



# MUJERES CUIDADORAS

Tessere comunità intraprendenti  
partendo dalla cura

Isabella Rubbini

Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
L.M. Advanced Design dei Servizi  
A.A. 2019-2020

Relatore: **Vincenzo Di Maria**  
Correlatore: **Valentina Gianfrate**



# CONTENUTI

## **INTRODUZIONE** .....iv

ABSTRACT  
 OBIETTIVO GENERALE  
 CONCETTI CHIAVE  
 TEORIA DEL CAMBIAMENTO

## **Contesto di Riferimento** ..... 7

CONTESTO INTERNAZIONALE  
 LE DONNE IN AMERICA LATINA  
 LE DONNE IN COLOMBIA  
 SCENARI DI EMPOWERMENT ECONOMICO IN COLOMBIA  
 CONCLUSIONI DELL'ANALISI DEL CONTESTO

## **Trend e Casi Studio** ..... 29

RUOLO ATTIVO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
 RETI DIGITALI FEMMINILI  
 IMPRENDITORIA FEMMINILE  
 CASI STUDIO INTERNAZIONALI

## **Ricerca Diretta** ..... 45

INTERVISTE  
 SAFARI ONLINE  
 ESPERIENZE CONDIVISE  
 ANALISI DELLA RICERCA DIRETTA  
 CONCLUSIONI DELLA RICERCA DIRETTA

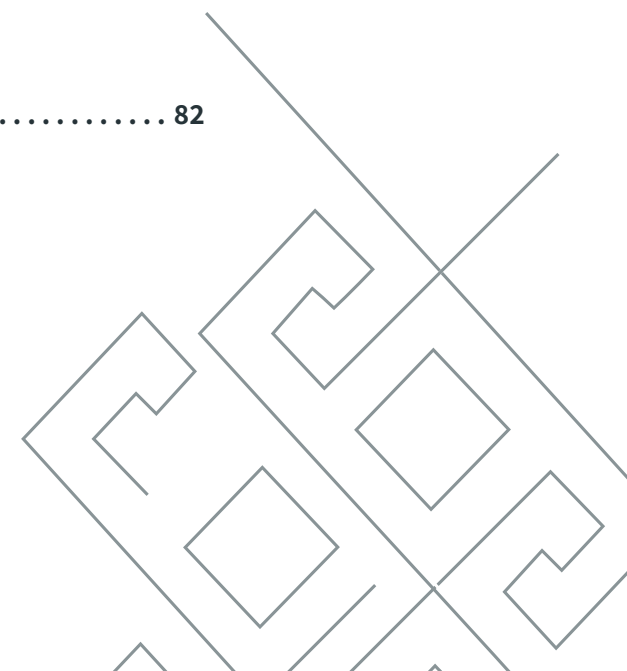
## **Definizione del Campo Progettuale**..... 57

IL CONTESTO PROGETTUALE  
 SCENARIO E PERSONAS  
 PERSONA  
 MAPPA DEGLI ATTORI

## **Fase di deazione**..... 67

PROCESSO DI IDEAZIONE  
 DESIGN PRINCIPLES  
**CONCEPT**  
 USER JOURNEY  
 VALIDAZIONE  
 SOSTENIBILITA'

## **BIBLIOGRAFIA** ..... 82



# INTRODUZIONE

## Abstract (Eng)

In many countries such as Colombia, the inclusion of women in the labor market has made significant progress, however it still occurs in conditions of disadvantage which manifest in greater unemployment, informality and segregation of women in certain types of occupations as well as in lower positions in hierarchical structures.

This research aims to identify and analyze the situations that currently lead to women in Colombia and in particular in Bogotá, to remain segregated in the labor market and in many cases even outside work formality. Furthermore, the research investigates the value that entrepreneurial soft-skills and formal entrepreneurship can have in the search for economic independence of women who find themselves in disadvantaged situations.

The central theme, therefore, would be that of female empowerment and gender equality which will be analyzed and reworked from a systemic perspective, trying to involve different actors and evaluating the importance that local communities can have in these processes. From this point of view, creating spaces for dialogue between local actors (individuals, public, private, etc.) and promoting collaborative strategies and citizen co-responsibility become even more relevant.

## Abstract

In molti paesi come la Colombia, l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro ha avuto progressi importanti, tuttavia questo inserimento accade in condizioni di svantaggio. Svantaggi che si esprimono in una maggiore disoccupazione, informalità e segregazione delle donne per tipologie di occupazione, nonché nei rami più bassi delle strutture gerarchiche.

Questa ricerca vuole **individuare e analizzare le dinamiche che inducono le donne in Colombia a rimanere segregate nel mercato del lavoro** e in molti casi addirittura fuori dalla formalità lavorativa. In particolar modo osserveremo le dinamiche che si verificano a Bogotá. Inoltre la ricerca **indaga il valore che l'intraprendenza e l'imprenditoria formale possono avere nella ricerca dell'indipendenza economica delle donne che si ritrovano in situazioni di svantaggio.**

**Il tema centrale dunque è quello dell'empowerment femminile e la parità di genere analizzati e rielaborati in un'ottica sistemica**, ovvero cercando di coinvolgere diversi attori nella ricerca e valutando l'importanza che possono avere le comunità locali in questi processi. Sotto questo punto di vista diventano ancora più rilevanti le opportunità di ascolto e dialogo tra i diversi attori locali (singoli, pubblici, privati, ecc) e la promozione di strategie collaborative e di corresponsabilità cittadina.

# CONCETTI CHIAVE

Empowerment Femminile e scenari economici

Imprenditoria/ Imprenditorialità

Imprenditoria Sociale

Imprenditoria Informale

Corresponsabilità cittadina

Mujeres Cuidadoras

Cambiamento Sistemico

## Obiettivo generale

Proporre processi che portino alla progettazione di servizi attraverso i quali le donne di Bogotá possano avere l'opportunità di sviluppare la propria intraprendenza e agentività nella ricerca della propria indipendenza economica.

Proposing processes that lead to the design of services through which women in Bogotá can have the opportunity to develop their own entrepreneurship skills and agency in the search for their own economic independence.

# PAROLE CHIAVE

## Empowerment Femminile

L'emancipazione delle donne parte da cinque principi fondamentali:

- il senso di autostima delle donne;
- il loro diritto di avere e di determinare le proprie scelte;
- il loro diritto di avere accesso a opportunità e risorse;
- il loro diritto ad avere il potere di controllare la propria vita, sia all'interno che all'esterno della casa;
- la loro capacità di influenzare la direzione del cambiamento sociale per creare un ordine sociale ed economico più giusto, a livello nazionale ed internazionale.<sup>1</sup>

Secondo diversi studi fatti da enti internazionali (tra cui British Council, 2017; le Nazioni Unite [UN], 2020; McKinsey Global Institute, 2015)<sup>2</sup> le donne come parte della società rappresentano una parte molto importante dell'economia mondiale e hanno un potenziale economico che viene attualmente sprecato.

<sup>1</sup> Women's Empowerment Principles, <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>

<sup>2</sup> Studi internazionali che evidenziano attraverso la raccolta e analisi di dati socio-economici, l'impatto che le donne hanno attualmente e avrebbero nell'economia mondiale in condizioni di Empowerment.

## Scenari di empowerment economico

### SOFFITTI DI VETRO (GLASS CEILINGS)

Fanno riferimento a stacoli artificiali e barriere apparentemente invisibili che si oppongono all'accesso delle donne a posizioni direttive e decisionali apicali in un'organizzazione, sia essa pubblica o privata, operante in qualsiasi settore.<sup>3</sup>

### SCALE ROTTE (BROKEN LADDERS)

Includono donne con istruzione secondaria e reddito familiare medio. Nonostante siano inserite nel mercato del lavoro, le donne di questo gruppo mancano delle reti di sicurezza che permettano loro di avanzare in modo significativo verso l'empowerment economico o che le aiutino a prevenire una caduta verso i "pavimenti appiccicosi".<sup>4</sup>

### PAVIMENTI APPICCIOSI (STICKY FLOORS)

Metafora usata per indicare un modello occupazionale discriminatorio che trattiene lavoratrici e lavoratori, perlopiù le donne, nei gradini inferiori della scala lavorativa, con bassa mobilità e ostacoli invisibili all'avanzamento della carriera.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1228?lang=it>

<sup>4</sup> <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/transformando-economias-para-realizar-derechos>

<sup>5</sup> <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395?lang=it>

# PAROLE CHIAVE

## Imprenditoria

L'imprenditoria è l'azione specifica di sviluppare un'attività economica organizzata in forma di impresa, ovvero che si pone l'obiettivo di generare un profitto economico attraverso la produzione o commercializzazione di beni o servizi. Talvolta questo termine viene utilizzato per far riferimento alla categoria degli imprenditori.<sup>6</sup>

L'azione dell'imprenditoria è molto complessa e per essere attuata richiede una serie di capacità maturate dall'individuo imprenditore. Queste capacità possono essere di svariata natura, alcune possono essere molto specifiche, legate a conoscenze ed esperienze acquisite attraverso percorsi di studio mirati, ed altre più legate ad attitudini personali sviluppate tendenzialmente in contesti informali che emergono dai tratti caratteriali dell'individuo.

Questi tratti che caratterizzano l'imprenditore vengono spesso confusi e scambiati con le azioni di imprenditoria, anche se la maggior parte delle capacità che una persona dovrebbe sviluppare per diventare imprenditore hanno poco a che fare con l'effettiva creazione d'impresa.

<sup>6</sup> <https://www.imprenditoreglobale.com/imprenditorialita-definizione-imprenditoria/>

## Imprenditorialità

L'Unione Europea, considera l'imprenditorialità come una delle otto competenze chiave per la realizzazione personale, la cittadinanza attiva, la coesione sociale e l'occupabilità, in una società della conoscenza.

Secondo l'UE il senso di iniziativa e l'imprenditorialità si basano sulla **capacità di una persona di tradurre le idee in azione**. In ciò rientrano la creatività, l'innovazione e l'assunzione di rischi, come anche la capacità di pianificare e di gestire progetti per raggiungere obiettivi.<sup>7</sup>

L'imprenditorialità, dunque, è una competenza che aiuta gli individui, non solo nel campo lavorativo e di creazione d'impresa ma nella loro vita quotidiana, nella sfera domestica e nella società, ad avere consapevolezza del contesto in cui operano e a poter cogliere le opportunità che si offrono. Questa competenza è un punto di partenza per lo sviluppo delle abilità e le conoscenze più specifiche di cui hanno bisogno coloro che avviano o contribuiscono ad un'attività sociale o commerciale. Essa dovrebbe includere la consapevolezza dei valori etici e promuovere la buona governance delle proprie iniziative.

<sup>7</sup> Ambasciatori EPAL Italia. (2017). Italia. <https://epale.ec.europa.eu/it/resource-centre/content/spirito-di-iniziativa-e-imprenditorialia-risultati-del-gruppo-di-lavoro>

# PAROLE CHIAVE

## Imprenditoria Sociale

L'imprenditoria sociale è un modo di fare impresa che ha come fine principale non il raggiungimento di un profitto, ma il miglioramento della qualità della vita del maggior numero possibile di persone.<sup>8</sup>

Il potenziale delle imprese sociali giace non solo nel suo essere modello di sostenibilità economica ma nella sua natura ibrida tra la creazione di valore economico e sociale non solo per i propri clienti e partner ma anche per gli stessi imprenditori e lavoratori che ne fanno parte.

Il settore delle imprese sociali è in continuo sviluppo in diversi paesi del mondo secondo il Global Entrepreneurship Monitor e rappresenta la creazione di nuove opportunità lavorative e crescita economica particolarmente per persone che non riescono a trovare le adeguate opportunità o a sentirsi realizzati professionalmente nel mondo del lavoro e nell'impresa tradizionale.

<sup>8</sup> L'imprenditoria sociale, <https://www.studiocataldi.it/articoli/34880-imprenditoria-sociale.asp#ixzz6pPRgZQMl>

## Imprenditoria Informale

L'imprenditoria informale avviene al di fuori dell'economia formale che è la sua controparte legale e legittima. L'economia legale è il luogo in cui le aziende e gli imprenditori pagano le tasse, rispettano i regolamenti e ottengono le licenze stabilite dai governi o dalle istituzioni.

L'imprenditorialità informale è molto varia e può coinvolgere dai venditori ambulanti al lavoro domestico. **In molte società, l'imprenditorialità informale è una parte importante dell'economia.** Spesso l'imprenditoria informale è talmente normalizzata in una società da essere considerata legittima, anche se potrebbe essere illegale (Webb et al., 2009).<sup>9</sup>

Secondo Suchman (1995), la legittimità è: una percezione o assunzione che le azioni di un'entità siano desiderabili o appropriate all'interno di un sistema di norme, valori, credenze e definizioni socialmente costruite.<sup>10</sup>

Quindi, l'imprenditorialità informale può essere considerata legittima, ma non legale. Secondo Williams e Nadin (2010): "legittimare questa cultura d'impresa nascosta [imprenditoria informale] potrebbe essere un mezzo importante per promuovere l'impresa e lo sviluppo economico".<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Webb, J.W. (2009). You Say Illegal, I Say Legitimate: Entrepreneurship in the Informal Economy  
<sup>10/11</sup> Citazioni tratte da: <https://entrepreneurshiptheories.blogspot.com/2019/04/informal-entrepreneurship.html>



# PAROLE CHIAVE

## Corresponsabilità Cittadina

Il concetto di **corresponsabilità** viene definito dalla Treccani come la responsabilità che si ha insieme con altri e la partecipazione a posti di responsabilità.<sup>12</sup> In Italia finora è stato impiegato principalmente per fare riferimento a posizioni di responsabilità condivisa all'interno di realtà strutturate, ma negli ultimi anni, in particolare modo in America Latina questo concetto si è esteso nella sfera pubblica e sociale.

La **corresponsabilità cittadina** vuol dire prendere consapevolezza della propria responsabilità come cittadini e partecipare nelle azioni che hanno come obiettivo migliorare le condizioni di vita della società e comunità in cui si vive. Particolarmente in contesti dove vediamo una società frammentata, dove i legami tra i cittadini sono molto fragili e il tessuto sociale è diluito.

Le priorità della corresponsabilità cittadina sono:

- Conoscere ed esercitare i propri doveri, diritti e responsabilità.
- Essere sensibili ai bisogni comuni, cercando una soluzione ai problemi che ci affliggono tutti.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Corresponsabilità, <https://www.treccani.it/vocabolario/corresponsabilita/>

<sup>13</sup> Corresponsabilidad Ciudadana, <https://portal.conparticipacion.mx/us/principios/corresponsabilidad>

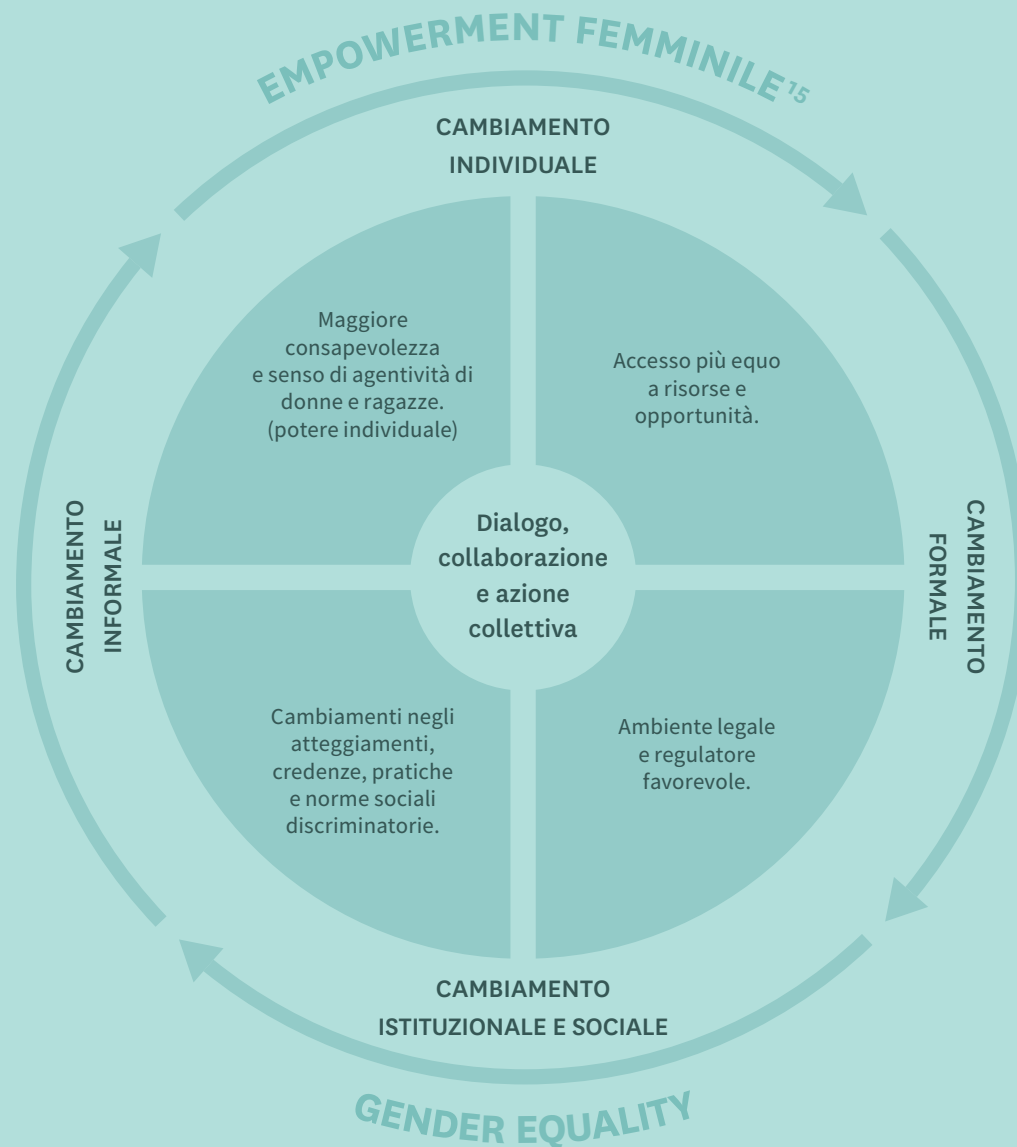
## Mujeres Cuidadoras

Per definizione *Mujeres Cuidadoras* è la traduzione letterale di “*donne che curano*” (o *care-givers* in inglese) per cui fa riferimento a qualsiasi donna che svolga delle attività di cura non retribuite in ambito domestico o pubblico (matri, mogli, figlie, nonne, zie, donne che hanno a carico persone con disabilità, ecc). Questo termine fa riferimento al ruolo attribuito socialmente alla donna che si basa sulla concezione culturale della donna come persona responsabile di svolgere tutte le attività legate alla cura all'interno della società.

Le *Mujeres Cuidadoras* trovano soddisfazione nelle attività di cura che svolgono ma provano al tempo stesso il desiderio e la necessità sociale ed economica di partecipare alle attività educative, economiche e politiche per sopravvivere nella società attuale. Questo crea un sovraccarico di responsabilità che rende più difficile il raggiungimento della propria emancipazione. La cura come dovere di genere è uno dei maggiori ostacoli sulla strada dell'uguaglianza a causa della sua inequità.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> *Mujeres Cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*. Ciudad de México, (2003). <https://www.mujeresparalasalud.org/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion-y-la-satisfaccion/>

# TEORIA DEL CAMBIAMENTO



## Cambiamento sistemico

Il processo per fomentare l'empowerment femminile è molto complesso e richiede un lavoro di natura sistemica che si sviluppi su diversi livelli e scale sociali, coinvolgendo diversi attori per ottenere un cambiamento effettivo.

Esistono molte iniziative in Italia e nel mondo legate a promuovere l'empowerment femminile su svariati campi. Queste però tendono ad essere monotematiche e per quanto efficaci nel proprio ambito di riferimento, lasciano da parte una serie di sistemi formali, informali e persino istituzionali che fanno in modo che le ragazze e le donne si sentano sole contro un mondo che non è ancora in grado di offrire quello che era stato promesso loro da bambine.

Per questo motivo diventa importante capire in profondità le dinamiche che si presentano nel contesto di riferimento tra i diversi attori del sistema. Il sistema di riferimento deve inoltre essere analizzato in ottica di genere per capirne le divergenze e le difficoltà affrontate dalle donne nei loro rapporti con gli altri attori e livelli del sistema in cui vivono. Il cambiamento sistemico può partire da qualsiasi delle 4 tipologie di cambiamento, ma per essere effettivo e duraturo deve essere sostenuto da tutti i livelli di cambiamento.

<sup>15</sup> Theory of change for Women's Empowerment, British Council, 2017

# Contesto di Riferimento

CONTESTO INTERNAZIONALE  
LE DONNE IN AMERICA LATINA  
LE DONNE E IL LAVORO IN COLOMBIA



*A che punto è l'interesse verso  
l'uguaglianza di genere nel  
mondo, America Latina  
e Colombia?*

# CONTESTO INTERNAZIONALE



## Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata da tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, fornisce un modello condiviso da seguire per cercare di raggiungere la pace e la prosperità delle persone e del pianeta. Al centro dell'agenda ci sono i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG), che sono un appello urgente all'azione da parte di tutti i paesi - sviluppati e in via di sviluppo - in una partnership globale.

Gli obiettivi dell'Agenda 2030 riconoscono l'importanza di sviluppare strategie per porre fine alla povertà e ad altre privazioni partendo da piani e progetti che puntino a migliorare la salute e l'istruzione, riducano le disuguaglianze e stimolino la crescita economica, il tutto affrontando il cambiamento climatico e lavorando per preservare oceani e foreste. <sup>2</sup>

L'uguaglianza di genere è uno degli obiettivi dell'agenda per lo sviluppo sostenibile, ma ce ne sono diversi che sono strettamente collegati alla tematica, come l'1, l'8 e il 10.

<sup>1</sup> United Nations (UN). (2015). Sustainable Development Goals. Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

<sup>2</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development, 2015 (<https://sdgs.un.org/goals>)

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## Obiettivi principali:

- Eliminare la povertà estrema per tutti in tutto il mondo.
- Entro il 2030, ridurre almeno della metà la quota di uomini, donne e bambini di tutte le età che vivono in povertà in tutte le sue forme, secondo le definizioni di ogni nazione.
- Implementare a livello nazionale sistemi di protezione sociale e misure di sicurezza per adeguati tutti, ed entro il 2030 raggiungere una copertura rilevante delle persone povere e vulnerabili.
- Entro il 2030, assicurare che tutti gli uomini e le donne, in particolare i più poveri e vulnerabili, abbiano uguali diritti alle risorse economiche, accesso ai servizi di base, proprietà privata, e altre forme di proprietà, eredità, risorse naturali, nuove tecnologie appropriate e servizi finanziari, come la microfinanza.
- Entro il 2030, rinforzare la resilienza delle persone in condizioni di povertà e di coloro che si trovano in situazioni di vulnerabilità e ridurre la loro esposizione a catastrofi e shock economici, sociali e ambientali.
- Garantire una adeguata mobilitazione di risorse da diverse fonti, anche attraverso la cooperazione allo sviluppo, per fornire mezzi adeguati e affidabili per i paesi in via di sviluppo, attuando programmi e politiche per porre fine alla povertà in tutte le sue forme
- Creare solidi sistemi di politiche a livello nazionale, regionale e internazionale, basati su strategie di sviluppo a favore delle persone più povere e sensibili alle differenze di genere, per sostenere investimenti accelerati nelle azioni di lotta alla povertà<sup>3</sup>

<sup>3</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development, 2015 (<https://sdgs.un.org/goals/goal1>)

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## 5 GENDER EQUALITY



Raggiungere la parità di genere  
e l'empowerment di tutte le  
donne e le ragazze

### Obiettivi principali:

- Terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo.
- Eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze nelle sfere pubbliche e private, incluso il traffico e sessuale e altri tipi di sfruttamento.
- Eliminare le pratiche dannose, come il matrimonio precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili.
- **Riconoscere e valorizzare il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi, politiche infrastrutturali e di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa in famiglia e a livello nazionale.**
- Garantire al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica.
- Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi.
- Intraprendere riforme per dare alle donne pari diritti alle risorse economiche, così come l'accesso alla proprietà e controllo del territorio e altre forme di proprietà, servizi finanziari, l'eredità e le risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali
- Migliorare l'uso della tecnologia, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment delle donne
- **Adottare e rafforzare politiche e normative per la promozione della parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli.**<sup>4</sup>

<sup>4</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development, 2015 (<https://sdgs.un.org/goals/goal5>)

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



**Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti**

### Obiettivi principali:

- Sostenere la crescita economica pro capite in base alle circostanze nazionali e, in particolare, almeno il 7% di crescita del prodotto interno lordo all'anno nei paesi meno sviluppati
- Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione.
- **Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino attività produttive, creazione di posti di lavoro dignitosi, imprenditorialità, creatività e innovazione e incoraggiare la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari**
- Raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.
- **Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani che non lavorano, non studiano o non formano formazione**
- **Adottare misure immediate ed efficaci per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e garantire il divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, compreso il reclutamento e l'uso di bambini soldato, ed entro il 2025 porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme**
- Proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere ambienti di lavoro sicuri e protetti per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti e coloro che hanno un lavoro precario.
- Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali di incoraggiare ed espandere l'accesso a servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti<sup>5</sup>

<sup>5</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development, 2015 (<https://sdgs.un.org/goals/goal8>)



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



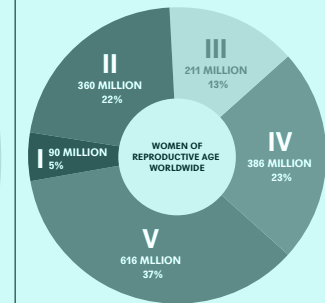
## Obiettivi principali:

- Entro il 2030, raggiungere progressivamente e sostenere la crescita del reddito della popolazione nello strato sociale più basso.
- **Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro.**
- Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.
- Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.
- Migliorare la regolamentazione e il monitoraggio di istituzioni e mercati finanziari globali e rafforzare l'attuazione di tali norme
- Assicurare una migliore rappresentanza che dia voce ai paesi in via di sviluppo nelle istituzioni responsabili delle decisioni in materia di economia e finanza globale e internazionale, per creare istituzioni più efficaci, responsabili e legittimate
- Rendere più sicure e responsabili la migrazione e la mobilità delle persone, con l'attuazione di politiche migratorie pianificate e ben gestite.
- Attuare il principio di trattamento speciale e differente riservato ai paesi in via di sviluppo, in conformità agli accordi dell'Organizzazione Mondiale del Commercio.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development, 2015 (<https://sdgs.un.org/goals/goal10>)

# The World's Abortion Laws

How many women of reproductive age live in countries under each category?



© Center for Reproductive Rights  
The Center for Reproductive Rights is a nonprofit legal advocacy organization dedicated to promoting and defending women's reproductive rights worldwide.  
199 Water St., Floor 11  
New York, NY 10038  
reproductiverights.org

Current as of February 23, 2021  
Map updated in real time at  
worldabortionlaws.org

**CENTER for REPRODUCTIVE RIGHTS**



**Categories of Abortion Laws from Most to Least Restrictive**  
Countries in each subsequent category recognize the grounds specified in the preceding category. Additional enumerated grounds are indicated following the country name.

Category I. Prohibited Altogether 24 COUNTRIES	Category II. To Save the Woman's Life 42 COUNTRIES	Category III. To Preserve Health 91 COUNTRIES	Category IV. Socioeconomic Grounds 13 COUNTRIES	Category V. On Request (Gestational Limits Vary) 73 COUNTRIES	Indicators	
The laws of the countries in this category do not permit abortion under any circumstances, including when the woman's life or health is at risk. <b>Andorra</b> Aruba Congo (Brazzaville) Cuba Dominican Republic Egypt El Salvador Haiti Honduras Iraq Jamaica Laos Madagascar Malta Mauritania Nicaragua Palau Philippines San Marino Senegal Sierra Leone Suriname Tajik West Bank & Gaza Strip	The laws of the countries in this category permit abortion when the woman's life is at risk. <b>Algeria</b> Antigua & Barbuda Bahrain Bangladesh Bhutan: R, I + Brazil: R + Belize Bahrain Cote d'Ivoire: R Cuba Dominica Gabon: R, I, F + Gambia: F Guatemala Indonesia: R, F, SA Iran: F Iraq Kiribati Lebanon Lithuania Malawi Mali: R, I Marshall Islands: ? Mexico: R, F + Moldova: F, ? Myanmar Nigeria Oman Panama: R, F, PA Papua New Guinea Paraguay Solomon Islands	The laws of countries in this category permit abortion on the basis of health or therapeutic grounds. Countries in bold explicitly permit abortion to preserve the woman's mental health. Countries with a * permit abortion only when the woman's physical health is at risk. Countries with an † are based on <i>Roe v. Wade</i> . The World Health Organization advises that countries permitting abortion on health grounds should interpret "health" to mean "a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity." <b>Algeria</b> Angola: R, I, F, PA Bahamas Bahrain Bolivia: R, I Botswana: R, I, F Burkina Faso: R, I, F Burundi Cameroun: R Central African Rep.: R, I, F + Chad: R, I, F Colombia: R, I, F Congo Costa Rica Cuba Cote d'Ivoire: R Czech Rep.: R, I, F DRC Ecuador: + Equatorial Guinea: SA, PA Eritrea: R, I, + Eswatini (formerly Swaziland): R, I, F Ghana: R, I, F, +	<b>Guatemala</b> Guinea: R, I, F Honduras: R, I, F + Jordan Kenya Kosovo: F, SA, PA Lesotho: R, I, F Liberia: R, I, F Madagascar Malawi Mauritius: R, I, F, PA Mozambique: R, I, F + Monaco: R, I, F + Morocco: SA Namibia: R, I, F Nauru: R, I, F + Niger: F Pakistan Panama Paraguay Poland: R, I, PA Qatar: F Rep. of Korea: R, I, SA, + Saint Kitts & Nevis: † Saint Lucia: R, I Samoa Saudi Arabia: SA, PA Seychelles: R, I, F, + Sierra Leone: R, I, F Togo: R, I, F Trinidad & Tobago: † Vanuatu Zambia: R, I, F, + Zimbabwe: R, I, F, + Zambia: F	These laws are generally interpreted liberally to permit abortion under a broad range of circumstances. These countries often take into account a woman's actual or reasonably foreseeable environment and her social or economic circumstances in considering the potential impact of pregnancy and childbearing. <b>Barbados: R, I, F, PA</b> Belize: F Ethiopia: R, I, F, + Fiji: R, I, F, PA France: R, F, + Great Britain: F Hong Kong: R, I, F India: R, F, PA Japan: R, SA Kosovo: R, I, F, + Saint Vincent & Grenadines: R, I, F Taiwan: R, I, F, SA, PA Zambia: F	All Countries in Category V have gestational limits of 12 weeks unless otherwise indicated. <b>AF</b> Gestational limit of 6 weeks <b>WF</b> Gestational limit of 10 weeks <b>WF</b> Gestational limit of 16 weeks <b>WF</b> Gestational limit of 18 weeks <b>WF</b> Gestational limit of 22 weeks <b>AF</b> Gestational limit of 24 weeks <b>DF</b> Gestational limit of 30 weeks <b>DF</b> Gestational limit of 30 days or three months <b>DF</b> Gestational limit of 36 days + Law does not seem pre-viability abortion ? Law does not indicate gestational/clinical regulatory mechanism vary <b>Albania: PA</b> <b>Argentina</b> <sup>WF</sup> <b>Armenia: PA</b> <b>Australia:</b> + <b>Austria</b> <sup>WF</sup> <b>Azerbaijan</b> <b>Bahrain</b> <b>Belarus</b> <b>Belgium</b> <sup>WF</sup> <b>Belize:</b> R, I, F, PA <b>Bosnia-Herzegovina: PA</b> <b>Bulgaria</b> <b>Canada</b> <sup>WF</sup> <b>Canada</b> <sup>WF</sup> <b>Chad:</b> R, I, F, PA <b>China:</b> SX <b>Croatia</b> <sup>WF</sup> <b>Cuba: PA</b> <b>Cyprus</b> <b>Czech Rep.: PA</b> <b>Den. People's Rep. of Korea</b> <sup>WF</sup> <b>Denmark: PA</b> <b>Ecuador:</b> + <b>France</b> <sup>WF</sup> <b>French Guiana</b> <b>Georgia: PA</b> <b>Germany</b> <sup>WF</sup> <b>Ghana:</b> R, I, F, PA <b>Guinea-Bissau</b> <sup>WF</sup> <b>Hungary</b> <b>Iceland</b> <sup>WF</sup> <b>Ireland</b> <b>Italy</b> <sup>WF</sup> <b>Kazakhstan</b> <b>Kosovo:</b> PA, SX <b>Kyrgyzstan</b> <b>Latvia: PA</b> <b>Lithuania: PA</b> <b>Luxembourg</b> <sup>WF</sup> <b>Madagascar</b> <sup>WF</sup> <b>Moldova: PA</b> <b>Montenegro: PA, SX</b> <b>Mozambique</b> <sup>WF</sup> <b>Nepal: SX</b> <b>Netherlands</b> <sup>WF</sup> <b>New Caledonia</b> <b>New Zealand</b> <sup>WF</sup> <b>Northern Ireland</b> <b>Norway: PA</b> <b>Portugal</b> <sup>WF</sup> <b>PA</b> <b>Portugal</b> <sup>WF</sup> <b>Portugal</b> <sup>WF</sup> <b>Puerto Rico</b> <sup>WF</sup> <b>Republic of North Macedonia:</b> PA <b>Romania</b> <sup>WF</sup> <b>Russia: Fed.</b> <b>San Tome &amp; Principe</b> <b>Serbia: PA</b> <b>Singapore</b> <sup>WF</sup> <b>Slovak Rep.: PA</b> <b>Slovenia: PA</b> <b>South Africa</b> <b>Spain</b> <sup>WF</sup> <b>Sweden</b> <sup>WF</sup> <b>Switzerland</b> <b>Tajikistan</b> <b>Thailand</b> <b>Turkey</b> <sup>WF</sup> <b>Turkey</b> <sup>WF</sup> <b>Turkey</b> <sup>WF</sup> <b>Turkey</b> <sup>WF</sup> <b>Turkmenistan</b> <b>Ukraine</b> <b>United States:</b> PA, + <b>Uruguay: PA</b> <b>Uzbekistan</b> <b>Vietnam</b> <sup>WF</sup>	<b>R</b> Abortion permitted in cases of rape <b>I</b> Abortion permitted in cases of incest <b>F</b> Abortion permitted in cases of fetal impairment <b>SA</b> Spousal authorization required <b>PA</b> Parental authorization/notification required + Abortion permitted on additional enumerated grounds relating to such factors as the woman's age or capacity to care for a child <b>SX</b> Sex-selective abortion prohibited * Legislation explicitly permits abortion only to protect the physical health of the woman ? Law unclear † Federal system in which abortion law is determined at state level; classification reflects legal status of abortion for largest group of people

# LE DONNE IN AMERICA LATINA

## Inquadramento Socio-Politico

La ricerca conferma che **l'uguaglianza di genere è diventata negli ultimi anni un tema fondamentale da trattare a livello internazionale.**

La creazione e adozione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile nel 2015 ha instaurato un framework formale per le indagini e sviluppi in materia di uguaglianza di genere da cui nazioni ed organizzazioni possono partire per analizzare la tematica nella specificità propria di ogni contesto.

L'interesse strutturale verso la tematica dell'uguaglianza di genere ha trovato terreno fertile in America Latina grazie alla collaborazione trasversale tra enti Internazionali come la CEPAL (Comisione Economica per America Latina y el Caribe). Questi enti, insieme ai singoli governi hanno accolto la sfida di sviluppare strategie e condurre indagini congiunte con prospettiva di genere da applicare nei propri campi.<sup>8</sup>

Questi studi hanno permesso alle singole nazioni e pubbliche amministrazioni di capire più in profondità le cause della disuguaglianza di genere

in diversi settori della società come l'accessibilità ai servizi alla persona e all'educazione, la disuguaglianza nel mercato del lavoro e la tutela delle famiglie e così via. Così sono iniziate ad essere proposte nuove agende e politiche pubbliche che possano agire in modo sistemico, per venire in contro ai bisogni delle donne.

Queste indagini ed interessi sono stati ampiamente divulgati e hanno trovato eco nelle piccole realtà di America Latina che agivano già con obiettivi di uguaglianza di genere, generando una onda internazionale di attivismo, condivisione e rappresentazione femminile in tutta America Latina.

*Fig 9* UN Women. (n.d.). [Logotype]. <https://www.unwomen.org/en>

*Fig 10* Observatorio de Igualdad de Genero de America Latine y el Caribe. (n.d.). [Logotype]. <https://oig.cepal.org/es>

*Fig 11* Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (n.d.). [Logotype]. <https://www.cepal.org/es>



*Fig 8.*



*Fig 9.*



*Fig 10.*

<sup>8</sup> Come dimostra lo studio congiunto ONU Mujeres et al., (2020) *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia.*

# SER MUJER EN LA ECONOMÍA INFORMAL

EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE, EL 54% DE LAS MUJERES TRABAJA EN LA INFORMALIDAD:



DESDE VENDEDORAS AMBULANTES Y COMERCIANTES, HASTA TRABAJADORAS DEL HOGAR O EN NEGOCIOS FAMILIARES.

AHÍ LAS MUJERES ESTÁN EXPUESTAS A SALARIOS BAJOS...

...ASÍ COMO A LA FALTA DE SEGURIDAD LABORAL...

...Y DE PRESTACIONES COMO LOS SEGUROS DE SALUD.



ADEMÁS DE ENFRENTARSE A SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

PERTENECER AL SECTOR INFORMAL TIENE GRAVES CONSECUENCIAS A LARGO PLAZO.

UNA DE LAS MÁS CLARAS ES QUE HAY MÁS MUJERES MAYORES VIVIENDO EN POBREZA QUE HOMBRES.



FUENTE: "Las mujeres en la economía informal" ONU Mujeres.



EN PLENO 2018, 104 PAÍSES AÚN TIENEN LEYES QUE IMPIDEN A LAS MUJERES HACER CIERTO TIPO DE TRABAJOS.



ESTOS SON ALGUNOS EMPLEOS QUE, POR LEY, ESTÁN PROHIBIDOS A MUJERES EN VARIOS PAÍSES DE LATAM:



CARGA O DESCARGA POR MEDIO DE GRÚAS



DESTILACIÓN Y FABRICACIÓN DE ALCOHOL Y LICORES



LIMPIEZA O REPARACIONES DE MOTORES EN MARCHA



PESCA A BORDO



TRABAJOS QUE IMPLIQUEN CARGAR MÁS DE 11 KILOS



TRANSPORTE DE MATERIALES INCANDESCENTES

SEGÚN DATOS DEL BANCO MUNDIAL\*, ESTE TIPO DE PROHIBICIONES LABORALES AFECTAN A 2,700 MILLONES DE MUJERES A NIVEL GLOBAL.

\*FUENTE: "Mujer, Empresa y el Derecho 2018" Banco Mundial.



## Inquadramento Socio-Culturale

I diritti delle donne sono sempre stati un tema caldo in America latina. La società latinoamericana si basa su valori morali molto radicati, provenienti da una storia marcatamente patriarcale, misogina e tradizionalista presi in eredità dal colonialismo Europeo e più recentemente Nord Americano.

Strutture familiari, sociali e di potere internalizzate e assimilate da tempo sono state trasmesse da generazione in generazione, evolvendosi e trovando il loro posto all'interno della cultura latinoamericana, celandosi dietro al velo della normalità. Questo ha da sempre marcato l'idea di quello che dovrebbe essere il ruolo sociale, politico ed economico della donna latinoamericana.

L'instabilità, che è persistita in America Latina durante l'ultimo secolo nella sfera sociale, politica ed economica, è stata un fattore determinante nella coltivazione di eredità di disuguaglianza di genere e discriminazione. Infatti, nonostante dimostrino un problema, le diverse controversie di natura politica ed economica sorte all'interno dei territori latino americani tendono a monopolizzare l'attenzione istituzionale da parte dello Stato e dei suoi diversi

organi, rendendo difficile riconoscere l'impatto della disuguaglianza di genere.

Effettivamente alcuni dei fattori determinanti della gravità delle situazioni di disparità di genere e le violazioni ai diritti delle donne sono la disuguaglianza economica e il territorio di provenienza (Campagna, città o in alcuni casi persino la zona della città), che determinano la accessibilità a servizi di base come sanità, scuola, mezzi di trasporto e comunicazione e di conseguenza la consapevolezza su questo tipo di tematiche.

Le donne Latinoamericane di fatto si sono sempre sentite lontane dalla tutela delle istituzioni e obbligate a dover lottare per se stesse e per le proprie famiglie. Questo molto spesso si riflette in modo negativo, in una lotta per la sopravvivenza, basata nella sopportazione di determinate situazioni perché non in grado di cercare un'indipendenza economica, ed emotiva, molto spesso per motivi morali e tabù.

Dall'altra parte questo senso di lotta si è trasformato nella costruzione organica di un tessuto economico organico basato su l'informalità. Secondo uno studio dell'ONU circa il 54% delle donne in America Latina e i Caraibi hanno lavori informali tra cui rientrano venditrici ambulanti, commercianti, lavoratrici domestiche o attività di famiglia.<sup>14</sup>

Questo tipo di lavoro richiede intraprendenza e coraggio ma allo stesso tempo espone alle donne a stipendi molto bassi, mancanza di sicurezza lavorativa o sanitaria e le mette a rischio di dover affrontare situazioni di violenza, molestie e discriminazione. Questo tipo di attività è vista in modo negativo dalla società e dalle istituzioni ma spesso per le donne che le svolgono, rappresenta la propria libertà.

<sup>14</sup> (<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy#notes>)aldi.it)

**LO QUE MUCHOS VIERON:**

**LO QUE MUCHOS TODAVÍA IGNORAN:**

- QUE MILES DE MUJERES DETENIDAS SON VÍCTIMAS DE VIOLACIÓN POR MIEMBROS DE LA POLICÍA, DEL EJÉRCITO Y LA MARINA<sup>1</sup>...**
- ...QUE 66 DE CADA 100 MEXICANAS\* HAN SIDO VÍCTIMAS DE ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA<sup>2</sup>...**
- ...QUE DE LAS DENUNCIAS DE VIOLACIÓN, SOLO EN EL 11% SE ABRE UNA INVESTIGACIÓN Y DE ESTAS TAN SOLO EL 2,4% RESULTA EN ALGUNA SENTENCIA<sup>3</sup>...**
- ...QUE EN LO QUE VA DE 2019 SE HAN COMETIDO MÁS DE 1,800 FEMINICIDIOS Y HOMICIDIOS DOLOSOS CONTRA MUJERES.<sup>4</sup>**

**Y SOBRE TODO: EL MIEDO CON EL QUE VIVEN DIARIAMENTE LAS MUJERES EN MÉXICO.**

\*Mayores de 15 años.  
<sup>1</sup> Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad 2016. INEGI.  
<sup>2</sup> Encuesta Nacional Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. INEGI.  
<sup>3</sup> "La frustración y el enojo: la ruta para denunciar el abuso sexual en México." El País.  
<sup>4</sup> Información sobre violencia contra mujeres. SESNSP.

**PICTOLINE**

15 Pictoline, 19 agosto 2019, *Lo que muchos aun ignoran sobre la violencia contra las mujeres en Mexico.*

**EL DERECHO A DECIDIR** por Margaret Atwood\*

A NADIE LE GUSTA EL ABORTO, INCLUSO CUANDO ES SEGURO Y LEGAL.  
 PERO TAMPOCO A NADIE LE GUSTA QUE HAYA MUJERES SANGRANDO HASTA LA MUERTE EN UN BAÑO POR UN ABORTO ILEGAL.

¿QUÉ HACER? O MEJOR, ¿EN QUÉ CLASE DE PAÍS QUEREMOS VIVIR?

¿EN UNO EN EL QUE CADA PERSONA ES LIBRE DE TOMAR DECISIONES SOBRE SU SALUD Y CUERPO...  
 ...O EN UNO EN EL QUE LA MITAD DE LA POBLACIÓN ES LIBRE Y LA OTRA MITAD ES ESCLAVIZADA?

**LAS MUJERES QUE NO PUEDEN DECIDIR SOBRE SUS CUERPOS SON ESCLAVAS PORQUE EL ESTADO LOS RECLAMA COMO SU PROPIEDAD Y DICTA SOBRE LO QUE DEBEN HACER CON ELLOS.**

**NADIE ESTÁ FORZANDO A LAS MUJERES A TENER ABORTOS.**

TAMPOCO NADIE DEBERÍA OBLIGARLAS A SOMETERSE A UN PARTO.

\*Extracto de "¿Un Estado esclavista?" de Margaret Atwood. UNO Santa Fe.

**PICTOLINE**

2 Pictoline, 07 marzo 2019, *El derecho a decidir*

## Donne, azioni e reazioni

Negli ultimi anni l'America Latina è stata il centro di molti movimenti femministi che hanno colto diverse problematiche legate all'equità di genere. Attraverso manifestazioni pubbliche e campagne di comunicazione sono cresciute esponenzialmente aumentando la consapevolezza sulla tematica a livello internazionale e ottenendo discreti risultati a livello istituzionale in svariati paesi dell'America Latina.

Tra le tematiche più sentite c'erano la mancanza di tutela sulle donne vittime di violenza, il riconoscimento dei diritti riproduttivi delle donne, in particolar modo il diritto all'aborto in condizioni di rischio e l'equità salariale e di opportunità lavorative.

Nel 2020 la lotta per i diritti delle donne e l'equità si è dovuta spostare dalle piazze delle principali città Latinoamericane ai social media. Il digitale così ha preso un ruolo molto importante per facilitare la comunicazione e il supporto tra le donne, dando spazio al dialogo e al confronto su diverse tematiche e problematiche emerse nell'ultimo anno.

## Equità lavorativa e sicurezza

“Storicamente, la casa è un luogo di rischio per le donne in America Latina”<sup>17</sup> il fatto di prendersi la responsabilità per i propri figli che non possono andare a scuola o non riuscire a mantenere il proprio per la pandemia rende più donne fragili economicamente. La dipendenza economica dal partner aumenta la probabilità di subire atti di violenza e rende più difficile l'uscita.

Le ore dedicate al lavoro domestico non retribuito sono maggiori per le donne che per gli uomini e questa differenza è aumentata durante la pandemia. Secondo uno studio del gruppo legale Women's Link, le donne a Bogotá dedicano circa 31 ore a settimana a svolgere questo tipo di attività rispetto a circa 14 degli uomini.<sup>18</sup> Le politiche pubbliche degli ultimi anni non hanno avuto in considerazione questa differenza che continua ad avere un impatto importante in materia di equità lavorativa.

<sup>17</sup> <https://www.france24.com/es/programas/especial-noticias/20201229-pandemia-derechos-de-la-mujer-feminicidios-violencia-de-genero>

<sup>18</sup> <https://www.womenslinkworldwide.org/>

## I diritti riproduttivi

L'interruzione volontaria della gravidanza è ancora un tabù, nessuno ne parla apertamente, ma ciò non vuol dire che non accadano, queste procedure chirurgiche poco controllate mettono a rischio le vite di migliaia di donne ogni anno in America Latina. Questo rischio aumenta soprattutto nelle zone rurali dove l'accesso a servizi di sanità è più difficile.

Negli ultimi anni sono nati molti movimenti che chiedono ai governi di tutelare di più le donne in questo fronte, regolarizzando queste pratiche come parte dei diritti dei cittadini. In paesi come Argentina e Uruguay sono già state create leggi a riguardo e in altri si sono avviati referendum e tavoli di discussione sul tema grazie alle azioni e proteste delle donne in America Latina e nel mondo.

*Quali sono le principali  
sfide che affrontano  
le donne colombiane  
in questione di  
empowerment  
economico?*





# LE DONNE IN COLOMBIA

## Concentrazione nei Centri Urbani

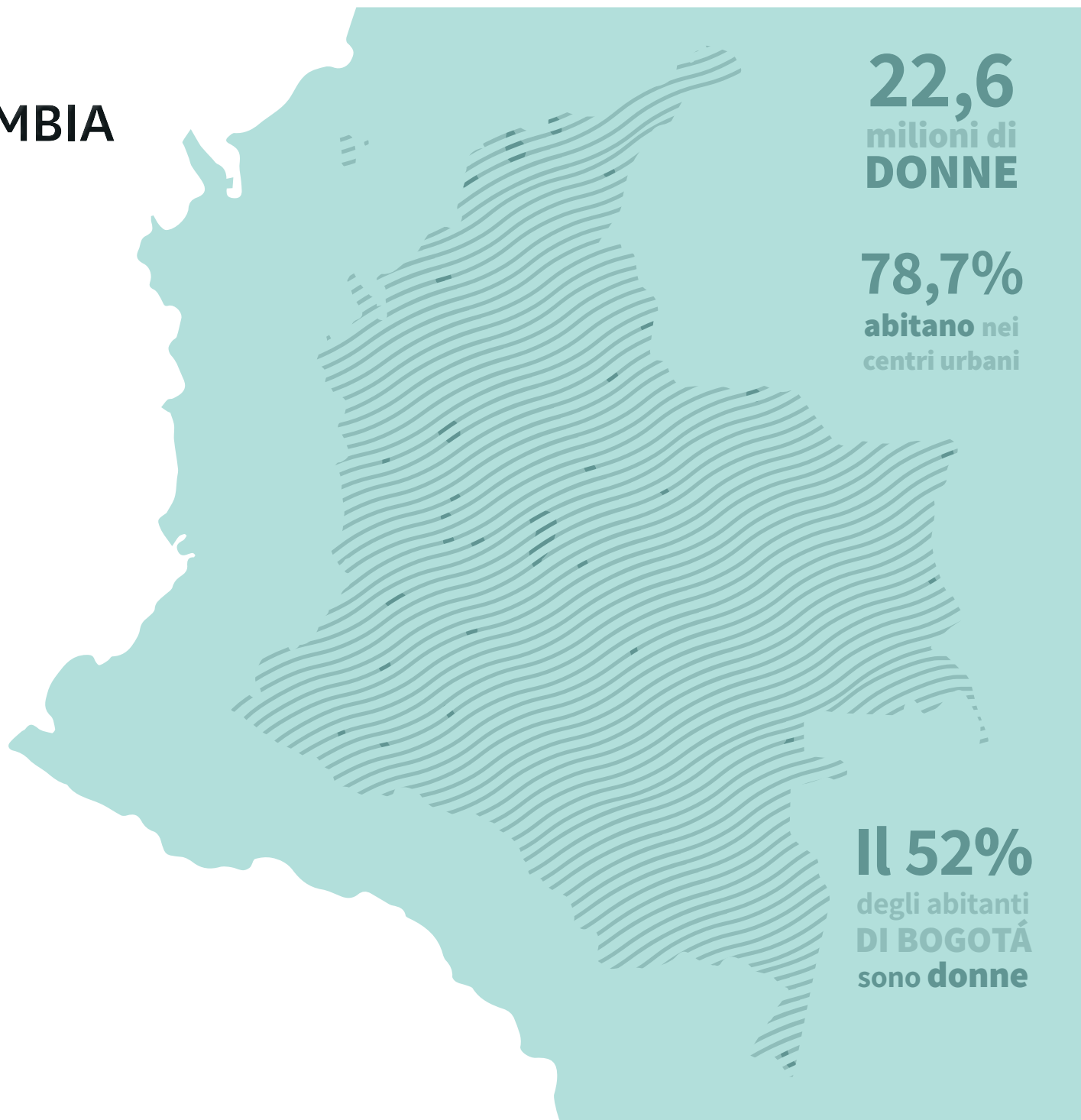
Attualmente in Colombia ci sono circa 22,6 milioni di donne che rappresentano poco più della metà della popolazione del paese. Il 78,7% di esse abita attualmente nei centri urbani. Bogotá, Antioquia e Valle del Cauca sono le regioni che contano con la maggior popolazione femminile ai censimenti del DANE, 2018.<sup>19</sup>

Il rapporto donne-uomini nei centri urbani è di 109 donne ogni 100 uomini, superiore al rapporto nazionale di 104,7. A Bogotá il rapporto è più alto rispetto la media (109,2 ogni 100)<sup>20</sup>. La differenza in confronto alle zone rurali si verifica per fattori come la sovrarmortalità femminile causata dalla persistente negligenza delle cure (mediche e alimentari) per ragazze e donne rispetto alle loro controparti maschili, dalla migrazione e dallo spostamento delle donne nelle aree urbane a causa di aspetti quali scarse opportunità di lavoro per loro nei loro luoghi d'origine.

Le donne e le ragazze migranti sono spesso in condizioni vulnerabili su diversi fronti, come l'esposizione alla violenza e le condizioni di lavoro e di reddito precarie, tra gli altri.

<sup>19</sup> DANE. (2018). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*.

<sup>20</sup> ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.



## Povert  e disoccupazione femminile

Le donne entrano nel mercato del lavoro in condizioni di svantaggio: maggiore disoccupazione, segregazione e informalit .

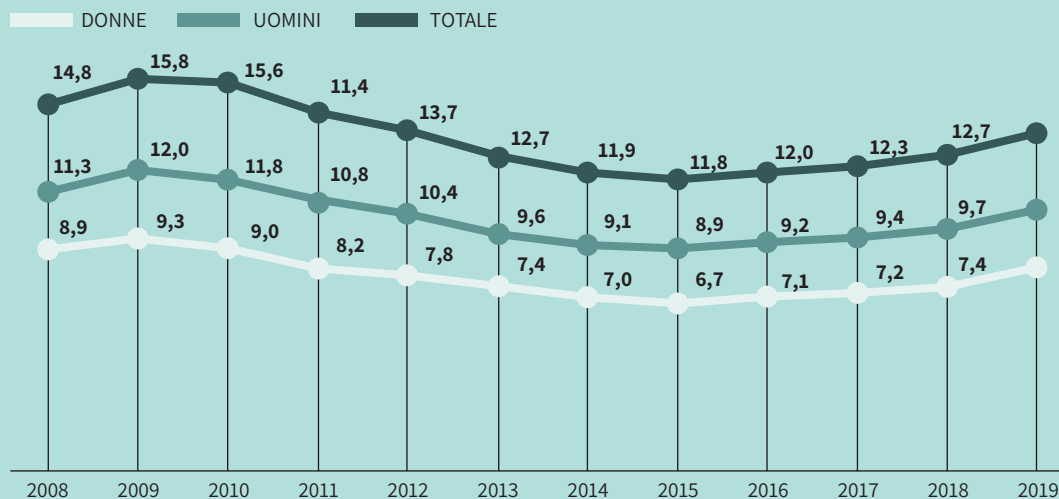
Le donne partecipano di meno al mercato del lavoro rispetto agli uomini, mercato in cui si inseriscono in condizioni sfavorevoli di informalit  e orari retribuiti pi  brevi, percepiscono meno stipendio per il loro lavoro e hanno meno accesso ai meccanismi di protezione sociale in caso di contingenza e di fronte ai cambiamenti nel ciclo di vita.

I risultati delle donne in altri ambiti come quello scolastico non si traducono in un maggiore inserimento o in una migliore qualit  dei posti di lavoro in cui sono inserite. Il raggiungimento di alti livelli scolastici, pur essendo una condizione necessaria, non sono stati sufficienti per ridurre la segregazione o colmare i divari salariali.<sup>21</sup>

La complessit  dell'inserimento lavorativo e le interazioni tra et , maternit , luogo di residenza che inibiscono la piena ed equa partecipazione delle donne all'economia, convergono in un

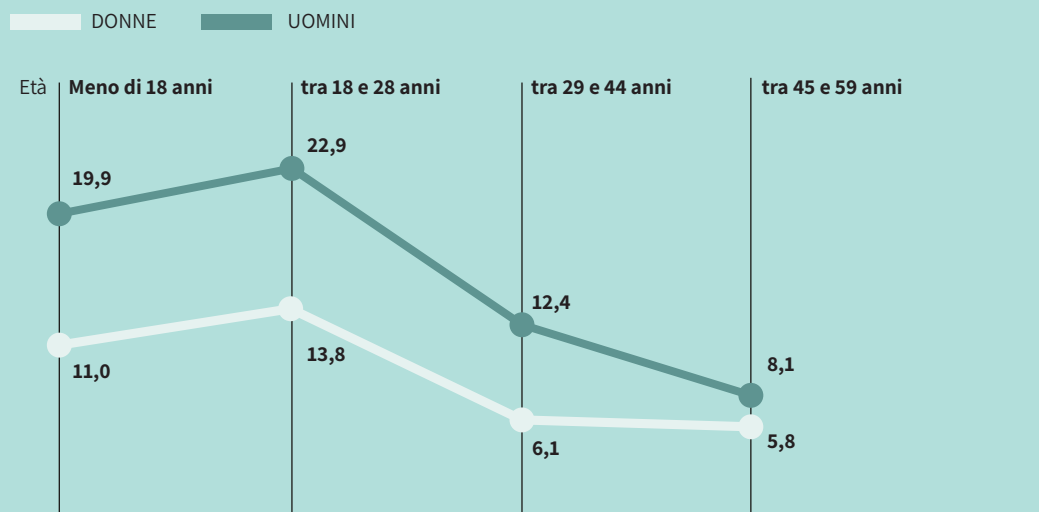
21 ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

GRAFICO 1  
COLOMBIA. TASSO DI DISOCCUPAZIONE IN BASE AL SESSO, 2008-2019.



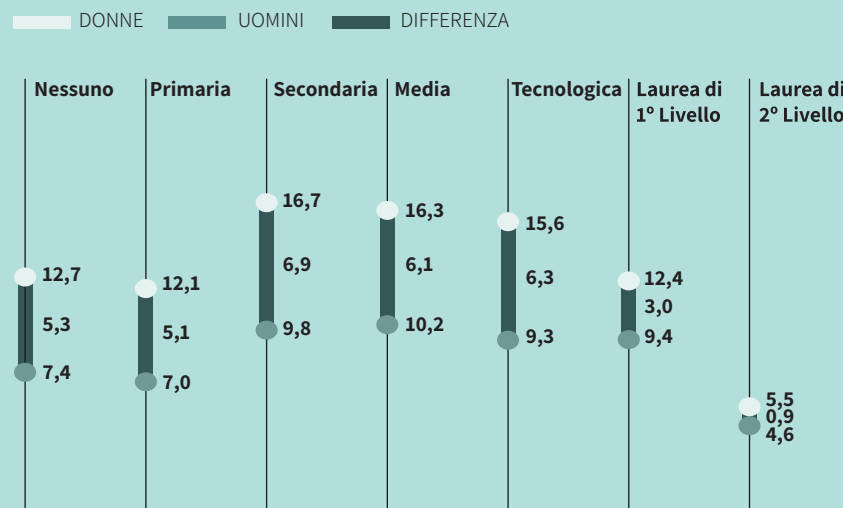
Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2008-2019* Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

GRAFICO 2  
COLOMBIA. TASSO DI DISOCCUPAZIONE (TD) PER FASCE DI ET  IN BASE AL SESSO, 2019.



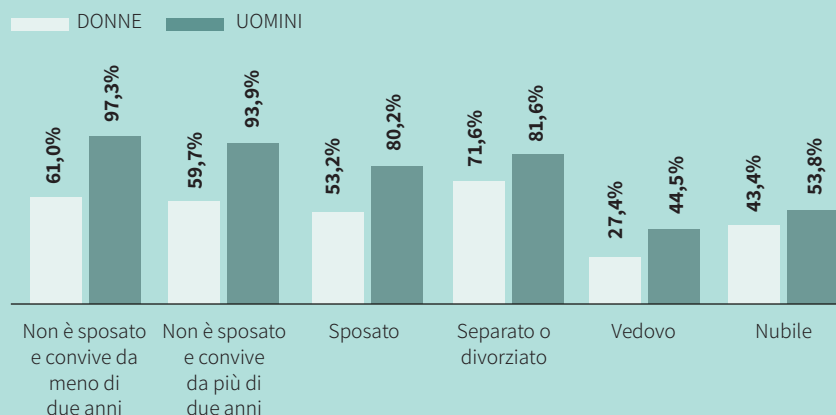
Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

GRAFICO 3  
COLOMBIA. TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER LIVELLO SCOLASTICO, IN BASE AL SESSO, 2008-2019



Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019* Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

GRAFICO 4  
COLOMBIA. TASSO GLOBALE DI PARTECIPAZIONE (TGP) PER SITUAZIONE CONIUGALE, IN BASE AL SESSO



Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019* Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

modello lavoro-famiglia che non risponde alle attuali dinamiche sociali a cui le donne si stanno preparando, stanno lavorando e milioni di famiglie dipendono da molti di loro, ma lo fanno senza un supporto corresponsabile per alleggerire e ridistribuire il carico di lavori domestici e assistenziali che ricadono principalmente sulle loro spalle. Il più alto tasso di disoccupazione femminile si osserva infatti nelle fascia di età tra 29 e 44 anni, rispetto a quello degli uomini della stessa età, questa si riferisce anche alle difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e rientro al lavoro dopo eventi come il matrimonio e la maternità. (grafico 2)

In queste situazioni, per conciliare i pesanti carichi del lavoro domestico e di cura, molte donne lavorano in modo informale, in condizioni precarie e senza accesso alla sicurezza sociale. Queste donne hanno diritto al lavoro, all'autonomia economica e all'accesso ai regimi di protezione sociale.<sup>22</sup>

22 ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

## Il lavoro di cura

Le attività basate sui servizi alla persona e alla cura, essendo considerate come un'estensione delle attività in cui le donne sono impegnate nelle loro case, sono solitamente culturalmente collegate alle capacità "naturali" delle donne e, come nel caso del lavoro non retribuito, sono percepite e valutate come scarsamente qualificate e, di conseguenza, tendono ad essere attività a basso salario. Di fatti in Colombia **le donne dedicano il 49% del proprio tempo a lavori non retribuiti rispetto al 27% degli uomini.**<sup>23</sup>

La scelta lavorativa delle donne in Colombia è estremamente limitata dalle aspettative sociali che attribuiscono loro una responsabilità sproporzionata rispetto ai lavori domestici e di cura non retribuiti.

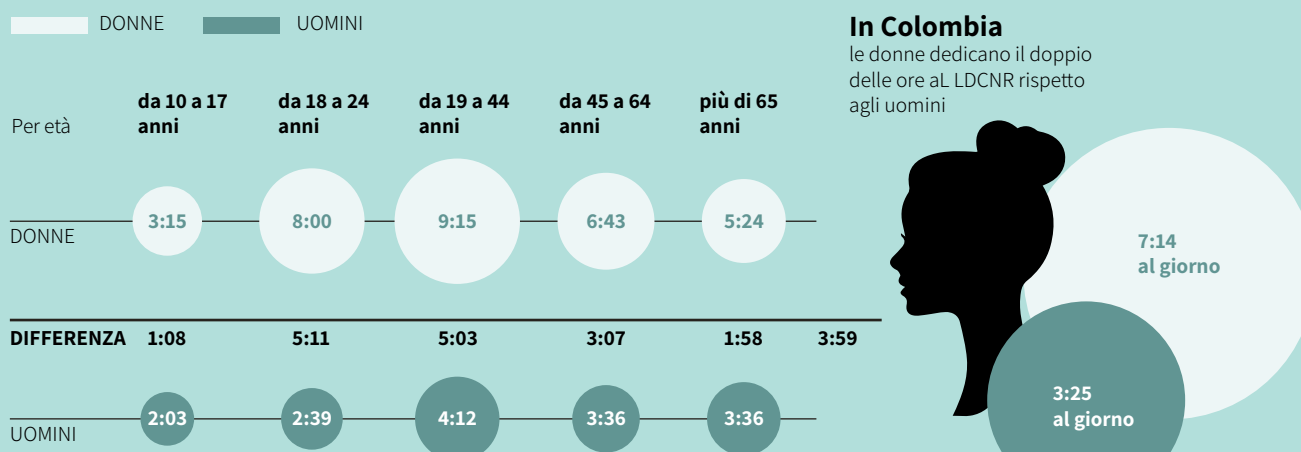
Secondo gli studi dell'ONU, trovandosi senza sostegno alcuno, aumentano le probabilità che si trovino a scegliere dei lavori part-time o informali per riuscire a farlo coincidere queste responsabilità. (ONU Mujeres, 2015).<sup>24</sup>

23 ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

24 ONU Mujeres. (2016). *Informe anual 2015-2016*.

GRAFICO 5

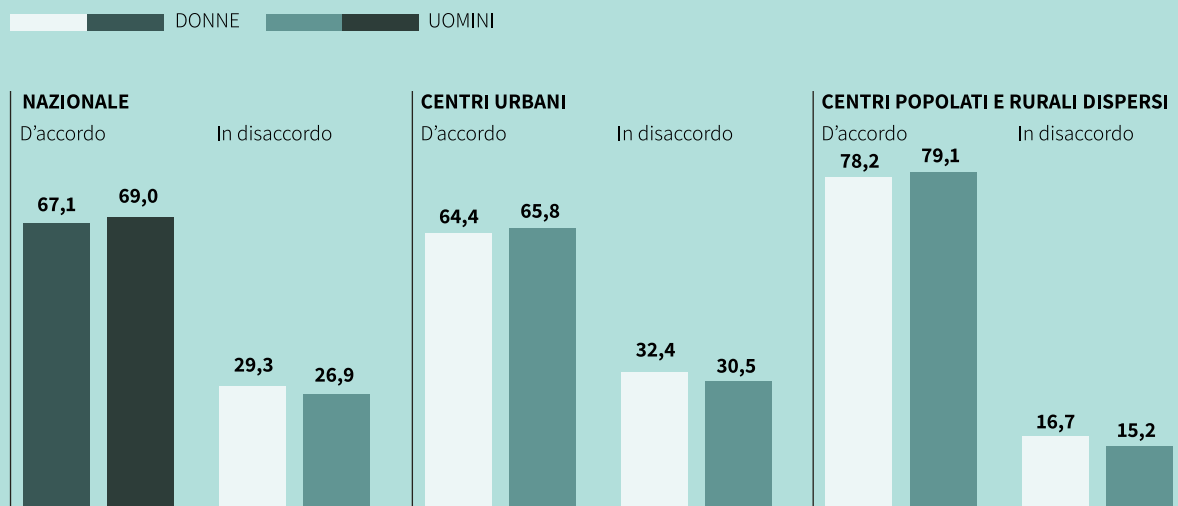
COLOMBIA. ORE GIORNALIERE DEDICATE IN MEDIA AL LAVORO DOMESTICO E DI CURA NON RETRIBUITO (LDCNR) PER GRUPPO DI ETÀ E DIFFERENZA IN BASE AL SESSO, 2016-2017



Fonte: Dati del DANE. *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016-2017*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

GRAFICO 6

PERCENTUALI IN CONDIZIONE DI APPROVAZIONE DELLA PERCEZIONE SULLO STEREOTIPO DI GENERE: "PER I LAVORI DOMESTICI LE DONNE SONO MIGLIORI DEGLI UOMINI", IN BASE ALLA RESIDENZA E AL SESSO, 2016-2017



Fonte: Dati del DANE. *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2016-2017*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

## Il lavoro Informale

Nel mercato del lavoro colombiano, tre quinti della popolazione occupata lavora nel settore informale (59,7%): nelle donne il 60,0% e negli uomini il 59,3%. La percentuale nelle aree rurali è 1,5 volte superiore a quella nelle aree urbane: l'82,4% delle persone impiegate nei centri abitati e nelle aree rurali disperse è nell'informalità, mentre nei centri urbani la percentuale è del 53,4%.

Lavorando nell'economia informale, le donne spesso non sono protette dalle leggi sul lavoro e dai benefici sociali come le pensioni pagate, l'assicurazione sanitaria o le indennità di malattia. Lavorano quotidianamente per salari più bassi e in condizioni non sicure, compreso il rischio di molestie sessuali.

La mancanza di protezione sociale ha ripercussioni a lungo termine per le donne. Ad esempio, in tutto il mondo, meno donne che uomini ricevono pensioni, con conseguente maggior numero di donne anziane che vivono in condizioni di povertà. Anche nelle economie sviluppate, come Francia, Germania, Grecia e Italia, la pensione media delle donne è del 30 per cento inferiore a quella degli uomini<sup>25</sup>

TABELLA 1  
COLOMBIA. PERCENTUALE DI POPOLAZIONE OCCUPATA IN MANIERA INFORMALE PER LUOGO DI RESIDENZA, IN BASE AL SESSO, 2018.

	Nazionale	Centri Urbani	Centri popolati e rurali dispersi
<b>Total</b>	<b>59,7</b>	<b>53,4</b>	<b>82,4</b>
<b>Donne</b>	60,0	52,4	81,9
<b>Uomini</b>	59,3	54,7	83,6

Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2018*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

TABELLA 2  
COLOMBIA. PERCENTUALE DI POPOLAZIONE OCCUPATA IN MANIERA INFORMALE PER GRUPPI D'ETA', IN BASE AL SESSO, 2018.

	Tra 12 e 18anni	tra 18 e 28 anni	tra 29 e 44 anni	tra 45 e 59 anni	più di 60 anni
<b>Total</b>	<b>88,9</b>	<b>51,9</b>	<b>52,7</b>	<b>65,9</b>	<b>82,8</b>
<b>Donne</b>	90,8	49,8	53,1	67,0	84,7
<b>Uomini</b>	88,1	53,3	52,4	65,0	81,8

Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2018*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

TABELLA 3  
COLOMBIA. TPERCENTUALE DI POPOLAZIONE OCCUPATA IN MANIERA INFORMALE PER LIVELLO EDUCATIVO, IN BASE AL SESSO, 2018.

	Nessuna	Scuola primaria	Scuola basica secondaria	Scuola Media	Scuole Tecniche	Laurea di 1° Livello	Laurea di 2° Livello
<b>Totale</b>	<b>88,3</b>	<b>79,8</b>	<b>74,9</b>	<b>54,9</b>	<b>32,7</b>	<b>19,4</b>	<b>8,4</b>
<b>Donne</b>	92,7	85,6	80,6	58,9	35,3	18,2	7,9
<b>Uomini</b>	86,2	76,6	71,3	51,8	29,9	29,9	9,6

Fonte: Dati del DANE. *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2018*. Rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

# SCENARI DI EMPOWERMENT ECONOMICO IN COLOMBIA

## Glass Ceilings

Donne con alti livelli di empowerment economico e di inserimento lavorativo. Hanno un carico minore di lavoro domestico e di cura. Nel mercato del lavoro si ritrovano ad affrontare discriminazione, segregazione occupazionale e il divario retributivo di genere.

Sono le donne con più istruzione, con redditi familiari relativamente alti, ma che continuano ad affrontare soffitti di vetro. Il loro tasso di partecipazione è alto, il loro carico di lavoro non retribuito è inferiore a quello delle donne negli altri due scenari, anche perché possono acquistare servizi di cura sul mercato. Sono lontane dall'uguaglianza con le loro controparti maschili poiché lavorano in contesti di discriminazione e segregazione occupazionale, che si

## Broken Ladders

esprimono in divari salariali. (Tabella 4-a)

Donne con livelli medi di empowerment economico. Hanno guadagni instabili e vulnerabili ai cambiamenti. La loro partecipazione lavorativa è volatile e tendono ad avere una difficoltà crescente nel conciliare lavoro e lavoro domestico e di cura non retribuito. (Tabella 4-b)

Queste sono donne con un'istruzione di medio livello, possono partecipare al mercato del lavoro, ma non hanno "reti di protezione" che permettano loro di "saltare" o che le aiutino a evitare di "scivolare verso pavimenti appiccicosi"; la loro partecipazione alla forza lavoro è il più volatile dei tre scenari.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

## Sticky Floors

Donne con bassi livelli di empowerment economico. l'accesso a lavori formali viene limitato da ostacoli strutturali portandole ad inserirsi in maggior parte in lavori precari.

Le donne in condizioni di "Sticky floors" affrontano i maggiori ostacoli in termini di empowerment economico. Sono donne con bassi livelli di istruzione, la loro partecipazione al lavoro è bassa e quando entrano nel mercato del lavoro si trovano spesso intrappolate in occupazioni precarie. Inoltre, queste donne devono affrontare un pesante carico di lavoro non retribuito, esacerbato da alti tassi di maternità adolescenziale. (Tabella 4-c)

TABELLA 4-A

<b>64,2%</b>	partecipa alla forza lavoro.
<b>13,5%</b>	non ha un reddito proprio.
<b>18,9%</b>	è impegnato esclusivamente nelle faccende domestiche.
<b>48,8 ore</b>	alla settimana spese in lavoro non retribuito.
<b>2,6%</b>	delle nascite occorrono tra donne con meno di 19 anni.

TABELLA 4-B

<b>58,9%</b>	partecipa alla forza lavoro.
<b>26,5%</b>	non ha un reddito proprio.
<b>23,7%</b>	è impegnato esclusivamente nelle faccende domestiche.
<b>51 ore</b>	alla settimana spese in lavoro non retribuito.
<b>26,9%</b>	delle nascite occorrono tra donne con meno di 19 anni.

TABELLA 4-C

<b>40,6%</b>	partecipa alla forza lavoro.
<b>36,6%</b>	non ha reddito
<b>35,6%</b>	è impegnato esclusivamente nelle faccende domestiche.
<b>53 ore</b>	alla settimana spese in lavoro non retribuito.
<b>26,9%</b>	delle nascite occorrono tra donne con meno di 19 anni.

Fonte: Le caratteristiche di ogni scenario sono tratte da UN Women (2017) *El progreso de las mujeres en América Latina 2017*, e i dati per la Colombia sono tratti da UN Women (2018) *El progreso de las mujeres en Colombia: transformar la economía para realizar los derechos*. I dati sono stati rielaborati dal report di ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

# CONCLUSIONI DELL'ANALISI DEL CONTESTO

Gli studi della CEPAL (Comisione Economica per America Latina y el Caribe) e l'ONU indicano che c'è una netta disomogeneità socio demografica in Colombia, causata dalla disparità nella qualità di vita e l'accessibilità ai servizi di base tra le zone rurali ed urbane. Queste divergenze rendono impossibile parlare della Colombia in modo univoco. Inoltre, circa il 78,7% delle donne abitano nei centri urbani (pagina 38), per questo motivo **questa tesi si focalizzerà principalmente sulle donne che abitano nei contesti urbani della Colombia, particolarmente a Bogotá dove rappresentano il 52% della popolazione.**

La metà delle donne in età di lavorare si trovano al di fuori della forza lavorale, quelle che entrano nel mercato del lavoro, lo fanno in condizioni di svantaggio:

- maggiore disoccupazione
- segregazione
- informalità

**La distribuzione disuguale delle responsabilità domestiche e di cura, limitano le opportunità delle donne:** Il lavoro di cura atteso dalle donne in ambienti domestici e la percezione di esso come un'attività di basso livello rende il tema dell'autorealizzazione molto lontano dalla realtà quotidiana delle donne.

Il bisogno di flessibilità e la povertà di tempo portano le donne a svolgere meno ore di lavoro retribuito rispetto agli uomini.

**Mujeres cuidadoras:** hanno una minor partecipazione economica, ingressi minori e povertà di tempo per studiare, svolgere attività di svago, di partecipazione cittadina e attività di self-care.

La ricerca infatti conferma che le donne, per il semplice fatto di svolgere più attività di cura rispetto agli uomini, si ritrovano in condizioni di svantaggio rispetto loro perché non hanno abbastanza tempo da dedicare ad altro. Per questo motivo **Tutte le donne siamo o ci siamo trovate ad essere Mujeres Cuidadoras.**

La ricerca quantitativa ci propone inoltre quelli che sono gli scenari di empowerment economico delle donne nel contesto Colombiano. Qual è la loro percentuale, le loro sfide specifiche e la loro rilevanza nella forza-lavoro del paese. Data la loro incidenza e il rapporto che hanno con lo svolgimento delle attività di cura, **da ora in avanti questa tesi farà riferimento principalmente allo scenario di *Scale Rotte* e alle *Mujeres Cuidadoras*.**

*Avere la possibilità di creare la propria attività lavorativa può aiutare le donne a trovare maggior autonomia nella gestione del proprio tempo, riuscendo così a trovare del tempo per la propria autorealizzazione professionale ed economica, dedicando comunque il tempo necessario alle attività di cura e gestione della casa.*

*Quali sono ad oggi le tendenze e azioni che cercano di contrastare la disuguaglianza di genere a Bogotá e nel mondo?*



# Trend e Casi Studio

**PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
COLLABORAZIONI TRASVERSALI  
IMPRENDITORIA FEMMINILE  
RETI FEMMINILI DIGITALI**

Queste sono alcune tendenze e attività a livello locale e internazionale che oggi creano opportunità di empowerment, sicurezza e indipendenza per le donne a livello economico, riguardo ai lavori di cura e lo sviluppo di nuove competenze.



# RUOLO ATTIVO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## Framework per l'equità di genere

L'interesse del governo Colombiano verso il benessere delle donne è aumentato considerevolmente nell'ultima decina d'anni. Questo è evidente in particolar modo nella legge 1413 del 2010<sup>1</sup> in cui viene ufficialmente accettato il termine "economia della cura" tra altri termini fondamentali per valutare e misurare il contributo delle attività lavorative e non delle donne nell'economia nazionale per poter definire e attuare politiche pubbliche ad hoc.

Nel 2013 viene fondata la "Secretaria Distrital de la Mujer" (Segreteria distrettuale della Donna) a Bogotá. Essa ha tuttora l'obiettivo specifico di condurre, guidare e coordinare la formulazione, l'implementazione, il monitoraggio e la valutazione della Politica Pubblica per le Donne e l'Equità di Genere, così come l'integrazione dei diritti delle donne, degli approcci di genere e differenziali nei piani, programmi, progetti e politiche pubbliche

<sup>1</sup> Legge 1413 del 2010: "Regolamentare l'inclusione dell'economia di cura nel sistema dei conti nazionali per misurare il contributo delle donne allo sviluppo economico e sociale del paese e come strumento fondamentale per la definizione e l'attuazione delle politiche pubbliche." *Diario Oficial 47890 de noviembre 11 de 2010*

del Distretto, per la protezione, garanzia e materializzazione dei diritti umani delle donne nelle differenze e diversità che le costituiscono, promuovendo la loro autonomia e il pieno esercizio della loro cittadinanza nel Distretto Capitale.<sup>2</sup>

Successivamente nel 2014 viene decretata una legge per formalizzare la prestazione di servizi di cura retribuiti che ancora ad oggi rimane uno dei lavori con maggiore informalità e minor quantità di contratti firmati.<sup>3</sup>

Questa nuova visione strutturale del ruolo della Donna, ha preso ancora più forza a livello internazionale dopo la stesura del Programma per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (2015) e iniziano così le collaborazioni trasversali tra enti nazionali e internazionali per la ricerca e sviluppo di politiche per promuovere l'uguaglianza di genere.

Infine, nel 2017 il Segretariato Distrettuale della Donna inaugura il Sistema Distrettuale de Cuidado

<sup>2</sup> Missione Secretaria Distrital de la Mujer. <https://www.sd-mujer.gov.co/la-entidad/sobre-nuestra-secretaria>

<sup>3</sup> <https://blog.symplifica.com/conoce-el-contrato-menos-firmado-de-colombia>

o SIDICU (Sistema Distrettuale di cura) offrendo servizi per tutelare i diritti delle donne grazie alla collaborazione trasversale tra: il segretariato dell'educazione, il segretariato della sanità, il segretariato della cultura e il segretariato dell'integrazione sociale. All'interno della cornice del SIDICU a fine 2020 parte il progetto delle Manzanas del Cuidado, che ha l'obiettivo di avvicinare i servizi alle donne, ripensando l'organizzazione territoriale in prospettiva di genere. Questo progetto sarà rilanciato a fine di quest'anno all'interno del POT (Piano di Ordinamento Territoriale) che ufficializza la continuità delle Manzanas all'interno della città.

# SISTEMA DISTRETTUALE DI CURA

## Manzanas del cuidado

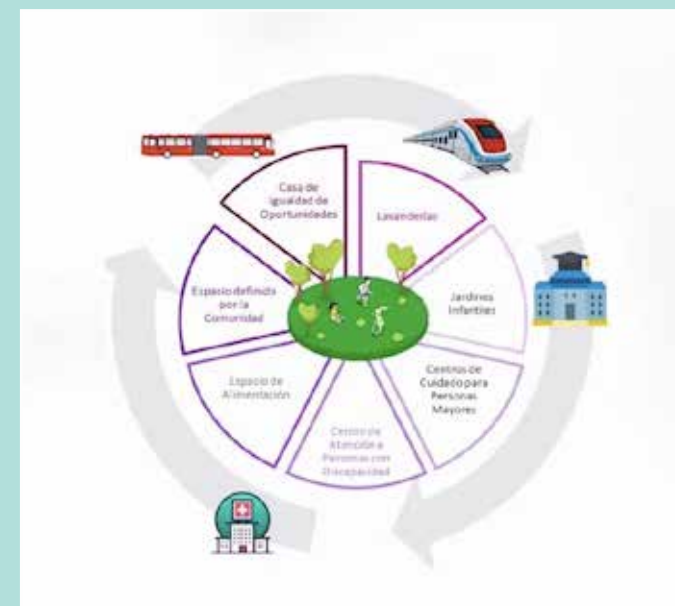
Las Manzanas del Cuidado<sup>4</sup> son espacios físicos donde se articulan varios servicios como asilos de niños, espacios para ancianos y para personas con discapacidad con lugares de ocio, formación, desarrollo de competencias y transformación cultural.

Las Manzanas acercan los servicios de atención a las mujeres a través de la reorganización territorial con perspectiva de género, buscando reconocer, redistribuir y reducir las cargas de atención que actualmente recaen sobre las mujeres.

Desde el inicio del proyecto en noviembre del 2020 se han abierto 6 Manzanas del Cuidado en diferentes localidades de Bogotá. El proyecto ha tenido una recepción muy positiva; en un año se han graduado casi mil mujeres de los cursos ofrecidos por las Manzanas, mujeres que nunca antes habrían tenido la posibilidad de hacerlo de otra manera.

Dentro de las Manzanas hay actividades de formación y ocio no solo para las mujeres cuidadoras sino también para las personas que se encuentran bajo su cuidado (niños, ancianos, personas con diversas discapacidades y sus maridos).

<sup>4</sup> <http://www.sistemadecuidado.gov.co/manzanas-cuidado.html>



**Termina el bachillerato con educación flexible.** (SECRETARÍA DE EDUCACIÓN)

**Cursos certificados para mejorar tus habilidades digitales.** (SECRETARÍA DE LA MUJER)

**Aprende a montar bicicleta y hazla parte de tu vida.** (SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE)

**Aprende a crear tu propio negocio o a encontrar empleo.** (SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO)

**Nutrición, salud sexual y reproductiva y mucho más.** (SECRETARÍA DE SALUD)

**Disfruta clases de natación, baile, yoga y muchas más.** (SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE)

**Psicólogas y abogadas están listas para escucharte.** (SECRETARÍA DE LA MUJER)

**Usa la lavandería comunitaria y, mientras la ropa se lava, relájate y ¡date tiempo para ti!** (SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL)

**Mientras disfrutas tu tiempo en la actividad que elijas, cuidamos a las personas a tu cargo con actividades:**

- Pedagógicas y divertidas para niñas y niños menores de 5 años.** (SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE)
- Físicas, lúdicas y culturales para personas mayores.** (SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL)
- Lúdicas, artísticas y culturales para personas con discapacidad.** (SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL)

**Y tu familia también puede participar en:**

- Talleres prácticos de cuidado y autocuidado.** (SECRETARÍA DE LA MUJER)
- Escuela de cuidado para hombres, porque ¡A cuidar se aprende!** (SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE)

# RETI DIGITALI FEMMINILI

Negli ultimi anni il digitale ha preso il sopravvento nella sfera relazionale delle persone in tutto il mondo. Durante la ricerca e analisi del contesto colombiano il digitale appare come un'opportunità per dare voce ai movimenti femministi che iniziano a innescarsi in America Latina tra il 2018 e 2019. Durante la pandemia e le restrizioni che ne sono derivate queste manifestazioni si sono trasferite completamente sul digitale.

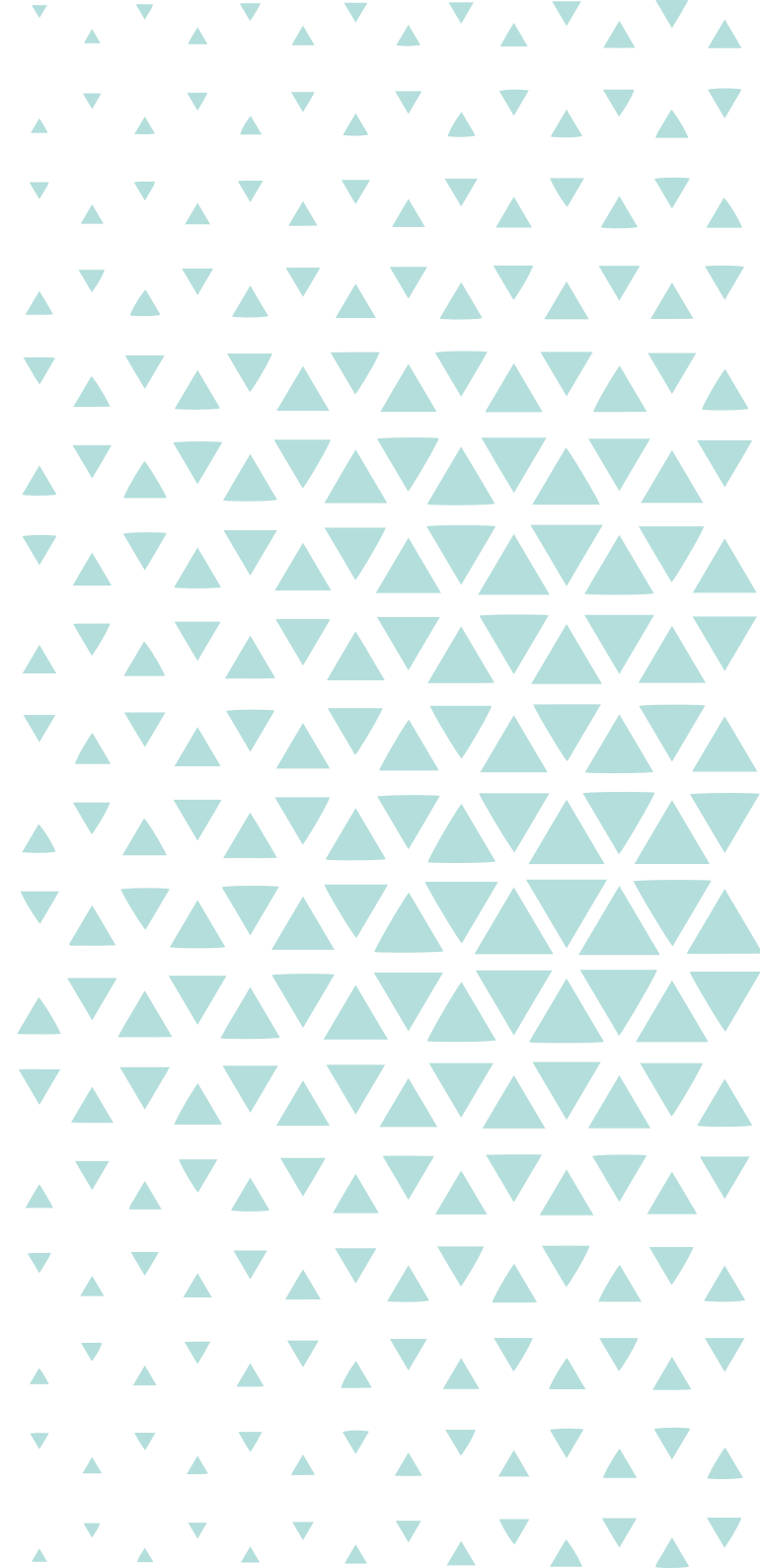
A grande scala questo ha permesso a tante persone di rimanere aggiornati in prima persona sullo stato dei fatti sulle questioni legate alla parità di genere.

Da un'altra parte ha dato la possibilità a molte persone di tentare di digitalizzare le proprie imprese e Start Up e di ideare diverse tipologie di comunicazione e gestione delle proprie attività, raggiungendo in molti dei casi un pubblico più vasto e diffuso territorialmente.

Queste affermazioni sono state confermate durante la fase iterativa di ricerca diretta dove tutti hanno accettato che il digitale rappresenta un'opportunità, in particolar modo per le donne

perché riescono a celare la vulnerabilità che spesso molte di loro provano in contesti imprenditoriali. Da l'altra parte rimane il problema, purtroppo molto sentito, dell'accessibilità ai servizi digitali per questioni legate alla mancanza di competenze pratiche, fiducia, alla distribuzione eterogenea e agli alti costi dei servizi di rete.

Non ostante ciò il digitale rimane un'opportunità molto importante per il raggiungimento veloce e distribuito di più persone che agevola la ricezione e invio di informazioni che negli ultimi anni sta unendo molte più persone e generando ancora più opportunità di crescita per i singoli e le comunità.

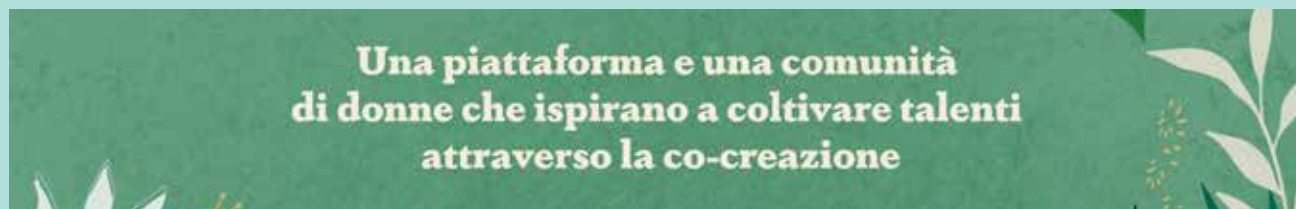


# SOMOS COLECTIVA

Bogotá, Colombia, 2020

Una piattaforma e comunità di donne che aspira a nutrire talenti attraverso la co-creazione.

Attraverso piattaforme social, l'iniziativa Somos Colectiva cerca di avvicinare le donne imprenditrici per collaborare e crescere insieme. Nell'ultimo anno ha proposto diversi incontri e contest per condividere esperienze significative e dare supporto alle donne dandogli la forza e gli stimoli necessari per intraprendere.<sup>5</sup>



<sup>5</sup> <https://www.somoscolectiva.co/>

# RED JURIDICA FEMINISTA

Bogotá, 2020

Spazio digitale autogestito<sup>6</sup> che fornisce consulenza legale con una prospettiva femminista e si impegna nel fare divulgazione sui diritti, leggi e processi legali che occorrono nel paese per abbattere la barriera che hanno le donne nell'accesso a questo tipo di informazioni.

La consulenza da loro fornita si basa su processi e patti di corresponsabilità, attraverso i quali chi riesce a pagare per il servizio offerto lo farà in modo che chi non ha le capacità economiche per permettersi dei processi legali potrà avere un aiuto.

Lavorano su valori minimi che variano in base alla complessità del caso e se una persona non riesce a permettersi i costi "giudiziari", la rete si impegnerà in reperire quanto necessario attraverso una rete di donazioni, social media e collaborazioni. Le consulenze iniziali non hanno nessun costo. Hanno attivato inoltre accordi di scambio di saperi e conoscenze come pagamento per i servizi offerti.



**Red Jurídica Feminista**

## ¿QUÉ ES LA RED JURIDICA FEMINISTA?

Un espacio autogestionado de articulación de abogadas y estudiantes de derecho feministas, que mediante el acompañamiento jurídico con enfoque de derechos interseccional y feminista, la incidencia política y la movilización social buscan romper las barreras entre las mujeres y el acceso a la justicia.

CONTACTANOS EN:

3197037007 WWW.REDJURIDICAFEMINISTA.COM @FEMINISTANED



- CONSEJOS**  
Forniamo accompagnamento e consulenza legale con un approccio femminista.  
[Contattaci](#)
- INCIDENCIA**  
Faciamo advocacy e attivazione legale in vari spazi femministi e sui diritti delle donne.  
[Scopri quali](#)
- ADDESTRAMENTO**  
Creiamo spazi per la formazione sui diritti umani delle donne e la pratica legale con una prospettiva di genere.  
[Iscrizione](#)
- ANALISIS LEGISLATIVA**  
Mobilizziamo i progetti di legge che vengono elaborati al Congresso e fanno un'ispezione sui diritti delle donne.  
[Per saperne di più](#)

<sup>6</sup> <https://www.redjuridicafeminista.com/>

# FONDAZIONE ARTEMISAS

Bogotà, Colombia 2017

La Fondazione Artemisas<sup>7</sup> è una ONG che lavora per l'advocacy politica con prospettiva di genere. Inizialmente lavoravano con le donne vittime del conflitto armato, impegnandosi per la loro autonomia economica. Nel 2020 nel contesto della pandemia di COVID-19, si sono collegate con le organizzazioni dell'ecosistema civico per cercare di consolidare il potere collettivo attraverso la costruzione di reti solidali e affettive e la creazione di pubblici affettivi che lavorano per il posizionamento, la visibilità, l'espansione e l'irruzione delle agende femministe.

Tenendo conto di quanto sopra, hanno creato una piattaforma web, attraverso la quale espandere il potenziale delle cause femministe, riconoscendo la forza del lavoro collettivo. L'intento di questo spazio interattivo è costruire insieme strumenti di advocacy e partecipazione dei cittadini, oltre a rendere visibili le poste politiche e le istanze sociali delle varie organizzazioni della società civile, in particolare quelle promosse dal femminismo.



<sup>7</sup> <https://somosmuchas.org/quienes-somos>

# IMPRENDITORIA FEMMINILE

## L'imprenditoria femminile

I dati della Camera di Commercio di Bogotá (CCB) mostrano che tra il 2016 e il 2018 le donne hanno creato 5.074 aziende con l'aiuto della CCB.<sup>8</sup>

Sembra che le donne colombiane stiano trovando l'equilibrio ideale tra lavoro e vita personale nell'imprenditorialità. Essere una donna d'affari consente una maggiore flessibilità di tempo, e potrebbe aiutare a generare ruoli familiari più equilibrati.

La partecipazione delle donne in posizioni manageriali è ancora bassa, ma i numeri dimostrano che le donne colombiane lottano per essere economicamente indipendenti ed è stato dimostrato che una donna che ha autonomia economica ha meno probabilità di essere vittima di abusi e violenza domestica.

Sebbene i progressi siano noti, la rappresentanza delle donne nelle politiche imprenditoriali deve aumentare, l'importanza di questo problema trascende l'attività produttiva e potrebbe riflettersi in una società più sana, dove le donne possono essere soddisfatte finanziariamente.

8 Camera di commercio di Bogotá (CCB). (2018). *Bogotá ciudad de oportunidades para los negocios*.

**È importante promuovere l'imprenditoria femminile, perché per una donna può essere il suo più grande atto di ribellione e la porta della sua libertà (Fakih, 2020a).**

Come esposto previamente il lavoro femminile è molto settorializzato verso ambiti lavorativi che vengono riconosciuti culturalmente come rappresentativi delle abilità femminili. Questo è molto rappresentativo anche nei trend delle imprese femminili. Esse in realtà si sviluppano su diversi campi e si stanno espandendo **particolarmente sul campo digitale e tecnologico**.<sup>9</sup>

La qualità che le contraddistingue maggiormente rimane lo sguardo che hanno sulla **responsabilità verso l'altro, verso il benessere dei propri collaboratori, clienti, utenti e comunità di riferimento**.

Questo sguardo si avvicina molto ai modelli che conosciamo come impresa sociale. Il boom delle imprese ad impatto sociale, soprattutto quelle che hanno spingono sul campo del digitale e le tecnologie si vedono anche favorite in un momento di crisi per le economie e i lavori di cura tradizionali.

9 <https://forbes.co/2019/11/10/red-forbes/por-que-es-importante-el-emprendimiento-femenino-en-colombia/>

Secondo British Council (2017)<sup>10</sup> l'impresa sociale non è un nuovo approccio per le realtà che cercano di aumentare l'empowerment femminile, ma il suo utilizzo è in aumento a causa di una combinazione di fattori:

- Il cambiamento nell'ambiente dei finanziamenti;
- la spinta da parte di donatori e finanziatori per modelli finanziariamente sostenibili;
- una crescente consapevolezza delle opportunità che l'impresa sociale offre.

10 British Council. (2017). *Activist to Entrepreneur: The role of social enterprise in supporting women's empowerment*.



# COALITION CULTURE

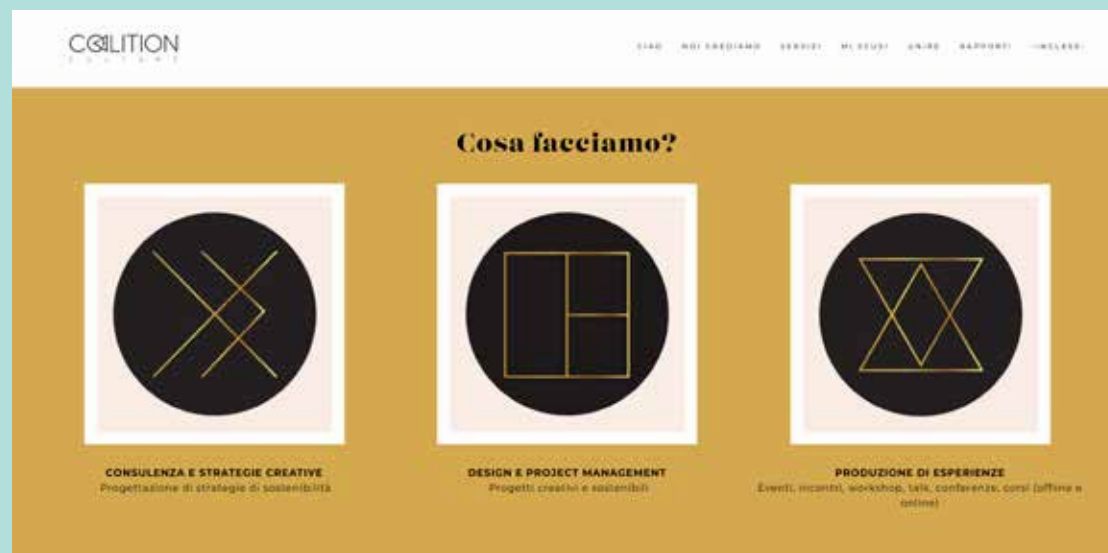
Bogotà, Colombia, 2017

Agenzia di consulenza collaborativa di Bogotà.<sup>11</sup>  
Un team di creativi che offrono servizi e risorse per lo sviluppo sostenibile di aziende, fondazioni, comunità, individui e qualsiasi realtà for-profit e non-profit.

Il loro processo progettuale si basa nel design thinking e propone nella fase iniziale una ricerca che possa finire con il **coinvolgimento e collaborazione di diversi attori interessati al progetto**. Dopo di che sviluppano le proposte progettuali attraverso processi di cocreazione tra tutte le parti interessate al progetto.

Questo gli permette di portare avanti la propria proposta progettuale con uno sguardo a 360 gradi sul sistema di riferimento, individuare problemi e opportunità per portare a termine soluzioni e strategie sostenibili ed altamente impattanti.

Tra i loro progetti c'è anche la rete **Somos Colectiva**.



<sup>11</sup> <https://coalitionculture.co/>

# SYMPLIFICA

## Bogotá, Colombia

Simplifica è una piattaforma digitale che facilita tutte le procedure di gestione dei dipendenti domestici, inclusi i pagamenti dello stipendio e della previdenza sociale.

Simplifica supporta i suoi utenti durante l'intero processo di gestione del dipendente; dall'assunzione alla corretta liquidazione, permettendogli di effettuare pagamenti e contributi in modo semplice, mentre loro gestiscono i dettagli quotidiani dei dipendenti a norma di legge garantendo sicurezza e salvando tutti i documenti digitali del rapporto di lavoro.<sup>12</sup>

Three white cards with rounded corners are displayed against a light teal background. Each card features a gear icon at the top. The first card is titled "PIANO FLESSIBILE" and describes a plan for 1 to 4 days per week, priced at \$26,000. The second card asks "Quanti giorni lavora il tuo dipendente?" and features a circular profile picture of a woman, with a price of \$36,500. The third card is titled "PIANIFICA A TEMPO COMPLETO" for 5 or more days per week, also priced at \$36,500. Each card has a teal button at the bottom that says "Ti voglio bene!".

PIANO FLESSIBILE  
Dipendenti che lavorano da 1 a 4 giorni alla settimana.  
\$ 26.000  
Ti voglio bene!

Quanti giorni lavora il tuo dipendente?  
Gestisci i tuoi collaboratori domestici  
Tutti i piani sono a pagamento mensile  
\* Prezzi con IVA inclusa  
Ti voglio bene!

PIANIFICA A TEMPO COMPLETO  
Dipendenti che lavorano 5 o più giorni alla settimana.  
\$ 36.500  
Ti voglio bene!

An infographic titled "SIAMO UN'AZIENDA CHE GENERA IMPATTO SOCIALE". It features a teal bar representing "Più di 750 mila Lavoratori in Colombia". To the right, a circular profile picture of a woman is next to the number "96" and a percentage sign, with the text "Sono donne". Further right, a photograph of a man and a woman smiling is accompanied by the text "Con semplificazione". Below the photo, two teal callout boxes state: "Più di 12 mila posti di lavoro gestiti" and "Più di 8 mila datori di lavoro che costruiscono un Paese".

SIAMO UN'AZIENDA CHE GENERA IMPATTO SOCIALE

Più di 750 mila Lavoratori in Colombia

96 % Sono donne

Con semplificazione

Più di 12 mila posti di lavoro gestiti

Più di 8 mila datori di lavoro che costruiscono un Paese

<sup>12</sup> <https://simplifica.com>

# AFLORE

Bogotá, Colombia, 2014

Fintech Start-Up<sup>13</sup> che offre prestiti e assicurazioni a persone che hanno difficoltà di accesso al sistema finanziario tradizionale attraverso una rete di consulenti fidati.

Le istituzioni finanziarie non sono state in grado di servire adeguatamente la popolazione che è sprovvista di servizi bancari.

Secondo le loro ricerche, i clienti della classe media diffidano delle istituzioni finanziarie. Per questo molti scelgono di soddisfare le loro esigenze in modo informale.

D'altra parte, gli istituti finanziari non sono stati in grado di servire adeguatamente questi clienti perché i piccoli prestiti possono diventare rapidamente un incubo operativo.

La rete di consulenti lavora direttamente attraverso l'app di Aflore, consigliando la propria comunità sulle azioni finanziarie migliori da seguire per raggiungere i propri obiettivi, partendo dalla fiducia che hanno nel proprio interlocutore.



*“Somos una comunidad de personas juiciosas con el dinero que ayudamos a familiares y amigos a lograr sus metas con créditos como entre amigos: fáciles, personalizados y sin letra chiquita.”*



# CASI STUDIO INTERNAZIONALI

Durante la ricerca è stato interessante trovare realtà internazionali che hanno cercato di mettere in atto soluzioni con obiettivi molto simili a quelli che si pone di analizzare questa tesi. Ogni contesto ha una sua complessità e delle particolarità che le appartengono. Proprio per questo è stato particolarmente importante capire come altre nazioni ed enti internazionali stanno rispondendo alla tematica dell'equità di genere e rispondendo ai trend previamente riportati.

Esiste un framework condiviso per tutte le nazioni appartenenti alle Nazioni Unite, l'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030 non è solo un elenco di linee guida che queste nazioni devono seguire ma hanno ispirato diversi movimenti e dato forza a iniziative su diverse scale in tutto il mondo.

La raccolta di casi studio internazionali è stata selezionata per dare esempi di come lo stesso obiettivo e problematica può essere affrontato su scale diverse e con modalità e impatti diversi, agendo anche su attori e comunità molto diverse tra loro.



# WIEGO

Inghilterra, n.d.

WIEGO<sup>1</sup> è una rete costituita da membri individuali e istituzionali in oltre 40 paesi che cerca di promuovere il cambiamento: migliorando le statistiche e ampliando le conoscenze sull'economia informale per costruire reti e capacità tra le organizzazioni dei lavoratori informali; e, insieme alle reti e alle organizzazioni, influenzare le politiche locali, nazionali e internazionali.

La rete WIEGO ha come obiettivo costruire la comprensione di come i diversi gruppi di lavoratori informali siano collegati all'economia formale e inseriti nell'economia globale. Promuovendo politiche, leggi, regolamenti e istituzioni appropriate ed eque che possono migliorare e garantire i mezzi di sussistenza dei lavoratori poveri nell'economia informale.

La rete WIEGO comprende:

- Organizzazioni di appartenenza (MBO) di lavoratori informali
- Ricercatori e professionisti impegnati nell'analisi dell'economia informale



<sup>1</sup> WIEGO, About Us (2021), <https://www.wiego.org/about-us>

<sup>1</sup> WIEGO, About Us (2021), <https://www.wiego.org/about-us>

# SOCIALGNOCK

Italia, 2013

Inizialmente il gruppo era rivolto a donne impegnate nel digital marketing. Dopo pochi mesi, la community<sup>1</sup> è diventata interessante per tutte le donne di ogni estrazione sociale e di qualunque professione, dalla casalinga all'imprenditrice. Da quel momento è nato il payoff 'Women Ignite Relationships', ovvero 'Donne che accendono relazioni' per sottolineare la loro mission: supportarsi vicendevolmente e offrire opportunità di ogni genere, stabilendo relazioni di reciprocità tra tutte le donne che ne fanno parte.

I loro pilastri fondamentali sono:

- **ZeroBarriere:** sostenere ogni iniziativa e passione delle donne che vivono in Italia e delle donne italiane in Italia ed al estero.
- **100% Supporto:** costruire una cultura di sostegno e supporto reciproco attraverso conversazioni spontanee, in cui hanno il ruolo di facilitatori.
- **Easytudine:** mantenere un'attitudine rilassata, autoironica, diretta anche sulle tematiche più difficili o controverse.



<sup>1</sup> <https://www.facebook.com/groups/socialgnock/>

# CONDOMINI DELLA CURA

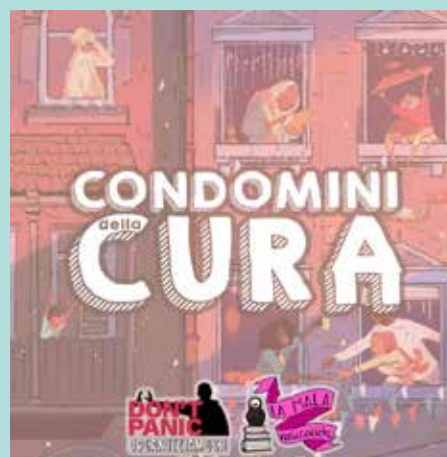
Italia, 2021

Proposta di nuove pratiche di welfare autogestito<sup>1</sup> all'interno degli spazi condominiali durante la Pandemia per COVID-19 nel 2021 per promuovere la costruzione di comunità e la messa in comune delle responsabilità e del bisogno di cura all'interno delle mura domestiche dove si concentrano i lavori di cura delegati alle donne. I Condomini della Cura hanno due forme di attivazione:

- **Una Banca del tempo condominiale:** messa a disposizione delle ore libere della giornata o della settimana per socializzare il lavoro di cura all'interno del condominio
- **Raccolta di beni per la cura e il benessere personale all'interno del condominio:** I beni potranno essere redistribuiti all'interno del condominio stesso o ritirati dalle realtà organizzatrici e distribuiti a chi ne ha più bisogno.

Le associazioni Dont Panic e La Mala Educacion hanno creato del materiale digitale e cartaceo per spiegare e promuovere l'implementazione indipendente dei condomini della cura mentre prestano supporto nella gestione del progetto.

<sup>1</sup> Don't Panic, La Mala Educacion. (2021). Condomini della Cura. Bologna, Italia



<sup>1</sup> <https://www.radiocittafujiko.it/condomini-della-cura-il-mutualismo-per-alleggerire-le-disparita-di-genere/?fbclid=IwAR2eYn6TBzV0Aea10BKyl-vdYD-2FrPZzHXCZLZ4k0GZH2VZR0i2QtYuVA>

# FAMILY BY FAMILY

Australia, 2012

Family by Family<sup>1</sup> è un'impresa sociale sviluppata dall'Australian Centre for Social Innovation. Un programma di supporto tra famiglie che vogliono creare cambiamenti duraturi nelle loro vite.

Il programma è costruito dalle famiglie per le famiglie e accede alla conoscenza della teoria sociale, alla pratica basata sull'evidenza e sfrutta le esperienze vissute delle famiglie per creare un ambiente favorevole al cambiamento attraverso la creazione di fiducia e autodeterminazione.

Basandosi nell'evidenza attraverso il coaching tra pari e il supporto di professionisti, le famiglie possono acquisire le abilità necessarie per costruire vite migliori.

FAMILY BY family



#### 1. Trovare famiglie

Sia Secondo che Condivisione - attraverso eventi pubblici, andando dove sono le famiglie e attraverso rivoli all'interno e attraverso il sistema di servizi.



#### 2. Valutare e promuovere la condivisione delle famiglie

Le famiglie sono la più grande risorsa di Family by Family: attraverso case di tutta la famiglia e corsi di formazione preparano Sharing Families per il loro volontariato con il programma. Una volta che sono in collegamento, forniamo sessioni di coaching settimanali per continuare a costruire sullo stile e sulle strategie naturali di una famiglia.



#### 3. Collegamento di famiglie in "Colleagues"

Dove le famiglie di Seeking and Sharing si incontrano almeno una volta alla settimana, per 10, 20 o 30 settimane, a seconda dell'entità del cambiamento che la famiglia vuole apportare.



#### 4. Famiglie di coaching

Sia Ricerca che Condivisione, per mantenere l'attenzione sul cambiamento che le famiglie vogliono fare.



#### 5. Misurare il cambiamento

Durante tutto il programma, in cui le famiglie valutano come stanno progredendo rispetto al loro obiettivo di cambiamento, il che contribuisce alla motivazione e al coinvolgimento continui delle famiglie.



<sup>1</sup> <https://familybyfamily.org.au/>



# Ricerca Diretta

**INTERVISTE DIRETTE  
SAFARI DIGITALE  
ESPERIENZE CONDIVISE  
CONCLUSIONI DELLA RICERCA**

Durante la ricerca dei trends sono stati individuati dei profili catalizzatori di esperienze che potessero avere una visione sull'empowerment femminile segnata dalla propria esperienza e le persone con cui lavorano. La ricerca diretta è stata effettuata interamente online.



# INTERVISTE



## Liliana Paris

**Giovane Imprenditrice di Bogotá, Colombia**

Laureata in comunicazione ed editoria

*“Non voglio lavorare dalle 8 alle 17 in un lavoro dove non mi pagano bene e dove so che il mio sforzo non verrà mai apprezzato quanto quello di un uomo, tanto vale mettere quella energia in creare qualcosa di mio”*



## Riassunto dell'intervista

Liliana ha iniziato la sua prima start up sociale ai 22 anni con un collega dell'università. La start-up offriva servizi di design, consulenza ed editoria a piccole realtà emergenti del territorio colombiano.

Dopo 2 anni ha intrapreso un nuovo percorso creando un atelier di serigrafia nel quale condividere messaggi e tecniche ecosostenibili con una marcata politica femminista attraverso i suoi prodotti fatti artigianalmente. Attualmente l'atelier è gestito solo da donne ed ha iniziato a innescare processi di collaborazione con altre start-up femminili.

Sostiene che lavorare con gli uomini l'abbia spesso fatta sentire inadeguata, ma da quando ha iniziato a lavorare in un ambito in cui valgono solo gli ideali e il valore che condividi la comunicazione è diventata più semplice.

Nel settore dell'artigianato è ancora molto difficile avere a che fare con imprenditori o clienti di genere maschile e considera che **una rete di supporto femminile possa essere molto importante per le donne che vogliono intraprendere.**

## Insight

**Linguaggio condiscendente verso le donne/ragazze imprenditrici:** La società colombiana è culturalmente molto maschilista ed esistono ancora ad oggi tanti pregiudizi verso le donne. Questo genera un senso di inadeguatezza nelle donne in questo settore e incide nei loro rapporti professionali e commerciali con gli uomini.

**Il digitale funge da scudo:** aiuta a far vedere il valore di ciò che si crea senza dover esporre chi c'è dietro. Il digitale protegge e fa sentire meno vulnerabile.

**I giovani non hanno fiducia nelle istituzioni:** questo li ha portati a prendere in mano le proprie vite, particolarmente dal punto di vista lavorativo. C'è la percezione che essere indipendente, creare le proprie opportunità lavorative e prendere in mano il proprio futuro comprenda rischi minori rispetto ad affidarsi al sistema del lavoro o alle tutele del governo.

# INTERVISTE



Salua Garcia  
Fakh

Giovane Imprenditrice  
di Bogotà, Colombia  
CEO di Symplifica

*“Non riescono a parlare tra di loro, come se ci fosse una barriera invisibile, per cui anzi che dialogare sulle questioni del lavoro, preferiscono dirlo a noi, anche se questo non sarebbe il nostro lavoro”*

■ **symplicifica**

## Riassunto dell'intervista

Salua ha co-fondato Symplifica 5 anni fa, partendo dalla sua esperienza e studi in innovazione e gestione d'impresa ha cercato di **rispondere al bisogno sociale di facilitare e mediare la formalizzazione del lavoro domestico retribuito.**

Dopo il 2014 con la legge che obbliga i datori di lavoro a formalizzare i contratti di lavoro domestico, il rapporto radicato tra “Padrone-Servo” ha subito un cambiamento strutturale molto importante dove il padrone diventa ufficialmente datore di lavoro e le donne di servizio, divennero finalmente lavoratrici formali.

Questo ha aumentato la confusione nella gestione del rapporto tra di loro ed è così che Symplifica entra in campo, attraverso l'utilizzo di sistemi digitali di gestione e homebanking gestiscono e garantiscono la trasparenza e correttezza dei rapporti di lavoro.

Negli ultimi anni le Start-Up a sfondo digitale stanno avendo un boom di finanziamenti, purtroppo le donne che utilizzano gli smartphone hanno paura dei servizi digitali.

## Insight

**Comunicazione indiretta tra lavoratori e datori di lavoro:** Questo perché il rapporto culturale tra datore di lavoro e lavoratore informale è sempre stato legato ad un'idea in cui il datore di lavoro si ritiene salvatore del lavoratore, pagandogli per un'attività che non è socialmente accettata come lavoro.

**Non si capisce bene quali termini utilizzare per nominare la prestazione di lavoro informale sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore.** Esistono dei pregiudizi troppo radicati nella società legati a questi lavori che fanno sì che nella collettività risulti strano utilizzare termini formali per farne riferimento. Questo avviene sia nei rapporti sociali dei datori di lavoro che nelle lavoratrici che non riescono ad autoriconoscersi come lavoratori meritevoli di tutele, alla pari di qualsiasi altro lavoro.

**Hanno accesso agli smartphone ma non si fidano dei servizi digitali:** Questo diventa un problema perché la maggior parte delle nuove imprese sociali creano opportunità attraverso il digitale ma molte persone rimangono ancora lontane da esse.

# INTERVISTE



Natalia  
Salamanca  
Moreno

Direttrice tecnica,  
Sistema Distritale di Cura,  
Bogotà, Colombia

*“Credo che una politica di imprenditorialità e inclusione lavorativa per le donne che non sia legata a una politica di cura che permetta loro di liberare un po di tempo non avrebbe molto futuro.”*



## Riassunto dell'intervista

Natalia coordina il progetto del Sistema Distrital de Cuidado (Sistema distritale della cura) cercando di responsabilizzare il distretto dei servizi di cura, attraverso la definizione di strategie che permettano l'implementazione di progetti per la riduzione dei tempi di lavori di cura delle donne.

Lei ritiene che il progetto sia molto ambizioso e sostiene che per il suo sviluppo sia stato vitale avvicinarsi alle Mujeres Cuidadoras per capire i loro bisogni e riuscire ad offrire servizi che si adattassero alle loro vite. Il problema più grande di queste donne è la povertà di tempo.

I carichi di lavoro di cura non retribuito sono un'ostacolo molto grande per le donne nel cercare e mantenere lavori a tempo pieno.

E una sfida molto grande portare nuovi servizi in questi luoghi ogni volta che si apre una nuova Manzana, questo richiede molte risorse da parte del distretto che il bilancio della attuale amministrazione probabilmente non riuscirà a sopperire per riuscire ad avere una copertura totale del territorio.

## Insight

**Povertà di tempo:** Ricadendo le responsabilità di cura sulle donne nell'ambiente domestico, queste hanno più difficoltà nel raggiungere l'indipendenza economica. Sono importanti le politiche di inclusione lavorativa con prospettiva di genere.

**I servizi di cura sono limitati:** la maggior parte delle famiglie delle Mujeres Cuidadoras sono in condizione di povertà per cui non possono permettersi di accedere a servizi privati.

**I progetti della pubblica amministrazione hanno delle sfide molto importanti a livello infrastrutturale, di gestione e di bilancio.**

**Strategie di corresponsabilità:** sarebbero un'opportunità di sostenibilità molto importante. Bisognerebbe capire come coinvolgere il settore privato, le comunità e le famiglie in modo che anche loro si prendano la responsabilità condivisa delle attività di cura.

# SAFARI ONLINE



*“Vogliamo sapere quali sono le opportunità che abbiamo nella località, vogliamo sapere chi sta intraprendendo e come lo fanno, come possiamo farlo anche noi?”*



## Partecipazione a incontri online:

Pre-incontro “Las Mujeres Cuentan” (Le donne (Ra) contano) con le donne della località di Teusaquillo a Bogotá (46 partecipanti online)

- Piattaforma: Microsoft Teams

Durante questo incontro completamente partecipativo, tutti i partecipanti erano invitati a esprimere le proprie proposte, dubbi e domande rispetto ai piani del Comune di Bogotá riguardo l’uguaglianza di Genere. l’incontro mediato dalla Segreteria della donna, aveva come obiettivo raccogliere gli interessi delle donne per poter comunicarli direttamente alla Pubblica amministrazione durante i dialoghi Interlocali.

Dialoghi Cittadini Interlocali “Las Mujeres Cuentan” con 70 partecipanti online e in presenza.

- Piattaforma: Facebook Live

Incontro tenuto in presenza tra la segretaria e la sub segretaria delle donne altri rappresentanti del comune di Bogotá e le rappresentanti dei preincontri delle località di Fontibon, Engativà e Barrios Unidos. Ho avuto la possibilità di assistere da remoto, ascoltare i loro interessi e osservare il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadinanza attiva.

## Insight

### Interesse nei progetti di leadership femminile:

le donne vogliono sapere come possono intraprendere anche loro dei progetti di vita oltre al loro livello scolastico, economico e responsabilità di cura. Per questo vorrebbero capire chi sta intraprendendo nella loro località, come lo fa, cosa serve per farlo, quali processi seguire e a chi chiedere aiuto a riguardo.

**Mancanza d’informazione sull’offerta:** molte persone non sono a conoscenza dei servizi e opportunità che offre il SIDICU (Sistema Distritale di Cura) per cui diventa importante avere informazioni chiare, coerenti, accessibili ed inclusive per riuscire ad arrivare a tutti.

### Paura e insicurezza sui possibili effetti legali

**del chiedere aiuto:** molte donne hanno paura delle implicazioni che chiedere aiuto al governo possa portare nelle proprie vite. Ad esempio che richiedendo supporto psicologico o denunciando violenze domestiche, che i propri figli gli siano portati via o di ritrovarsi in ulteriori situazioni di incertezza e pericolo.

# ESPERIENZE CONDIVISE



**Manuela, 34**  
Imprenditrice

“Dobbiamo incoraggiare altre donne a credere alla storia, a saltare in acqua indipendentemente da ciò che diranno, molte volte abbiamo stigmati sociali che dobbiamo usare come motore per dimostrare che una donna può guidare con successo un'azienda.”



**Vicky, 36**  
Mamma  
Imprenditrice

“Quando stavo iniziando la strada dell'imprenditorialità, un uomo che faceva parte delle giurie di un processo di accelerazione delle startup mi disse che non credeva che avrei potuto portare avanti il progetto perché avevo 2 figlie e una era appena nata.”



**Silvana, 28**  
Imprenditrice  
sociale

“Essere una donna e avere una squadra composta principalmente da donne è stato il mio più grande vantaggio, lavoriamo dall'empatia e ci supportiamo a vicenda per raggiungere tutti gli obiettivi che ci siamo prefissati”



**Maria, 64**  
Mujer Cuidadora

“In futuro vorrei ci fossero più workshop di formazione e lavoro per noi: vorrei fare un progetto di compostaggio sul mio terrazzo e vendere”



**Dora, 58**  
Mujer Cuidadora

“Ogni volta che si impara qualcosa di nuovo e per il proprio benessere si cresce come persona, inoltre, man mano che ci si allena, si hanno più opportunità di offrire agli altri ciò che si ha imparato”



**Patricia, 34**  
Mujer Cuidadora

“Bisognerebbe trovare un modo per capire quali sono le opportunità, i servizi e chi sta intraprendendo vicino a noi!”

# ANALISI DELLA RICERCA DIRETTA

## Approccio Sistemico

La ricerca diretta conferma quello che inizialmente la ricerca quantitativa affermava. Per parlare di uguaglianza di genere ed empowerment femminile in Colombia, è importante avere una visione di insieme sul contesto e il sistema. In questo ambito risulta particolarmente interessante il foco sulle Mujeres cuidadoras come asse portante della società, le famiglie e l'economia e l'interesse che hanno sviluppato nei loro confronti non solo la pubblica amministrazione ma le imprese, le singole donne e le loro famiglie.

L'obiettivo della pubblica amministrazione di "Tenere cura di chi ci ha curati" è diventato di interesse comune per diversi ministeri che hanno deciso di lavorare insieme per **agire in modo sistemico su le problematiche che queste donne affrontano, che non possono essere gestite in compartimenti stagni ma che hanno diverse sfaccettature e devono essere affrontate in modo intersettoriale.**

## Collaborazione

Nel processo di empowerment delle Mujeres Cuidadoras la pubblica amministrazione dunque è riuscita a mettere in campo una risposta collaborativa tra diversi enti governamentali, ma purtroppo queste azioni per quanto ambiziose, hanno delle sfide molto importanti a livello infrastrutturale, di gestione e di bilancio.

**Questi limiti richiedono risposte che rendano i progetti con prospettiva di genere ancora più trasversali e distribuiti all'interno del territorio e per farlo diventa importante cercare di coinvolgere diversi attori che possano portare valore e risorse al suo interno. Questo vorrebbe dire implementare strategie di corresponsabilità cittadina tra enti pubblici, privati, singoli e famiglie, andando oltre alle barriere della pubblica amministrazione.**

## Condivisione

Come evidenziato dai trend e i casi studio locali, esistono già delle realtà che hanno come obiettivo l'uguaglianza di genere e svolgono attività su svariati ambiti e per diversi bacini di utenti in base ai loro bisogni, conoscenze, aspirazioni e capacità economiche.

**Dalla ricerca diretta esce però che molte di queste realtà sono poco conosciute dalle persone che sarebbero interessate a usufruirne. Spesso e volentieri perché queste donne non hanno il tempo a disposizione per andare a informarsi e l'informazione disponibile è poco accessibile per il loro stile di vita e/o capacità informatiche.**

Le iniziative locali del SIDICU, le manifestazioni femministe e l'aumento dell'apertura sociale alla discussione di tematiche legate all'uguaglianza di genere negli ultimi anni hanno aumentato la curiosità delle donne verso la tematica. Vogliono capire cos'altro possono fare oltre a quello a cui sono abituate, in particolar modo le donne giovani e le Mujeres Cuidadoras.



## Povertà di Tempo

Ricadendo le responsabilità di cura sulle donne nell'ambiente domestico, queste hanno più difficoltà nel raggiungere l'indipendenza economica.

A scala di città; è una realtà che le donne non riescono ad accedere alla maggior parte dei servizi che offre la città perché sono troppo distanti e loro non hanno tempo, a volte non hanno i soldi per l'autobus, i tragitti sono insicuri, ecc. Per questo è vitale avvicinare i servizi alle donne. Con le manzanas l'obiettivo è quello di creare una città a misura di Mujer Cuidadora, migliorando la loro esperienza di vita permettendo loro e ai loro cari di accedere a questi servizi.

**Per riuscire che le donne superino l'informalità però, bisognerebbe instaurare dei sistemi di cura molto solidi che permettano loro di trovare il tempo necessario per dedicare al loro lavoro e superamento personale. Oppure provare a progettare servizi che si adattino al loro modello di vita.**

## Sfiducia nelle istituzioni

**I giovani non hanno fiducia nelle istituzioni.**

Questo li ha portati a prendere in mano le proprie vite, particolarmente dal punto di vista lavorativo. C'è la percezione che essere indipendente comprenda rischi minori rispetto ad affidarsi al sistema del lavoro o alle tutele del governo.

**Una delle maggiori sfide del lavoro informale e la sfiducia nelle istituzioni da parte degli attori direttamente coinvolti.**

Questo nasce da diversi fattori tra cui la difficoltà di reperire informazioni chiare e precise riguardo le procedure per la creazione e svolgimento di attività lavorative o imprenditoriali regolari ed eventuali vantaggi concreti che queste prevedono.

Molte donne inoltre hanno paura delle implicazioni che chiedere aiuto al governo possa portare nelle proprie vite. Ad esempio che richiedendo supporto psicologico o denunciando violenze domestiche, che i propri figli gli siano portati via o di ritrovarsi in ulteriori situazioni di incertezza e pericolo.

## L'utilizzo del digitale

La breccia sociale non è particolarmente rappresentativa dell'accesso ai dispositivi per la comunicazione, in particolar modo gli smartphone.

La maggior parte delle Mujeres Cuidadoras sono in possesso di smartphone e comunicano regolarmente via piattaforme come Facebook, Whatsapp o SMS.

**Quello che invece va ad accentuare la breccia sociale nell'accessibilità tecnologica sono gli alti costi dei piani dati mobili.** Questo diventa un problema perché la maggior parte delle nuove imprese sociali creano opportunità attraverso il digitale ma molte persone rimangono ancora lontane da esse.

Di fatti per le donne negli ultimi anni il **digitale ha funto da scudo**, aiutando a far vedere il valore di ciò che si crea senza dover esporre chi c'è dietro. Il digitale protegge e fa sentire meno vulnerabile. Il digitale ha permesso di nascere, crescere e prendere forza a diverse reti di donne imprenditrici per la condivisione e la collaborazione in diverse tematiche legate all'imprenditoria.

## Linguaggio

### Linguaggio condiscendente verso le donne/ragazze imprenditrici.

La società colombiana è culturalmente molto maschilista ed esistono ancora ad oggi tanti pregiudizi verso le donne. Questo genera un senso di inadeguatezza nelle donne in questo settore e incide nei loro rapporti professionali e commerciali con gli uomini.

Questo succede particolarmente quando una donna cerca di creare un'impresa o start up formale, particolarmente in contesti finanziari, tecnologici o scientifici.

Non si capisce bene quali termini utilizzare per nominare la prestazione di lavori di cura domestici sia da parte del datore di lavoro che dei lavoratori. Esistono dei pregiudizi troppo radicati nella società legati a questi lavori che fanno sì che nella collettività risulti strano utilizzare termini formali per farne riferimento.

Analogamente avviene per quanto riguarda i lavori di cura non retribuiti e le aspettative ricadute sulle donne in questo ambito. **La mancanza di**

**terminologia adatta fa sì che si creino delle difficoltà per le donne nel riconoscersi come pari.**

In questo caso le attività di cura possono agire come ponte di unione, ma l'obiettivo diventa quello di autoriconoscerci come *Mujeres Cuidadoras* oltre a qualsiasi altro che ci possa definire.

### Percezione univoca delle pratiche di imprenditorialità e d'impresa:

La terminologia utilizzata per fare riferimento all'imprenditoria e alla capacità imprenditoriale (di intraprendere) è lo stesso; ovvero **emprendimiento**. Questo ha fatto sì che molte delle sfaccettature del termine vengano perse o scambiate tra loro. Per questo motivo si tende ad associarlo automaticamente al significato più vicino alla propria conoscenza o al contesto a cui lo si ricollega più facilmente, in questo caso alla creazione di impresa.

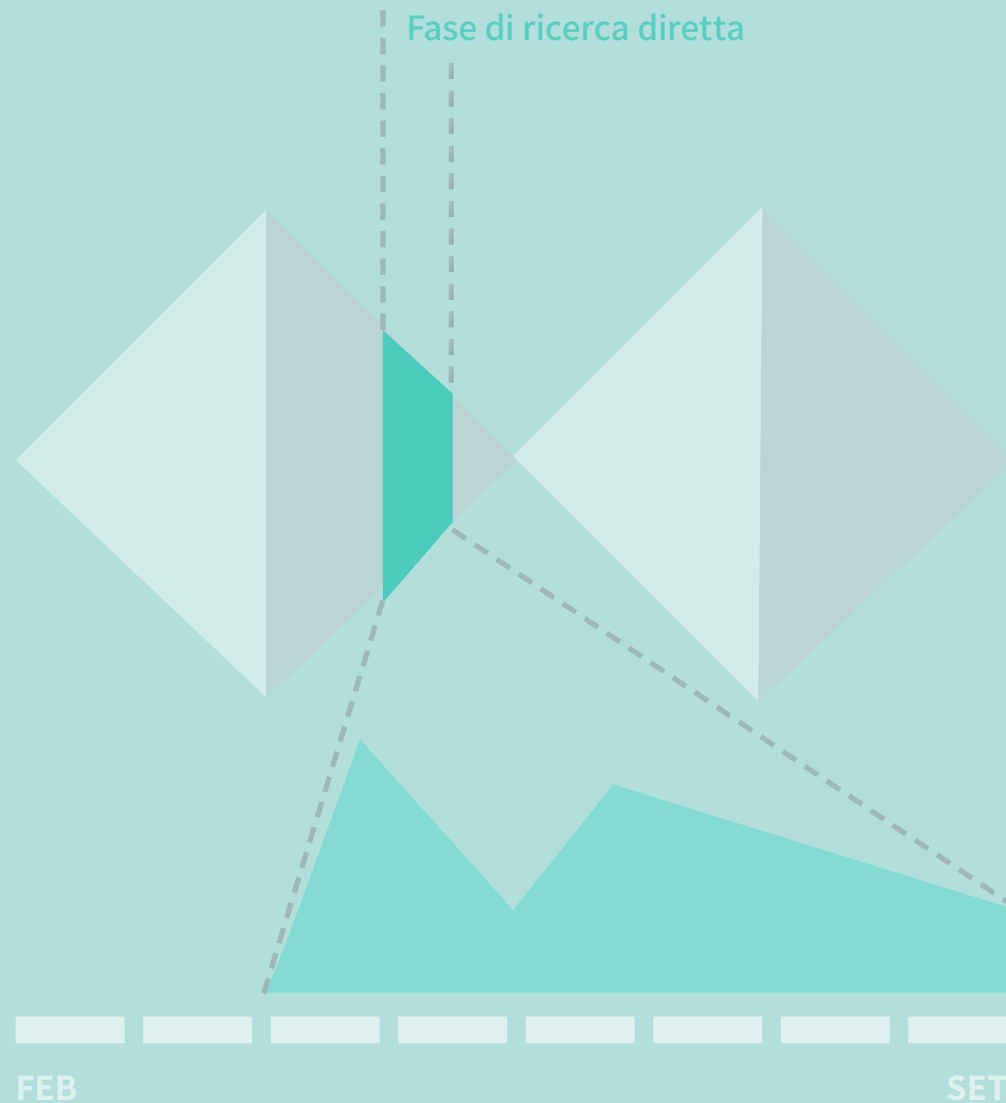
Nella percezione comune questo crea dei fraintendimenti e delle barriere per chi collega l'**emprendimiento** al rischio, alla creazione di impresa formale, alla burocrazia e alle procedure infinite per l'apertura ufficiale di un'impresa

propria. Non tutte le donne si sentono in grado di intraprendere un'attività d'impresa, soprattutto se non hanno finito gli studi, non hanno del tempo a disposizione per sviluppare delle idee d'impresa, non sentono di avere le capacità e non sanno da dove iniziare.

l'**emprendimiento** inteso come capacità di intraprendere fa meno paura ed è più vicino alla realtà quotidiana di ognuno, come confermato dalla ricerca diretta, sono tante le **Mujeres Cuidadoras** che si mettono in gioco e svolgono azioni imprenditoriali informali, nel proprio nucleo familiare, a livello lavorativo, ecc, in cui prendono decisioni che implicano rischi ogni giorno.

**Questa imprenditorialità collegata intrinsecamente ai lavori di cura potrebbe essere il tratto di unione tra le donne di diverse classi sociali, che possano riconoscere nelle loro azioni quotidiane le proprie capacità imprenditoriali e la possibilità di svilupparle per migliorare la propria vita e non solo quella dei propri cari.**

# CONCLUSIONI DELLA RICERCA DIRETTA



## Pains and Gains

La fase di ricerca diretta serve a confermare i dati raccolti attraverso la ricerca teorica e l'analisi del contesto. Essa ci permette di avere una visione più profonda sul tema e ad empatizzare col'utente finale. Purtroppo la scelta di condurre un'analisi progettuale su un contesto geograficamente lontano crea delle difficoltà importante nel raggiungimento di quel potenziale utente finale.

Grazie alle tecnologia sono comunque riuscita ad arrivare a molti attori appartenenti al sistema di rifeimento. attori che possono essere denominati catalizzatori di esperienze. I loro ruoli all'interno dei processi di eguaglianza di genere fa si che siano costantemente in contatto con diversi attori del sistema, tra cui l'utente finale, le Mujeres Cuidadoras.

Questa mediazione però presuppone il rischio della soggettività dei punti di vista collegati al proprio ruolo, esperienze e punti di vista che possono ritrovarsi in conflitto con quelli dell'utente finale.

Non è stato semplice trovare delle opportunità di confronto con l'utente finale se non quasi verso la fine del progetto il che ha allungato i tempi rispetto a quelli previsti.

Sarebbe interessante riuscire ad avere un confronto riguardo il progetto in una successivo momento di prototipazione e testing del servizio.



# Definizione del Campo Progettuale

CONTESTO PROGETTUALE  
SCENARIO E PERSONA  
EMPATHY MAP  
MAPPA DEGLI ATTORI



# IL CONTESTO PROGETTUALE

## Il Sistema di Riferimento

La ricerca conferma che le mujeres cuidadoras hanno donato il loro tempo ad altri, rimanendo con quasi niente per loro stesse, la loro crescita personale e sviluppo professionale. In una famiglia che dipende anche economicamente da una Mujer Cuidadora, il rischio di povertà economica, violenze e frustrazione è molto alto. Questo succede perché utilizzando una gran parte del proprio tempo per attività di cura domestiche e dei propri famigliari, il tempo che rimane ostacola la loro possibilità di trovare un lavoro stabile e a tempo pieno.

In una città come Bogotá dove i tempi di percorrenza tra un erogatore di servizi e l'altro può variare tra 15 minuti e 1 ora e mezza, una persona rischia di perdere intere giornate in sbrigare anche solo 2 o 3 facende. Per rispondere a questi bisogni la pubblica amministrazione ha avviato il progetto Manzanitas del Cuidado, cercando di avvicinare i servizi di base per le donne.

Il progetto è nuovo e ambizioso ma per il momento fatica a dare risposta alle esigenze delle donne legate allo sviluppo strategico dei propri piani di vita in modo sostenibile sia economica che emozionalmente.

Ci sono tante realtà scollegate tra loro che lavorano sul tema dell'imprenditorialità, agentività e imprenditoria femminile, ma per differenze di linguaggio e comunicazione non riescono a raggiungere le Mujeres Cuidadoras né a collaborare tra loro.

La Pubblica Amministrazione sta sviluppando dei piani intersettoriali con prospettiva di genere, coinvolgendo diversi enti governamentali nel processo. Questo comunque si è dimostrato poco sostenibile in ottica di coinvolgimento capillare della cittadinanza.

Sia nei loro tragitti nello spazio pubblico che per chi svolge lavori informali per strada, la città rappresenta un pericolo, per questo motivo la donna è diffidente dagli spazi pubblici con cui quasi non interagisce attivamente.

Mettere in relazione queste realtà col proprio territorio e a livello città, attivando delle reti di partecipazione attiva. Questo si potrebbe dare attraverso la creazione di un linguaggio condiviso della cura e l'imprenditorialità tra realtà e Mujeres cuidadoras su diversi livelli.

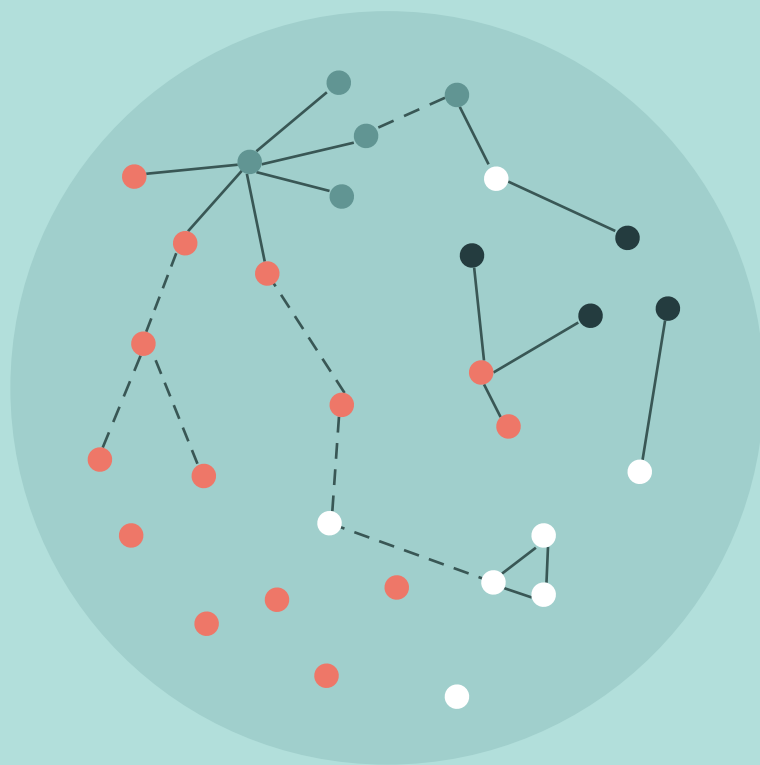
È un solido punto di partenza per l'offerta di servizi e formazione di Mujeres Cuidadoras che potrebbero diventare vettori di opportunità per altre Mujeres Cuidadoras nella propria comunità. Questo potrebbe avvenire attraverso lo sviluppo di reti e strategie di corresponsabilità.

Col ravvicinamento dei servizi di cura alle donne, si può agire a livello micro attraverso la creazione di legami di fiducia col territorio che le circonda, lo sviluppo di comunità unite dal bisogno di cura, fomentando la conoscenza di persone, attività e realtà vicine.

PROBLEMI

OPPORTUNITA'

# DISTANZE RELAZIONALI



- SERVIZI
- PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- MUJERES CUIDADORAS
- IMPRENDITRICI

# DISTANZE TERRITORIALI



# SCENARIO E PERSONAS

Per rendere ancora più chiaro il processo progettuale ho pensato di sviluppare una *personas* rappresentativa dei dati quantitativi e qualitativi raccolti durante la ricerca svolta precedentemente. La *personas* è uno strumento proprio di diverse tecniche di design come il service design e il design thinking, entrambe chiavi per lo sviluppo di questo progetto di tesi. Stickdorn, Lawrence, Hormess e Schneider (2018)<sup>1</sup> definiscono la *personas* come un profilo che serve per rappresentare un bacino particolare di persone, basato sulla ricerca che ha come obiettivo quello di permettere il progettista di empatizzare con quello che sarà l'utente finale o un attore chiave del progetto.

Come accennato precedentemente ed emerso dall'analisi del contesto con una prospettiva di genere, **il gruppo di persone a cui questa tesi fa riferimento è quello delle Mujeres Cuidadoras, in particolar modo quelle che si trovano in scenari di *Scale Rotte*, ovvero senza una rete di supporto per la crescita personale e che rischiano di cadere**

in una situazione di Pavimenti Appiccicosi.

I dati indicano che la maggior parte delle persone che si trovano in questa situazione sono nella fascia di età tra i 20 e 28 anni, non hanno dei parenti a carico e che tendenzialmente non hanno concluso gli studi di livello medio-superiore.<sup>2</sup>

Questi dati sono stati successivamente confermati e riellaborati in base alle interviste, alle esperienze di safari e ai riscontri avuti durante queste esperienze. Sarebbe inoltre molto interessante prendere in considerazione per sviluppi futuri dell'iter progettuale il ruolo delle Mujeres Cuidadoras maggiori di 60 anni che stanno iniziando ad impegnarsi socialmente dopo anni di lavori di cura domestici, tendenzialmente non retribuiti.

Altri strumenti che servono per rendere più immediato il contesto e la realtà degli utenti sono la *Life Journey* e l'*Empathy Map*. La prima servirà in questo caso per delineare la giornata tipo della nostra Mujer Cuidadora e individuare quelli che sono i suoi potenziali *pain moments* e *opportunità*.

<sup>2</sup> ONU Mujeres, DANE, & CPEM. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.

<sup>1</sup> Stickdorn, M., Hormess, M. E., Lawrence, A., & Schneider, J. (2018). *This Is Service Design Doing: Applying Service Design Thinking in the Real World* (1st ed.). O'Reilly Media.

L'*Empathy Map* serve invece per visualizzare ciò che l'utente dice, pensa, fa e prova rispetto ad una tematica specifica. Unire *Personas*, *life journey* ed *Empathy Map* permette ai progettisti di avere una visione di insieme dettagliata e più immediata della realtà dell'utente per cui si andrà a progettare.



# PERSONA



Rocio, 26

Giovane Mujer  
Cuidadora,  
Bogotá, Colombia

*“Amo i miei genitori e nulla mi dà più soddisfazione di esserci per la mia famiglia, ma so di poter fare tanto altro.”*

## PASSIONI

- Moda e cucito
- Ballo
- Social Media

## Informazioni

Rocio è una giovane donna che ha sempre vissuto al sud di Bogotá, i suoi genitori sono arrivati a Bogotá negli anni 90 dopo essere stati sfollati contro la loro volontà a seguito dei conflitti armati.

Il padre ha iniziato a lavorare al mercato mentre sua mamma, Yolanda che era molto brava a cucire, metteva su qualche soldo in più per la scuola di Rocio. **Rocio si svegliava presto la mattina per aiutare sua mamma col lavoro, le piaceva molto cucire e il pomeriggio l'aiutava coi lavori di casa.**

Quando aveva 16 anni suo padre ha avuto un incidente e non ha più potuto lavorare. Per questo Rocio ha dovuto lasciare la scuola e iniziare a lavorare, mentre sua madre occupava la maggior parte del suo tempo ad assisterlo.

**Da allora Rocio ha sempre lavorato come donna delle pulizie, con contratti poco affidabili e con compensi minimi. Purtroppo senza Bachillerato, non riusciva a trovare altro anche se ha sempre sognato di fare vestiti.**

## Obiettivi

- Provvedere per la sua famiglia
- Trovare un'opportunità lavorativa migliore anche senza aver finito gli studi.
- Avere l'energia per affrontare la giornata.
- **Riuscire a trovare uno stile di vita più soddisfacente a prescindere della propria situazione senza tralasciare la famiglia.**
- Trovare più tempo da dedicare a quello che le piace, agli amici.

## Frustrazioni

- Non trovare il tempo da dedicare a se stessa e alla propria crescita personale.
- Non avere tempo per vedere gli amici, uscire e conoscere nuove persone.
- Non essere riuscita a finire gli studi per trovare un lavoro migliore.
- Non avere sicurezza lavorativa né di salute per il suo stato di lavoratrice informale.
- **Non riuscire a comunicare con le persone che ritiene di successo.**

# LIFE JOURNEY



Si sveglia alle 4 am, prepara la colazione per suo padre, guarda un po facebook prima di andare a lavoro.


Verso le 5:30 esce da casa a prendere l'autobus ma prima si ferma al negozio di dona Mercedes per prendere un po di pane per il tragitto.

Alle 6 am passa l'autobus e poi sono due ore di noia totale in cui ha paura che le possano rubare qualcosa.

Verso le 8 arriva a casa di dona Claudia dove lavora e guarda un po instagram prima di iniziare a lavorare.

Vede che dona Claudia la guarda un po storto mentre sta al telefono ma non le dice niente, così mette via il telefono. "Non è che mi vuole licenziare?"

# LIFE JOURNEY



Lavora fino alle 18 con l'ansia dello sguardo di dona Claudia e sospira, stanca dopo una giornata di lavoro, sa che domani si dovrà svegliare ancora più presto per portare suo padre all'ospedale e probabilmente arriverà tardi.

La sera l'autobus è particolarmente pauroso, ma ci sono un paio di face conosciute di ragazze che lavorano vicino a lei e ci si siede vicine.

Arriva alla fermata vicina a casa alle 20.30, c'era traffico, e si ferma da dona Mercedes per fare la spesa.

Fa da mangiare ai suoi e cenano insieme

Finalmente ha un po di tempo per se stessa e guarda qualche video sul cucito e si mette a cucire fino a mezzanotte.

# EMPATHY MAP

La città è troppo pericolosa. Se non devo lavorare preferisco stare a casa.

Ma se cercassi aiuto dove dovrei andare? Non ho ne i soldi ne il tempo.

Mio padre ha bisogno di aiuti particolari, senza le gambe non puo fare niente.

Non so come parlare con la mia padrona, posso usare internet solo da lei, ma mi guarda male senza dire mai niente.

Ho sentito parlare delle Manzanas, sarebbe interessante ma sono ancora troppo lontane da me e con mio padre facciamo fatica.

DICE

PENSA

Ogni tanto vedo mia madre molto triste, secondo me tra un po non riuscirà piu ad alzare mio padre.

La figlia della vicina di casa è stata presa all'università, è troppo brava, io non ce la farei mai.

Vorrebbe trovare un lavoro migliore ma non pensa sia possibile.

Ma qualcuno riesce a trovare lavori specializzati? E' Impossibile.

Chi sa come ha fatto Maria ad aprire il suo negozietto, probabilmente l'ha fatto suo marito.

Sbriga tutte le facende fuori casa (andare in farmacia, in banca,ecc)

Prende 2 autobus per andare e tornare da lavoro

Lavora come donna delle pulizie

Sistema i propri vestiti e cerca di rendere i suoi capi unici senza spendere troppo.

Ha aperto instagram da poco e cerca di seguire i nuovi trend di moda ma ha pochissimo internet.

FA

PROVA

Sensi di colpa

Frustrazione

Solitudine

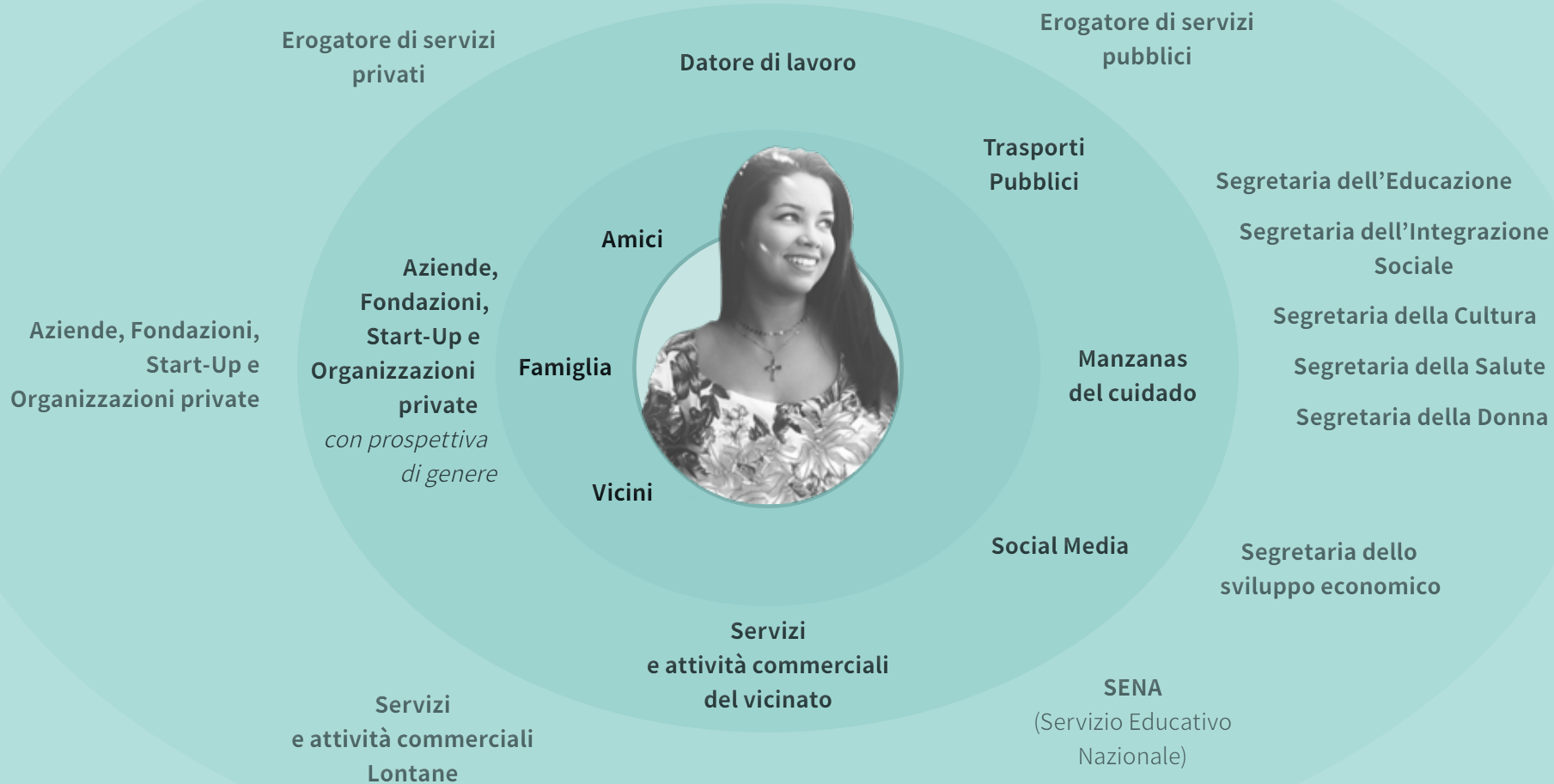
Paura

Gratitudine

Curiosità



# MAPPA DEGLI ATTORI



## Domanda di Ricerca

*Come potremmo aiutare le Mujeres Cuidadoras ad acquisire maggior consapevolezza e sicurezza sulle proprie capacità imprenditoriali per perseguire stili di vita più sostenibili e sicuri?*

# Fase di Ideazione

PROCESSO DI IDEAZIONE  
DESIGN PRINCIPLES  
DEFINIZIONE DEL CONCEPT

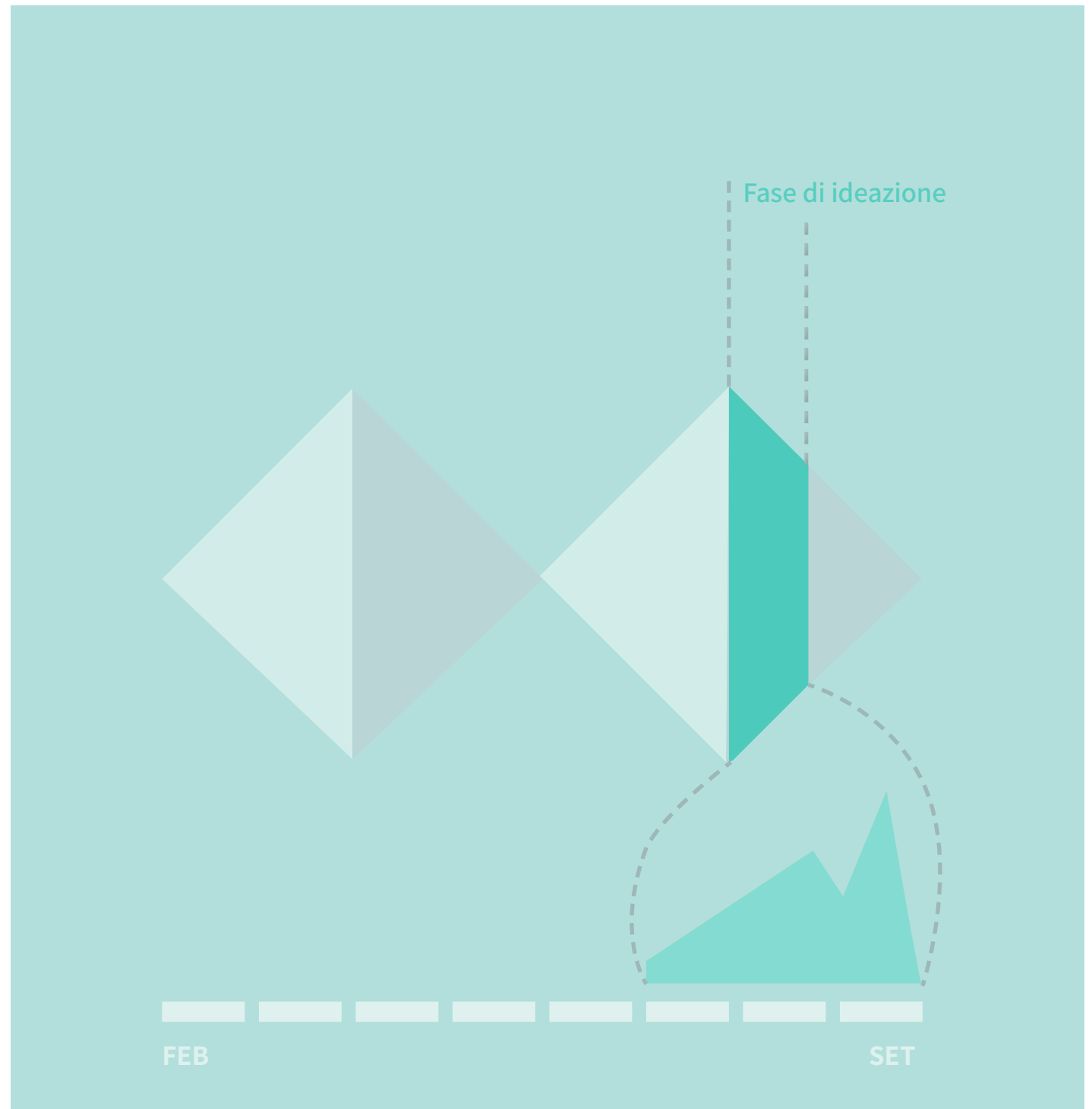


# PROCESSO DI IDEAZIONE

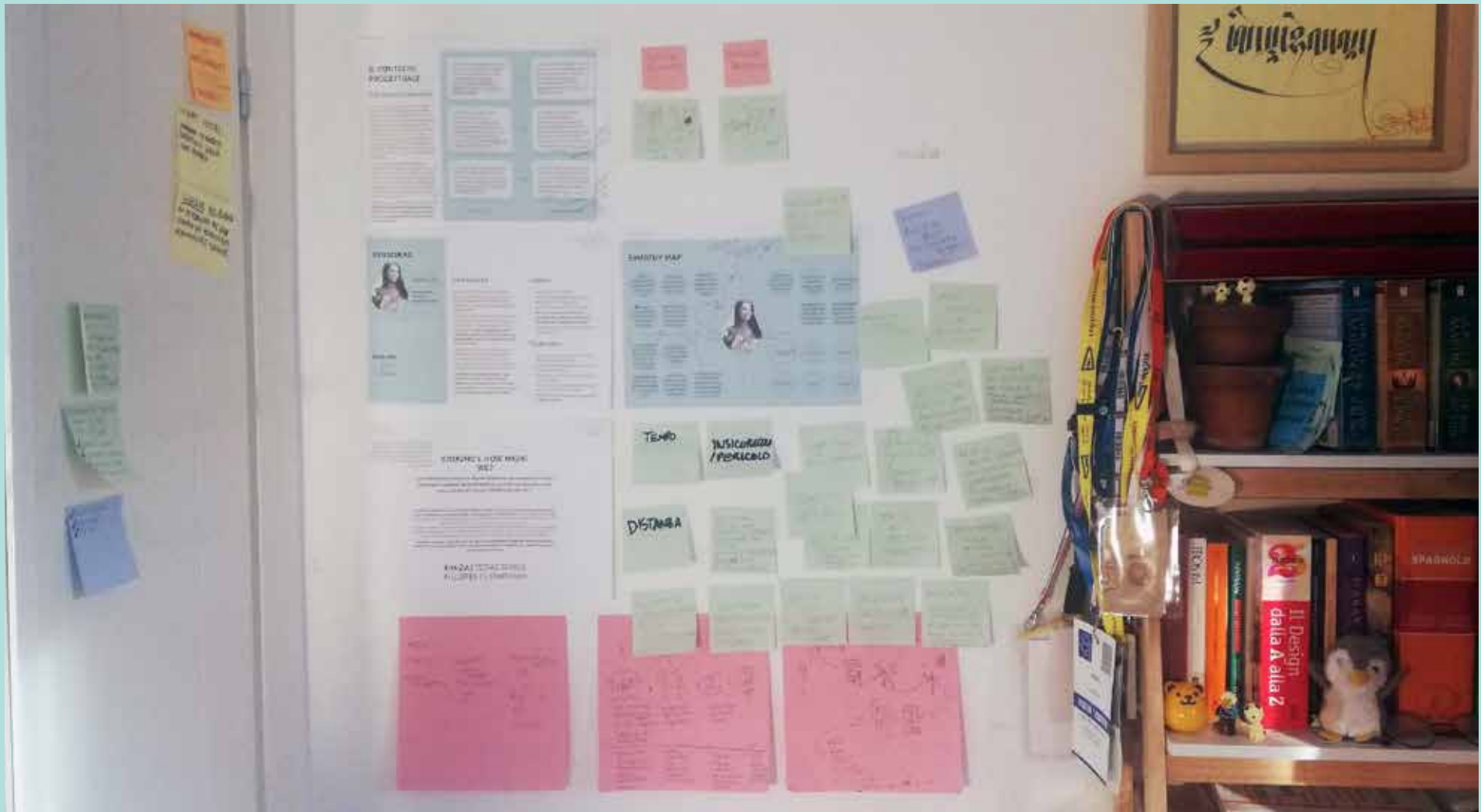
Il processo di ideazione ha subito diverse fasi, alcune molto concettuali ed estratte ed altre più chiare e concrete che ho cercato di sintetizzare in questa sezione. per procedere con la fase di ideazione è stato vitale soffermarsi un attimo nella fase di definizione del campo progettuale che ha reso le informazioni ricavate e rielaborate della ricerca più chiare e precise.

Il processo di ideazione ha richiesto un particolare sforzo di pianificazione e gestione del tempo visti i tempi ridotti per il suo svolgimento per il prolungamento delle fasi preve ad esso e la grande quantità di informazioni da valutare e reinterpretare.

Il processo finale di ideazione ha previsto una fase di pianificazione, momenti di brainstorming temporizzati e clusterizzazione di idee. Il continuo confronto con alcuni stakeholder ed esperti del sistema è stato vitale per lo sviluppo delle prime idee progettuali. queste idee in uno sforzo di divergere ancora sono serviti a delineare quelli che sarebbero i Design principles da seguire nella progettazione del servizio finale, per arrivare infine al concept.







Planning, idea generation e idea selection attraverso brainstorming, dialoghi con esperti e stakeholder secondari.

# DESIGN PRINCIPLES

La sessione di brainstorming più che portare ad una soluzione concreta mi ha portata ad individuare quelli che sarebbero i principi che una qualsiasi soluzione progettuale dovrebbe seguire per poter rivelarsi efficace nel rispondere alla domanda di ricerca. Questi principi traducono l'analisi del contesto in prospettiva dei bisogni e aspettative raccolte dalla ricerca diretta e rappresentati attraverso la personas.

Sulla base di questi principi e alcune delle idee emerse dal brainstorming ho cercato di portare avanti una proposta di servizio che risponda alla domanda di ricerca.



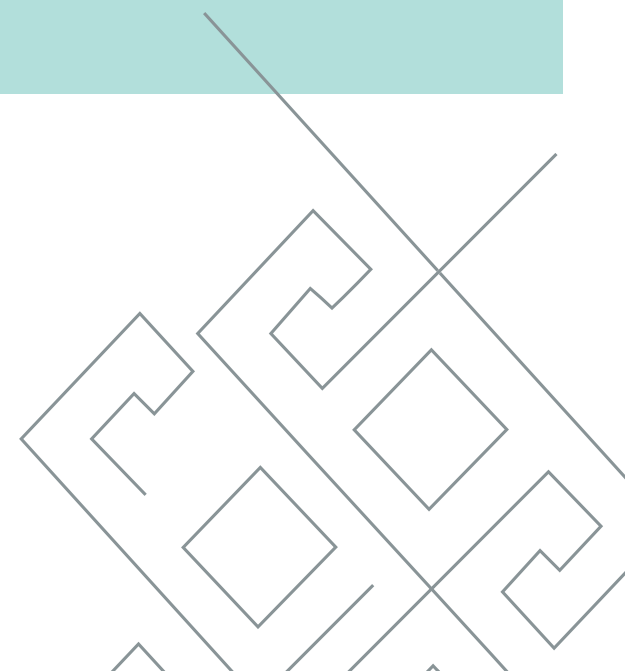
# CONCEPT

**FIHIZA è a rete di vicinato sviluppata** dalle donne e per le donne in quanto ci si riconosce tutte *Mujeres Cuidadoras* che condividono responsabilità, sogni e paure a prescindere dalla propria situazione lavorativa, sociale o economica.

Attraverso questa rete le donne potranno riscoprire le proprie capacità imprenditoriali e condividere le proprie esperienze, sfide, perplessità e strategie per intraprendere nuovi piani di vita in cui possono perseguire i propri sogni in modo sostenibile e sicuro, grazie al supporto dalla comunità che hanno curato fino ad ora.

Grazie all'utilizzo di **piattaforme digitali** note alle *Mujeres Cuidadoras* e alle **ambassatrici FIHIZA** tutte le persone e realtà appartenenti alla comunità potranno rimanere aggiornati e in contatto tra loro e le nuove opportunità che nascono vicino a loro. Questo accade senza che devano dedicarci il tempo che non hanno, ma sfruttando i momenti morti della loro quotidianità (Mentre fanno la spesa nel negozietto all'angolo, mentre aspettano il loro turno in banca o all'ospedale, in autobus, ecc)

**FIHIZA** | TODAS SOMOS  
MUJERES CUIDADORAS



**Che cos'è?**

Una rete tra pari che parte dalle donne e per le donne in quanto ci si riconosce tutte *mujeres cuidadoras* che condividiamo responsabilità, sogni e paure a prescindere dalla propria situazione lavorativa, sociale o economica.

**A chi è rivolto?**

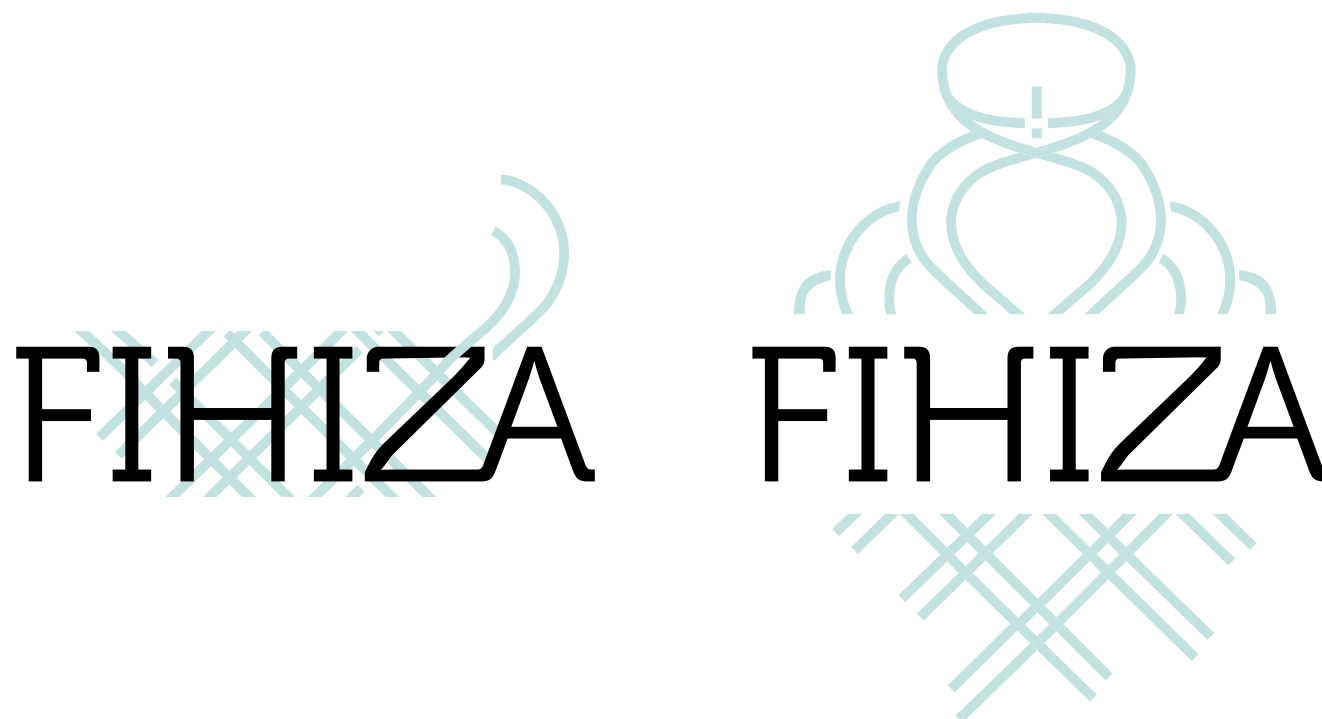
A *mujeres cuidadoras*, donne che hanno sviluppato progetti di vita oltre la cura e hanno voglia di aiutare altre donne, enti pubblici e privati con sensibilità verso la tematica.

**Come Funziona?**

Attraverso piattaforme digitali note alle *Mujeres Cuidadoras* e reti di vicinato, le *Mujeres Cuidadoras* che hanno avuto la possibilità di seguire corsi nelle *Manzanas del Cuidado* o seguito percorsi di empowerment economico facilitano la creazione di una rete informale basata sulle attività di cura. Implementando strategie di corresponsabilità la rete coinvolge attori di ogni tipo impegnati per il benessere delle *Mujeres Cuidadoras*; enti privati e pubblici come il Sistema Distrital del cuidado, il SENA, la segreteria di sviluppo economico et al.

**Perché è importante?**

Attraverso questa rete le donne potranno riscoprire le proprie capacità imprenditoriali e condividere le proprie esperienze, sfide, perplessità e strategie per intraprendere nuovi piani di vita in cui possono perseguire i propri sogni in modo sostenibile e sicuro. Tutto grazie al supporto dalla comunità che hanno curato fino ad ora.



# PERCHE' FIHIZA?

## Significato:

Le antiche Civiltà Muisca e Guane<sup>1</sup> credevano che la prima donna fosse nata da una pianta di giunco, pianta che cresce sulle sponde di laghi, fiumi e lacune e che era il materiale che si utilizzava principalmente nella creazione dei tessuti indigeni. Queste<sup>2</sup> *Fihiza* non è altro che il termine che si usava allora per nominare questa pianta nella loro lingua madre, il *Chibcha*.<sup>3</sup> Questi racconti non facevano altro che ricollegare l'ufficio della tessitura alla sfera femminile.

Per questo motivo FIHIZA vorrebbe rappresentare la capacità femminile di tessere reti solide partendo dalle attività loro attribuite. Nel caso delle *Mujeres Cuidadoras*, senza bisogno di avere particolari caratteristiche, studi, ecc, ma per la loro natura intrinseca di *cuidadoras*.

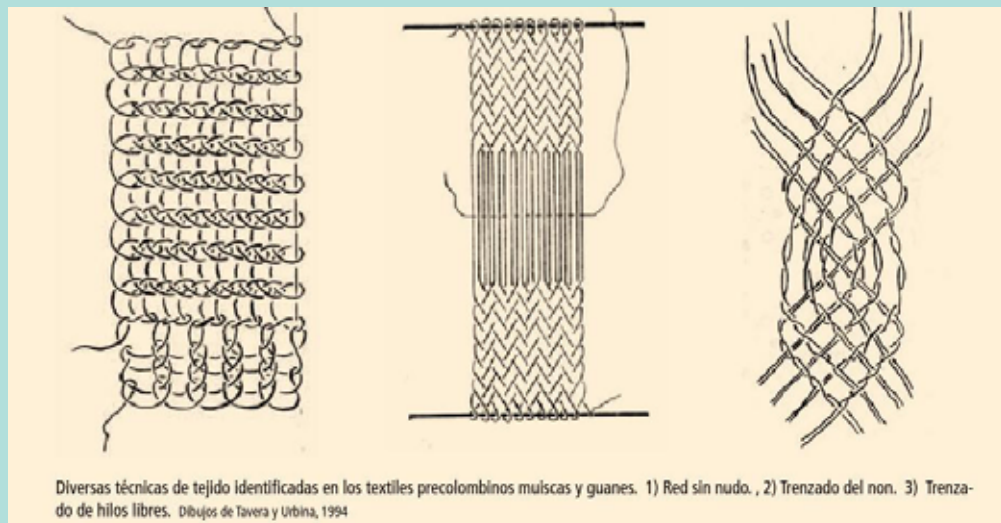
1 Civiltà indigena pre-colombina che abitava nelle zone in cui oggi si trova la città di Bogotá.

2 De Tellez, G. e Urbina Caycedo, C. (1994) *Textiles de las culturas Muisca y Guane*. Quito Editorial: Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia

3 Uricoechea, Ezequiel, 1834-1880, *Gramática de la lengua chibcha*



Pianta di Giunco <https://estanques.net/plantas-acuaticas/el-juncus-maritimus/>



Diversas técnicas de tejido identificadas en los textiles precolombinos muisca y guane. 1) Red sin nudo. , 2) Trenzado del non. 3) Trenzado de hilos libres. Dibujos de Taveira y Urbina, 1994

Diverse tecniche di tessuto identificate nei tessuti precolombiani *muisca* e *guane*. disegni da Tellez e Urbina 1994

# PILASTRI DEL SERVIZIO

## Attori

I pilastri del servizio sono gli elementi senza i quali il servizio non potrebbe funzionare. Sono le basi su cui esso si costruisce e che garantiscono il corretto funzionamento dell'esperienza.

Nel caso della rete di vicinato, i pilastri del servizio sono le persone che la compongono con le loro particolarità e ruoli diversi all'interno. Il **valore fondamentale** che FIHIZA offre alle *Mujeres Cuidadoras* è la possibilità di creare dei legami empatici con le persone e realtà che le circondano.

Senza la componente umana, la rete non starebbe in piedi e per questo motivo le strategie di coinvolgimento diventano di particolare importanza durante la esperienza dell'utente finale.

### UTENTE FINALE



#### Mujeres Cuidadoras

Donne che hanno messo la propria vita in secondo piano rispetto ai bisogni dei propri cari o che dedicano molto tempo ad attività di cura non retribuite. Queste sono donne curiose che hanno voglia di mettersi in gioco ma paura di non averne le risorse o le capacità.

### ATTIVATORE



#### Ambasciatrici

*Mujeres Cuidadoras* che hanno già seguito percorsi di formazione specifica con le *Manzanas*, il Sena o altro e hanno voglia di mettere in utilizzo le competenze acquisite. Diventano attivatori della rete.

### OFFERTA E GESTIONE



#### Imprese, Servizi e professionisti

Enti, servizi ed aziende pubbliche e private che lavorano su tematiche affini agli obiettivi della Rete. Sono disposti a collaborare nella gestione u offerta di servizi e opportunità per le *mujeres cuidadoras*.



## Touch Points

I legami empatici che si vorrebbero inescare con FIIHZA richiedono il supporto di strumenti fisici e digitali per gestire l'informazione e mantenere il contatto continuo tra le componenti della comunità. Questi supporti servono per riuscire a rispondere alle esigenze di tempo, sicurezza e sviluppo di fiducia nelle competenze digitali delle *Mujeres Cuidadoras*.

### Materiale cartaceo

Accessibile, editabile e riproducibile dalle ambasciatrici.  
 Permette la riconoscibilità nel territorio.  
 Formato più sicuro da utilizzare nello spazio pubblico.

### Canale Whatsapp FIIHZA

Piattaforma più diffusa e utilizzata anche da chi ha competenze digitali limitate.  
 Comunicazione diretta con ambasciatrici e gestione a distanza.  
*Gentle Nudging*: info utili e brevi in orari comodi (6-8 e 18-20).

### Social Network

Interazione tra mujeres cuidadoras ed altri partecipanti alla community.  
 Calendario eventi, catalogo servizi, link utili opportunità e formazione multimediale.

### Sito Web e Mappa

Riconoscimento delle opportunità e componenti della comunità vicine territorialmente.  
 Ricerca libera e proposizione di servizi:  
 Informali (gestione ambasciatrici)  
 Formali (Gestione professionale)

# USER JOURNEY

ENTICE ENTER



ENGAGE



ROCIO VORREBBE SAPERE COME FARE PER FARE QUALCOSA CHE LE PIACIA E AIUTARE I SUOI GENITORI.

SCOPRE IL SERVIZIO TRAMITE IL NEGOZIO DELLA VICINA CHE HA FATTO DEI CORSI ALLE MANZANAS  
LA VICINA LE LASCIA UN PAIO DI FOGLIETTI ILLUSTRATIVI

ROCIO LO LEGGE DURANTE IL TRAGITTO IN AUTOBUS,  
E TORNANDO A CASA CHIEDE AIUTO ALLA VICINA PER ENTRARE NELLA RETE.



SUL FOGLIETTO CI SONO:  
• RACCONTI DI MUYERS CUADRADA  
• PHAD LE CHIAVI DELLA CURA  
• CONSIGLI PRATICI SU COME COMUNICARE IN AMBITO LAVORATIVO  
• ALCUNI SERVIZI UTILI  
• EVENTI DELLA RETE  
• INVITO A CHIEDERE PER SUPPORTO AD UN AMB. DELLA

LA VICINA LA AGGIUNGE AL GRUPPO WHATSAPP, LE SPIEGA COME PARTECIPARE E ACCEDERE ALLE INFORMAZIONI UTILI SULLE PIATTAFORME.

ROCIO INVIA IL SUO MESSAGGIO DI PRESENTAZIONE ALLA RETE E NIZIA AD INFORMARSI.





QUALCHE GIORNO DOPO LA VICINA LE DICE CHE C'È UN INCONTRO MENSILE DELLA RETE AL "SALÓN COMUNAL" DELL'ISOLATO E CHE C'È UNA SIGNORA CHE FA LA SARTA.

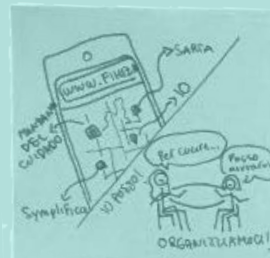


DURANTE L'EVENTO CHE È FUORI ORARIO LAVORATIVO ROCIO SCOPRE CHE CI SONO TANTE VICINE CHE COME LEI SI IDENTIFICANO COME MUJERES CUIDADORAS E CHE MOLTE HANNO ANCHE PORTATO I PROPRI CARI...

HA LA OPPORTUNITÀ DI PARTECIPARE AD ATTIVITÀ INFORMALI DI CONDIVISIONE GUIDATE DA PROFESSIONISTI E VICINE CHE CONOSCEVA SOLO DI VISTA E DOÑA MERCEDES LE PRESENTA LA SARTA.



ROCIO ENTRA A FARE PARTE ATIVA DELLA COMUNITÀ IN CUI TROVA PERSONE CON CUI CONDIVIDERE ESPERIENZE, LAVORI E CONSIGLI, ~~PER~~ E INIZIA A SENTIRSI PIÙ SICURA DELLE PROPRIE ABILITÀ



- MIGLIORA LA PROPRIA FIDUCIA NEGLI STRUM. DIGITALI
- TROVA NUOVE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE
- GRAZIE AL SUPPORTO DELLE ALTRE MC, RIESCE AD ACCEDERE CON PIÙ FACILITÀ AI SERVIZI PER MC e CARI

EXIT

EXTEND

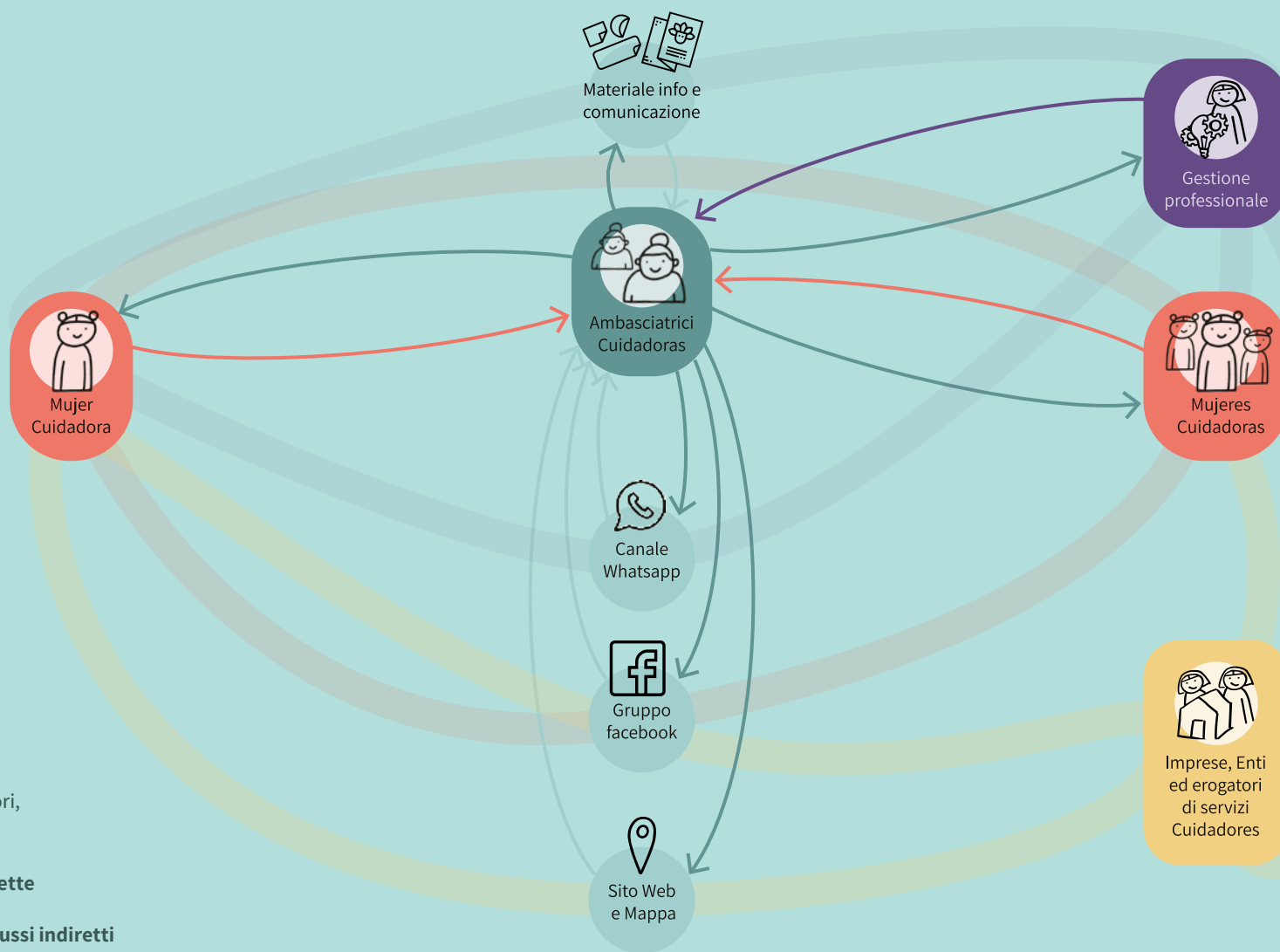
RICEVE FORMAZIONE AGGIUNTIVA DA PARTE DELLE ORGANIZZ. GESTORE (SIDUC e ARTEMIS) E DIVENTA INDIPENDENTE NELLA CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DI MATERIALI INFORMATI "COMMUNITY MANAGER"



ROCIO DIVENTA A SUA VOLTA AMBASCIATRICE FIBIZA, PUNTO DI RIFERIMENTO PER ALTRE DONNE, COME SUA MAMMA, VICINI, AMICI E CONOSCENTI



# MAPPA DI SISTEMA



**Interazioni e flussi**  
delle informazioni tra Attori,  
Servizi e Touch Point:

→ **Interazioni dirette**

■ **Interazioni e flussi indiretti  
e secondari**

UTENTE FINALE

INTERMEDIARI

ATTIVITA' E SERVIZI DELLA RETE



# VALIDAZIONE

## Implementazione e testing

FIHIZA è stato progettato in modo da poter essere facilmente implementabile, prototipato e testato in modo iterativo.

L'idea centrale del servizio è quella di valersi delle risorse che sono già presenti sul territorio e metterle a sistema in modo di creare una comunità attorno all'imprenditorialità e la cura.

### Testing:

Lo step successivo sarebbe quello di testare almeno 2 dei touch point prototipati con gli utenti finali, sarebbe interessante raccogliere i loro punti di vista ed eventualmente gestire una sessione di coprogettazione partendo da FIHIZA per capire più in profondità la gestione e implementazione dei ruoli all'interno del sistema.

### Implementazione (Fase Beta):

Uno degli attori più importanti in questione di impegno sociale dal punto di vista sia progettuale che di gestione è il SIDICU. Per il lavoro già svolto, l'esperienza e le professionalità richieste, questo sarebbe l'attore migliore per la gestione di un sistema come FIHIZA. FIHIZA porterebbe

valore all'interno del Sistema Distrettuale di cura attraverso la capillarità con cui potrebbe raggiungere anche le Mujeres Cuidadoras che sono ancora lontane sia territorialmente che relazionalmente dal progetto.

Questo potrebbe però incidere nel carattere informale della rete o quanto meno nella percezione di esso. Per Questo motivo la soluzione ottimale prevederebbe una gestione congiunta tra il SIDICU e una ONG come ad esempio Artemisas che con la sua esperienza sarebbe un attore molto interessante da includere.

Sempre in una fase Beta del servizio saranno le prime donne laureate dal SIDICU a prendere in mano il ruolo di ambasciatrici FIHIZA. Questo gli permetterà di mettere in pratica le competenze apprese nel loro quotidiano per la cura della propria comunità. Inoltre questa esperienza che rimane tra apprendistato e volontariato verrà certificata dal sena dopo una serie di valutazioni da parte della comunità e l'ente gestore.



# SOSTENIBILITA'

## K.P.I.

- Quantità di donne che scelgono di aderire a FIHIZA come ambasciatrici.
- Quantità di nuove Mujeres Cuidadoras raggiunte da ogni ambasciatrice e dai touch point digitali intermedi.
- Quantità di interazioni sulle piattaforme ed eventi proposti dalla cittadinanza.
- Quantità di patti di collaborazione raggiunti con professionisti esterni al ente gestore, privati ed aziende.
- Coinvolgimento ed interesse della cittadinanza e famigliari delle mujeres cuidadoras nel sistema.
- indice di soddisfazione dell'esperienza dei partecipanti. (milestone\ evento di rendicontazione condivisa)
- Quantità di Mujeres cuidadoras che diventano Ambasciatrici nel tempo ed Ambasciatrici che diventano impiegati formali dell'ente gestore o dei partner della rete.

## Corresponsabilità trasversale

FIHIZA nasce dall'utilizzo di canali conosciuti alle Mujeres Cuidadoras, per cui non richiede la creazione di nuove app, piattaforme, imprese, ecc. I costi di implementazione sono relativamente bassi e includono il personale dedicato alla creazione iniziale del materiale comunicativo e la gestione del testing, lancio e implementazione del servizio.

Il materiale cartaceo richiede aggiornamenti mensili con uno spazio dedicato alle ambasciatrici per le proprie comunicazioni. I costi di stampa vengono calcolati in base al raggio territoriale su cui lavorano le ambasciatrici e la densità abitativa.

Il touch point che dovrebbe richiedere investimento iniziale maggiore è il sito web e la mappatura interattiva della comunità. L'ingresso alla rete sarebbe completamente gratuito come tutti i servizi offerti dal SIDICU. la rete FIHIZA risponde agli indicatori di impatto (MORRI) e a quattro degli obiettivi per lo Sviluppo sostenibile, per cui rientra tra i progetti candidati per bandi e finanziamenti da diversi enti nazionali ed internazionali (come l'ONU, MIT, Solve, SIDICU et al).



# BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

## Ricerca Teorica

- Balis, G., (2010). *Local Trade - Supporting Local Economic Resilience in the Digital Age*, HighWire DTC Lancaster University Bailrigg, Lancaster, LA1 4YW,UK.
- Balis, G., (2014). *The role of Service Design in the Effectual Journey of Social Entrepreneurs*. Lancaster University, Lancaster LA1 4YW, UK
- British Council. (2017). *Activist to Entrepreneur: The role of social enterprise in supporting women's empowerment*. Disponibile in: <https://www.britishcouncil.org/society/social-enterprise/activist-entrepreneur-role-social-enterprise-supporting-women%E2%80%99s-empowerment>
- Ceccherelli, A. (2017, May 25). Spirito di iniziativa e imprenditorialità. Risultati del gruppo di lavoro ambasciatori EPALE. Electronic Platform for Adult Learning in Europe (EPALE) - European Commission. <https://epale.ec.europa.eu/it/resource-centre/content/spirito-di-iniziativa-e-imprenditorialia-risultati-del-gruppo-di-lavoro>
- Conciencia y Participación. (n.d.). Corresponsabilidad. ConParticipación. <http://portal.conparticipacion.mx/us/principios/corresponsabilidad>
- Directorate-General for Enterprise and Industry, Derojeda, K., Verzijl, D., Nagtegaal, F., Lengton, M. & Rouwmaat, E, Monfardini, E. & Frideres, L., PwC Netherlands, PwC Luxembourg, Directorate B “Sustainable Growth and EU 2020”, & Unit B3 “Innovation Policy for Growth”. (2014). *Design for innovation: Service design as a means to advance business models*. European Commission Business Innovation Observatory.
- Downe, L. (2020). *Good Services: How to Design Services that Work*. BIS Publishers.
- EU Policy Lab & Direzione Generale UE Mercato interno, industria, imprenditoria e PMI. (2019). *Social Economy Canvas*. Blogs of the European Commission. <https://blogs.ec.europa.eu/eupolicylab/portfolios/social-economy-canvas/>
- United Nations [UN], UN Women, & Global Compact. (2021) *Women's Empowerment Principles*. Disponibile in: <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles> (2021).
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (n.d.). Glass ceiling. European Institute for Gender Equality Glossary & Thesaurus. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1228?lang=it>
- European Institute for Gender Equality. (n.d.). Sticky floor. European Institute for Gender Equality, Glossary & Thesaurus. Retrieved 29 September 2021, from <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395>
- Imprenditore Globale. (2016, February 18). Imprenditorialità ed imprenditoria: Definizione e significato. <https://www.imprenditoreglobale.com/imprenditorialita-definizione-imprenditoria/>
- Istituto Giovanni Treccani. (n.d.). Corresponsabilità. Enciclopedia Treccani. <https://www.treccani.it/vocabolario/corresponsabilita/>
- McKinsey Global Institute. (2015). *El Poder de la paridad: Cómo avanzar en la igualdad de género puede añadir 12 trillones de dólares al crecimiento mundial*. Consultado en mayo de 2020 en <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Manzini, E., & Coad, R. (2015). *Design, When Everybody Designs: An Introduction to Design for Social Innovation* (Design Thinking, Design Theory). The MIT Press.

Manzini, E. Coad, R.A. (Trans.). (2019). *Politics of the Everyday* (Designing in Dark Times). London: Bloomsbury Visual Arts.

Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2012). *The Open Book of Social Innovation: Ways to Design, Develop and Grow Social Innovation*. NESTA.

Papanek, V. (2019). *Design for the Real World* (3rd ed.). THAMES & HUDSON.

Pastor, P. P. (2003). Mujeres cuidadoras: Entre la obligación y la satisfacción. *Mujeres para la Salud*. <https://www.mujeresparalasalud.org/mujeres-cuidadoras-entre-la-obligacion-y-la-satisfaccion/>

Prendeville, S., & Bocken, N. (2017). *Sustainable Business Models through Service Design*. *Procedia Manufacturing*, 292–299. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.02.037>

Selloni D., & Corubolo M. (2017). *Design for social enterprises. Codesigning an organizational and cultural change*, *The Design Journal*.

United Nations [UN], Department of Economic and Social Affairs. (2015). *Sustainable Development Goals*, Sustainable Development. Disponible in: <https://sdgs.un.org/goals>

UN Women (ONU Mujeres) América Latina e i Caraibi. (2017, March 17). ONU Mujeres hace un llamado a la transformación de las economías en América Latina y el Caribe para hacer realidad los derechos económicos de las mujeres. ONU Mujeres | América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/transformando-economias-para-realizar-derechos>

Venturi, P. e Zandonai, F. (2016). *Imprese ibride: Modelli d'innovazione sociale per rigenerare valore*, Milano: Egea.

Venturi, P. e Zandonai, F. DOVE. (2019). *La dimensione di luogo che ricompone impresa e società*, Milano: Egea.

Webb, J. W., et al. (2009): *You Say Illegal, I Say Legitimate: Entrepreneurship in the Informal Economy*. *AMR*, 34, 492–510, <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40632826>

Zeppilli V., (2019). *L'imprenditoria sociale*. Studio Cataldi. <https://www.studiocataldi.it/articoli/34880-imprenditoria-sociale.asp#ixzz6pPRgZQMi> (2021)

## Inquadramento socio-politico

British Council. (2017). *Activist to Entrepreneur: The role of social enterprise in supporting women's empowerment*. Disponibile in: <https://www.britishcouncil.org/society/social-enterprise/activist-entrepreneur-role-social-enterprise-supporting-women%E2%80%99s-empowerment>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45032/S1900723\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45032/S1900723_es.pdf)

Comisión Económica para América Latina (CEPAL) & Nazioni Unite (UN). (2021). *About the Observatory. Observatorio de Igualdad de Género*. <https://oig.cepal.org/es/about-observatory>

DANE. (2018a). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018>

DANE. (2018b). Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT). [https://sitios.dane.gov.co/enut\\_dashboard/#!/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut](https://sitios.dane.gov.co/enut_dashboard/#!/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut)

DANE. (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2008-2019 <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>.

DANE. (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2008-2019 <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>.

Fiorio, F. et al. (2021, April 29). *Red distintas latitudes*. Distintas Latitudes. <https://distintaslatitudes.net/>

ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), & Concejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM). (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. ONU Mujeres Colombia. <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>

ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016. Capítulo 3, p. 147. [https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy#notes)

[informal-economy#notes](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy#notes)

ONU Mujeres. (2016). Informe Anual 2015–2016. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publicaciones/2016/6/annual-report-2015-2016>

ONU Mujeres. (2017) *Las mujeres en la economía informal*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy#notes>) aldi.it

Pictoline. (2018, August 15). 104 países prohíben trabajos a las mujeres [Infografica]. <https://pictoline.com>

Pictoline. (2021, February 22). Ser mujer en la economía informal [Infografica]. <https://pictoline.com>

Pictoline. (2019, August 19). Lo que muchos aún ignoran sobre la violencia contra las mujeres en México. [Infografica]. <https://pictoline.com>

Pictoline. (2019, March 7). El derecho a decidir [Infografica]. <https://pictoline.com>

Sardiña, M. (2020, December 29). *Derechos de las mujeres en América Latina, entre dos pandemias*. France 24, Especial noticias. <https://www.france24.com/es/programas/especial-noticias/20201229-pandemia-derechos-de-la-mujer-femicidios-violencia-de-genero>

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2020). *Gender equality: Women's rights in review 25 years after Beijing*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publicaciones/2020/03/womens-rights-in-review>

United Nations (UN), Department of economic and social affairs. (2015). *Goal 1 End poverty in all its forms everywhere*. UN Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals/goal1>

United Nations (UN), Department of economic and social affairs. (2015). *Goal 5 EAchieve gender equality and empower all women and girls*. UN Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

United Nations (UN), Department of economic and social affairs. (2015). *Goal 8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. UN Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

United Nations (UN), Department of economic and



social affairs. (2015). *Goal 10 Reduce inequality within and among countries*. UN Department of Economic and Social Affairs, Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals/goal10>

UN Women. (2019). *Nota estratégica de la oficina regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe 2019 - 2021*. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/09/nota-estrategia-oficina-regional-onu-mujeres-america-latina-y-el-caribe>

UN Women. (2020). *The Power of Working Together: Emerging Practices that Advance Women's Economic Empowerment* | WEPs. Women's Empowerment Principles. <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>

Women's Link. (n.d.). *Women's link worldwide*. Women's link worldwide. <https://www.womenslinkworldwide.org>

## Trend e Casi Studio

Aflore. (2014). Aflore. <https://www.aflore.co/>

Camera di comercio di Bogotá (CCB). (2018). Bogotá ciudad de oportunidades para los negocios. CCB. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/22551>

di Stasi, L., et al. (2013). socialgnock, women ignite relationships. Socialgnock Gruppo Facebook. <https://www.facebook.com/groups/socialgnock>

Don't Panic, La Mala Educacion. (2021). Condomini della Cura. Bologna, Italia

Fakih Garcia, S. (2015). Symplifica, formaliza a tus empleados sin complicaciones. Symplifica. <https://symplifica.com/>

Fakih, S. G. (2020a, January 16). *¿Por qué es importante el emprendimiento femenino en Colombia?* Forbes Colombia. <https://forbes.co/2019/11/10/red-forbes/por-que-es-importante-el-emprendimiento-femenino-en-colombia/>

Fakih, S. G. (2020, January 30). *En el emprendimiento es importante que las mujeres se crean el cuento*. Forbes Colombia. [\[forbes/en-el-emprendimiento-es-importante-que-las-mujeres-se-crean-el-cuento/\]\(https://forbes.co/2020/01/30/red-forbes/en-el-emprendimiento-es-importante-que-las-mujeres-se-crean-el-cuento/\)](https://forbes.co/2020/01/30/red-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

Hernandez De La Torre, J., et al. (2017). Somos Muchas, Fundacion Artemisas. Somos Muchas y Artemisas. <https://somosmuchas.org/quienes-somos>

Pava, M. C., et al. (2017). Coalition Culture. Coalition Culture. <https://coalitionculture.co/servicios>

Pava, M. C., & Wills, E. (2020). Somos Colectiva. Somos Colectiva. <https://www.somoscolectiva.co/>

Red jurídica feminista. (2020, Marzp 12). RedJuridicaFeminista. <https://www.redjuridicafeminista.com/>

Sistema Distrital de Cuidado, Alcaldia de Bogotá. (2020). Manzanas del Cuidado. Secretaría Distrital de la Mujer 2021. <http://www.sistemadecuidado.gov.co/manzanas-cuidado.html>

The Australian Centre for Social Innovation 2021. (2012). Family by family, a program built by families for families. Family by Family. <https://familybyfamily.org.au/>

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. (n.d.). WIEGO., from <https://www.wiego.org/about-us> Stickdorn, M., Hormess, M. E.,

# BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

## Ricerca Diretta

Garcia Fakih, S. (2020, July 28). Cómo es ser mujer y empresaria en Colombia durante la crisis mundial. Forbes Colombia. <https://forbes.co/2020/07/28/forbes-women/como-es-ser-mujer-y-empresaria-en-colombia-durante-la-crisis-mundial/>

Puentes, A. (2020, December 13). Viaje al interior de las Manzanas de Cuidado en Bogotá. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/bogota/bogota-como-son-las-manzanas-de-cuidado-554592>

Ramirez, L. (2021, July 23). Soy cuidadora de muchos: Dora Moreno, graduada del Sistema Distrital de Cuidado. ALCALDÍA DE BOGOTÁ D.C. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/la-historia-de-dora-moreno-graduada-del-sistema-distrital-de-cuidado>

## Definizione del campo progettuale

Lawrence, A., & Schneider, J. (2018). This Is Service Design Doing: Applying Service Design Thinking in the Real World (1st ed.). O'Reilly Media.

## Fase di ideazione

De Tellez, G. e Urbina Caycedo, C. (1994). Textiles de las culturas Muisca y Guane. Quito Editoria: Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia

Uricoechea, Ezequiel, 1834-1880, Gramática de la lengua chibcha / Ezequiel Uricoechea [presentación, María Stella González de Pérez]. – Bogotá : Ministerio de Cultura : Biblioteca Nacional de Colombia, 2016.