



## CONTRIBUTI

### **Questioni di genere: tra diritto, economia e sviluppo sostenibile**

*di Antonella Anselmo*

In un regime economico libero e regolamentato è fondamentale esaminare la questione delle discriminazioni all'accesso, sia in ambito laburistico che di progressione di carriera. Non può parlarsi infatti di mercato libero se la struttura organizzativa interna degli operatori economici celi gravi distorsioni o l'esistenza di posizioni monopolistiche che discriminano in base al sesso. Riguardo le discriminazioni sul genere, la disparità di retribuzione e i gravi ostacoli al raggiungimento di posizioni apicali nei luoghi decisionali dell'economia, si aggrava con la crisi. Ma vi è di più. L'esistenza e la perduranza di discriminazioni tra i generi, anche in campo economico, indica una sostanziale distanza da modelli di equità sociale, benessere collettivo e democrazia effettiva.

Il diritto cerca di mediare le contrapposizioni e mitigare le forme più odiose di discriminazione di genere, sia diretta che indiretta.

In relazione all'obiettivo della parità di genere il diritto europeo recepisce i principali filoni del variegato pensiero femminista, sia le teorie egualitarie che quelle sulla differenza ed elabora tre grandi pilastri: I) il *gender mainstreaming*, come prospettiva di genere che deve attraversare tutte le normative e le politiche europee; II) il divieto di discriminazioni, anche indirette, in tutti i settori della vita pubblica e privata, ed infine III) le azioni positive, tra le quali annoverare le cd. quote. Tutti e tre i pilastri hanno trovato conferma nella legislazione italiana: i primi due principi sono stati recepiti ed attuati nel Codice delle Pari Opportunità<sup>82</sup> e nelle leggi elettorali ai vari livelli di governo, il terzo, riguardo il solo settore economico, nella L. n. 120/2011, legge Golfo - Mosca<sup>83</sup>.

Le tre nozioni hanno finalità distinte e sono reciprocamente complementari.

Secondo il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite il *"Mainstreaming, in una prospettiva di genere, è il processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne di ogni azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. Si tratta*

<sup>82</sup> D. Lvo n. 198/2006.

<sup>83</sup> Legge che obbliga le aziende quotate in borsa ad avere entro il 2015 il 30% di donne tra i membri dei loro consigli di amministrazione.



*di una strategia che a partire dalla progettazione, attuazione, monitoraggio, e valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, fa in modo che le donne e gli uomini possano beneficiare in egual misura dell'uguaglianza e che la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è quello di raggiungere la parità tra i sessi".* In altri termini quella che da anni viene definita nel diritto italiano la "democrazia paritaria"<sup>84</sup>. Il divieto di discriminazioni ha la medesima matrice, anche sul piano processuale, del sistema di lotta e contrasto in materia laburistica nei confronti delle altre forme di discriminazione fondate su razza, religione, ecc. In tale ambito la giurisprudenza della Corte di Giustizia<sup>85</sup>, innovando la nozione stessa e il significato complesso della categoria dell'eguaglianza, elabora la nozione di discriminazione indiretta, che il nostro Codice delle Pari Opportunità, di derivazione comunitaria, definisce come segue: *"si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari"*<sup>86</sup>. Per azioni positive, in materia di parità di genere, si intende viceversa il mantenimento e/o l'adozione di misure temporanee, in sé potenzialmente discriminatorie, ma volte a ricreare una situazione di equilibrio tra i sessi. L'art. 157, paragrafo 4, TFEU *"Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"*. Un caso emblematico di azioni positive, come accennato, è rappresentato dal meccanismo delle *"quote di genere"*, definite dalla Commissione come la proporzione o quota definita di posti o risorse riservati ad un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio, di

<sup>84</sup> Per democrazia paritaria si intende una democrazia con pari presenza di uomini e donne, 50 e 50, come teorizzato dalle ONG e poi ripreso in Italia da UDI e altri movimenti di donne. Nel 1995 la Commissione Europea propose una nuova strategia di *mainstreaming* per l'eguaglianza tra i sessi che fu alla base del Quarto programma di Azione per le pari opportunità (1996-2000).

<sup>85</sup> Corte di Giustizia, sent. 11.11.1997, caso *Marschall*, causa C- 409/95; conf. *Bedeck*, causa C- 158/97; 17.10.1995, sent. *Kalanke*, causa C- 450/93; *Abrahamsson*, causa C-407/98.

<sup>86</sup> Art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198/2006. Il Codice delle Pari Opportunità offre altresì un regime di favore processuale volto a far emergere le discriminazioni, anche di fatto e indirette. Stante la presunzione dell'esistenza di atti, o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione, cfr. art. 40.



solito per quanto concerne le posizioni decisionali o l'accesso alla formazione o ai posti di lavoro. Le quote sono ritenute da molti come la risposta politica, necessaria ed inevitabile, al grave e perdurante fenomeno della sottorappresentanza in campo economico<sup>87</sup>, per altri come misure paternalistiche<sup>88</sup>, ben lontane dalla concezione di una democrazia paritaria, fondata sul 50 e 50, ovvero quale privilegio contrario ai principi della meritocrazia. Da qui, in campo economico, la proposta di quote nei *boards* delle società di cui alla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2012/99 e, in Italia, la già citata L. n. 120/2011.

Comunque un dato è certo: le norme, che pure proclamano l'eguaglianza formale, se pur necessarie, non sono sufficienti. Contano anche i numeri, insieme alla cultura, agli atteggiamenti sociali, al ruolo attivo e alla consapevolezza delle donne. Nel 1988 Drude Dahlerup<sup>89</sup> fondava la teoria della *"massa critica"*: occorre una data soglia numerica entro gli organismi politici ed economici affinché le donne possano democraticamente esprimere la propria personalità, oltre le mura domestiche, e quindi incidere effettivamente sui processi decisionali mediante azioni definibili *women friendly*. Gli esigui numeri di donne ai vertici delle imprese e dei centri decisionali in campo economico sono frutto di stereotipi, limiti nell'organizzazione della vita sociale e familiare, ostacoli alla crescita e allo sviluppo della personalità ma anche alla partecipazione alla vita democratica. Fattori antropologici, socio-culturali, economici, fisiologici e psicologici sono alla base delle disparità evidenti in campo economico<sup>90</sup>. La maternità e la scarsa possibilità di effettiva conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare hanno un ruolo determinante nell'ostacolare le carriere femminili. Questi vincoli legati alla differenza di genere portano in campo economico a fenomeni di: I) segregazione orizzontale, ossia distribuzione maschile e femminile non omogenea con diversa concentrazione delle donne in taluni settori economici (*sex typing*); II) segregazione verticale, intesa come disomogeneità nella distribuzione gerarchica tra donne e uomini; III) svantaggio retributivo e IV) segregazione intraoccupazionale. Particolare evidente il fenomeno della segregazione verticale, il cd. *glass ceiling* che indica l'insieme di barriere invisibili contro cui, al pari di un soffitto di vetro, le donne si scontrano

<sup>87</sup> World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2013*, Genève, Wef, 2013; OCSE, <http://www.oecd.org/social/soc/oecdfamilydatabase.htm>.

<sup>88</sup> M. D'Amico, *Donne e istituzioni politiche. Analisi critica e materiali di approfondimento*. In collaborazione con A. Concaro, Giappichelli, Torino 2006.

<sup>89</sup> D. Dahlerup, *"From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics"*, Scandinavian Political Studies, 1988; *Women, Quotas and Politics*, London, Routledge, ed. 2006. Per un dibattito ampio sul tema della massa critica vd. *Do women represent women? Rethinking the "Critical Mass" Debate*, Politics & Gender, 2 (2006), Cambridge University Press.

<sup>90</sup> A. Cancedda e L. D'Andrea, *Ricognizione sulla partecipazione delle donne al processo decisionale in Italia*, Roma ASDO, 1996.



quando intendono migliorare la carriera e dunque puntare a ricoprire ruoli di vertice dell'organizzazione economica nella quale operano<sup>91</sup>.

Le elaborazioni teoriche delle donne e i dati forniti dalle ONG sulla scarsa partecipazione all'interno dei processi decisionali economici creano dunque una sorta di spartiacque ideologico e culturale: da un lato contribuiscono alla definizione contemporanea di *leadership* e sono assorbite dalle politiche economiche neoliberiste quali parti integranti degli assetti macroeconomici esistenti; dall'altra creano le premesse per una lettura critica dei diversi possibili orizzonti di sviluppo. Sotto il primo profilo è significativa l'evoluzione della nozione sulla *leadership* in campo economico e più in genere del concetto di *womenomics*<sup>92</sup>. Verso la metà del Novecento si consolidano gli studi che approdano verso concezioni relazionali e situazionali<sup>93</sup>. I profondi mutamenti socio economici degli anni '80 incidono profondamente sul significato della *leadership*, che viene definita da Bass "trasformativa"<sup>94</sup>: la più adatta ed efficace per fronteggiare contesti di rapidi cambiamenti. Assumono rilievo fattori quali la comunicazione verbale e non verbale, il richiamo ai valori, il comportamento simbolico del capo, la motivazione dei collaboratori, l'*empowerment*, la fiducia e la guida. Proprio negli anni Novanta si assiste ad una contaminazione della nozione ad opera delle elaborazioni teoriche delle femministe: si abbandona l'approccio "neutrale" fino a recepire un'interpretazione orientata sul genere. Al riguardo Rosener (1990) rileva come le donne risultino più propense ad assumere comportamenti "trasformativi". La ricerca condotta da Bass, Avolio e Atwer conferma che le donne presentano aspetti chiave della leadership trasformativa e condivisa. Esiti confermati da altri studi italiani e non<sup>95</sup>, che accentuano l'aspetto relazionale, di condivisione e socializzazione insiti nelle pur eterogenee forme di esercizio della *leadership* femminile, legata

<sup>91</sup> Davidson M.J. e Cooper C.L., *Shattering the Glass Ceiling. The woman manager*. London, Chapman Publishing, 1992.

<sup>92</sup> Termine introdotto da Kathy Matsui, analista di Goldman Sachs. K. Matsui *Womenomic: Japan's Hidden Asset*, Tokyo, Goldman Sachs Japanese Portfolio Strategy, 2005.

<sup>93</sup> Stogdill R.M. *Personal factors associated with leadership: a survey of the literature*, in *Journal of Psychology*, 1948; Likert R, *New Patterns of Management*, New York Mc Graw Hill, 1967.

<sup>94</sup> Avolio, B.J., & Bass, B.M.. *The full range of leadership development*. Binghamton, NY, 1991; Bass, Avolio & Associates. Avolio B.J., & Bass, B.M. *You can bring a horse to water, but you can't make it drink: Evaluating a full range leadership model for training and development*. New York: Center for Leadership Studies, Binghamton University, State University of New York (1995). Avolio, B.J., & Gibbons, T. (1988). *Developing transformational leaders: A lifespan approach*. In J.A. Conger & R.N. Kanungo (Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

<sup>95</sup> S.W. Jacobs e R. Jacques Jacobson, *Of knowers, knowing, and the known : a gender framework for revisioning organizational and management scholarship*, Paper presentato a The Academy of Management Annual Meeting, San Francisco, 10-12 Agosto, 1990; Piccone Stella S., Saraceno C. *Genere: la costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino, 1996.



soprattutto a fattori culturali, formativi ed educativi<sup>96</sup>. Questi studi contribuiscono ad accompagnare i processi di inclusione delle donne nei luoghi di potere economico e politico sulla base dei criteri giustificativi di maggiore efficienza, collegialità, prudenza e moralità<sup>97</sup>. Inclusione che non porta ancora a numeri paritari, se si pensa che in Italia le donne che possiedono azioni nelle società non superano il 26% e che per garantire maggiore equilibrio nella composizione dei consigli di amministrazione è stata necessaria una legge statale, la Golfo-Mosca, già citata. Anche sul versante pubblicistico si riscontra un analogo ragionamento. Sentenze del giudice amministrativo spesso giustificano i meccanismi verso la democrazia paritaria nel settore pubblico in termini di maggiore efficienza e buon andamento della Pubblica Amministrazione, piuttosto che per esigenze di equità e giustizia sociale<sup>98</sup>.

Strategia fondamentale specie in tempi di crisi economica, finanziaria e di politiche di austerità. Si smarrisce tuttavia il senso profondo e originario di giustizia sociale, umanità ed equità alla base di molte teorie femministe. L'elaborazione del concetto di leadership "trasformativa" sembra allora l'ultima frontiera di un capitalismo oramai globalizzato, impregnato di cd. *Smart Economics*, capace di assorbire attraverso le istanze delle donne le tensioni sociali e politiche che pongono a rischio gli assetti macro economici su cui si fonda. Sono infatti proprio le donne coloro che contribuiscono profondamente a delineare scenari alternativi di sviluppo economico, sociale e politico.

La conferma viene anche dalla Banca Mondiale che pone l' "*eguaglianza di genere*" al centro del World Development Report 2012<sup>99</sup> (WDR). Nel Documento si afferma che i progressi verso la parità tra i sessi dipendono dalle interazioni tra le istituzioni formali (leggi e servizi pubblici) e quelle informali (le reti sociali), così come dalle strutture di mercato e dalle opportunità. In questa prospettiva diviene fondamentale garantire l'accesso all'istruzione e alla giustizia, all'acqua pulita, ridurre la mortalità infantile e materna, intensificare la lotta contro l'HIV/AIDS, combattere le varie forme di segregazione nel mercato del lavoro e le disparità retributive che affliggono le donne. Le

<sup>96</sup> Blumer H., *Symbolic interactionism: perspective and method*, Berkley, University of California, 1986. E. Besozzi E. *Educazione e società*, Roma, Carocci, 2006. La socializzazione al ruolo femminile è uno dei fattori più influenti. Le donne apprendono atteggiamenti altruistici, cooperativi e di sostegno ma anche a mostrarsi vulnerabili, emotive e dipendenti vd. Piccone Stella Saraceno cit.

<sup>97</sup> Studi della Banca Italia dimostrerebbero una minore propensione delle donne alla corruzione.

<sup>98</sup> Sent. Tar Lazio n. 6673/2011 sul caso della composizione della Giunta Alemanno di Roma Capitale, n. 3670/2012 sul caso della composizione della Giunta della Regione Lombardia. Da ultimo il parere del Consiglio di Stato n. 594/2014 in tema di quote e consigli di amministrazione delle società pubbliche.

<sup>99</sup>



quote occupazionali sono considerate strumenti chiave per migliorare l'efficienza ed accompagnare le trasformazioni sociali. Si sostiene infatti che le quote dimostrerebbero la competenza delle donne, scoraggiando le intenzioni discriminatorie dei datori di lavoro e ispirando altre donne a seguire l'esempio. Il Documento contiene infine gli inviti a sovvenzionare interventi a favore dei servizi per l'infanzia, per l'assegnazione collettiva della proprietà terriera e per la microfinanza.

Tuttavia non sono mancate letture critiche al Documento.

Sylvia Chant<sup>100</sup> afferma *"c'era probabilmente una linea di partenza predeterminata che non poteva essere scossa dalle voci dissonanti"*. Il Documento sarebbe infatti privo di una lettura di genere basata sulla macroeconomia, sul commercio o sulla finanza.

Il WDR sostiene fortemente che la globalizzazione aumenti la "crescita" e di conseguenza la possibilità di impiego. Omette però di analizzare gli effetti della recente crisi economica sulla vita delle donne, omette di esprimere raccomandazioni volte a ripensare le politiche macroeconomiche, gli effetti sulle persone degli shock economici, i limiti della microfinanza in settori informali saturi di disoccupati o inoccupati, gli effetti dei tagli al *welfare*, dove ancora esistente. In altri termini sembra che il WDR cerchi di trovare soluzioni che permettano al lavoro delle donne di contribuire allo sviluppo economico, ma non sembra chiedersi come lo sviluppo economico possa migliorare la vita delle donne.

C'è da chiedersi allora: le donne, e più in genere le persone, sono fini o mezzi rispetto ai mercati?

Possono coincidere sviluppo e libertà? Scrive Sen *"..Nell'economia dello sviluppo niente ha un'importanza pari a quella di un riconoscimento adeguato della partecipazione e della funzione direttiva, politica, economica e sociale delle donne. Si tratta di un aspetto cruciale dello sviluppo come libertà"*<sup>101</sup>.

La risposta dipende ovviamente dalla concezione che si ha di sviluppo.

<sup>100</sup> *The Disappearing of Smart Economics? The World Development Report 2012 on Gender Equality: Some Concerns About the Preparatory Process and the Prospects of paradigm change*, Mimeo, The Department of Geography and Environment, The London School of Economics and Political Science.

<sup>101</sup> Sen, *"Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia"*, Mondadori, Milano 1999



E proprio l'analisi ed il confronto tra libertà femminili e sviluppo economico sono al centro dell'analisi di molte economiste. Esther Boserop<sup>102</sup>, a metà degli anni Settanta, cerca di dimostrare gli effetti sulle donne che scaturirono dal passaggio da una cultura rurale tradizionale ad un'economia modernizzata e urbana. L'economia monetaria diviene un ostacolo alla piena partecipazione delle donne alla creazione di cultura materiale. Nel dettaglio l'Autrice mette a confronto vari livelli di degradazione economica delle donne riscontrabili nei processi di sviluppo in America Latina, Asia, Africa.

Gli studi sul colonialismo in Africa sono rivelatori per l'approfondimento di questioni teoriche più complesse. Laurel Bossen<sup>103</sup> dimostra, che nelle quattro società oggetto di studio, il colonialismo ha sistematicamente distrutto la complementarietà dei ruoli maschili e femminili, determinando irreversibili divari di condizione tra i sessi che prima non esistevano. Ad analoghe conclusioni giunge Jane I Guyer: l'assorbimento delle donne nell'economia monetaria conferma ed accentua a livello di reddito la precedente segregazione a livello di definizione culturale<sup>104</sup>. Da altri studi sembra inoltre emergere che il costo dello sviluppo comporta maggiore aggravio, in casa e fuori, a carico di donne adulte che si trovano a sostenere l'impoverimento di altre donne<sup>105</sup>. Ancor più interessante lo studio di Valentina Borremans sull'evoluzione tecnologica<sup>106</sup>: mentre la ricerca per le donne, parte del sistema di sviluppo, si traduce nell'aumento delle fatiche femminili, solo una ricerca da parte delle donne, ossia condotta da coloro che usano personalmente i nuovi utensili e le nuove tecniche, potrà ridurre le loro fatiche, diminuirne la dipendenza dal nesso monetario e dunque dal sessismo.

Ivan Illich<sup>107</sup> anticipa fin dagli anni Ottanta scenari sul destino del genere umano che oggi appaiono più intellegibili. La sua è una critica profonda alla "modernità" e allo "sviluppo economico", costruiti sulla falsa idea della eguaglianza. Le nuove economie basate sulla apparente monetizzazione di ogni attività umana hanno viceversa determinato la perdita del genere e del senso del corpo come fondamento della relazione - insito nelle oramai scomparse economie di sussistenza - spingendo

<sup>102</sup> *Women's Role in Economic Development*, St. Martin's Press, New York 1974

<sup>103</sup> *Women in Modernizing Societies*, *American Ethnologist*, II, 4, 1975

<sup>104</sup> *Food, Cocoa and the division of labor by sex in two West African Societies*, *Comparative Studies in Society and History*, XXII,3, 1980.

<sup>105</sup> M. Buvinic e N. Youssef, *Women - Headed Household: the ignored factor in development planning*, International Center for Research on Women, Washington 1978.

<sup>106</sup> *Technique and Women's Toil*, *Bulletin of Science Technology and Society*, II, 1883.

<sup>107</sup> *Genere, Per una critica storica dell'uguaglianza*, NeriPozza, Ed., riedizione del 2013, con prefazione di Giorgio Agamben.



l'umano verso una concezione sociobiologica "sessista" e mascherando al loro interno la controproduttività, il lavoro ombra, l'economia non documentata, le discriminazioni, le nuove povertà.

In questo filone di pensiero nascono anche i movimenti ecofemministi.

Nel 1974 Françoise D'Euabonne pubblica *Le féminisme ou la mort*. Si tratta di una prima analisi dei costi ambientali dello sviluppo e dell'individuazione delle donne come attrici del possibile cambiamento. Nel 1978 D'Euabonne fonda il movimento *Ecologie et Feminisme*, che suscitò grande interesse nel mondo americano. Un punto di riferimento fondamentale del pensiero ecofemminista è lo scritto dell'antropologa statunitense Sherry Ortner *Is Female to Male as Nature in to Culture?* Analizzando l'universalità della subordinazione della donna in tutte le culture, l'Autrice ne individua l'origine nelle differenze inscritte nel corpo. L'uomo, che manca di funzioni creative naturali, le crea artificialmente dominando il progresso scientifico, tecnologico e la cultura bellica, di per sé durevoli, eterni, trascendenti. Le donne che creano naturalmente solo essere umani, sono per tale ragione qualificate come soggetti mortali. Questo spiegherebbe perché le attività volte a sopprimere la vita (*in primis* le armi) godono di estremo prestigio e valore economico, mentre quelle femminili volte a creare e conservare la vita sono state svalutate. Nel 1973 prende avvio il movimento *cipko* per la difesa delle foreste dell'Himalaya. Nel 1977 Wangari Maathai<sup>108</sup> avvia il grande progetto di riforestazione del Kenya e difesa dell'autonomia delle donne.

Nel 1989 la fisica indiana Vandana Shiva scrive *Stayng Alive* in cui denunciava gli effetti sulla vita delle donne creati dal malsviluppo, *maleddevelopment* o sviluppo maschile. Ispirandosi alle riflessioni di Gandhi sulla conoscenza ridotta a forma di potere, Shiva critica il concetto moderno di scienza come sistema che pretende di essere indipendente, universale, e che viceversa si fonda sulla frattura violenta tra gruppi, sulle diseguaglianze, sul dominio e la povertà. In molte riflessioni del pensiero ecofemminista l'atto materno del dare e del nutrire, già punto di riferimento dell'economia gandhiana, diviene simbolo e modello di un'altra economia in armonia con la natura, dove le differenze tra uomo e donna non sono più indice di dominio ed oppressione, ma di "relazione" fondamentale tra gli individui. Muta la visione stessa dell'ambiente, non più inteso come risorsa monetizzabile, ma come "Terra Madre", essere vivente e, proprio come la persona, uomini e donne, bisognoso di rispetto, cura, amore.

---

<sup>108</sup> Premio Nobel per la Pace per «il suo contributo alle cause dello sviluppo sostenibile, della democrazia e della pace». È stata membro del parlamento keniota e Assistente Ministro per l'Ambiente e le Risorse Naturali nel governo del presidente Mwai Kibaki, fra il gennaio 2003 e il novembre 2005.



Il dibattito sulle linee di sviluppo, l'analisi della sostenibilità nello scenario globale, il significato stesso di "crescita", ha condotto i decisori internazionali ad imprimere un radicale cambio di passo.

Il 25 settembre 2015 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha adottato l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, corredata da una lista di 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals* – SDGs, nell'acronimo inglese) e 169 sotto obiettivi che riguardano tutti gli aspetti della vita umana. Alla base dell'Agenda vi è la consapevolezza dell'insostenibilità delle attuali linee di sviluppo; la necessità di un approccio globale che contempra anche l'eliminazione di tutti gli ostacoli e le discriminazioni in campo sociale, economico, sanitario, civile, ecc.. Inoltre l'Agenda, per il suo carattere globale, richiede di disegnare processi decisionali e attuativi aperti e partecipati, coinvolgendo Governi, imprese, associazioni, società civile. Il tema delle diseguaglianze economiche, sociali, di genere, generazionali e territoriali va posto al centro di tutte le politiche, pena l'insostenibilità dello sviluppo e degli assetti istituzionali. In particolare il Goal 5 prevede il raggiungimento dell'eguaglianza di genere e l'*empowerment* di donne e ragazze in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e privata. A tal fine entro il 2030 occorrerà porre fine ad ogni forma di discriminazione di genere; riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e promozione della responsabilità condivisa in ambito familiare; garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica; avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà o il controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali in accordo con leggi nazionali; migliorare l'uso della tecnologia dell'informazione e della comunicazione per promuovere l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima e la consapevolezza delle donne; adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'*empowerment*.

Si tratta di obiettivi quanto mai ambiziosi che tuttavia sono imprescindibili se si assume una visione del mondo che garantisca non solo il rispetto e la tutela delle risorse naturali per le future generazioni, ma un modello di sviluppo fondato su giustizia sociale e rispetto dei diritti fondamentali della persona.

E le donne, alla pari degli uomini, sono lo snodo di questo cambio di approccio verso il futuro.