AspertaContrada
RIFLESSIONI SU SOCIETÀ, DIRITTO, ECONOMIA

di **Federica Porcellana**
pubblicato il 19/10/2026

Il merito trasversale: donne, energia e giustizia climatica. Dalla Carta de Logu alle strategie europee per una transizione giusta

1. Introduzione. Il merito come fattore strategico dello sviluppo 2. Dalla Carta de Logu ai diritti delle donne 3. La grande sfida del XXI secolo: transizione energetica, geopolitica e gender 4. Women in Energy: dal problema alle soluzioni 5. Le politiche europee per la parità di genere: un cambio di paradigma 6. Il PNRR e la parità di genere come priorità trasversale

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne[1]."

1. Introduzione. Il merito come fattore strategico dello sviluppo

La transizione energetica rappresenta una delle più grandi sfide del XXI secolo e non si limita a ridefinire tecnologie e sistemi produttivi, ma incide sui paradigmi di sviluppo, sugli equilibri geopolitici e sulle modalità con cui istituzioni, imprese e società assumono decisioni strategiche.

Non si tratta soltanto di sostituire fonti fossili con energie rinnovabili o di ridurre le emissioni climalteranti, ma di ripensare i modelli economici, produttivi e sociali su cui si fondano le nostre società. Una trasformazione di tale portata richiede l'impiego di tutte le competenze disponibili e impone di affrontare le disuguaglianze che ancora limitano la piena partecipazione di una parte significativa della popolazione ai processi decisionali e produttivi.

[1] Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), art. 8: «Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne». L'uguaglianza è dunque consacrata come clausola trasversale, imponendo l'integrazione della dimensione della parità in tutte le politiche dell'Unione.

La transizione energetica sta configurando una nuova geografia[2] del potere,[3] fondata su relazioni di interdipendenza sempre più asimmetriche e gerarchiche. Lungi dal determinare la fine della geopolitica dei territori, essa ne ridefinisce profondamente i contenuti, affiancandola e, in alcuni casi, sostituendola con una geopolitica delle catene globali del valore[4], delle capacità industriali, delle tecnologie strategiche, dei minerali critici e della definizione degli standard internazionali. In questo contesto, si assiste al progressivo superamento di quella che è stata definita l'"illusione cooperativa della transizione verde" [5], ossia l'idea che la comune sfida climatica potesse automaticamente favorire forme stabili di cooperazione internazionale.

La geoeconomia contemporanea[6] continua, infatti, a essere strutturata attorno a fattori consolidati di potere: la dimensione dei mercati, la capacità industriale, il controllo delle risorse strategiche, la leadership tecnologica, la forza finanziaria e monetaria e la capacità di influenzare regole, standard e flussi commerciali globali. La transizione energetica non elimina tali dinamiche, ma le trasferisce in nuovi ambiti di competizione, rendendo centrali

[2] Bridge, G. et al., «Geographies of Energy Transition: Space, Place and the Low-Carbon Economy», *Energy Policy*, 53, 2013, pp. 331-340; Burke, M. B., Hsiang, S. M., Miguel, E., «Climate and Conflict», *Annual Review of Economics*, vol. 7, 2015, pp. 577-617. Come osservano Gavin Bridge, Stefan Bouzarovski, Michael Bradshaw e Nick Eyre, la transizione energetica implica una profonda riorganizzazione delle relazioni tra spazio, territorio ed economia, modificando la distribuzione delle attività produttive, delle infrastrutture e delle risorse strategiche che sostengono la transizione verso modelli a basse emissioni di carbonio. In tale prospettiva, la decarbonizzazione non rappresenta soltanto una trasformazione tecnologica, ma anche una ridefinizione delle geografie economiche e dei rapporti di potere che ne derivano.

[3] Jason Bordoff e Meghan L. O'Sullivan, "Green Upheaval: The New Geopolitics of Energy", *Foreign Affairs*, vol. 101, n. 1, 2022, pp.74-75. Gli Autori sostengono che la transizione energetica sta modificando i tradizionali rapporti di potere internazionale, spostando la competizione dal controllo degli idrocarburi al controllo delle tecnologie e delle catene di approvvigionamento strategiche.

[4] Gary Gereffi, John Humphrey et Timothy Sturgeon, «The Governance of Global Value Chains», *Review of International Political Economy*, n°12 (1), 2005, pp. 78–104, in particolare 78-85. La crescente centralità delle catene globali del valore conferma che il potere economico non deriva più esclusivamente dal controllo delle risorse naturali, ma dalla capacità di governare reti produttive complesse, conoscenze tecnologiche e standard internazionali. In questa prospettiva, la transizione energetica sta determinando un progressivo spostamento della competizione internazionale dal controllo degli idrocarburi al controllo delle filiere industriali della decarbonizzazione.

[5] Helen Thompson, *Disorder: Hard Times in the 21st Century*, Oxford University Press, Oxford, 2022; Lucia van Geuns et al., *The Geopolitics of the Energy Transition*, The Hague Centre for Strategic Studies, 2020.

[6] Emmanuel Guérin et Laurence Tubiana, « Global Climate Governance in the Age of Geoeconomics », CEBRI-Revista, n°222, 2025. Come osservano gli Autori, la governance climatica globale opera oggi in un contesto di crescente frammentazione geoeconomica, nel quale l'interdipendenza non è più percepita esclusivamente come un fattore di efficienza e cooperazione, ma come una vulnerabilità strategica da governare. In questo scenario, la transizione energetica si intreccia sempre più con le politiche industriali, commerciali e tecnologiche degli Stati.

il controllo delle filiere industriali della decarbonizzazione, l'accesso alle materie prime critiche e la sovranità tecnologica.

La promessa iniziale di una globalizzazione verde, nella quale l'interdipendenza climatica avrebbe favorito convergenza e cooperazione, appare oggi indebolita dall'emergere di strategie nazionali e regionali orientate alla sicurezza economica e all'autonomia strategica. La transizione energetica si sviluppa pertanto all'interno di uno scenario caratterizzato da crescente competizione tra blocchi geopolitici, nel quale ciascun attore cerca di assicurarsi tecnologie, competenze, approvvigionamenti e capacità produttive indispensabili per il proprio percorso di decarbonizzazione.

Per queste ragioni, la transizione energetica non può più essere interpretata come un mero progetto ambientale o tecnologico: essa è ormai una questione geopolitica, economica e sociale a tutti gli effetti. In tale quadro, le istituzioni, le imprese e le organizzazioni impegnate nella promozione di una *just transition* sono chiamate a prevenire il rischio che le trasformazioni in atto riproducano o amplifichino disuguaglianze preesistenti.

In questo contesto, l'integrazione della dimensione di genere, il merito trasversale[7] e la leadership inclusiva, in coerenza con i principi di equità, inclusione e sostenibilità promossi dalle strategie europee e nazionali, rappresenta pertanto una leva strategica per garantire che la transizione energetica produca benefici diffusi, rafforzi la coesione sociale. Dunque, la parità di genere non può essere considerata una questione settoriale o una misura accessoria delle politiche pubbliche. Essa costituisce una condizione essenziale per garantire equità, innovazione e competitività. Considerare la parità di genere una "questione femminile" significa ridurne la portata strategica. Essa rappresenta invece una leva di innovazione organizzativa e di qualità istituzionale, che presuppone l'adozione di strumenti di misurazione, monitoraggio e rendicontazione, nonché la diffusione di modelli culturali coerenti con i principi dell'equità e dell'inclusione.

---

[7] Il merito può essere considerato una dimensione trasversale delle politiche di sviluppo sostenibile, nella misura in cui richiede la rimozione degli ostacoli che limitano la piena espressione delle capacità individuali. In tale prospettiva, la parità di genere non rappresenta un obiettivo separato rispetto al merito, ma una delle condizioni necessarie affinché il talento, le competenze e il capitale umano possano essere valorizzati senza discriminazioni. La questione di genere si configura pertanto come una componente essenziale della qualità delle istituzioni, della competitività economica e dell'efficacia delle politiche pubbliche.
Il merito non può essere valutato in modo neutrale laddove persistano ostacoli sistemici che limitano l'accesso alle opportunità. Per questo motivo la parità di genere rappresenta una condizione di effettiva valorizzazione del merito e non un obiettivo alternativo ad esso. La CEDAW e la Piattaforma d'Azione di Pechino sostengono che la partecipazione delle donne ai processi decisionali e allo sviluppo economico costituisce una condizione per il pieno sviluppo delle società.

Il principio del *gender mainstreaming*, sancito dall'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea[8], riconosce infatti che la dimensione di genere deve essere integrata in tutte le politiche[9] e in tutte le fasi del processo decisionale, dalla progettazione alla valutazione degli interventi

La valorizzazione del merito deve dunque assumere una dimensione trasversale: significa rimuovere gli ostacoli che impediscono a talenti e competenze di esprimersi pienamente, indipendentemente dal genere, dall'età o dal contesto territoriale. Soltanto in questo modo sarà possibile affrontare le grandi trasformazioni in atto e costruire un modello di sviluppo realmente sostenibile.

La parità di genere non rappresenta dunque soltanto un obiettivo di equità sociale, ma una leva strategica per il conseguimento dell'intera Agenda 2030. Numerosi studi e documenti internazionali evidenziano come l'uguaglianza tra donne e uomini produca effetti positivi sulla crescita economica, sulla qualità della governance, sulla sostenibilità ambientale e sulla

[8] Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), art. 8: «Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne». L'uguaglianza è dunque consacrata come clausola trasversale, imponendo l'integrazione della dimensione della parità in tutte le politiche dell'Unione.

[9] Tra i principali strumenti normativi dell'Unione europea in materia di parità di genere si ricordano: la *Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978*, relativa alla progressiva attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale; la *Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004*, che attua il principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura; la *Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019*, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (*Work-Life Balance Directive*); la *Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022*, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate (*Women on Boards Directive*); il *Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 aprile 2021*, che istituisce il programma quadro per la ricerca e l'innovazione *Horizon Europe*; la *Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023,* volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza salariale e i relativi meccanismi di applicazione; la *Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024*, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. A tali strumenti si aggiunge l'adesione dell'Unione europea alla *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica (Convenzione di Istanbul),* formalizzata nel 2023 (GUUE L 143I del 2 giugno 2023). Da ultimo, La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 riflette l'impegno della Commissione von der Leyen per un'"Unione dell'uguaglianza", delineando obiettivi e azioni volti a realizzare progressi significativi entro il 2025. La strategia mira a un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, possano perseguire liberamente le proprie scelte di vita, accedere a pari opportunità di realizzazione personale e partecipare in egual misura alla vita sociale, economica e politica. La Comunicazione COM(2020) 152 final del 5 marzo 2020 definisce la Strategia per la parità di genere 2020-2025. La Commissione Europea ha pubblicato il *Roadmap for Women's Rights* il 7 marzo 2025, presentandolo come un quadro strategico di riferimento per avanzare la parità di genere nell'UE e orientare le future politiche in materia di uguaglianza e diritti delle donne.

coesione sociale. Per questo motivo l'Agenda 2030[10] considera l'SDG 5 non solo come un obiettivo specifico, ma come una dimensione trasversale indispensabile per il raggiungimento degli altri Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, dal contrasto alla povertà alla lotta ai cambiamenti climatici, fino alla costruzione di istituzioni più inclusive ed efficaci. La stessa Piattaforma d'Azione di Pechino del 1995, la Beijing Declaration and Platform for Action[11], ha contribuito a consolidare a livello globale la consapevolezza che l'uguaglianza di genere costituisce una precondizione per uno sviluppo realmente sostenibile e duraturo.

L'integrazione trasversale della dimensione di genere, in coerenza con i principi di coerenza delle politiche, equità intergenerazionale e coesione territoriale promossi dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile[12], costituisce una leva strategica per orientare la transizione energetica verso risultati più equi, inclusivi e duraturi. La transizione verso un'economia climaticamente neutra non produce infatti effetti uniformi, ma redistribuisce opportunità, rischi e costi tra individui, lavoratori, comunità locali, sistemi produttivi e territori[13]. Per tale ragione, le politiche di decarbonizzazione devono essere accompagnate da strumenti capaci di garantire giustizia sociale, partecipazione democratica, inclusione e rafforzamento delle capacità istituzionali, evitando che le trasformazioni tecnologiche ed

[10] Assemblea Generale delle Nazioni Unite, *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 25 settembre 2015. In particolare, il Goal 5 (Gender Equality) e il principio trasversale *Leave No One Behind*. Si veda anche J. Clancy, Università di Twente, *Engendering the Energy Transition: Setting the Scene*, Palgrave Macmillan, Cham., 2020, pp.1-20. In questa prospettiva, la parità di genere non rappresenta un obiettivo separato rispetto alla transizione energetica, bensì una delle condizioni che ne determinano l'efficacia e l'equità. Come osserva Joy Clancy, l'integrazione della prospettiva di genere consente di migliorare la qualità delle decisioni, ampliare la partecipazione ai processi di innovazione e garantire una più equa distribuzione dei benefici associati alla trasformazione energetica.

[11] United Nations, *Beijing Declaration and Platform for Action*, adottata dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne, Pechino, 15 settembre 1995. Il documento individua dodici aree strategiche di intervento per l'emancipazione femminile e afferma il principio secondo cui i diritti delle donne sono diritti umani.

[12] Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, *Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS)*, 2023. La Strategia individua tra i propri principi guida l'integrazione delle politiche pubbliche, l'equità intergenerazionale, la coesione territoriale e il principio del "non lasciare indietro nessuno", in coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

[13] International Labour Organization (ILO), *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, Ginevra, 2015. Secondo l'ILO, la transizione verso economie sostenibili deve garantire equità nella distribuzione dei costi e dei benefici, promuovere il dialogo sociale, la partecipazione degli stakeholder e la tutela dei lavoratori e delle comunità interessate dai processi di trasformazione. Vedi anche Commissione Europea, *Just Transition Mechanism* e *European Green Deal*, che definiscono la transizione giusta come un processo volto a garantire che nessuna persona e nessun territorio siano lasciati indietro durante il percorso di decarbonizzazione.

economiche amplifichino disuguaglianze preesistenti o generino nuove forme di esclusione, in coerenza con il principio del "non lasciare indietro nessuno"[14].

Il concetto di *just transition* trova un'importante applicazione nel rapporto tra genere ed energia. La correlazione tra donne ed energia deve essere interpretata in una duplice prospettiva: *energy for women* e *women for energy*. La prima richiama il ruolo dell'energia quale fattore di emancipazione sociale, economica e culturale delle donne; la seconda sottolinea invece il contributo essenziale delle donne alla pianificazione, gestione e sostenibilità dei sistemi energetici. Ne deriva che l'integrazione della dimensione di genere non costituisce un elemento accessorio delle politiche energetiche, bensì una condizione necessaria per garantire l'equità e l'efficacia della transizione[15].

Indagare l'intersezione tra genere ed energia significa andare oltre la dimensione tecnica della transizione per coglierne le implicazioni sociali, economiche e istituzionali. Le strategie energetiche orientate alla sostenibilità sono oggi chiamate a incorporare la prospettiva di genere come elemento strutturale della qualità delle politiche pubbliche, contribuendo non solo alla decarbonizzazione dei sistemi produttivi, ma anche alla riduzione delle disuguaglianze e alla promozione di una più equa distribuzione delle opportunità. Questa visione della transizione come processo di inclusione e di ampliamento dei diritti trova significative radici storiche nell'evoluzione del pensiero giuridico europeo[16], offrendo un

---

[14] Il principio è stato preso in considerazione per la prima volta nel *Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda "A New Global Partnership: Eradicate Poverty and Transform Economies through Sustainable* Development" del 2013 costituendo successivamente uno dei pilastri fondanti dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Prima del 2013 esistevano riferimenti a *inclusione, equità e universalismo*, ma non il principio formulato in questi termini come criterio operativo e politico trasversale. Il principio è stato consacrato politicamente ed esplicitato nel Preambolo della Risoluzione dell'Assemblea Generale ONU A/RES/70/1 delle Nazioni Unite (2015) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* , ed anche nel paragrafo 4:"*As we embark on this collective journey, we pledge that no one will be left behind*"; nel documento di riferimento per l'operazionalizzazione del principio nelle politiche pubbliche contenuto nel discussion paper del United Nations Development Programme – UNDP (2018) *What does it mean to leave no one behind?*; nel Report del Segretario Generale ONU (A/71/66) del 2016 *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development*; ed a livello europeo il principio LNOB è richiamato come pilastro dell'attuazione europea dell'Agenda 2030 - *Next steps for a sustainable European future – European action for sustainability* COM(2016) 739 final – ed a livello nazionale è richiamato come principio guida trasversale nella Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

[15] Batliwala, S., Reddy, A. K. N., «*Energy for Women and Women for Energy (Engendering Energy and Empowering Women)*», *Energy for Sustainable Development*, vol. 7, n. 3, 2003, pp. 33-43. Gli autori sostengono che il rapporto tra donne ed energia debba essere interpretato sia come accesso delle donne ai benefici dell'energia sia come valorizzazione del contributo femminile alla produzione, gestione e governance dei sistemi energetici.

[16] Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino (1789) Introduce il principio moderno dell'uguaglianza giuridica e della cittadinanza. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) Riconosce l'uguaglianza in dignità e diritti di tutti gli esseri umani, indipendentemente dal sesso. Dalla Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino del 1789 alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 si sviluppa un

ideale filo conduttore che conduce dall'esperienza della Carta de Logu di Eleonora d'Arborea alle più recenti strategie internazionali per lo sviluppo sostenibile.

2. Dalla Carta de Logu ai diritti delle donne

La riflessione contemporanea sulla parità di genere trova infatti radici profonde nella storia europea. Tra gli esempi più significativi emerge l'esperienza della Sardegna giudicale e la figura di Eleonora d'Arborea, protagonista di una visione del governo fondata sul diritto e sulla responsabilità istituzionale.

La Carta de Logu[17], promulgata alla fine del XIV secolo dalla giudicessa Eleonora d'Arborea, unico esempio di donna a ricoprire il ruolo apicale di giudice nella Sardegna del XIV secolo., rappresentò una delle raccolte normative più avanzate del suo tempo. Essa disciplinava numerosi aspetti della vita civile, economica e penale e introduceva forme di tutela della persona particolarmente innovative per l'epoca.

Tra gli aspetti più innovativi della Carta de Logu emergono le disposizioni concernenti il patrimonio femminile. La normativa arborense garantiva infatti la restituzione della dote alla donna o alla sua famiglia nei casi di cessazione del vincolo coniugale, contribuendo a rafforzarne la tutela economica e a limitarne la dipendenza patrimoniale dal coniuge. Tali previsioni, unitamente alla disciplina delle successioni e alle severe sanzioni previste per i reati commessi contro le donne, testimoniano un livello di protezione giuridica particolarmente avanzato rispetto ad altre realtà europee coeve.

Pur appartenendo a un contesto storico profondamente diverso dall'attuale, quell'esperienza dimostra come il riconoscimento della dignità e della tutela dei soggetti più vulnerabili costituisca da sempre un elemento qualificante delle istituzioni più evolute.

Nel corso del Novecento, il principio di uguaglianza tra donne e uomini ha trovato progressivo riconoscimento nel diritto internazionale attraverso strumenti fondamentali quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione delle Nazioni Unite per

processo storico di progressiva universalizzazione dei diritti, attraverso il quale l'uguaglianza cessa di essere un privilegio riconosciuto a pochi per diventare un principio giuridico universale fondato sulla dignità intrinseca di ogni persona. Sebbene inizialmente formulate in termini prevalentemente formali, le moderne dichiarazioni dei diritti hanno aperto la strada al progressivo riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale e alla successiva affermazione dei diritti delle donne come parte integrante e indivisibile dei diritti umani, principio che troverà pieno sviluppo nella CEDAW del 1979 e nella Piattaforma d'Azione di Pechino del 1995.

[17] *Carta de Logu d'Arborea*, promulgata da Eleonora d'Arborea nel XIV secolo e rimasta in vigore in Sardegna fino al 1827. Costituisce uno dei più avanzati codici legislativi del medioevo europeo.

l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne [18](CEDAW) e la Piattaforma d'Azione di Pechino[19].

Da allora, la questione femminile ha cessato di essere considerata una materia specifica e separata, divenendo parte integrante delle politiche di sviluppo, dei diritti umani e della governance democratica. È maturata la consapevolezza che i diritti delle donne non rappresentano soltanto una questione di giustizia sociale, ma una condizione indispensabile per il progresso economico e civile delle comunità.

3. La grande sfida del XXI secolo: transizione energetica, geopolitica e gender

L'emergenza climatica, la crescente instabilità geopolitica e la trasformazione dei sistemi produttivi stanno ridefinendo gli equilibri economici e sociali su scala globale. In questo contesto, la transizione energetica si colloca al centro delle strategie di sviluppo contemporanee, assumendo una portata che va ben oltre la dimensione ambientale[20] e coinvolge la competitività, l'innovazione, la sicurezza energetica e la coesione sociale.

La transizione energetica non elimina la geopolitica, ma ne trasforma profondamente gli equilibri, rendendo sempre più centrale il ruolo delle competenze, della ricerca e del capitale umano. In questo scenario emerge con particolare evidenza la dimensione di genere, che rappresenta una delle variabili determinanti per comprendere come costi, benefici e opportunità della trasformazione energetica si distribuiscano tra persone, territori e gruppi sociali.

Le trasformazioni energetiche, infatti, non producono effetti neutri. Le opportunità occupazionali, l'accesso all'innovazione, la partecipazione ai processi decisionali e la

[18] Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* - CEDAW), adottata dall'Assemblea Generale ONU il 18 dicembre 1979 ed entrata in vigore il 3 settembre 1981

[19] Un passaggio decisivo si registra con la Conferenza mondiale sui diritti umani di Vienna del 1993, che anticipa Pechino, e che afferma esplicitamente il principio secondo cui i diritti delle donne e delle bambine costituiscono parte integrante, inalienabile e indivisibile dei diritti umani universali. Si veda World Conference on Human Rights, Vienna Declaration and Programme of Action, Vienna, 1993. La proclamazione a livello internazionale dei *diritti delle donne* intesi come *diritti umani* risale al 1995 quando la Conferenza di Pechino ha approvato la Piattaforma di azione che rappresenta il testo politico più rilevante ancora oggi, che faceva seguito alla *Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*, convenzione internazionale adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, costituisce il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne.

[20] International Energy Agency (IEA), *World Energy Outlook 2025*, Parigi, 2025.

distribuzione dei benefici economici tendono a riflettere disuguaglianze preesistenti che possono essere ridotte oppure amplificate dalle politiche adottate.

Nonostante i progressi registrati negli ultimi decenni, le donne continuano a essere sottorappresentate nei settori dell'energia, delle tecnologie avanzate e delle discipline STEM[21], ambiti destinati a svolgere un ruolo decisivo nella transizione ecologica e digitale. Tale squilibrio non rappresenta soltanto una questione di equità, ma comporta una perdita di competenze, talenti, approcci e capacità innovative indispensabili per affrontare le sfide della sostenibilità[22].

Integrare la prospettiva di genere nella transizione energetica significa garantire pari opportunità di accesso all'istruzione, alla ricerca, alle professioni tecnico-scientifiche e ai ruoli decisionali; significa inoltre valutare in modo sistematico l'impatto delle politiche energetiche sulle condizioni economiche e sociali delle persone, assicurando che i benefici della decarbonizzazione siano distribuiti in modo equo e inclusivo.

Una transizione che non tenga conto di tali dimensioni rischia di riprodurre nei nuovi sistemi energetici le medesime disuguaglianze che caratterizzano quelli tradizionali. Al contrario, una maggiore partecipazione femminile contribuisce a migliorare la qualità delle decisioni, rafforzare la capacità innovativa delle organizzazioni e promuovere modelli di sviluppo più sostenibili e resilienti.

La questione di genere non costituisce quindi un tema accessorio rispetto alla transizione energetica, ma uno degli elementi che ne condizionano il successo. È proprio da questa consapevolezza che sono nate, negli ultimi anni, numerose iniziative internazionali volte a valorizzare il ruolo delle donne nel settore energetico, trasformandole da beneficiarie delle politiche di transizione a protagoniste del cambiamento.

4. Women in Energy: dal problema alle soluzioni

Negli ultimi anni è emersa con crescente evidenza la necessità di promuovere la presenza femminile lungo tutta la filiera energetica. Dalle imprese alle università, dai centri di ricerca

[21] UNESCO, *Cracking the Code: Girls' and Women's Education in STEM*, Parigi, 2017.
[22] International Energy Agency (IEA), *Gender and Energy Data Explorer* e *World Energy Employment Report*. Le donne restano sottorappresentate in numerosi comparti della filiera energetica, soprattutto nei ruoli tecnici e nelle professioni STEM.

alle istituzioni, si è consolidata la convinzione che la diversità rappresenti un fattore competitivo e non soltanto un obiettivo di equità[23].

In tale prospettiva assumono particolare rilievo le iniziative promosse dalla comunità internazionale e dalle principali organizzazioni del settore energetico. I programmi *Women in Energy* mirano a rimuovere gli ostacoli strutturali che limitano l'accesso, la permanenza e la progressione professionale delle donne nel settore energetico, favorendo ambienti di lavoro inclusivi, percorsi di leadership e sistemi di valorizzazione delle competenze fondati sul merito. In tale prospettiva, la diversità di genere viene considerata non soltanto un obiettivo di equità, ma anche un fattore di innovazione, resilienza organizzativa e qualità dei processi decisionali, [24], favorendo percorsi di crescita basati sul merito e sulle competenze[25].

Tre appaiono gli ambiti prioritari di intervento.

Accesso e sviluppo professionale

Occorre promuovere processi di selezione trasparenti, investire nella formazione tecnico-scientifica e sostenere l'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità. L'obiettivo non è creare percorsi privilegiati, ma garantire che il merito possa emergere senza condizionamenti culturali o organizzativi[26].

Organizzazione del lavoro

---

[23] World Energy Council, *Women in Energy Initiative* e *Women in Energy Manifesto*, che promuovono inclusione, leadership e valorizzazione del talento femminile lungo l'intera filiera energetica.
[24] OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris. Il rapporto evidenzia il ruolo delle politiche di conciliazione, dei servizi per l'infanzia e delle modalità di lavoro flessibili nel favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la compatibilità tra responsabilità familiari e percorsi professionali. Si veda anche ILO (2022), Addati L., Cattaneo U., Pozzan E., *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, International Labour Office, Geneva. Il rapporto evidenzia come le politiche di cura, i congedi e i servizi di assistenza siano essenziali per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovere una maggiore uguaglianza di genere.
[25] OECD, *Gender Equality in the Workforce: Reconciling Work, Family and Private Life*, Paris, 2014.
[26] IEA (2022), *Understanding Gender Gaps in Wages, Employment and Career Trajectories in the Energy Sector*, IEA, Paris**.** L'analisi evidenzia l'importanza di pratiche di reclutamento e promozione imparziali e trasparenti, nonché di formazione, mentoring e sviluppo professionale, per favorire l'attrazione e l'avanzamento delle donne nel settore energetico. Non si tratta di creare corsie preferenziali, ma di rimuovere bias e ostacoli nelle procedure di selezione e avanzamento. L'IEA arriva infatti a collegare esplicitamente trasparenza e fairness nelle selezioni e nella valutazione delle performance alla possibilità di attrarre e trattenere più donne nel settore energetico.

Come evidenziato dalla letteratura internazionale[27] e dalle istituzioni europee[28], la riduzione del *gender care gap* rappresenta una condizione essenziale per il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale nel mercato del lavoro. La conciliazione tra vita professionale e vita privata continua a rappresentare uno dei principali fattori che incidono sulle traiettorie occupazionali e sulle opportunità di carriera delle donne. La persistente asimmetria nella distribuzione delle responsabilità di cura e dei carichi familiari contribuisce infatti a determinare tassi di occupazione femminile più bassi, maggiore incidenza del lavoro part-time involontario e una minore presenza nei ruoli apicali. In tale contesto, modelli organizzativi flessibili, servizi di welfare, congedi parentali equilibrati e politiche aziendali inclusive costituiscono strumenti essenziali per favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e per valorizzarne pienamente competenze e potenziale professionale.

Governance e accountability

Misurare i risultati, monitorare i progressi e rendere trasparenti i dati sono condizioni indispensabili per trasformare gli impegni in cambiamenti concreti[29]. La qualità della governance costituisce infatti uno dei principali indicatori della maturità delle organizzazioni[30].

---

[27] Goldin, C., *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press, 2021. Goldin dimostra che i principali differenziali di reddito e carriera tra uomini e donne derivano dalla diversa distribuzione del lavoro di cura e dalla difficoltà di conciliare percorsi professionali ad alta intensità di tempo con le responsabilità familiari. Si veda anche ILO (2018), Addati L., Cattaneo U., Esquivel V., Valarino I., *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Office, Geneva. Il rapporto evidenzia il legame tra la distribuzione diseguale del lavoro di cura non retribuito e le disuguaglianze nel mercato del lavoro, sottolineando il ruolo delle politiche di cura nel promuovere la partecipazione femminile e la parità di genere.

[28] Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (*Work-Life Balance Directive*), che riconosce l'importanza di una più equa condivisione delle responsabilità di cura per migliorare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Commissione Europea, *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, che individua tra gli obiettivi prioritari la riduzione del gender care gap e il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata quale condizione per una piena partecipazione economica delle donne.

[29] World Bank, *Worldwide Governance Indicators (WGI)*, 2023. Gli indicatori evidenziano il ruolo della qualità della governance, dell'efficacia istituzionale e dell'accountability nel determinare gli esiti delle politiche pubbliche e dello sviluppo. La misurazione sistematica di tali dimensioni consente di monitorare e confrontare nel tempo la performance delle istituzioni.

[30] UN Women, *SDG Monitoring* e *Transparency Portal*. UN Women sottolinea il ruolo dei dati e degli indicatori nel monitoraggio dei progressi verso gli obiettivi di parità di genere e nella verifica dell'attuazione degli impegni assunti; la disponibilità di dati di qualità costituisce una condizione essenziale per misurare i risultati e rafforzare trasparenza e accountability.

5. Le politiche europee per la parità di genere: un cambio di paradigma

L'Unione Europea ha progressivamente collocato la parità di genere al centro delle proprie strategie di sviluppo sostenibile, innovazione e competitività[31], riconoscendola non soltanto come un valore fondamentale dell'integrazione europea, ma anche come una condizione necessaria per rafforzare la coesione sociale e la capacità dei sistemi economici di affrontare le trasformazioni contemporanee. La riduzione dei divari di genere è oggi considerata una leva strategica per valorizzare il capitale umano, ampliare la partecipazione ai processi decisionali e accrescere la capacità innovativa delle organizzazioni e delle istituzioni.

In questo contesto la Strategia europea per la parità di genere ha promosso un approccio integrato che combina interventi specifici contro le discriminazioni con l'applicazione sistematica del principio del *gender mainstreaming*, affinché la dimensione di genere sia considerata in tutte le politiche dell'Unione, dalla transizione ecologica alla trasformazione digitale, dalla ricerca all'occupazione[32]. Tale impostazione è stata ulteriormente rafforzata dalla Roadmap for Women's Rights del 2025, che individua la tutela dei diritti delle donne e la piena partecipazione alla vita economica, sociale e politica come obiettivi essenziali per il futuro dell'Europa.

L'azione europea si è progressivamente estesa anche agli strumenti normativi e finanziari. La Direttiva sulla trasparenza retributiva (UE 2023/970), la Direttiva Women on Boards (UE 2022/2381), la Direttiva Work-Life Balance (UE 2019/1158) e la recente Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (UE 2024/1385) testimoniano la volontà di agire non solo sul piano dell'uguaglianza formale, ma anche sulle cause strutturali che limitano la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ai ruoli di leadership e alla vita pubblica.

Particolare rilevanza assumono in questo quadro *Horizon Europe*[33] e il *New European Bauhaus*[34], iniziative che promuovono l'integrazione della dimensione di genere nei processi

---

[31] Commissione Europea, *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, COM(2020)152 final, 5 marzo 2020. La strategia adotta un approccio duale fondato sull'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e su azioni specifiche di contrasto alle disuguaglianze.

[32] Commissione Europea, *Roadmap for Women's Rights*, 7 marzo 2025, che definisce il quadro strategico europeo per le politiche di genere del periodo successivo al 2025.

[33] Regolamento (UE) 2021/695 che istituisce *Horizon Europe*. Dal 2022, per determinate categorie di enti partecipanti è previsto il possesso di un *Gender Equality Plan* (GEP) quale requisito di ammissibilità.

[34] Commissione Europea, *New European Bauhaus Initiative*, COM(2021)573 final, che integra sostenibilità, inclusione sociale ed estetica nella progettazione delle trasformazioni territoriali. Parlamento europeo, Relazione sul nuovo Bauhaus europeo, A9-0213/2022, in cui si precisa che il Bauhaus è "anima" del Green

di innovazione, nella ricerca scientifica e nella progettazione delle trasformazioni urbane e territoriali. Il primo ha introdotto i Gender Equality Plans come requisito di accesso per numerose organizzazioni beneficiarie dei finanziamenti europei, riconoscendo la parità di genere come fattore di qualità della ricerca e dell'innovazione. La seconda integra sostenibilità ambientale, inclusione sociale e qualità degli spazi di vita, promuovendo un approccio alle trasformazioni territoriali capace di tenere conto delle differenti esigenze, esperienze e opportunità di donne e uomini.

L'elemento più innovativo delle politiche europee risiede tuttavia nel superamento di una visione della parità di genere come mera questione di rappresentanza. L'obiettivo non è soltanto aumentare il numero delle donne nei diversi ambiti della vita economica e istituzionale, ma migliorare la qualità complessiva delle decisioni pubbliche e private attraverso una maggiore pluralità di competenze, esperienze e prospettive. In questa prospettiva, la parità di genere diventa un indicatore della qualità della governance e della capacità delle società europee di affrontare le grandi sfide della transizione digitale, ecologica e demografica.

Come riconosciuto dalla stessa Commissione europea, una società più equa sotto il profilo del genere è anche una società più innovativa, competitiva e resiliente. La parità di genere non costituisce dunque soltanto un obiettivo di giustizia sociale, ma una vera e propria infrastruttura dello sviluppo sostenibile, capace di incidere sulla produttività, sulla qualità della democrazia e sulla sostenibilità delle trasformazioni economiche e tecnologiche che caratterizzano il XXI secolo.

6. Il PNRR e la parità di genere come priorità trasversale

A livello nazionale il tema della parità di genere ha assunto una valenza sempre più strategica nelle politiche di sviluppo, trovando una compiuta traduzione nella *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*[35] e nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza -

Deal europeo, mirando ad affrontare le esigenze spaziali e ambientali dell'Europa in modo transdisciplinare, sostenibile, inclusivo ed estetico nella dimensione di genere, reinterpretando il Bauhaus originario alla luce della crisi climatica, della guerra, della pandemia e delle catastrofi naturali, che favoriscono l'aumento delle disuguaglianze sociali e di genere.

[35] Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026*, Roma, 2021. La Strategia, elaborata nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia nel quadro del Next Generation EU e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), definisce un sistema di priorità, obiettivi e indicatori per la riduzione dei divari di genere nei settori del lavoro, del reddito, delle competenze, del tempo e del potere.

PNRR[36]. In coerenza con gli impegni assunti a livello internazionale attraverso la Piattaforma d'Azione di Pechino e con la visione delineata dall'Unione europea nella *Strategia per la parità di genere 2020-2025*, il PNRR considera la dimensione di genere una priorità trasversale dell'intervento pubblico, riconoscendone il ruolo essenziale per la crescita economica, la coesione sociale e la sostenibilità delle trasformazioni in atto. La riduzione dei divari di genere viene così configurata non soltanto come un obiettivo di equità, ma come una leva strutturale di competitività, innovazione e sviluppo sostenibile.

Il PNRR ha attribuito alla parità di genere un ruolo centrale, qualificandola come una delle tre priorità trasversali insieme alle politiche per i giovani e alla riduzione dei divari territoriali. Tale scelta riflette la consapevolezza che la persistente distanza tra donne e uomini nei livelli di occupazione, nelle opportunità di carriera, nella partecipazione ai processi decisionali e nell'accesso alle competenze tecnico-scientifiche rappresenti non solo un fattore di disuguaglianza sociale, ma anche un limite alla competitività e alla crescita del Paese

In questa prospettiva, il PNRR ha affiancato agli investimenti per la transizione digitale ed ecologica un articolato programma di riforme e misure abilitanti volto a promuovere l'occupazione femminile, sostenere l'imprenditorialità delle donne, rafforzare la presenza femminile nei percorsi STEM, ampliare l'offerta dei servizi educativi per l'infanzia e favorire una più equilibrata conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Particolare rilievo assume inoltre l'introduzione del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, finalizzato a incentivare le imprese a ridurre i divari di genere nei percorsi di carriera, nelle retribuzioni e nei ruoli di leadership[37].

La novità più significativa risiede tuttavia nell'approccio adottato dal Piano. La parità di genere non è stata concepita come una politica settoriale, ma come un criterio trasversale di progettazione, selezione e valutazione degli interventi pubblici. Attraverso meccanismi premiali, clausole di inclusione e sistemi di monitoraggio dedicati, il PNRR ha infatti cercato di integrare la prospettiva di genere nell'intero ciclo delle politiche pubbliche, in coerenza con il principio europeo del *gender mainstreaming* e con gli obiettivi della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026.

---

[36] Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, 2021. La parità di genere è individuata come una delle tre priorità trasversali del Piano, insieme a giovani e riequilibrio territoriale.
[37] Cfr. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021, Priorità trasversali "Parità di genere", "Giovani" e "Mezzogiorno"; Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026; Dipartimento per le Pari Opportunità, *PNRR e parità di genere*.

La scelta non risponde esclusivamente a finalità sociali. Essa nasce dalla consapevolezza che la crescita economica e la competitività del Paese dipendono dalla capacità di valorizzare pienamente il capitale umano disponibile. In questo senso, il PNRR ha segnato il passaggio da una concezione della parità di genere come obiettivo di inclusione sociale a una visione che la considera una precondizione della qualità degli investimenti pubblici, della competitività del sistema economico e della sostenibilità dello sviluppo.

Le misure previste dal Piano comprendono incentivi all'occupazione femminile, sostegno all'imprenditoria delle donne, investimenti nei servizi educativi per l'infanzia, rafforzamento delle competenze STEM[38] e diffusione della certificazione della parità di genere nelle imprese[39].

Particolarmente significativo è il carattere trasversale di tali interventi. La prospettiva di genere non è confinata a una missione specifica del Piano, ma permea l'intero impianto delle politiche pubbliche, influenzando criteri di selezione, sistemi di monitoraggio e valutazione degli investimenti.

In questo senso, la parità di genere può essere considerata un indicatore della qualità dell'azione pubblica e della capacità delle istituzioni di generare sviluppo inclusivo.

Il merito trasversale come infrastruttura dello sviluppo sostenibile

La parità di genere rappresenta una componente essenziale della qualità della democrazia, della capacità competitiva dei sistemi economici e dell'efficacia delle istituzioni e non può più essere considerata una politica settoriale né una misura correttiva destinata a compensare disuguaglianze pregresse.

In un contesto segnato dalla transizione energetica, dalla trasformazione digitale, dall'invecchiamento demografico e dalle nuove tensioni geopolitiche, la valorizzazione del talento e delle competenze disponibili costituisce una delle principali condizioni per la sostenibilità dello sviluppo.

In questa prospettiva, il merito assume una dimensione trasversale. Esso non coincide con la semplice valutazione delle performance individuali, ma richiede la costruzione di contesti capaci di garantire a tutte le persone pari opportunità di accesso alla formazione, al lavoro,

---

[38] Decreto legge n. 36/2022 *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)* e le misure PNRR per il rafforzamento delle competenze STEM e digitali rivolte alle giovani generazioni, con particolare attenzione alla partecipazione femminile.

[39] Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3 del PNRR. Introduzione del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere a supporto delle imprese impegnate nella riduzione dei divari di genere.

all'innovazione e ai processi decisionali. Il merito può infatti esprimersi pienamente soltanto laddove vengono rimossi gli ostacoli che limitano la partecipazione e la valorizzazione del capitale umano.

Le politiche europee, la Strategia nazionale per la parità di genere e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza testimoniano la crescente consapevolezza che la riduzione dei divari di genere non rappresenta soltanto un obiettivo di equità, ma un investimento sul futuro. Aumentare la partecipazione delle donne significa ampliare la base delle competenze, rafforzare la capacità innovativa delle organizzazioni, migliorare la qualità delle decisioni e accrescere la resilienza dei sistemi economici e sociali.

Da questo punto di vista, la transizione energetica offre un'occasione storica. Essa non riguarda soltanto la produzione di energia pulita o la decarbonizzazione dell'economia, ma il modo in cui verranno distribuite opportunità, responsabilità e benefici all'interno delle società del futuro. La sfida non consiste unicamente nel costruire infrastrutture sostenibili, ma nel rendere sostenibili anche le relazioni economiche, istituzionali e sociali che accompagnano il cambiamento.

Esiste un filo ideale che collega l'esperienza della Carta de Logu, i principi universali dei diritti umani, le strategie europee per l'uguaglianza e gli obiettivi dell'Agenda 2030: la convinzione che lo sviluppo sia autentico soltanto quando è inclusivo e che la qualità delle istituzioni si misuri dalla loro capacità di riconoscere e valorizzare ogni persona.

In definitiva, la parità di genere non è una questione che riguarda esclusivamente le donne, così come la sostenibilità non riguarda soltanto l'ambiente. Entrambe chiamano in causa il modello di società che intendiamo costruire. Per questo il merito trasversale può essere considerato una vera infrastruttura dello sviluppo sostenibile: una condizione che consente di trasformare diversità, competenze e partecipazione in innovazione, coesione sociale e progresso condiviso. In un tempo di grandi trasformazioni, la sfida non è soltanto accompagnare il cambiamento, ma garantire che nessuno ne resti escluso.