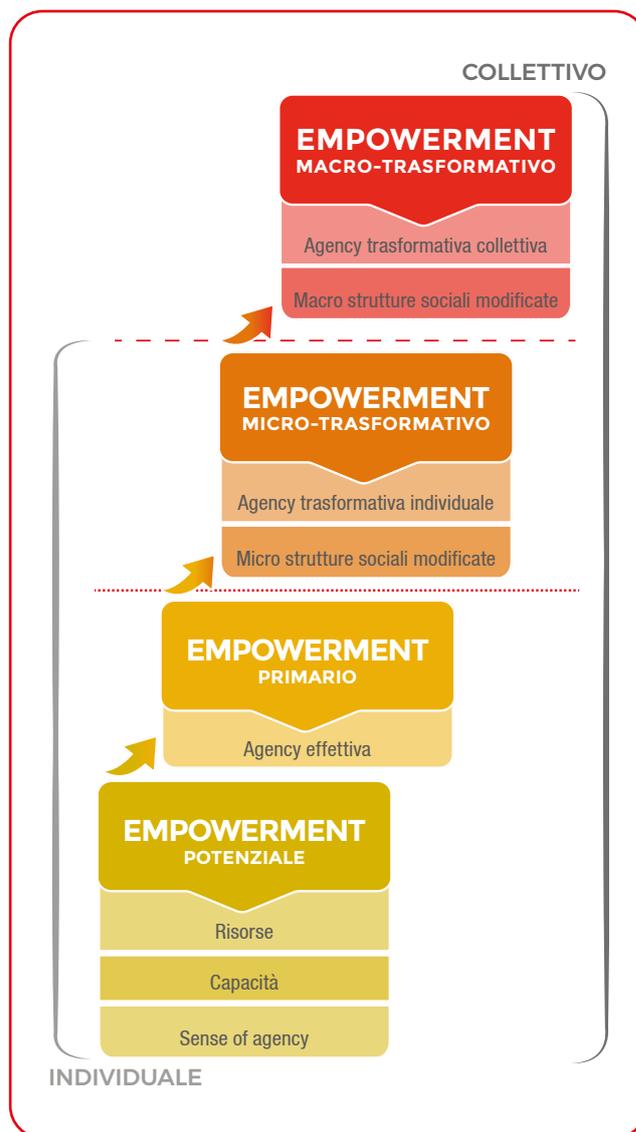
- » Le istituzioni formali comprendono regole giuridiche, trattati, costituzioni, leggi, regolamenti e istituzioni politiche, economiche come ad esempio imprese, stato etc.
- » Le istituzioni informali comprendono le norme consuetudinarie e le convenzioni, i valori morali, credenze religiose, tradizioni ed altre norme comportamentali, costumi, che indicano – consciamente o meno – a una persona cosa deve o può fare come ad esempio la rappresentazione stereotipata della mascolinità e della femminilità e i ruoli di genere ad essa associati.

Strutture formali e informali si influenzano vicendevolmente. Ne sono un chiaro esempio la segregazione (verticale ed orizzontale) dei generi nel mercato del lavoro e la persistente suddivisione sociale tra lavoro remunerato e lavoro domestico e familiare non retribuito. Esse si concretizzano in strutture formali di tipo economico ma partono da strutture informali, cioè idee profonde sul ruolo dei generi nella società.

Distinguiamo strutture di due livelli, le quali possono essere messe in discussione in percorsi di empowerment micro- o macro-trasformativi:

- » strutture di livello micro (famiglia, relazioni intime interpersonali, attitudini personali...)
- » strutture di livello macro (comunità di pari, scuola, mercato del lavoro, politica, norme sociali/culturali, media).

GRAFICO 1. **L'empowerment**



⁴⁶ Donald, A. A.; Koolwal, G. B.; Annan, J. R.; Falb, K.; Goldstein, M. P. (2017). *Measuring women's agency*. Policy Research working paper; no. WPS 8148. Washington, D.C.: World Bank Group.

3.7. Misurare l'empowerment individuale e collettivo: indicatori, evidenze di cambiamento e strumenti di misurazione

Il nostro interesse valutativo è rivolto alla descrizione del processo di empowerment e dunque all'interazione delle diverse dimensioni che lo compongono. In questo senso, vogliamo definire un framework quali-quantitativo che ci permetta di misurare, non tanto il raggiungimento di una singola dimensione con un target numerico, quanto gli scarti prodotti in ciascuna di esse e come questi agiscano complessivamente sul processo di empowerment.

Nella seguente tabella proponiamo una serie di indicatori, che sono presenti anche in alcuni modelli citati nei paragrafi precedenti. L'idea è che questo set di indicatori possa essere utilizzato complessivamente o nelle sue singole parti per misurare il cambiamento portato nelle diverse dimensioni dai singoli interventi e complessivamente a livello programmatico in periodi di tempo definiti.

Per quanto riguarda l'aspetto quantitativo presentato in parte negli indicatori proposti, è importante considerarlo come proxy di un cambiamento che può pienamente essere descritto solo in maniera qualitativa. Inoltre, la valutazione va adattata al punto di vista del soggetto stesso che vive il cambiamento, si tratti di una singola donna, di un gruppo di donne o di tutte le donne che vivono in un determinato contesto. Infine, in un'ottica intersezionale è essenziale tenere conto della sovrapposizione o intersezione delle multiple identità di una donna o di un gruppo di donne legate a etnia, età, disabilità, provenienza etc. A questo proposito il set di indicatori può essere arricchito con ulteriori dimensioni di analisi o raccogliendo dati disaggregati per le dimensioni e gli indicatori proposti.

Diversi degli indicatori sono adeguati a descrivere cambiamenti individuali e collettivi, mentre alcuni sono formulati specificamente per l'una o l'altra unità di analisi e vanno contestualizzati. Gli indicatori che presentano l'asterisco sono pensati per la descrizione del cambiamento in situazioni di fuoriuscita dalla violenza di genere. Per quanto riguarda la misurazione del cambiamento a livello delle macro-strutture, gli indicatori non si riferiscono a una persona o alla collettività con cui ActionAid si relaziona direttamente, quanto piuttosto alla "comunità di luogo", vale a dire a tutte le persone che abitano il territorio in cui avviene il cambiamento.

TABELLA 2. **La misurazione dell'empowerment**

EMPOWERMENT POTENZIALE	
Dimensione	Indicatori o evidenze di cambiamento
Risorse	<p>Accesso ad informazioni su leggi e diritti riguardo alla posizione e allo status delle donne nella società, all'uguaglianza di genere etc.</p> <p>Accesso ad informazioni su meccanismi di supporto alle donne che subiscono violenza*</p> <p>Accesso a risorse materiali (soldi, beni, proprietà) e opportunità di credito.</p> <p>Accesso ad opportunità di lavoro dignitoso (libertà di scelta, qualità).</p> <p>Accessibilità^a e accettabilità^b dei servizi pubblici.</p> <p>Accessibilità dei Centri Antiviolenza e di associazioni di supporto*</p> <p>Esistenza di relazioni di supporto (capitale sociale, safety nets)</p>
Capacità	<p>Acquisizione e rafforzamento di capacità/abilità ritenute importanti e necessarie, incluse le soft skills.</p> <p>Capacità di definire le proprie priorità e i propri obiettivi.</p> <p>Creazione e rafforzamento di relazioni di supporto con persone e gruppi esterni al nucleo familiare.</p> <p>Aumento del livello di interazione e socialità con persone di gruppi sociali differenti.</p> <p>Aumento della capacità delle donne e dei gruppi di donne di formare alleanze e coalizioni per raggiungere obiettivi comuni (N° di alleanze e coalizioni formate per raggiungere obiettivi comuni).</p>
Sense of agency	<p>Aumento del senso di autostima (inteso come credere in sé stessa/o e nel proprio valore di persona).</p> <p>Aumento del senso di autoefficacia (inteso come credere nella propria capacità di agire efficacemente verso un obiettivo).</p> <p>Aumento della consapevolezza del proprio potere in relazione ad altri/e.</p> <p>Superamento del trauma//Superamento della vittimizzazione.*</p>

EMPOWERMENT PRIMARIO

Dimensione	Indicatori o evidenze di cambiamento
Agency/ Agentività	Numero/tipologia di decisioni/azioni prese dalla donna/dal gruppo. Utilizzo dei servizi di supporto alla fuoriuscita dalla violenza, inclusa l'azione di denuncia della violenza.* Organizzazione e/o partecipazione ad azioni collettive per i diritti delle donne.

MICRO-TRASFORMATIVO

Dimensione	Indicatori o evidenze di cambiamento
Micro- Strutture	Cambiamento di comportamenti e pratiche (e.g. rinegoziazione della divisione dei ruoli all'interno del nucleo familiare, cambiamento delle policy di una singola azienda) Fuoriuscita da una relazione violenta.

MACRO-TRASFORMATIVO

Dimensione	Indicatori o evidenze di cambiamento
Macro- Strutture	Rafforzamento dei sistemi di supporto per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e per la presa in carico delle donne.* Esistenza e implementazione di leggi, politiche e finanziamenti che supportano i diritti delle donne, l'accesso alle risorse e alle opportunità (e.g. leggi che prevengano e combattano la violenza di genere, le sue cause e le sue conseguenze*, introduzione di approcci di genere a politiche / servizi neutri, cambiamenti delle norme del mercato del lavoro). Disponibilità ^c e adattabilità ^d di servizi pubblici sensibili al genere. Diminuzione della percentuale di tempo spesa dalle donne in lavoro domestico e lavoro di cura non pagato / Aumento della presa in carico maschile del lavoro di cura.

Elaborazione e integrazione del set di indicatori proposto da CARE e dal compendio della Banca Mondiale sulla misurazione dell'empowerment.

^a Accessibility means looking at who has access, and checking that public service delivery systems do not discriminate, taking positive steps to reach the most marginalised. v. ActionAid International (2018). Gender-Responsive Public Services: Framework 2018.

^b "Acceptability means that quality, gender-responsive public services are relevant, nondiscriminatory and culturally appropriate". v. ActionAid International (2018). Gender-Responsive Public Services: Framework 2018.

^c Availability can be assessed by analysing the quantitative supply (amount) of services and whether they are economically available to the whole population. v. ActionAid International (2018). Gender-Responsive Public Services: Framework 2018.

^d Adaptability is founded on the commitment of governments to provide the public with services that meet their needs. v. ActionAid International (2018). Gender-Responsive Public Services: Framework 2018.

Gli indicatori proposti permettono di descrivere i cambiamenti identificabili in ciascuna delle dimensioni. La descrizione complessiva del cambiamento che si realizza nell'empowerment trasformativo (micro e macro) deve comprendere anche la descrizione delle mutate relazioni di potere. I percorsi di empowerment si traducono infatti in:

1. un contenimento delle forme di potere su e potere sotto nelle loro manifestazioni visibili, invisibili e nascoste;
2. rafforzamento del potere della donna, o di un gruppo di donne di prendere decisioni e agire;

3. rafforzamento del potere con, associato all'agire insieme ad altre persone, all'aprire spazi di rivendicazioni collettive fondati sul tessuto sociale e sulla costruzione di reti collettive di interessi comuni;

4. rafforzamento del potere in, fondato sull'autostima, l'autoefficacia, le capacità etc.⁴⁷ Sebbene le forme di potere non siano citate nella tabella degli indicatori in quanto non quantificabili, l'analisi del potere è dunque parte integrante delle valutazioni dei percorsi di empowerment.

⁴⁷ Ispirato a Zupi, M. (2016) Zupi, M. (2016). La misurazione dell'empowerment delle donne. Il dibattito sugli indicatori. Centro Studi di Politica Internazionale, Roma.

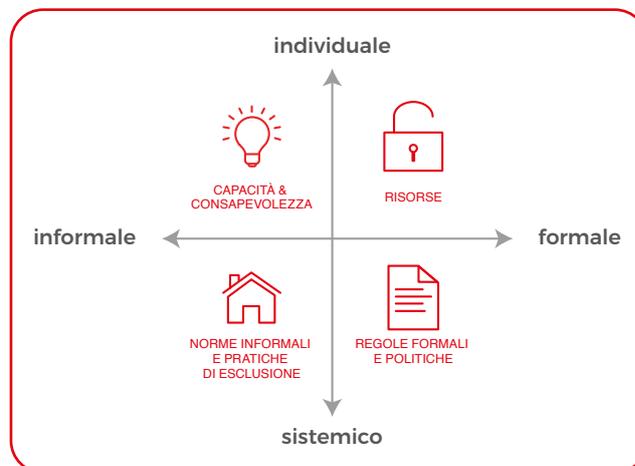
Nella misurazione dell'empowerment possono essere utilizzate diverse metodologie e strumenti. Date le premesse dalle quali muove la nostra proposta propendiamo verso una metodologia di raccolta dati e di valutazione che sia quanto più adattabile alle singole donne e che ne colga davvero la voce e il giudizio rispetto al loro stesso percorso di empowerment. Questo significa prediligere metodologie qualitative (e utilizzo di strumenti quali interviste aperte/focus group) e partecipative, come i cerchi di potere, l'albero dei problemi, la social network analysis, che catturano dati qualitativi su piccoli numeri a rilevazioni quantitative e aggregate su grandi numeri. In generale è sempre consigliabile triangolare l'informazione ed integrare quindi la valutazione qualitativa con dati quantitativi anche disponibili attraverso fonti secondarie. La descrizione delle componenti relative alle strutture ha un carattere più facilmente quantitativo. Infatti, l'analisi delle strutture informali come pregiudizi, percezioni e comportamenti può essere effettuata tramite strumenti che misurino il cambiamento comportamentale, mentre quella delle strutture formali come leggi, politiche e finanziamenti tramite l'analisi delle politiche e il monitoraggio dei fondi.

Uno strumento molto utilizzato nelle misurazioni è il questionario semi-strutturato in quanto permette di raccogliere informazioni qualitative e quantitative e di utilizzare diverse tipologie di domande/risposte (binarie, scala likert, rating, scoring) a seconda della variabile da misurare, del tempo disponibile e della specificità desiderata. Non proponiamo qui un singolo questionario in quanto le domande devono sempre essere adattate al contesto e alle variabili specifiche che si vogliono misurare, ma citiamo alcuni materiali da cui è possibile prendere spunto: i *Demographic and Health Surveys* proposti da USAID⁴⁸; i questionari sviluppati per la misurazione dell'indice WEAI⁴⁹; i questionari sviluppati all'interno del *Living Standard Measurement Study* della Banca Mondiale⁵⁰; e diverse tipologie di scale validate come la *Personal Progress Scale Revised (PPS-R)*⁵¹; la *Gender Equitable Men (GEM) Scale*; e la *Domestic Violence Coping Self-Efficacy Measure*.⁵² Un altro strumento interessante è ad esempio il **WE-MEASR** (Women's Empowerment – Multidimensional Evaluation of Agency, Social Capital & Relations) sviluppato da CARE che si propone di misurare l'empowerment delle donne in 3 domini chiave: Agency, Relazioni e Capitale Sociale. Si compone di 20 piccole scale che misurano l'empowerment delle donne in domini critici per la

salute sessuale, riproduttiva e materna. Il set di scale può essere utilizzato nella sua interezza o in maniera parziale per misurare alcune dimensioni specifiche dell'empowerment su cui si focalizzano i programmi o progetti.

Infine, un altro riferimento ampiamente riconosciuto è il **Gender at Work Framework**⁵³, un framework analitico utile per misurare che tipo di cambiamento avviene in diversi domini. Il framework pone l'accento sull'interrelazione tra eguaglianza di genere, cambiamenti organizzativi e istituzioni o "regole del gioco" generate dalle dinamiche di potere nelle comunità. Il Framework è costruito intorno a due assi: un asse verticale che va da individuale a sistemico e un asse orizzontale che va da informale a formale. I due quadranti nella parte alta riguardano la singola persona mentre i due quadranti bassi riguardano il sistema in cui è inserita in senso ampio. Sul lato sinistro ci sono i cambiamenti legati alla coscienza individuale e alle norme informali o strutture profonde. Mentre sul lato destro ci sono cambiamenti nelle condizioni individuali (risorse, voce, libertà dalla violenza, accesso ai servizi) e regole formali come strutture nelle costituzioni, leggi e politiche. Questi elementi sono utili a descrivere e analizzare le relazioni di genere per identificare i "luoghi" in cui i cambiamenti possono avvenire.

GRAFICO 2. **Gender at Work Framework**



⁴⁸ USAID, The DHS Program (2020). DHS Questionnaires and Manuals https://dhsprogram.com/publications/publication-dhsq8-dhs-questionnaires-and-manuals.cfm?cssearch=186326_1

⁴⁹ Alkire S., Meinzen-Dick R., Peterman, Quisumbing A. R., Seymour G., Vaz A. (2013). The Women's Empowerment in Agriculture Index. OPHI Working Paper 38. Oxford, UK: Oxford Poverty and Human Development Initiative <https://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/ophi-wp-58.pdf>.

⁵⁰ Grosh M., Glewwe P. (2000). Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Lessons from 15 Years of the Living Standards Measurement Study, Volume 3. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15195>

⁵¹ Dawn M. Johnson PhD, Judith Worell PhD & Redonna K. Chandler PhD (2005) Assessing Psychological Health and Empowerment in Women: The Personal Progress Scale Revised, *Women & Health*, 41:1, 109-129, DOI: 10.1300/J013v41n01_07.

⁵² Benigt C.C., Harding-Taylor A.S., Midboe A.M., Durham R.L. Development and psychometric validation of a Domestic Violence Coping Self-efficacy Measure (DV-CSE). *J Trauma Stress*. 2004 Dec;17(6):505-8. doi: 10.1007/s10960-004-5799-3.

⁵³ *Gender at work framework* (2016) <https://genderatwork.org/analytical-framework/>.

3.8. Focus sull'empowerment nella fuoriuscita dalla violenza

ActionAid considera l'empowerment socio-economico come uno strumento utile e necessario alla fuoriuscita dalla violenza. Questo significa, concretamente, lavorare sulla disponibilità e accessibilità delle risorse, sulla capacità delle donne e sullo sviluppo della loro agency (empowerment potenziale e primario) sia sulla creazione di quello che viene considerato un *enabling environment* ovvero delle condizioni socio-politiche favorevoli. All'interno dei nostri interventi, misurare l'empowerment di donne fuoriuscite da percorsi di violenza presenta alcune specificità legate alla condizione di particolare vulnerabilità che queste ultime sperimentano o hanno sperimentato. A questo proposito, ancora più che in altri casi, è necessario fare uno sforzo di contestualizzazione dell'empowerment e della sua misurazione attraverso l'utilizzo di indicatori specifici, ma anche tramite la descrizione qualitativa delle forme e della distribuzione del potere all'interno del processo.

Importante per la misurazione dell'empowerment nella fuoriuscita dalla violenza, è la considerazione dell'aspetto psicologico relativo in particolare al disturbo post-traumatico da stress (PTSD). A questo proposito, le ricerche mostrano che gli interventi di empowerment di donne sopravvissute a situazioni di violenza (inteso genericamente come avente l'obiettivo di consentire alle donne di accedere a competenze e risorse per affrontare in modo più efficace lo stress e i traumi attuali e futuri) hanno un effetto attenuante sui sintomi del PTSD nei casi di livelli di violenza bassi e moderati.⁵⁴ Ciò significa, in linea con la nostra concettualizzazione, lavorare sull'empowerment potenziale e misurare i cambiamenti sia in termini di risorse che di capacità.

Lavorare su risorse e capacità ha significato, nei nostri interventi, promuovere l'indipendenza economica ovvero la condizione in cui le donne hanno accesso ad una gamma di opportunità economiche e risorse, compresi occupazione, servizi e reddito disponibile sufficiente.⁵⁵ Spesso, infatti, le donne rimangono in relazioni abusive perché loro stesse e i/le loro figli/e dipendono finanziariamente dal partner.⁵⁶ Ciò è vero in particolare per le donne che fuoriescono da percorsi di violenza, per cui l'occupazione è uno dei modi principali per essere economicamente indipendenti.

In questo tipo di interventi quindi, gli indicatori riferiti all'occupabilità, occupazione e condizioni lavorative sono utili a misurare lo specifico percorso

di empowerment socio-economico. Ne è un esempio l'**Indice di indipendenza economica**, sviluppato durante il progetto WeGo! che ha permesso di raggruppare le donne partecipanti in coloro che avevano un'elevata indipendenza economica e coloro che invece avevano una bassa indipendenza economica sulla base dei seguenti indicatori: (i) essere o meno occupate a tempo indeterminato (ii) avere o meno un reddito personale equivalente o superiore al reddito netto medio equivalente al mese in euro nel Paese in cui la donna vive; (iii) possedere o meno un'abitazione. Sulla base di questo indice, coloro che avevano un minore livello di indipendenza economica avevano più probabilità di aver subito violenza economica, sessuale e psicologica. Inoltre, c'era una maggiore probabilità che l'autore della violenza fosse l'attuale marito/partner. Per le donne con una maggiore indipendenza economica, che avevano una probabilità lievemente più alta di essere esposte a violenza fisica, lo studio concludeva che tendenzialmente il periodo di permanenza in una relazione violenta era più breve rispetto a coloro che avevano una minore dipendenza economica.

L'indipendenza economica ha dunque un ruolo nella decisione di abbandonare una relazione violenta, e in questo senso l'empowerment socio-economico concorre a quella che viene definita prevenzione terziaria alla violenza di genere, focalizzata sulle risposte a medio e lungo-termine date alle donne che ne fuoriescono.⁵⁷ Il supporto economico compreso nella prevenzione terziaria si lega a quello sociale, occupazionale, finanziario, legale, abitativo e relativo alla cura delle figlie e dei figli. Tutte queste categorie fanno parte del percorso di empowerment e concorrono alla sua misurazione a seconda degli obiettivi specifici degli interventi.

⁵⁴ Perez, S., Johnson, D. M., & Wright, C. V. (2012). The attenuating effect of empowerment on IPV-related PTSD symptoms in battered women living in domestic violence shelters. *Violence against women*, 18(1), 102-117. <https://doi.org/10.1177/1077801212437348>.

⁵⁵ Istituto per la Ricerca Sociale, Mediterranean Institute of Gender Studies (2017) Comparative Research Analysis - Conclusions and policy recommendations. <https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Comparative-Research-Analysis-Conclusions-and-policy-recommendations.pdf>.

⁵⁶ European Union Agency for Fundamental Rights (2014) Violence against women: an EU wide survey, Main results. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

⁵⁷ La prevenzione primaria alla violenza di genere si focalizza sulla sensibilizzazione, mentre quella secondaria indica le risposte immediate date alle donne sopravvissute alla violenza.

4. Il percorso di ActionAid Italia: i nostri progetti sull'empowerment

ActionAid lavora sul tema dell'empowerment femminile sia a livello internazionale sia a livello nazionale. A

partire dal 2015, l'organizzazione ha realizzato diversi progetti sul tema in Italia e in Europa in collaborazione con partner del terzo settore, Centri Antiviolenza e istituti di ricerca occupandosi in particolare di empowerment di donne fuoriuscite da situazioni di violenza domestica, di donne che subiscono violenza a causa di pratiche tradizionali lesive, del monitoraggio dei fondi antiviolenza e di azioni di contrasto agli stereotipi. Raccontiamo brevemente come è stato approcciato il tema dell'empowerment delle donne nei diversi interventi in Italia ed Europa.

TABELLA 3. **Interventi in Italia e Europa**

Target	Focus/Scopo	Livello di empowerment	Dimensioni	Tipologia attività principali
DIL DONNE: IDENTITÀ AL LAVORO (Corporate I 2016-2018)				
22 donne fuoriuscite da percorsi di violenza	Promuovere l'indipendenza economica di donne fuoriuscite da percorsi di violenza	Primario	Risorse Sense of agency Capacità	Formazione Coaching Reinserimento lavorativo
LEI - LABOUR EMPOWERMENT INDEPENDENCE (Corporate I 2019-2020)				
10 donne fuoriuscite da percorsi di violenza	Promuovere l'indipendenza economica di donne fuoriuscite da percorsi di violenza	Micro-trasformativo	Risorse Capacità Strutture formali	Formazione Policy Labs ^a
WEGO! (DG JUST I 2016-2018)				
252 donne 140 operatrici	Rafforzamento degli interventi a supporto delle donne che subiscono violenza domestica e in particolare le attività svolte dai centri antiviolenza orientate a favorirne l'empowerment economico	Potenziale	Capacità	Reflection Action ^b Capacity Building
WEGO! 2 (DG JUST I 2018-2021)				
100 donne 120 operatrici 80 aziende	Promozione dell'empowerment socio-economico tramite il rafforzamento dei sistemi locali, nazionali ed europei di protezione e supporto e lo sviluppo delle reti sociali delle donne	Micro-trasformativo	Risorse Strutture formali	Scambio buone pratiche Aumento reti sociali Formazione nelle aziende Protocolli territoriali
WEGO! 3 (DG JUST I 2021-2023)				
180 donne 60 operatrici 25 aziende 200 stakeholders ai policy lab	Sperimentazione di pratiche di cooperazione tra attori pubblici e privati per l'adeguamento del mercato del lavoro e soprattutto delle politiche del lavoro	Macro-trasformativo	Strutture formali	Animazione protocolli territoriali Policy Labs Sperimentazione soluzioni/policies

^a La metodologia dei Policy Lab consiste nella strutturazione di un percorso di incontri (in presenza o virtuali) che vedono la partecipazione di cittadine/i, associazioni, esperte/i, professioniste/i del settore di cui si discute, autorità pubbliche. Grazie alla guida di uno o più facilitatori si discutono in plenaria o in sottogruppi i diversi aspetti dell'area di policy in oggetto con l'obiettivo finale di stilare una serie di raccomandazioni che vengano poi recepite dall'autorità che ha la competenza per legiferare sul tema.

Target	Focus/Scopo	Livello di empowerment	Dimensioni	Tipologia attività principali
CAMBIA TERRA (Poste Italiane, DG JUST, Unione Buddisti Italiani, Banca Intesa)				
800 donne 120 professioniste/i e rappresentanti di PA	Migliorare l'inclusione sociale di donne migranti occupate in agricoltura in Italia, includendo azioni di contrasto alla violenza di genere	Micro- trasformativo	Risorse Capacità Strutture formali	Reflection Action Formazione Leader di Comunità Community Labs Capacity Building Awareness raising
AFTER (DG JUST I 2016-2018)				
218 donne 105 uomini 26 operatori	Contribuire a prevenire e contrastare le mutilazioni genitali femminili attraverso l'empowerment e la mobilitazione di donne migranti e la sensibilizzazione delle loro comunità, oltre che l'elaborazione di proposte per le istituzioni europee, nazionali e locali	Micro- trasformativo	Risorse Capacità Strutture formali	Formazione Policy Labs
CHAIN (DG JUST I 2020-2022)				
32 trainer comunitari/e 96 leader comunitari/e 768 professioniste/i	Rafforzare prevenzione, protezione e supporto delle vittime di due forme di violenza di genere – le mutilazioni genitali femminili e i matrimoni precoci forzati	Micro- trasformativo	Risorse Capacità Strutture	Training di trainers comunitari/e e professionisti/e Sensibilizzazione Community empowerment Advocacy
YOUTH FOR LOVE (DG JUST I 2018-2021)				
1200 Studenti 180 personale scolastico	Prevenzione della violenza di genere tramite il contrasto agli stereotipi di genere	Micro- trasformativo	Capacità Strutture informali Strutture formali	Laboratori scolastici per studenti e insegnanti Peer to Peer Serious Game
YOUTH FOR LOVE 2 (DG JUST I 2021-2023)				
400 Studenti 190 personale scolastico 50 genitori 200 membri della comunità 40 associazioni 10 autorità locali 15 policy makers nazionali e internazionali	Promuovere l'adozione di comportamenti positivi per prevenire e gestire la violenza tra adolescenti	Micro- trasformativo	Capacità Strutture informali Strutture formali	Laboratori scolastici per studenti, insegnanti e genitori Peer to Peer Serious Game Advocacy Campaigning
MONITORAGGIO FONDI (ActionAid I 2013-ongoing)				
DPO, Regioni enti locali centri antiviolenza e case rifugio	Garantire che i fondi statali antiviolenza vengano gestiti dalle istituzioni nazionali e territoriali in maniera trasparente ed erogati regolarmente a centri antiviolenza e case rifugio.	Macro- trasformativo	Strutture formali	Ricerca desk (raccolta/ analisi documenti Interviste stakeholder chiave

^b Reflection-Action è una metodologia ispirata alle teorie di Robert Chambers sui metodi partecipativi e Paulo Freire sull'educazione, utilizzata da ActionAid nei vari Paesi del mondo in cui implementa programmi contro la povertà e l'ingiustizia sociale. I/le partecipanti lavorano insieme per analizzare la loro situazione, identificare le violazioni dei diritti e scegliere il cambiamento che vogliono realizzare, tramite appunto un percorso di riflessione e azione.

4.1. I progetti pilota e il lavoro su indipendenza economica

BOX 1:

DIL (DONNE: IDENTITA' AL LAVORO) E LEI (LABOUR, EMPOWERMENT, INDEPENDENCE)

L'obiettivo di questi progetti è stato quello di fornire alle donne fuoriuscite da situazioni di violenza domestica strumenti teorici e pratici per facilitarne l'inserimento lavorativo, al fine di promuovere la loro indipendenza economica ed autonomia. Ciò si è realizzato tramite il consolidamento e l'ampliamento delle competenze spendibili nel mondo del lavoro (nello specifico in ambito sartoriale) e tramite il reinserimento lavorativo delle donne assistite attraverso la ricerca di opportunità di tirocinio e lavoro e l'acquisizione di strumenti utili ad avviare una propria attività imprenditoriale. Le azioni hanno inoltre lavorato sullo sviluppo di competenze trasversali (soft skills), sull'aumento della fiducia in sé stesse e sulla creazione di relazioni di mutuo aiuto. Gli interventi hanno permesso di sperimentare una partnership con i centri antiviolenza e le donne, focalizzandosi sul raggiungimento dell'indipendenza economica come strumento che favorisce la fuoriuscita dalla violenza. **Le dimensioni dell'empowerment promosse sono state: fiducia in sé stesse, senso di autoefficacia e sviluppo di competenze.**

4.2. I progetti europei

Nell'ambito del programma europeo Rights Equality and Citizenship, finanziato dalla DG Justice della

Commissione Europea⁵⁸, ActionAid ha realizzato una serie di progetti in partnership con enti non governativi e centri di ricerca italiani ed europei.

BOX 2:

WE GO! E L'APPROCCIO MULTIDIMENSIONALE ALL'EMPOWERMENT

Il progetto WE GO!, attualmente nella sua seconda fase, risponde alla necessità delle donne di ottenere l'indipendenza economica per lasciare un partner violento e di avere accesso ad alternative sostenibili per sé stesse e per i loro figli. Gli obiettivi specifici delle tre edizioni del progetto sono: il rafforzamento degli interventi a supporto delle donne che subiscono violenza domestica e in particolare delle attività svolte dai centri antiviolenza orientate a favorirne l'empowerment economico; la promozione dell'empowerment socio-economico tramite il rafforzamento dei sistemi locali, nazionali ed europei di protezione e supporto, attraverso la diffusione di buone pratiche e la realizzazione di reti di cooperazione multi-agenzia tra attori pubblici e privati; la sperimentazione di pratiche di cooperazione tra attori pubblici e privati per l'adeguamento del mercato del lavoro e soprattutto delle politiche del lavoro.

Per quanto riguarda la *misurazione dell'empowerment*, nella prima edizione è stata realizzata una ricerca dai partner di progetto che dimostra l'importanza dell'indipendenza economica nella fuoriuscita dalla violenza.⁵⁹ Nel secondo progetto viene realizzata una social network analysis a livello sia delle donne coinvolte che dei centri antiviolenza, con l'obiettivo di mostrare la relazione tra lo sviluppo delle reti sociali e l'empowerment socio-economico delle donne.

WeGo! si caratterizza per un **approccio multidimensionale all'empowerment** e promuove sia l'**empowerment delle singole donne**, lavorando su **capacità e relazioni**, che il cambiamento delle **strutture**: aumentando l'**empowerment del sistema di supporto** con azioni di capacity e network building, sensibilizzando attori rilevanti e promuovendo il **cambiamento di leggi** che non rispondono adeguatamente ai bisogni delle donne fuoriuscite da percorsi di violenza.

⁵⁸ Justice and Consumers Funding, Tenders, European Commission, https://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm.

⁵⁹ IRS, MIGS (2017). We Go! Project Comparative Research Analysis - Final Report, <https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Comparative-Research-Analysis-Final-Report.pdf>.

BOX 3:

CAMBIA TERRA

Il target di questo programma è composto principalmente da donne migranti impiegate nel settore agricolo del Sud Italia. La prima edizione di Cambia Terra nasceva con l'obiettivo primario del contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento delle donne impiegate in agricoltura, inclusi la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere. A ciò si è aggiunto, nel progetto europeo Bright, un focus più ampio relativo ai diritti di cittadinanza europea. In particolare, Bright prevede azioni di formazione e sensibilizzazione dirette a donne rumene e bulgare impiegate nel settore agricolo in Italia e nei paesi di origine sui diritti di cittadinanza, mercato del lavoro e competenze trasversali e la sperimentazione di Accordi di partenariato Pubblico-Pubblico tra istituzioni locali, cittadini/e mobili, datori/trici di lavoro, sindacati e terzo settore per migliorare l'accesso ai servizi. Rimangono inoltre azioni di sensibilizzazione di tutti gli attori coinvolti relativamente ai diritti delle donne, alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere.

Le dimensioni dell'empowerment su cui ci si focalizza riguardano principalmente elementi di conoscenza dei propri diritti e sensibilizzazione delle donne, e il cambiamento delle strutture, intese in questo caso come servizi a loro disposizione.

BOX 4:

AFTER E CHAIN: L'EMPOWERMENT DELLE COMUNITÀ MIGRANTI

A differenza degli esempi precedenti focalizzati sull'empowerment socio-economico, entrambi questi progetti si concentrano sul tema dell'empowerment come contrasto ad ogni forma di violenza sulle donne e come promozione della libertà di scelta di donne e ragazze sul proprio corpo. In particolare, il progetto **AFTER** (Against FGM/C through Empowerment and rejection) ha contribuito a rafforzare la prevenzione e la lotta alla pratica delle mutilazioni genitali femminili attraverso l'empowerment e la mobilitazione di donne migranti e delle loro comunità, oltre che l'elaborazione di proposte per le istituzioni europee, nazionali e locali. In continuità, il progetto **CHAIN** si propone di rafforzare la prevenzione, la protezione e il sostegno alle ragazze e alle donne che hanno subito o sono a rischio di subire mutilazioni genitali femminili e matrimoni precoci e forzati attraverso azioni di capacity building dei servizi, attività di empowerment e sensibilizzazione comunitari, e azioni di advocacy a livello delle istituzioni politiche.

Le dimensioni dell'empowerment promosse sono in entrambi i casi relative alla coscientizzazione dei propri diritti, alla capacità di dare voce alle proprie rivendicazioni e al contrasto di strutture informali inique nei confronti delle donne.

BOX 5:

YOUTH FOR LOVE E LE AZIONI DI CONTRASTO AGLI STEREOTIPI

Youth for Love contribuisce alla prevenzione della violenza di genere tra adolescenti promuovendo metodologie didattiche e strumenti educativi nuovi che aumentino la consapevolezza di studenti, insegnanti e personale scolastico sul fenomeno ed il suo contrasto. Due elementi centrali in questo progetto sono il cambiamento di attitudini e comportamenti legati a stereotipi di genere e strutture sociali formali e informali inique e il rafforzamento dei sistemi di prevenzione e gestione degli episodi di violenza all'interno della scuola e sul territorio.

Il progetto, pur non avendo come obiettivo esplicito l'empowerment, agisce **modificando strutture formali e informali e creando quindi le condizioni entro cui l'empowerment effettivo delle donne venga favorito.**

4.3. Il monitoraggio dei fondi antiviolenza

Dal 2013 ActionAid realizza il monitoraggio dei fondi antiviolenza statali previsti dalla legge 119/2013. Obiettivo di tale attività è verificare che le risorse stanziare per prevenire la violenza e fornire supporto alle donne che la subiscono vengano erogate dalle istituzioni nazionali e territoriali regolarmente, in tempi rapidi e in modo trasparente a centri antiviolenza e case rifugio. Attraverso il monitoraggio ActionAid misura l'impegno concreto dell'Italia nella lotta alla violenza contro le donne, nel rispetto degli obblighi previsti dalla legislazione nazionale e dalla Convenzione di Istanbul.

Naturalmente anche questa azione contribuisce a **cambiare le strutture entro cui le donne si trovano a svolgere i propri percorsi di empowerment.**

5. Conclusioni e prossimi passi

Nonostante l'ampia produzione teorico e pratica relativa all'empowerment, risulta ancora difficile adottare uno standard condiviso, in quanto l'empowerment è un concetto specifico, legato ai contesti e agli obiettivi degli interventi. Il presente documento mira a definire un approccio di misurazione dell'empowerment che ci permetta di comprendere e raccontare il risultato dei nostri progetti in modo aggregato.

L'ambizione di questo documento non è la costruzione di un indice, quanto la definizione di un framework in cui vengono identificate le diverse fasi del processo di empowerment, le dimensioni e le forme di potere che interagiscono all'interno del processo. Abbiamo proposto poi, a titolo esemplificativo, un range di indicatori per ogni dimensione e identificato alcune metodologie di raccolta dati che andranno di volta in volta adattati per cogliere le specifiche caratteristiche del contesto d'intervento. L'idea è che tale framework rappresenti il vocabolario entro cui cercare le definizioni e le interazioni utili a descrivere e valutare gli specifici percorsi di empowerment su cui lavoriamo con le donne e i gruppi di donne, e le azioni che compiamo sulle diverse strutture micro e macro.

Il framework presentato verrà utilizzato come strumento nelle valutazioni di progetti in corso e futuri che intervengano su questo tema, chiedendo anche a valutatrici e valutatori esterne/i di testarne la validità e l'adeguatezza. In questo senso, il framework nella sua versione attuale è pensato come uno strumento flessibile che possa essere modificato o integrato alla luce dell'evoluzione dell'intervento di ActionAid e dei suoi partner sul tema.

BIBLIOGRAFIA

ActionAid International (2017). Action for Global Justice: Strategy 2028, https://actionaid.org/sites/default/files/strategy_2028_lr.pdf.

ActionAid International (2018). Gender-Responsive Public Services: Framework 2018, <https://actionaid.org/publications/2018/framework-2018-gender-responsive-public-services#downloads>.

Alkire S., Meinzen-Dick R., Peterman, Quisumbing A. R., Seymour G., Vaz A. (2013). The Women's Empowerment in Agriculture Index (OPHI WORKING PAPER NO. 58), <https://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/ophi-wp-58.pdf>.

Batliwala, S., Asian-South Pacific Bureau of Adult Education., & Freedom from Hunger Campaign, Action for Development. (1993). Empowerment of women in South Asia: Concepts and practices. New Delhi, India: FFHC/AD Programme Officer.

Batliwala, S. (1994). "The Meaning of Women's Empowerment: New Concepts from Action", in Gita Sen, Adrienne Germain and Lincoln C. Chen (eds.), *Population Policies Reconsidered: Health, Empowerment, and Rights*, Boston: Harvard University Press, 127-138.

Batliwala, S. (2019). *All About Power: Understanding Social Power & Power Structures*, CREA.

Benight C.C., Harding-Taylor A.S., Midboe A.M., Durham R.L. Development and psychometric validation of a Domestic Violence Coping Self-efficacy Measure (DV-CSE). *J Trauma Stress*. 2004 Dec;17(6):505-8. doi: 10.1007/s10960-004-5799-3.

Bystydzienski J.M. (1992) quoted in Yuval-Davis, N. (1994): "Women, Ethnicity and Empowerment", in *Feminism & Psychology* 4 (1), 179-197.

CARE International (2006). *Strategic Impact Inquiry on Women's Empowerment Global Research Framework (with annexes)*, Geneva.

Council of Europe Committee of ministers, Recommendation Rec(2002)5 of the Committee of Ministers to member states on the protection of women against violence, adopted on 30 April 2002, General measures concerning violence against women, punto 2, lettera b.

Council of Europe, Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 11 May 2011, <https://www.refworld.org/docid/4ddb74f72.html>, Art 18. Co. 3.

European Commission (2019), 10 Erasmus+ projects that empower women. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/10-erasmus-projects-empower-women_cs

European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violence against women: an EUwide survey, Main results*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf.

Dawn M. Johnson PhD, Judith Worell PhD & Redonna K. Chandler PhD (2005). Assessing Psychological Health and Empowerment in Women: The Personal Progress Scale Revised, *Women & Health*, 41:1, 109-129. doi: 10.1300/J013v41n01_07.

Donald A. A., Koolwal G. B., Annan J. R., Falb K., Goldstein M. P. (2017). *Measuring women's agency*. Policy Research working paper; no. WPS 8148. Washington, D.C.: World Bank Group.

Gallino, L. (1993). *Dizionario di sociologia*.

Gender at work framework (2016). <https://genderatwork.org/analytical-framework/>.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press, Berkeley.

Grosh M., Glewwe P. (2000). *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries: Lessons from 15 Years of the Living Standards Measurement Study, Volume 3*. Washington, DC: World Bank.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15195>.

Istituto per la Ricerca Sociale, Mediterranean Institute of Gender Studies (2017). *Comparative Research Analysis - Conclusions and policy recommendations*,
<https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Comparative-Research-Analysis-Conclusions-and-policy-recommendations.pdf>.

IRS, MIGS (2017). *We Go! Project Comparative Research Analysis - Final Report*,
<https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Comparative-Research-Analysis-Final-Report.pdf>.

Hearn, J. (2015). *Intersectionality. Putting together things that are often kept apart*,
<https://www.ingenere.it/en/articles/intersectionality-putting-together-things-are-often-kept-apart>.

Kabeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment*. *Development and Change* 30(3): 435-64.

Kabeer, N. (2005). *Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal*. *Gender and Development*, 13(1), 13-24, <http://www.jstor.org/stable/20053132>.

Keleher, L. (2014). *Sen and Nussbaum: Agency and Capability Expansion*. *Éthique et économique/Ethics and Economics*, 11 (2).

Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach (The Seeley Lectures)*. Cambridge: Cambridge University Press.

OECD (2018). *Aid to gender equality and women's empowerment: An Overview*,
<http://www.oecd.org/dac/stats/aidinsupportofgenderequalityandwomensempowerment.htm>.

OECD (2019). *Measuring Women's Economic Empowerment. Time Use Data and Gender Inequality*. OECD DEVELOPMENT POLICY PAPERS No. 16,
<https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>.

OECD (2020). *Peer Review dell'OCSE sulla cooperazione allo sviluppo: Italia 2019*, OECD Publishing, Paris,
https://read.oecd-ilibrary.org/development/peer-review-dell-ocse-sulla-cooperazione-allo-sviluppo-italia-2019_e752c41e-it.

Oxfam (2017). *Oxfam's Conceptual Framework on Women's Economic Empowerment*,
<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620269/gt-framework-womens-economic-empowerment-180118-en.pdf;jsessionid=4AA4BDCBE1E57BA4573457102CDEEFC2?sequence=7>.

Perez, S., Johnson, D. M., & Wright, C. V. (2012). *The attenuating effect of empowerment on IPV-related PTSD symptoms in battered women living in domestic violence shelters*. *Violence against women*, 18(1), 102-117,
<https://doi.org/10.1177/1077801212437348>.

Rowlands, J. (1998). *A Word of the Times, but What Does it Mean? Empowerment in the Discourse and Practice of Development*. In: Afshar H. (eds) *Women and Empowerment*. Women's Studies at York. Palgrave Macmillan, London.

Sen G., Grown C. (1987). *Development Crises and Alternative Visions*. London: Routledge,
<https://doi.org/10.4324/9781315070179>.

UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) (1992). *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women*, <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>.

United Nations, *Beijing Declaration and Platform of Action*, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995, <https://www.refworld.org/docid/3dde04324.html>.

UN WOMEN (2011). *Women's empowerment principles. Equality Means Business*.

UN WOMEN (2017). Macroeconomic policy and women's economic empowerment. Discussion Paper
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/9/macro-economic-policy-and-women-s-economic-empowerment>.

USAID, The DHS Program (2020). DHS Questionnaires and Manuals
https://dhsprogram.com/publications/publication-dhsq8-dhs-questionnaires-and-manuals.cfm?cssearch=186326_1

Wheeler-Brooks, J. (2009). Structuration Theory and Critical Consciousness: Potential Applications for Social Work Practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*: Vol. 36 : Iss. 1, Article 7.

World Bank Group (2015). World Bank Group Gender Strategy (FY16-23): Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. World Bank, Washington, DC.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23425> License: CC BY 3.0 IGO

Zimmerman, M. A. (1995). "Psychological empowerment: Issues and illustrations." *American Journal of Community Psychology* 23(5): 581-599.

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of community psychology*. Kluwer Academic Publishers.

Zupi, M. (2016). *La misurazione dell'empowerment delle donne. Il dibattito sugli indicatori*. Centro Studi di Politica Internazionale, Roma.



act:onaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

Via Alserio, 22
20159 - Milano
Tel. +39 02 742001
Fax +39 02 29537373

Via Ludovico di Savoia, 2B
00185 - Roma
Tel. +39 06 45200510
Fax 06 5780485

Codice Fiscale
09686720153



informazioni@actionaid.org

www.actionaid.it