

**Luisa Pulejo**

**LA GENDER EQUALITY  
NELL'ECONOMIA  
DELL'AZIENDA**

**Strategie e strumenti  
di mainstreaming  
di genere per  
lo sviluppo sostenibile**

**FrancoAngeli**

*Collana di Studi Economico Aziendali  
dell'Università degli Studi di Messina*

COLLANA DI STUDI ECONOMICO AZIENDALI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

---

*diretta da Francesco Vermiglio*



**Luisa Pulejo**

**LA GENDER EQUALITY  
NELL'ECONOMIA  
DELL'AZIENDA**

**Strategie e strumenti  
di mainstreaming  
di genere per  
lo sviluppo sostenibile**

*Collana di Studi Economico Aziendali  
dell'Università degli Studi di Messina*

**FrancoAngeli**

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

*Ai miei figli*



# INDICE

<b>Introduzione</b> .....	pag. 11
---------------------------	---------

## **Capitolo 1**

### **La *gender equality* nella prospettiva aziendale**

1.1. Sostenibilità sociale e diritti umani .....	» 15
1.2. Le differenze di genere nel sistema socio-economico .....	» 19
1.3. Il profilo del genere come “categoria sociale” funzionale all’analisi dei ruoli e dei comportamenti .....	» 25
1.4. La parità uomo/donna: un impegno condiviso per lo sviluppo e la sostenibilità .....	» 31
1.4.1. L’attenzione dell’Unione Europea per la <i>gender equality</i> : i riflessi sul contesto aziendale .....	» 35
1.5. Differenze di opportunità e di partecipazione nel sistema e- conomico italiano: il <i>gender gap</i> tra uomini e donne .....	» 44
1.5.1. Il <i>gap</i> occupazionale .....	» 47
1.5.2. Le problematiche di conciliazione lavoro/famiglia .....	» 51
1.5.3. L’azienda <i>family friendly</i> .....	» 57

## **Capitolo 2**

### **Rispetto delle specificità degli individui e responsabilità sociali delle aziende per uno sviluppo sostenibile**

2.1. Lo sviluppo sostenibile: una sfida ancora aperta .....	» 61
2.1.1. Un approccio strategico verso la sostenibilità .....	» 67
2.2. Sostenibilità e responsabilità sociale delle aziende: un legame imprescindibile .....	» 77
2.2.1. Il comportamento aziendale socialmente responsabile: criteri e azioni universalmente accettati .....	» 83
2.2.2. Luci e ombre della sostenibilità .....	» 87



2.3. Il Benessere Generale .....	pag. 90
2.3.1. Andare oltre il PIL: verso un benessere equo e sostenibile .....	» 93
2.3.2. I nuovi indicatori per la misurazione del <i>well being</i> in un'ottica di sviluppo sostenibile .....	» 100

### **Capitolo 3**

#### **Strategie e azioni per il perseguimento della *gender equality***

3.1. L'evoluzione dell'orientamento verso le problematiche di genere .....	» 109
3.2. Il <i>dual approach</i> per rendere effettivo il principio di equità di genere .....	» 111
3.2.1. Le azioni mirate in ambito lavorativo .....	» 112
3.2.2. Le azioni positive in Italia: uguaglianza formale o sostanziale? .....	» 115
3.2.3. La strategia di <i>gender mainstreaming</i> .....	» 119
3.3. Il <i>mainstreaming</i> di genere nel processo di cambiamento del sistema pubblico italiano .....	» 124

### **Capitolo 4**

#### **Gli strumenti per favorire il *mainstreaming* di genere nel contesto aziendale**

4.1. Il <i>gender mainstreaming</i> : un nuovo paradigma nel modo di pensare e di agire .....	» 141
4.2. L' <i>empowerment</i> femminile negli organi decisori .....	» 144
4.3. Il valore dei dati <i>gender sensitive</i> nel sistema informativo .....	» 149
4.3.1. I dati statistici e gli indicatori di genere .....	» 150
4.3.2. Il <i>gender monitoring, evaluating e auditing</i> .....	» 156
4.3.3. La rielaborazione e la rilettura dei bilanci pubblici in ottica di genere .....	» 159
4.4. Le indagini condotte sulla prassi italiana in tema di <i>gender mainstreaming</i> .....	» 169
4.4.1. Le criticità emerse .....	» 177
4.5. Il <i>mainstreaming</i> di genere e la creazione di valore pubblico nell'ottica del benessere generale e dello sviluppo sostenibile .	» 184

<b>Considerazioni conclusive</b> .....	pag. 191
<b>Bibliografia</b> .....	» 195
<b>Sitografia</b> .....	» 214
<b>Allegato 1</b>	
Direttive dell'UE sull'uguaglianza di genere .....	» 217
<b>Allegato 2</b>	
Indicatori per la misurazione dei progressi compiuti nelle aree indicate dalla <i>Roadmap for equality between women and men</i> 2006-2010 .....	» 218



# INTRODUZIONE

A seguito delle sollecitazioni provenienti dal contesto istituzionale, politico e sociale si è registrato, in questi ultimi anni, una maggiore sensibilità degli enti pubblici italiani rispetto alle attese che le persone esprimono in relazione al loro “genere” e alla necessità di superare le eventuali discriminazioni esistenti.

Il “genere”, nell’ambito della presente indagine, è stato considerato nella più ampia accezione del termine, vale a dire come “categoria sociale” complessa, piuttosto che con riferimento alle differenze biologiche tra uomini e donne, e ciò in quanto la diversità di genere ha valenza economica e orienta le scelte di produzione e di consumo, e il comportamento delle aziende.

Nonostante la tematica della *gender equality* presenti tratti comuni con l’economia generale e la sociologia, le problematiche che essa suscita assumono rilevanza significativa anche nell’economia dell’azienda e, in particolare, in quella delle amministrazioni pubbliche che – com’è noto – rappresentano gli attori privilegiati nell’interpretazione e nel soddisfacimento dei bisogni della comunità amministrata. Il principio di sussidiarietà verticale ed orizzontale, peraltro, ha attribuito nuovi compiti e responsabilità agli enti di diverso livello; ne consegue che, nelle relative sfere di competenza e in una logica di rete con l’insieme degli attori pubblici e privati, è data loro la possibilità di perseguire la parità tra i generi. Tale possibilità, tuttavia, comporta la conoscenza delle specificità che il territorio esprime, nonché l’adozione di un sistema di *governance* volto a dare rilievo alle diverse istanze delle persone e delle aziende, e a predisporre interventi concreti in grado di soddisfarle.

In considerazione di ciò, si vanno diffondendo sperimentazioni volte al superamento di eventuali situazioni di discriminazione e al perseguimento di condizioni di uguaglianza di diritti e opportunità tra uomini e donne. Ta-

le prassi è stata attuata secondo un approccio appositamente indicato in sede comunitaria (“*dual approach*”), consistente nella predisposizione di azioni mirate e nell’adozione di una strategia di integrazione del profilo del genere nelle politiche e negli interventi (*gender mainstreaming*). In particolare – principalmente a livello di enti territoriali – si è fatto ricorso a una lettura del bilancio pubblico volta a dare rilievo agli impatti, differenziati per genere, degli interventi pubblici realizzati.

Le sperimentazioni attuate nel nostro Paese sono state oggetto di apposite indagini rivolte a valutare l’impegno in ordine alla strategia di *gender mainstreaming* e alla diffusione degli strumenti che ne favoriscono l’adozione.

Al di là del valore positivo dell’interesse dimostrato verso le problematiche connesse alla *gender equality*, le indagini effettuate hanno messo in evidenza limiti e aspetti problematici dell’approccio fino ad oggi adottato. Si è potuto osservare, infatti, che, nella maggior parte dei casi:

- l’impegno non è stato continuativo nel tempo;
- le sperimentazioni prodotte non sono state condivise dagli enti di diverso livello che operano nel medesimo territorio;
- non è stata adottata una strategia “pervasiva” di *gender mainstreaming*, e l’attenzione sugli impatti differenziati per genere ha interessato specifiche aree di attività e non l’insieme dell’agire pubblico;
- la redazione del bilancio di genere, o l’inserimento di analisi di genere in altri documenti di rendicontazione sociale (ad esempio nel bilancio sociale) ha risposto più che altro a logiche di *accountability*.

L’orientamento prevalente, dunque, si presta ad essere interpretato come il risultato di una moda del momento, e non come espressione della consapevolezza di dover considerare, nel processo decisionale e nel sistema informativo aziendale, i differenti impatti che le politiche e gli interventi pubblici complessivamente possono determinare sulle persone. In altre parole, non si è ancora assistito ad una modifica nella “cultura” e nel “sistema dei valori” che orientano le scelte pubbliche, modifica che appare indispensabile per la realizzazione dell’eguaglianza di genere.

Per affrontare le questioni emerse si è ritenuto necessario analizzare in modo specifico le implicazioni che il perseguimento della *gender equality* determina sui sistemi di *governance* e su quelli di *accountability* delle aziende pubbliche territoriali. Tale scelta è legata non solo alle motivazioni in precedenza indicate, ma anche alla possibilità di ottenere risultati che possono essere agevolmente generalizzati anche ad altre tipologie di azienda.

Come si è accennato, gli argomenti trattati presentano tratti comuni tanto nella prospettiva dell'economia generale quanto in quella dell'economia aziendale. Si pensi alla misurazione dei risultati, visti non solo in termini di ricchezza creata in un determinato ambito territoriale, ma anche negli aspetti qualitativi che riguardano la sostenibilità dello sviluppo, il benessere generale, la qualità della vita delle singole persone e l'equità delle scelte.

Il percorso di analisi, quindi, è stato sviluppato considerando aspetti di carattere più generale e aspetti specifici sui profili della *gender equality* nella prospettiva aziendale.

Gli obiettivi che si è inteso realizzare riguardano:

- a. la promozione di una maggiore consapevolezza della valenza della *gender equality* nell'ottica della qualità della vita;
- b. la sollecitazione ad integrare il profilo di genere nel sistema informativo per supportare l'attività di governo pubblico e per favorire la trasparenza informativa del bilancio pubblico;
- c. la definizione di un nuovo schema interpretativo dell'agire pubblico nella prospettiva del genere, in grado di favorire il benessere generale e il perseguimento di condizioni di sviluppo sostenibile.

Il lavoro è strutturato come segue:

- nel primo capitolo si fa riferimento al significato della *gender equality*, all'interesse che il tema suscita e alle problematiche che solleva; vengono fornite, altresì, indicazioni sul *gap* di genere presente nel contesto economico-sociale italiano;

- nel capitolo successivo, dopo un inquadramento generale sulle tematiche dello sviluppo sostenibile e del benessere generale, si considerano le implicazioni che l'approccio alla sostenibilità determina nell'ambito della responsabilità delle aziende, e vengono richiamati i nuovi indicatori del *well being* oggi disponibili per integrare il PIL universalmente utilizzato per misurare la crescita e lo sviluppo di un Paese (Cap. 2);

- il terzo capitolo riguarda le strategie da adottare in ambiente pubblico e gli strumenti che possono favorire la realizzazione della *gender equality* nell'ottica del processo di cambiamento che sta riguardando il complessivo sistema pubblico italiano;

- nell'ultimo capitolo vengono analizzate le implicazioni aziendali che l'adozione degli strumenti per la *mainstreaming* di genere determinano sulla *governance* e sul sistema informativo. Dopo aver richiamato le problematiche emerse nelle sperimentazioni attuate in Italia, viene proposto uno schema interpretativo dell'agire pubblico applicabile ai fini dell'integra-

zione del genere nelle politiche e negli interventi (Cap. 4).

Ancorché non definitivi, si ritiene che i risultati ottenuti possano consentire di valutare il grado di diffusione della “cultura di genere” nell’attività di governo delle aziende pubbliche e di comprendere se e in che misura il *mainstreaming* di genere possa essere considerato parte del loro “DNA”, mettendo in luce eventuali punti di forza e di debolezza esistenti nella struttura aziendale.

# Capitolo 1

## LA GENDER EQUALITY NELLA PROSPETTIVA AZIENDALE

### 1.1. Sostenibilità sociale e diritti umani

«Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti»

Dichiarazione universale dei diritti umani.

Per la realizzazione del benessere generale delle persone è necessario adottare un approccio allo sviluppo economico in cui, all'aumento complessivo della produzione per unità di fattori produttivi, corrisponda anche un miglioramento qualitativo del sistema socio-economico, e un'equa distribuzione dei redditi, dei consumi e del benessere della popolazione. Uno sviluppo che sia sostenibile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale, che coinvolga tutti gli attori pubblici e privati nel perseguimento di condizioni di uguaglianza e di equità *inter* e *intra* generazionale, di giustizia e di coesione sociale.

Si tratta, quindi, di creare le condizioni affinché tutte le persone – uomini e donne<sup>1</sup> – possano vivere una vita libera e dignitosa e a tutti vengano riservati i medesimi diritti e le stesse opportunità di crescita e di miglioramento della “qualità” della loro vita.

<sup>1</sup> In occasione della conferenza delle Nazioni Unite su: “*Trade, sustainable development and gender*”, Ruth D. Samonte-Limjuco, ambasciatore di Manila, ha affermato che: «Generally, there are two possible ways of viewing women’s involvement in development. The first is the *forthright inclusion of women* in economic activities. The second is more notional – and is closely linked with gender analysis and the need to collect sex-disaggregated data – this is the *consideration* of women, their needs and concerns in developmental decisions, policies, processes and mechanisms. It deals primarily with the *inclusion* of women and rendering them visible in the development processes». UN (1999:15), *Trade, sustainable development and gender*. Papers prepared in support of the themes discussed at the Pre-UNCTAD X Expert Workshop on “*Trade, Sustainable Development and Gender*”, Geneva, 12-13 July 1999, United Nations, New York and Geneva, 1999.



Nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani in modo inequivocabile viene sancito che tutti gli esseri umani hanno dei diritti «uguali e inalienabili» di cui non possono essere privati<sup>2</sup>, e ciò indipendentemente dal sesso, dal paese di provenienza, dal colore della pelle, dalla religione professata o dalla loro cultura<sup>3</sup>.

In occasione della “Conferenza Mondiale sui Diritti Umani” del 1993, le Nazioni Unite hanno confermato il loro impegno nel rafforzare e sviluppare l’insieme degli strumenti giuridici posti a tutela dei diritti umani e delle li-

<sup>2</sup> I diritti umani, infatti, per loro natura, sono «imprescrittibili», non si estinguono cioè neanche in seguito ad un comportamento immorale o illegittimo.

<sup>3</sup> La Dichiarazione universale dei diritti umani è stata adottata dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 a Parigi. Cita l’art. 2: «Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status. Furthermore, no distinction shall be made on the basis of the political, jurisdictional or international status of the country or territory to which a person belongs, whether it be independent, trust, non-self-governing or under any other limitation of sovereignty». Cfr. UN (1948), *The Universal Declaration of Human Rights*, Paris.

A livello internazionale, la dichiarazione del 1948 rappresenta ancora il quadro di riferimento più importante per la tutela dei diritti umani. Anche la chiesa cattolica ha inteso segnare un punto fermo nell’accettazione del contenuto della «Dichiarazione universale dei diritti umani». Nella sez. IV della Lettera enciclica del Sommo Pontefice Giovanni XXIII, *Pacem in terris*, del 1963, che riguarda i “Rapporti degli esseri umani e delle comunità politiche con la comunità mondiale”, si legge:

«Un atto della più alta importanza compiuto dalle Nazioni Unite è la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’uomo approvata in Assemblea Generale il 10 dicembre 1948. Nel preambolo della stessa Dichiarazione si proclama come un ideale da perseguirsi da tutti i popoli e da tutte le Nazioni l’effettivo riconoscimento e rispetto di quei diritti e delle rispettive libertà.

Su qualche punto particolare della Dichiarazione sono state sollevate obiezioni e fondate riserve. Non è dubbio però che il Documento segni un passo importante nel cammino verso l’organizzazione giuridico-politica della Comunità mondiale. In esso, infatti, viene riconosciuta, nella forma più solenne la dignità di persona a tutti gli esseri umani; e viene di conseguenza proclamato come loro fondamentale diritto quello di muoversi liberamente nella ricerca del vero, nell’attuazione del bene morale e della giustizia; e il diritto a una vita dignitosa; e vengono pure proclamati altri diritti connessi con quelli accennati.

Auspichiamo pertanto che l’Organizzazione delle Nazioni Unite – nelle strutture e nei mezzi – si adegui sempre più alla vastità e nobiltà dei suoi compiti; e che arrivi il giorno nel quale i singoli esseri umani trovino in essa una tutela efficace in ordine ai diritti che scaturiscono immediatamente dalla loro dignità di persone; e che perciò sono diritti universali, inviolabili, inalienabili. Tanto più che i singoli esseri umani, mentre partecipano sempre più attivamente alla vita pubblica delle proprie comunità politiche, mostrano un crescente interesse alle vicende di tutti i popoli, e avvertono con maggiore consapevolezza di essere membra vive di una comunità mondiale». Lettera enciclica del Sommo Pontefice Giovanni XXIII (1963), *Pacem in terris*, Versione italiana: L’Osservatore romano.

bertà fondamentali per tutti, ribadendo i principi di “indivisibilità”, “interdipendenza” e “universalità” di tali diritti.

L’“indivisibilità” riguarda l’implicazione che la violazione di un solo diritto può comportare su tutti gli altri. Si tratta, quindi, di considerare allo stesso modo, e come elementi di un unico sistema, tutti i diritti – civili, culturali, economici, politici e sociali – di cui l’umanità non può essere privata. Tale principio richiama quello di “interdipendenza”, nel senso che il perseguimento di un diritto, ad esempio di natura economica, è interconnesso alla realizzazione di tutti gli altri. Per quanto riguarda, invece, il principio di “universalità”, esso ha animato il dibattito scientifico volto a superare i dubbi circa la sua interpretazione e a preservare l’esercizio dei diritti umani da indebite strumentalizzazioni e da equivoci concettuali.

Da un lato, infatti, tale profilo è stato considerato come implicito nel concetto stesso dei “diritti dell’uomo”. «Contestare l’universalità dei diritti dell’uomo significa contestare i diritti dell’uomo *tout court*» (Kriete, 1992:3). Per altro verso, esso «si attenua progressivamente man mano che i diritti umani si vanno specificando» (Viola, 2006:5), in altre parole, quando i diritti non interessano più “tutti gli esseri umani”, bensì i singoli popoli, come specifiche “realità culturali”<sup>4</sup>.

Nella “Dichiarazione e Programma d’Azione” – adottata a conclusione della citata Conferenza – prima si ribadisce che «*the universal nature of these rights and freedoms is beyond question*»<sup>5</sup> e, successivamente, si afferma che «*the international community must treat human rights globally in a fair and equal manner, on the same footing, and with the same emphasis. While the significance of national and regional particularities and various historical, cultural and religious backgrounds must be borne in mind, it is the duty of States, regardless of their political, economic and cultural systems, to promote and protect all human rights and fundamental freedoms*»<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> «Questo – afferma Viola – è già evidente nei due Patti internazionali, in cui il soggetto di riferimento non è più cioè l’umanità, ma i popoli come realtà culturali: «all peoples have the right of self-determination». C’è, dunque, uno slittamento dell’universalità nella generalità ed appare l’antitesi tra individuo e gruppo» F. Viola (2006:5/6), “L’universalità dei diritti umani: un’analisi concettuale”, in F. Botturi e F. Totaro (a cura di), *Universalismo ed etica pubblica*. (vol. 1) [155-187], Milano. Vita e Pensiero. Fascicolo monografico della rivista “Annuario di Etica”, 3.

<sup>5</sup> Parte I, § 1 della “Dichiarazione di Vienna e Programma d’Azione per la promozione e la tutela dei diritti umani nel mondo” approvata dai rappresentanti di 171 Stati a conclusione della Conferenza svoltasi a Vienna dal 14 al 25 giugno 1993.

<sup>6</sup> *Ibidem*, Parte I, § 5.



Ciò premesso, ai fini della nostra indagine si è inteso sottolineare l'universalità dei diritti umani, in quanto tale profilo richiama il concetto di «*equality of all people*»<sup>7</sup>. Universalità, quindi, nell'accezione di diritti che riguardano tutti gli esseri umani in quanto “persone” – cioè non qualcosa ma qualcuno<sup>8</sup> – ma anche di diritti che accomunano le persone, vale a dire che sono per loro rilevanti e significativi, malgrado le diversità nel modo in cui essi intendono e praticano determinati valori<sup>9</sup>. I diritti umani, pertanto, devono essere riconosciuti a tutti gli individui, nonostante le “diversità” che li caratterizzano quali, ad esempio, l'origine etnica, il colore della pelle, l'orientamento sessuale, la religione, la lingua, le opinioni politiche o altro. La presenza di tali diversità non deve rappresentare un ostacolo per la loro applicazione. Ogni persona, infatti, con le proprie caratteristiche rappresenta un “tutto incomparabile” cui deve essere riservata l'eguaglianza, non solo formale, nel trattamento<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Per le Nazioni Unite l'universalità dei diritti umani significa che: «Human rights belong to all people, and all people have equal status with respect to these rights. Failure to respect an individual's human right has the same weight as failure to respect the right of any other – it is not better or worse depending on the person's gender, race, ethnicity, nationality or any other distinction». UN (2000:16), United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2000*, New York, Oxford University Press.

<sup>8</sup> Cfr. R. Spaemann, *Persone. Sulla differenza tra “qualcosa” e “qualcuno”* (1998). Introduzione, cura e trad. it. di L. Allodi (2005), Laterza, Roma-Bari.

<sup>9</sup> F. Viola (2006:19/20), *L'universalità dei diritti umani...*, cit. Afferma ancora Viola: «Conseguentemente non possiamo pensare che le persone costituiscano un'unica categoria o classe all'interno della quale applicare l'eguaglianza formale, cioè un identico e indifferenziato trattamento, senza con ciò stesso ritenere irrilevante la diversità delle persone. Dobbiamo, allora, pensare che le persone, pur essendo eguali tra loro, non costituiscono in senso proprio una classe, così come v'è la classe dei cittadini, dei possidenti, degli agricoltori e dei lavoratori» (pag. 21) e continua «Le persone, prese nel loro insieme, non costituiscono una specie naturale, poiché si comportano rispetto alla specie in modo differente dagli esemplari delle altre specie. Esse sono individui in modo incomparabile e non scambiabile, perché ognuno di loro non è un “caso” di una generalità, ma è l'universale stesso esistente in modo individuale. Si dice, infatti, che la persona non è una parte, ma un tutto, è una totalità, è un universale concreto o universale singolare. Questa non è necessariamente una professione d'individualismo, perché vale anche per le concezioni relazionali della persona». (pag. 22).

<sup>10</sup> «Per trattare in modo eguale le persone bisognerà trattare ognuna di esse come un tutto incomparabile. Questa è l'eguaglianza nella diversità. Le persone sono trattate in modo eguale quando ognuna di esse è trattata al meglio di come deve essere trattata *quella* persona, rispettando le differenze e colmando le disparità. Bisogna saper distinguere tra “differenza” e “disuguaglianza”. È bene notare che quest'orientamento mette a dura prova anche i sistemi giuridici più evoluti. La certezza del diritto richiede categorie e modelli di comportamento generali e astratti, cioè la generalizzazione. Ma ciò potrebbe condurre al misconoscimento della varietà dei modi di realizzazione della dignità della persona». *Ibidem*, p. 23.

L'uguaglianza, in altre parole, va intesa come "uguale diritto alle proprie differenze"<sup>11</sup>. Si tratta, quindi, di riconoscere, accettare, rispettare e valorizzare le "differenze" e, al tempo stesso, di rimuovere le "disuguaglianze" nell'applicazione dei diritti umani, poiché ciò può comportare privilegi per taluni o discriminazioni per altri<sup>12</sup>. Di tener conto, quindi, delle aspettative legittime e delle attese espresse da tutti i soggetti; di soddisfare i loro variegati e molteplici interessi adottando modelli di comportamento aziendali e definendo strategie, politiche e azioni volte a promuovere l'equità tra le persone di diverso genere e tra le generazioni presenti e future.

Tali obiettivi, quindi, trascendono le possibilità del diritto. Tutelare la dignità delle persone, e consentire loro di vivere una vita libera e dignitosa con ampie capacità di scelta e di opportunità di crescita per tutti, necessita di un cambiamento culturale e dell'impegno della comunità, condiviso da tutti gli attori politici, sociali ed aziendali a livello internazionale, nazionale e locale, a diffondere la consapevolezza che i diritti rappresentano il "fine", e al contempo il "mezzo", per la realizzazione di uno sviluppo sostenibile e del benessere della popolazione<sup>13</sup>.

## 1.2. Le differenze di genere nel sistema socio-economico

Malgrado i numerosi sforzi atti a garantire a tutti la parità di trattamento e il riconoscimento formale del diritto universale a non essere discriminati, le "differenze" connesse alle caratteristiche e alle specificità delle persone e i ruoli che esse assumono, da sempre hanno influenzato le loro condizioni

<sup>11</sup> La realizzazione di pari opportunità per tutti non deve essere perseguita attraverso «l'adozione di misure antidiscriminatorie, in funzione della rimozione di ostacoli, ma anche con l'adozione di misure di diritto diseguale in vista della realizzazione di un diritto alla differenza inteso come diritto a vedere rispettate le specificità individuali nella costruzione della sfera privata di ciascuno». V. Vadala (2009:71/72), *La tutela delle disabilità*, Giuffrè Editore, Milano. Sul punto si veda anche B. Pastore (2006), "Razza ed eguaglianza", *Jura Gentium*, Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale, Discussioni on line II (1).

<sup>12</sup> Cfr. R. Sennett (2004), *Rispetto. La dignità umana in un mondo di diseguali*, Il Mulino, Bologna.

<sup>13</sup> Con riferimento specifico alle pari opportunità uomo/donna la Commissione Europea, di recente, ha affermato: «Women are at the centre of sustainable social and economic development, poverty reduction and environmental protection. Despite this, gender inequality is part of the daily experience of a large proportion of the world's women». UE (2007:3), Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, *Gender Equality and Women Empowerment in Development Cooperation*. COM (2007) 100 final.