



PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE  
NELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE  
E PRIVATE

Materiali per la formazione

---

GLOSSARIO

a cura di

Tindara Addabbo, Thomas Casadei, Tommaso Fabbri,  
Chiara Mussida, Cecilia Robustelli, Carlotta Serra

Mucchi Editore

**Estratto**

**PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE  
NELLE ISTITUZIONI PUBBLICHE  
E PRIVATE**

Materiali per la formazione

---

**GLOSSARIO**

a cura di

Tindara Addabbo, Thomas Casadei, Tommaso Fabbri,  
Chiara Mussida, Cecilia Robustelli, Carlotta Serra

Il volume è stato pubblicato grazie al contributo della



Progetto di alta formazione in ambito tecnologico economico e culturale per una regione della conoscenza europea e attrattiva approvato e cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna con deliberazione di Giunta regionale n. 1625/2021

ISBN 9791281716247

© Stem Mucchi Editore Srl - 2024

Via Jugoslavia, 14 - 41122 Modena

[info@mucchieditore.it](mailto:info@mucchieditore.it) [www.mucchieditore.it](http://www.mucchieditore.it)

[facebook.com/mucchieditore](https://facebook.com/mucchieditore) [twitter.com/mucchieditore](https://twitter.com/mucchieditore) [instagram.com/mucchi\\_editore](https://instagram.com/mucchi_editore)



Creative Commons Attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0)

Attribuzione della paternità dell'opera all'Autore. Consentite la consultazione e la condivisione. Vietate la vendita, la modifica e la trasformazione per produrre un'altra opera.

Versione *Open Access* al sito [www.mucchieditore.it](http://www.mucchieditore.it)

Tipografia, impaginazione e pubblicazione digitale Stem Mucchi Editore (MO)

Prima edizione pubblicata in Italia, Mucchi, Modena, settembre 2024

## INDICE

<i>Premessa</i> .....	5
1. <i>Discriminazioni (di genere) e istituzioni</i> .....	9
di Thomas Casadei	
2. <i>Discriminazioni (di genere) e lavoro</i> .....	27
di Edoardo Ales	
3. <i>Parità di genere e lavoro</i> .....	55
di Edoardo Ales	
4. <i>Bilancio di genere e piano di eguaglianza di genere</i> .....	63
di Tindara Addabbo	
5. <i>Misurazione e indice di eguaglianza di genere</i> .....	75
di Enrico Fabrizi, Chiara Mussida	
6. <i>Processi organizzativi e inclusione</i> .....	81
di Ylenia Curzi	
7. <i>Diversità, equità e inclusione</i> .....	93
di Francesca Nepoti	
8. <i>Utilità o ben-essere?</i> .....	109
di Elena Sarti	
9. <i>Conciliazione: vita-cura-lavoro</i> .....	115
di Federica Palmirota	

10. <i>Conciliazione: uso del tempo</i> .....	133
di Enrico Fabrizi, Chiara Mussida	
11. <i>Stakeholder</i> .....	139
di Ulpiana Kocollari, Andrea Girardi	
12. <i>Rischio di povertà e differenze di genere</i> .....	153
di Enrico Fabrizi, Chiara Mussida	
13. <i>Mobbing</i> .....	157
di Barbara Giovanna Bello	
14. <i>Sessismo linguistico</i> .....	171
di Cecilia Robustelli	
<i>Profili di autori e autrici – curatori e curatrici</i> .....	185

# DISCRIMINAZIONI (DI GENERE) E ISTITUZIONI

THOMAS CASADEI

## 1. *Un rapporto mutevole*

Il fenomeno della discriminazione, sotto il profilo giuridico, si caratterizza per una vasta (e in realtà sempre aperta a nuove integrazioni) categorizzazione in base ai *soggetti* e alle sue *modalità* di esplicazione<sup>1</sup>.

In questa sede, si tratterà la *discriminazione di genere* riguardo alle donne<sup>2</sup> e, più specificamente, il *ruolo delle istituzioni* in relazione ad essa<sup>3</sup>.

La relazione fra condizione delle donne<sup>4</sup> nella concretezza della realtà e ruolo delle istituzioni (e dunque anche degli strumenti del diritto<sup>5</sup>), affinché possano incidere efficacemente sul contesto so-

---

<sup>1</sup> Nella letteratura italiana: TH. CASADEI (a cura di), *Lessico delle discriminazioni. Società, diritto, istituzioni*, Reggio Emilia, Diabasis, 2007; E. CONSIGLIO, *Che cosa è la discriminazione? Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*, Torino, Giappichelli, 2020. Sulle diverse tipologie di discriminazione si veda la voce di E. ALES "Discriminazioni di genere e lavoro" in questo *Glossario*.

<sup>2</sup> Per alcuni percorsi di indagine, a titolo esemplificativo: G. MANIACI, G. PINO, A. SCHIAVELLO (a cura di), *La discriminazione di genere nel panorama italiano*, in «Diritto e Questioni Pubbliche», 2, 2015 (fascicolo monografico); F. POGGI (a cura di), *Le disegualianze di genere nel diritto italiano vigente*, in «Notizie di Politeia», 124, 2016 (fascicolo monografico); G. IACOVONE, L. MITAROTONDO, C. SPINELLI, A. VIMERCATI (a cura di), *Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni. Prospettive di ricerca e politiche trasformative*, in «Diritto e Società», 1, 2023 (numero speciale).

<sup>3</sup> Sul concetto di istituzione: M. CROCE, *Che cos'è un'istituzione*, Roma, Carocci, 2010. Cfr., anche, F. MANCUSO, *Istituzione*, in A. ANDRONICO, T. GRECO, F. MACIOCE (a cura di), *Dimensioni del diritto*, Torino, Giappichelli, 2019, pp. 183-206.

<sup>4</sup> Sul punto: A.C. AMATO MANGIAMELI, M.N. CAMPAGNOLI, *Donne, diritti, culture. Ripensare la condizione femminile*, Torino, Giappichelli, 2022 (in particolare il cap. XI «Discriminazione di genere e dimensione lavorativa» di M.N. Campagnoli).

<sup>5</sup> In questa prospettiva, a titolo esemplificativo, si rinvia a S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Padova, Cedam, 2014;

ziale e culturale, resta ancor oggi complessa e, per molti versi, contraddittoria.

In altri termini, trasformare le garanzie giuridiche e istituzionali, affermate sulla carta, in dinamiche di cambiamento strutturale delle relazioni fra i generi (o i sessi)<sup>6</sup>, contrastando discriminazioni e ingiustificate e ingiuste disparità di trattamento, è ancora una questione aperta<sup>7</sup>.

Una delle principali difficoltà, come è stato puntualmente sottolineato, consiste nel «far emergere le visioni deformate sottostanti alle valutazioni legislative che poggiano su di una differenza di trattamento che vive e si riproduce nel tessuto sociale»<sup>8</sup>; in altre parole, nel «far affiorare le discriminazioni, le differenze di trattamento che

---

EAD., *Diritto e genere: temi e questioni*, Napoli, Editoriale scientifica, 2020; Т.Н. CASADEI (a cura di), *Donne, diritto, diritti. Prospettive del giusfemminismo*, Torino, Giappichelli, 2015.

<sup>6</sup> La distinzione tra “sesso” e “genere” è relativamente recente: introdotta in ambito medico negli anni Sessanta del secolo scorso, è stata adottata dal movimento femminista. Non c’è, tuttavia, un consenso generale su come i concetti di sesso e genere vadano definiti. La confusione aumenta se si guarda al diritto italiano, che tende a usare i termini “sesso” e “genere” come sinonimi, senza chiarire come li intende. «La mancanza di una distinzione chiara tra sesso e genere – e tra sesso, genere e identità di genere – produce fraintendimenti e alimenta tensioni che una distinzione chiara di quei concetti potrebbe forse aiutare a prevenire o a risolvere»: così N. RIVA, *Sesso, genere e oppressione di genere*, in «Lavoro e Diritto», 4, 2021, pp. 749-754, il quale svolge lucide riflessioni su questi concetti e sui fenomeni ai quali si riferiscono.

<sup>7</sup> A titolo indicativo basti menzionare, tra i tanti, l’indice “Women, business and the law”, che nel 2023 evidenziava l’allarmante fatto che 2,4 miliardi di donne in età lavorativa non hanno pari opportunità economiche rispetto agli uomini e che sono ben 176 le economie mondiali in cui esistono ancora barriere legali che di fatto impediscono la piena partecipazione economica delle donne. Anche nelle economie più avanzate il *gender gap* (e, in particolare, il *gender pay gap*) è una questione cruciale da affrontare perché la parità di diritti tra i generi è ancora lontana dall’essere tale.

Per un approfondimento su questi profili: S. SALVINI, A. ANGELI, *Quale genere di sviluppo? Le disuguaglianze di genere nella popolazione mondiale*, Padova, Cleup, 2021; F. HAMILTON, E. GRIFFITHS (eds.), *The evolution of the gender pay gap: a comparative perspective*, Abingdon, OX, New York, NY, Routledge, 2024. Sull’impatto della povertà si veda la voce del presente *Glossario* “Rischio di povertà e differenze di genere”, scritta da C. MUSSIDA, E. FABRIZI.

<sup>8</sup> L. CALIFANO, *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in «Federalismi.it», 7, 2021, pp. 37-79, p. 39.

si nascondono e scorrono all'interno delle strutture sociali e rischiano così di sfuggire ad un approccio di analisi giuridico-formale»<sup>9</sup>.

Le reali condizioni femminili, del resto, sono state per lunghissimo tempo nascoste in ragione di un radicamento profondo, di una *invisibilità* socio-culturale della donna nelle strutture della società<sup>10</sup> – saldamente sorrette dalle istituzioni e dall'organizzazione del potere – che solo con molta fatica è lentamente affiorata in superficie e, progressivamente, giunta alla comune percezione, determinando una decisiva «evoluzione della coscienza sociale»<sup>11</sup>.

Quando si mettono a fuoco le condizioni delle donne ci si imbatte in una storia secolare che, dalla loro “naturale” esclusione dai diritti<sup>12</sup>, conduce lentamente lungo una strada che dalla estensione formale degli stessi arriva all'impegno contro la discriminazione, per giungere, infine, alle più recenti affermazioni dei diritti specifici delle donne; questi ultimi sono frutto del riconoscimento e della presa in carico anche negli ambiti pubblici e privati, dell'istruzione e del lavoro, oltre che in quello delle cure mediche, della specificità del corpo e dei processi biologici femminili<sup>13</sup>.

Il rapporto tra discriminazioni di genere e istituzioni è, dunque, senza dubbio mutevole nel tempo, nella percezione e nella coscienza sociale.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Sul perdurare di questa tendenza, con riferimento alla realtà contemporanea: C. CRIADO PEREZ, *Invisibili: come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo: dati alla mano* (2019), Torino, Einaudi, 2020.

<sup>11</sup> Cfr. V. VALENTI, *La questione di genere: una sfida (ancora attuale) per le democrazie del XXI secolo*, in P. TORRETTA, V. VALENTI (a cura di), *Il corpo delle donne. La condizione giuridica femminile (1946-2021)*, Torino, Giappichelli, pp. XXI-XLV, in part. pp. XXVII-XXXIV.

<sup>12</sup> A. FACCHI, O. GIOLO, *Una storia dei diritti delle donne*, Bologna, il Mulino, 2023, in part. pp. 15-46.

<sup>13</sup> *Ivi*, pp. 125-142. In questo orizzonte sta acquisendo progressivo rilievo il concetto di “medicina di genere”, ossia lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal “sesso”) e socio-economiche e culturali (definite dal “genere”) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona: per un'ampia trattazione si rinvia a F. RESCIGNO, *Per un habeas corpus “di genere”. Salute, autodeterminazione femminile, sex and gender medicine*, Napoli, Editoriale scientifica, 2022.



## 2. *Il duplice ruolo delle istituzioni*

Assumendo quest'angolazione, emerge un primo aspetto rilevante, ossia il duplice ruolo delle istituzioni (e del diritto): per lunghissimo tempo le istituzioni sono state incardinate su una discriminazione di genere strutturale (ciò che si può opportunamente definire, assumendo il lessico femminista, "patriarcato"); solo in seguito a durissime e lunghe lotte, e dopo le prime conquiste in varie strutture della società, a partire soprattutto dalla seconda metà del Novecento e, in particolare, negli ultimi decenni, le istituzioni sono divenute vettore di promozione della parità nei diversi ambiti: familiare, formativo e scolastico, culturale e sociale, economico e lavorativo, politico, ecc.<sup>14</sup>.

Le istituzioni, e il diritto, hanno pertanto a lungo *discriminato* le donne, in maniera diretta, esplicita, palese, senza che questo venisse percepito, appunto, come un problema, a tal punto la discriminazione era considerata come "naturale". L'uso stesso del termine "discriminazione", in chiave problematica e in accezione negativa, è acquisizione recente.

Va poi rilevato un secondo aspetto. A differenza di altri tipi di disuguaglianza che hanno connotato il diritto e le configurazioni delle istituzioni, "quella fra uomini e donne" – dunque la discriminazione di genere verso le seconde – è stata ritenuta «talmente evidente, ovvia e naturale da giustificare qualsiasi tipo di discriminazione e da persistere al di là di ogni ragionevolezza»<sup>15</sup>. Le opinioni dottrinali, la teoria del diritto, incorporando *stereotipi* sessuali (di genere), «si sedimentano, ed operano come fonti di legittimazione»<sup>16</sup>. Le istituzioni si comportano di conseguenza: tenendo fuori, escludendo, marginalizzando le donne, reiterano, entro un piano di assolu-

---

<sup>14</sup> A. FACCHI, O. GIOLO, *Una storia dei diritti delle donne*, cit., pp. 101-141 (le pp. 118-124 sono dedicate, in particolare, alle riforme legislative e all'attività delle Corti in Italia).

<sup>15</sup> M. GRAZIOSI, *Disparità e diritto. Alle origini della disuguaglianza delle donne*, in S. SCARPONI (a cura di), *Diritto e genere*, cit., pp. 7-50.

<sup>16</sup> *Ivi*, p. 9.

ta, piena e tramandata forza potestativa e legislativa in capo agli uomini, il loro potere “paterno” e “patriarcale”. Dal punto di vista del diritto, “penale, pubblico e civile” si manifestano, nel trattamento della diversità femminile, coesi e connessi: «discriminazioni e minorazioni, presenti in questi differenti campi, per secoli si sono accreditate reciprocamente riferendosi le une alle altre con procedimenti teorici di tipo circolare»<sup>17</sup>. La diversità femminile fondata sul sesso è stata, di fatto, sinonimo di quella che oggi chiamiamo, appunto, *discriminazione di genere*.

Seguendo questo filo di ragionamento, il che significa assumendo uno sguardo di genere (che vede e coglie l’oppressione sulle donne) è sempre bene tenere a mente che «[p]er secoli, e fino a tempi recenti, la cultura giuridica ha contribuito alla riproduzione di invecchiati stereotipi sessuali; ne è stata un serbatoio capiente e, insieme, una potente raffineria. Con la sua *topica*, ha incorporato ed elaborato i più triviali luoghi comuni; con la sua *dogmatica*, ha conferito dignità scientifica ai pregiudizi correnti; con la sua *tendenza all’oggettivazione di norme e di valori*, ha fondato sulla natura delle cose la ragion sufficiente di ogni discriminazione»<sup>18</sup>.

Finché il potere di dire (e fare) il diritto è rimasto, di fatto, una prerogativa esclusivamente maschile, e finché la *mentalità* di chi ha esercitato quel potere è rimasta (e ancora, in alcuni casi resta) imbevuta di stereotipi retrivi<sup>19</sup>, il *principio di eguaglianza*<sup>20</sup> ha stenta-

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> D. IPPOLITO, *Cultura giuridica e discriminazione femminile. In margine a un libro di Marina Graziosi*, in «Antigone», 2, 2022, pp. 258-271 (corsivi miei).

<sup>19</sup> Gli stereotipi contro le donne sono molteplici e assai radicati. Per uno sguardo d’insieme: K. BERNABEO, *Gli stereotipi nella storia delle donne: verso l’educazione di genere a partire dalla prima infanzia*, Milano, Led, 2020. Con specifico riferimento al contesto giuridico si veda, da ultimo, M.G. BERNARDINI, O. GIOLO (a cura di), *Gender Justice. Un’analisi sugli stereotipi di genere nel diritto*, Torino, Giappichelli, 2024. Per alcune notazioni metodologiche sia consentito rinviare a Th. Casadei, *Giusfemminismo: profili teorici e provvedimenti legislativi*, in «Notizie di Politeia», 124, 2016, pp. 32-45.

<sup>20</sup> Sul tema restano fondamentali gli scritti di L. GIANFORMAGGIO: *Eguaglianza, donne e diritto*, a cura di A. FACCHI, C. FARALLI, T. PITCH, Bologna, il Mulino, 2005.

to a dispiegare la sua forza antidiscriminatoria e ad affermarsi concretamente nell'ordine giuridico, nonché in quello economico, sociale, istituzionale.

Le condizioni delle donne sono segnate da giudizi ponderati e raffinati da una lunga elaborazione dottrinale, che, dal medioevo del diritto a tutta l'età moderna e in parte contemporanea, si alimenta alle fonti della giurisprudenza romana: «[i]l concetto romanistico cui più spesso si fa riferimento [...] è quello di *infirmitas sexus*, o di *imbecillitas sexus* oppure di *fragilitas sexus* che, dalle sue primitive formulazioni, mantiene pressoché intatta la sua vitalità nel corso dei secoli diffondendosi in tutta Europa. Ciò che è costante nella storia di questa categoria è da un lato la genericità e l'ambiguità dei suoi usi, dall'altro la duttilità e molteplicità delle sue applicazioni. A seconda delle necessità, l'*infirmitas* dispiegherà sempre, e nella maniera più estesa una straordinaria capacità di discriminazione e insieme di controllo sulle azioni delle donne»<sup>21</sup>.

Le cose sono gradualmente cambiate<sup>22</sup>. Tantissime sono state le lotte contro la discriminazione, per la libertà, l'autodeterminazione, la liberazione, la rappresentazione e l'affermazione di sé e delle proprie capacità, intese come piena autonomia e riconoscimento della *differenza*<sup>23</sup>. Si tratta di un processo – intessuto di azioni ed elabora-

---

<sup>21</sup> M. GRAZIOSI, *Infirmitas sexus. La donna nell'immaginario penalistico*, in «Democrazia e diritto», 2, 1993, pp. 99-143, p. 107.

<sup>22</sup> A. GALOPPINI, *Il lungo viaggio verso la parità*, Bologna, il Mulino, 1980; M. D'AMICO, *Il difficile cammino della democrazia paritaria*, Torino, Giappichelli, 2011; FONDAZIONE NILDE IOTTI (a cura di), *L'Italia delle donne. Settant'anni di lotte e di conquiste*, Roma, Donzelli, 2018. Sia consentito rinviare anche a TH. CASADEI, *Diritto e (dis)parità. Dalla discriminazione di genere alla democrazia paritaria*, Roma, Aracne, 2017.

<sup>23</sup> Per un utile inquadramento: A. RIBERO (a cura di), *Glossario. Lessico della differenza*, Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile, Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari Opportunità Uomo-Donna, Regione Piemonte, 2007. Cfr., da ultimo, A. FACCHI, O. GIOLO, *Libera scelta e libera condizione. Un punto di vista femminista su libertà e diritto*, Bologna, il Mulino, 2020. È in questo contesto che possono collocarsi, ad esempio, le riflessioni, in chiave di genere, sul "benessere" scaturite dall'approccio delle capacità elaborato da Amartya Sen e Martha C. Nussbaum: si veda in proposito la voce "Utilità o Ben-essere" di E. SARTI a questo *Glossario*.

zioni, nonché di conquiste sul piano legislativo – di cui non è possibile qui neppure pensare di dar conto<sup>24</sup>.

Una notazione pare, tuttavia, necessaria. Le Comunità europee (prima) e l'Unione europea (poi), sin dagli albori del processo di integrazione sovranazionale, hanno avuto un ruolo fondamentale nel progressivo superamento delle discriminazioni basate sul sesso e nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, nella prospettiva ideale della parità<sup>25</sup>.

Questi obiettivi sono stati perseguiti mediante misure di natura legislativa e azioni politiche, ma anche la giurisprudenza e le molteplici misure di *soft law* (adottate dal “triangolo istituzionale” costituito da Consiglio, Commissione e Parlamento europeo) hanno influito sull'inserimento delle discriminazioni di genere nel dibattito e nell'agenda politica nazionali.

Sono andate poi intensificandosi anche campagne di sensibilizzazione e programmi di finanziamento collegati all'obiettivo della parità (a cui si collega la recente introduzione della certificazione di genere<sup>26</sup>), nonché strumenti e indici di misurazione dell'eguaglianza per evitare che le disuguaglianze/discriminazioni basate sul genere persistano<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Un'assai utile cronologia dei riferimenti normativi, a livello sia interno sia internazionale (con riguardo ai secoli XX e XXI), a cura di M. VIRGILIO, è contenuta in A. FACCHI, O. GIOLO, *Una storia dei diritti delle donne*, cit., pp. 199-206.

<sup>25</sup> Per una documentatissima ricognizione: F. DI SARCINA, *L'Europa delle donne: la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna, il Mulino, 2010. Sul punto, con specifica attenzione alla dimensione istituzionale, cfr. E. TIRA, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere*, in «Forum di Quaderni costituzionali», 7, 2019: <https://www.forumcostituzionale.it/wordpress/?p=12976>.

<sup>26</sup> C. CAFIERO, *Diversità e inclusione: gli impatti sull'organizzazione del lavoro in azienda e le regole per la certificazione per la parità di genere*, Milano, Giuffrè, 2023. Su siffatti aspetti si vedano anche la voce “Diversità, equità e inclusione” di F. NEPOTI a questo *Glossario*.

<sup>27</sup> Su questo aspetto si veda la voce “Misurazione e indice dell'eguaglianza di genere” di C. MUSSIDA e E. FABRIZI a questo *Glossario*.

Negli anni si sono infatti succeduti numerosi interventi, a livello europeo<sup>28</sup>, finalizzati a favorire un riequilibrio di genere e a rimuovere direttamente o indirettamente situazioni di pregiudizio o discriminazione in diversi ambiti, pubblici e privati, interessando ad esempio i settori della previdenza e dell'assistenza socio-sanitaria, la vita familiare e la conciliazione<sup>29</sup>, la legislazione elettorale e la disciplina dei partiti, e, più di tutti, il diritto del lavoro, anche mediante lo strumento delle azioni positive<sup>30</sup>.

### 3. *Le discriminazioni istituzionali (e il nuovo compito dell'“auto-riflessività”)*

L'ampio strumentario a disposizione delle istituzioni europee, costituito da atti legislativi vincolanti, atti di indirizzo e strumenti non vincolanti, sentenze, misure politiche specifiche per la promozione

---

<sup>28</sup> A. LORENZETTI, *Il diritto antidiscriminatorio europeo: genesi ed evoluzione*, in B. PEZZINI (a cura di), *La costruzione del genere*, Bergamo, Bergamo University Press, 2012, p. 104. Più in generale: V. BONINI *et al.*, *Diritto e genere nella prospettiva europea*, Napoli, Editoriale scientifica, 2022.

<sup>29</sup> Conciliazione che, è bene sottolinearlo con forza, non dovrebbe affatto riguardare solo le donne: essa chiama in causa i tempi di vita, di lavoro e di cura, nonché la questione del tempo libero e pertanto l'organizzazione della città, degli spazi urbani e dei servizi. I riferimenti normativi sono numerosi, con riferimento all'Italia si rinvia, a titolo esemplificativo, alla Legge 8 marzo 2000, n. 53, “Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città”, e alla Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che si è occupata espressamente della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'interno della P.A. Su questi profili si vedano, rispettivamente, la voce di F. PALMIROTTA “Conciliazione: vita-cura-lavoro” e la voce di C. MUSSIDA, E. FABRIZI “Conciliazione: uso del tempo” a questo *Glossario*.

<sup>30</sup> Si vedano, in proposito, le due voci di E. ALES in questo *Glossario*. Con riferimento al contesto lavorativo, va osservato, come rileva B.G. BELLO nel suo contributo sempre a questo volume, che a livello dell'UE manca attualmente un atto vincolante che disciplini il *mobbing*, mentre esiste un'avanzata tutela contro le discriminazioni (basate su fattori dell'identità tassativamente enucleati). La prevenzione e il contrasto del *mobbing* sono rimessi a documenti non vincolanti, tra cui due Risoluzioni del Parlamento europeo, rispettivamente del 2001 e del 2018, quest'ultima espressamente declinata sul genere.

della parità, programmi d'azione e finanziamenti mirati, ha consentito di raggiungere negli anni traguardi importanti sulla contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione della parità, un aspetto, quest'ultimo, che oggi rappresenta senz'altro un elemento caratterizzante dell'identità culturale e politica europea. D'altra parte, le battaglie per i diritti proseguono, in tutti i paesi del mondo, e non mancano grandi mobilitazioni femministe a livello internazionale.

In questo scenario, e con specifico riguardo al nostro contesto, le istituzioni non solo non dovrebbero discriminare ma anzi sono chiamate a promuovere azioni di *parità*: «parità dei diritti»<sup>31</sup> e «parità di genere»<sup>32</sup>. Sono andate così strutturandosi specifiche articolazioni e strutture istituzionali di promozione e garanzia di questi obiettivi<sup>33</sup>.

Tuttavia, nelle nostre società, le disparità e le discriminazioni di genere rimangono ancora profondamente radicate, paradossalmente soprattutto in quei settori in cui le normative antidiscriminatorie – non a caso – sono nate e si sono sviluppate, ossia quello del lavoro e quello della politica.

Al di là di questo aspetto, va poi rilevata una specifica forma di discriminazione, solo in tempi recenti messa a fuoco, nell'ambito del diritto antidiscriminatorio<sup>34</sup>, mediante le disamine sulle discriminazioni rispetto alle diversità etnico-culturali e di provenienza, ossia rispetto alle persone migranti: la *discriminazione istituzionale*. Si tratta di un aspetto raramente studiato con riferimento alle discriminazioni di genere e tuttavia degno di attenzione, da diversi punti di vista.

---

<sup>31</sup> L. CALIFANO, *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, cit.

<sup>32</sup> E. TIRA, *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere*, cit.

<sup>33</sup> Per un'ottima panoramica, si veda, da ultimo: A. VIMERCATI, *Le istituzioni di promozione e garanzia della parità di genere. Funzioni e questioni in una prospettiva storico-critica*, in «Diritto e Società», 1, 2023, pp. 119-141.

<sup>34</sup> Oltre al volume già menzionato di E. Consiglio, si rinvia per un'ampia trattazione a M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, Giappichelli, 2020. Cfr., anche, F. BILOTTA, A. ZILLI (a cura di), *Codice di diritto antidiscriminatorio*, Pisa, Pacini, 2022<sup>2</sup>. In relazione al genere resta utile: B. PEZZINI (a cura di), *Corso di analisi di genere e diritto antidiscriminatorio*, 2 voll., Bergamo, Bergamo University Press, 2012.

Si verifica una “discriminazione istituzionale” quando «un ente pubblico o una qualsiasi altra istituzione manca di fornire un servizio appropriato e professionale o prevede una norma/regolamento che pregiudica una particolare categoria di persone»<sup>35</sup>.

La caratteristica principale di questa forma di discriminazione è che si esplica in modo impersonale attraverso regolamenti, procedure, prassi.

La particolare insidiosità delle discriminazioni istituzionali, come è stato segnalato, risiede in quello che viene definito il «fenomeno dell’inversione percettiva», «determinata dall’amplificazione del fenomeno della normalizzazione della discriminazione»<sup>36</sup>.

Istituzionalizzare la discriminazione, infatti, anche in ragione del legittimo affidamento che tipicamente i soggetti privati ripongono nell’agire legittimo delle istituzioni e della pubblica amministrazione, significa *neutralizzare* la percezione della discriminazione da parte del soggetto discriminato, rendendo conseguentemente impossibile (o comunque molto complessa) l’emersione del fenomeno e la sua giustiziabilità innanzi alle competenti autorità giudiziarie ma anche agli occhi dell’opinione pubblica, della società civile e, in fondo, dell’istituzione stessa.

Le modalità di esplicazione delle discriminazioni di genere possono, dunque, essere causate non solo da soggetti di diritto privato ma anche da soggetti di diritto pubblico, da enti istituzionali e amministrativi.

In generale, «mentre nelle discriminazioni interpersonali (o private) spesso il numero di segnalazioni (e dunque il livello di percezione della vittima o potenziale tale) è più alto del numero di discriminazioni che poi si qualificano come *giuridicamente rilevanti* a segui-

---

<sup>35</sup> La definizione è tratta dall’UNAR, l’Ufficio dello Stato italiano istituito nel 2003 (d.lgs. n. 215/2003) in seguito a una direttiva comunitaria (n. 2000/43/CE), che impone a ciascun Stato membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione.

<sup>36</sup> In merito: B. CASSAI, *Il contrasto della discriminazione istituzionale*, in P. LUCARELLI, A. SIMONCINI (a cura di), *Il nuovo giurista nella città della giustizia. Metodi ed esperienze fiorentine*, Pisa, Pacini, 2021, pp. 285-296.

to dell'attività di decodificazione giuridica fatta dagli operatori legali, nella discriminazione istituzionale questo rapporto è invertito»<sup>37</sup>.

La possibilità di aumentare il livello di percezione ed emersione di questo tipo di fenomeni passa necessariamente da un modello di intervento e di contrasto che faccia perno sulla *prevenzione* e che veda in campo molteplici attori. Ciò a cui le istituzioni sono chiamate è dunque un nuovo compito, che consiste in un costante esercizio di "autoriflessività": questo implica la definizione di obiettivi e criteri di valutazione, un'analisi dei processi organizzativi, della distribuzione delle risorse, della configurazione delle relazioni di lavoro al proprio interno, ma anche delle attività interdipendenti con enti esterni.

L'attività di ricerca proattiva e di monitoraggio si pone allora come anello essenziale per una efficace strategia di contrasto e appunto prevenzione ad ogni livello istituzionale e territoriale: essa può essere svolta non solo da operatori del diritto, che in base alla loro esperienza e tecnica di riconoscimento delle situazioni potenzialmente discriminatorie, siano in grado di far emergere i fenomeni a rischio o veri e propri atti discriminatori, ma anche da organi di controllo interni alle organizzazioni istituzionali, nonché agli enti privati, come le organizzazioni economiche e imprenditoriali.

Dunque a ben vedere, riepilogando, le istituzioni per contrastare le discriminazioni e prevenirle, sono oggi chiamate ad agire in una prospettiva multilivello e integrata, tenendo saldamente collegati vari ambiti: *in primis*, l'ambito *legislativo* (mediante atti normativi e di indirizzo) e quello *formativo* (inteso sia con riferimento all'educazione alle differenze e contrasto degli stereotipi nelle scuole di ogni ordine e grado, sia con riferimento a progetti in ambito accademico, sia – e si tratta di un aspetto ancora in via di sperimentazione – con

---

<sup>37</sup> *Ivi*, p. 289. Cfr., per un ulteriore approfondimento, S. CIUFFOLETTI, *Dignità, pluralismo, antidiscriminazione. Decodificare e contrastare le discriminazioni giuridicamente rilevanti*, in #ionondiscrimino. *Contrastare le prassi discriminatorie con l'antidiscriminazione. Manuale delle buone pratiche*, FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020 OS 2: Integrazione / Migrazione legale – ON 3: Capacity building – lett. l) potenziamento della Rete nazionale dei centri antidiscriminazione PROG-706 #ionondiscrimino, pp. 21-42.



riferimento a corsi di formazione in ogni settore della pubblica amministrazione ma anche in enti privati)<sup>38</sup>. Ma a questi vanno tenuti costantemente connessi anche l'ambito *simbolico*, mediante la cura del linguaggio e delle parole (contro ogni forma di sessismo, di discorso violento e d'odio)<sup>39</sup>, nonché la valorizzazione e diffusione di “buone pratiche” di promozione di parità.

Questo quadro analitico è cruciale per arrivare a un processo di ripensamento delle strutture istituzionali (e dei loro processi organizzativi<sup>40</sup>) ma, più in particolare, anche delle strutture concettuali del diritto. Non si tratta di ragionare solamente in termini di norme, ma anche di promuovere un indirizzo strategico di sensibilizzazione al genere che orienti, al contempo, le scelte delle figure preposte alla legislazione, di coloro che operano nella pubblica amministrazione e nei servizi sociali ma anche in enti privati e organizzazioni del mondo economico e produttivo. Quello che viene a delinarsi è un processo che deve necessariamente ‘investire’ – anche – le aule dei tribunali (con specifico riguardo anche agli atti di violenza maschile contro le donne<sup>41</sup>) e le aule universitarie<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> M. VIRGILIO (a cura di), *Corso di diritto antidiscriminatorio: materiali per la formazione*, Regione Emilia-Romagna Assemblea legislativa, Consigliere di parità, 2021.

<sup>39</sup> Su questi profili si rinvia alla voce “Sessismo linguistico” di C. ROBUSTELLI al presente *Glossario*.

<sup>40</sup> Come spiega Y. CURZI nella sua voce a questo *Glossario* «[I]e scelte organizzative possono quindi essere intenzionalmente modificate andando così intenzionalmente a modificare i rapporti di potere/dipendenza entro l'organizzazione».

<sup>41</sup> Su questi aspetti: B. PEZZINI, A. LORENZETTI (a cura di), *La violenza di genere dal Codice Rocco al Codice Rosso: un itinerario di riflessione plurale attraverso la complessità del fenomeno*, Torino, Giappichelli, 2020; P. DI NICOLA TRAVAGLINI, F. MENDITTO, *Il nuovo codice rosso: il contrasto alla violenza di genere e ai danni delle donne nel diritto sovranazionale e interno. Commento aggiornato alla l. n. 168/2023 e alla direttiva UE del 2024*, Milano, Giuffrè, 2024.

<sup>42</sup> Su questo profilo sia consentito rinviare a TH. CASADEI, *Educare alle differenze, promuovere parità: saperi, istituzioni, pratiche*, in «Diritto e società», 2, 2023, pp. 81-96, in part. pp. 91 ss.

#### 4. Istituzioni... e non solo

Le istituzioni dunque – intese come «spazio di incontro tra diritto e società»<sup>43</sup>, oltre il piano dell'organizzazione del potere e della giuridicità, della statuizione delle norme – possono svolgere un ruolo molto importante sia nel contrasto alle discriminazioni di genere, in altri termini nella promozione della parità, sia nelle nuove frontiere di riflessione e discussione sulle questioni di genere.

Se, da un lato, come si è segnalato, le istituzioni sono state (spesso e a lungo) autoritarie e oppressive rispetto alle relazioni di genere, rischiando di creare e riprodurre disparità e discriminazioni, dall'altro, esse si sono dimostrate capaci di introdurre pratiche di cambiamento e di promozione di un altro, *diverso*, modo di intendere e praticare le relazioni tra i sessi, e dunque i rapporti di potere.

Si può così profilare una concezione che porti ad oltrepassare l'opposizione tra la “fuga dalle istituzioni” (veicolata dall'affermazione “altra” della differenza in alcuni mondi del femminismo) e il “rinchiudersi in esse” (seguendo la logica dell'eguaglianza ridotta ad un vago concetto di “eguaglianza delle opportunità” o ad una esclusiva questione di quote di rappresentanza in seno alle istituzioni)<sup>44</sup>.

Già sul finire degli anni Settanta del Novecento, in Italia matura un contesto di parziale istituzionalizzazione di alcune delle istanze del movimento delle donne, o quantomeno di incorporazione di una prospettiva sensibile alle differenze da parte della politica istituzionale.

Un incontro non privo di conflitti, divergenze e reciproci respingimenti, che però è stato generativo, oltre che di sperimentazioni molto avanzate (come quella delle 150 ore per il diritto allo studio per lavoratori e lavoratrici<sup>45</sup>), di esiti decisivi: è la riforma del

---

<sup>43</sup> F. MANCUSO, *Istituzione*, cit., in part. pp. 183-185.

<sup>44</sup> Su questo snodo decisivo, sia consentito rinviare a TH. CASADEI, *Diritto e (dis)parità. Dalla discriminazione di genere alla democrazia paritaria*, cit., in part. 103-141.

<sup>45</sup> Sul punto cfr. anche E. BELLÈ, *L'altra rivoluzione. Dal Sessantotto al femminismo*, Torino, Rosenberg & Sellier, 2021, pp. 163-206.

diritto di famiglia, nel 1975, ad istituire la parità fra i coniugi e nei rapporti con i figli mentre il passaggio dalla tutela alla parità, seppur ancora solo formale, sul lavoro è sancito con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903<sup>46</sup>.

Le discriminazioni di genere non possono, pertanto, essere circoscritte ai soli consessi istituzionali, riducendole, come sovente avviene, alle questioni, pur rilevanti, della rappresentanza. È fortemente auspicabile un'osmosi tra le istituzioni (in termini di statuzione di norme e di organizzazione del potere) e le istanze che promanano dalla società civile e dai movimenti sociali e sovente portano all'attenzione contributi autonomi e originali al lavoro delle istituzioni politiche e degli enti pubblici (e a volte anche privati).

Per questo le leggi di promozione della parità e di contrasto alle discriminazioni sono importanti (supportate da adeguati finanziamenti)<sup>47</sup> ma non sono sufficienti.

Serve un ampio lavoro, servono le norme e i provvedimenti conseguenti e serve, *al contempo*, la sensibilizzazione, un lavoro sulla dimensione educativa e culturale, che proceda di pari passo – e in forma appunto osmotica – con l'applicazione delle norme e il ripensamento continuo degli atti istituzionali (a cominciare da quelli legislativi, ma non solo) e organizzativi, affinché tengano conto di esigenze e bisogni espressi dalle donne, nelle loro *diverse* condizioni.

Da questo punto di vista, fonti internazionali, come la “Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne

---

<sup>46</sup> Il legislatore italiano introduce con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 “azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”, questo intervento legislativo, come spiega E. ALES nella sua voce “Parità di genere e lavoro positive” a questo *Glossario*, è confluito, con successive modifiche, nel d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”.

È soltanto con la Legge 5 febbraio 1992, n. 91, che si realizza la parità in materia di acquisto e di perdita della cittadinanza.

<sup>47</sup> Sulle origini di questo processo e poi sui suoi sviluppi: M.V. BALLESTRE-RO, *Dalla tutela alla parità: la legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, il Mulino, 1979; A. GALOPPINI, *Il lungo viaggio verso la parità: i diritti civili e politici delle donne dall'Unità ad oggi*, cit.

e la violenza domestica”<sup>48</sup> approvata a Istanbul (2011), la “Direttiva dell’Unione europea sulla lotta alla violenza contro le donne”<sup>49</sup> (entrata in vigore a giugno del 2024), ma anche atti di livello territoriale, come la prima “Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere” (27 giugno 2014, n. 6) approvata dall’Assemblea legislativa dell’Emilia-Romagna<sup>50</sup>, appaiono, su diversa scala, particolarmente significative: si tratta di atti che pongono al centro la nozione di discriminazione di genere e il ruolo di contrasto e prevenzione in capo alle istituzioni.

Si delineano allora nuove frontiere di ricerca, nonché nuove pratiche atte a costruire alleanze capaci di produrre concrete condizioni e una riconfigurazione dei rapporti di potere, adottando – mediante le istituzioni, intese nel senso sopra descritto – le prassi del *diritto* e il linguaggio, sovversivo, promozionale, radicato in una pluralità di esperienze, dei *diritti*<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> S. DE VIDO, *Donne, violenza e diritto internazionale La Convenzione di Istanbul del Consiglio d’Europa del 2011*, Sesto San Giovanni, Mimesis, 2016; S. DE VIDO, M. FRULLI (eds.), *Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence. A Commentary on the Istanbul Convention*, Northampton, Edward Elgar Publishing, 2023.

<sup>49</sup> 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. La Direttiva sottolinea come la violenza sia «una manifestazione persistente della discriminazione strutturale nei confronti delle donne, derivante da rapporti di potere storicamente iniqui tra donne e uomini» (Considerando n. 10).

<sup>50</sup> Le sue finalità sono previste all’art. 2 comma 1: «[...] la rimozione di ogni forma di disuguaglianza pregiudizievole, nonché di ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone, in particolare delle bambine, delle ragazze e delle donne, che di fatto ne limiti la libertà, impedisca il pieno sviluppo della personalità e l’effettiva partecipazione all’organizzazione politica, economica e sociale della regione» [demetra.regione.emilia-romagna.it/all/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2014;6].

Per un commento: S. VANTIN, *La prima legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere. Innovazioni e questioni aperte*, in *Rivista trimestrale di Scienza dell’amministrazione*, 2, 2016, [https://rtsa.eu/RTSA\\_3\\_2016\\_Vantin.pdf](https://rtsa.eu/RTSA_3_2016_Vantin.pdf).

<sup>51</sup> In questa prospettiva si muove O. GIOLO, *Femminismo e diritto. Tra teoria critica e comparazione*, in L. LLOREDO ALIX, A. SOMMA (a cura di), *Scritti in onore di Mario G. Losano. Dalla filosofia del diritto alla comparazione giuridica*, Torino, Accademia University Press, 2021, pp. 230-249.

Questo tipo di messa in esecuzione degli strumenti va sempre collocato entro un approccio integrato e capace di agire e operare a più livelli (non a compartimenti stagni, come assolvimento di una mera funzione burocratica in seno all'istituzione): in tal modo, essi possono contribuire a quell'osmosi, sopra richiamata, che richiede costanti pratiche di interazione. A quest'altezza si colloca "la relazione tra l'organizzazione formale" – sia essa istituzione pubblica o ente privato – «e gli *stakeholder* nell'ambiente di riferimento (es. fornitori, clienti, agenzie di regolamentazione, concorrenti, associazioni imprenditoriali, sindacati, ecc.)»<sup>52</sup>.

Entro siffatta prospettiva, indirizzi politico-istituzionali, norme giuridiche e regolamenti amministrativi richiedono investimenti economici e provvedimenti di natura finanziaria, a supporto anche della formazione, e lo svolgersi costante di concrete azioni nel segno della parità, del contrasto e della prevenzione alla discriminazione di genere<sup>53</sup>.

La rimozione degli ostacoli al raggiungimento della piena parità di genere necessita di un'attenta individuazione delle cause strutturali della disuguaglianza che conduca all'adozione di una serie di misure di varia natura, giuridiche, politiche, sociali ed economiche, capaci di sradicare le discriminazioni che ne derivano.

La questione della parità tra donne e uomini, avendo carattere trasversale e toccando le diverse strutture della società, deve necessariamente essere affrontata con riferimento a tutti gli ambiti: della politica, della vita sociale ed economica, ecc. L'integrazione della dimensione di genere significa ed implica molto di più della sempli-

---

<sup>52</sup> Così Y. CURZI nel suo contributo, già menzionato in precedenza. Sulla questione degli *stakeholder* si veda la voce del presente *Glossario*, scritta da U. KOCOLARI, A. GIRARDI.

<sup>53</sup> La legge affronta i vari aspetti che possono determinare una condizione di discriminazione di genere e, per le materie di *organizzazione, gestione, coordinamento e normazione*, demandate alla Regione, indica le *misure* da adottare per rendere effettiva la parità di genere (Piano triennale di Azioni Positive), oltre a prevedere gli *strumenti* con cui misurare le iniziative intraprese (Bilancio di Genere – Tavolo permanente per le politiche di genere – Piano interno integrato triennale delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere – ecc.).

ce promozione della pari opportunità mediante l'attuazione di misure specifiche a favore del "sesso sottorappresentato" (come suggerisce un approccio delle quote chiuso nella dimensione strettamente istituzionale), richiede altresì la mobilitazione di tutte le politiche e le misure generali e l'attuazione di tutti gli strumenti particolari, al fine specifico di conseguire la parità e abolire la discriminazione.

Si tratta, certamente, di definire *obiettivi e misurazioni* ma anche, e sempre, di animare e portare avanti, con rigore e metodo, *lotte e rivendicazioni*.

In questo senso, ci pare di poter affermare, che è fondamentale una riflessione che scava nel passato, ma che non è mai ripiegata sul passato. Una riflessione sollecitata da una fondamentale consapevolezza: la lotta per una società migliore che miri a prevenire le discriminazioni, oltre che a contrastarle, passa sempre per valutazione critica della cultura giuridica e istituzionale, ma anche degli assetti sociali ed economici.

Come è stato opportunamente segnalato, «[i]l pieno accesso ai diritti richiede innanzitutto una cultura dei diritti, la consapevolezza di esserne titolari e di poterli *rivendicare*. In questa prospettiva si gioca un aspetto fondamentale che riguarda l'educazione di bambini e bambine al rispetto e all'eguale considerazione dell'altro sesso, alla rappresentazione di sé, delle proprie capacità e della propria autonomia.

Un'educazione all'eguaglianza in cui le famiglie e le scuole potrebbero assumere un ruolo chiave ma che nelle società attuali è in gran parte affidata ai mezzi di comunicazione e socializzazione, tra i quali le varie forme in rete assumono notoriamente un ruolo determinante»<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> A. FACCHI, O. GIOLO, *Una storia dei diritti delle donne*, cit., p. 191. Sulle questioni della rete si rinvia a S. VANTIN, *L'eguaglianza di genere tra mutamenti sociali e nuove tecnologie. Percorsi di diritto antidiscriminatorio*, Pisa, Pacini, 2018; EAD., *Il diritto antidiscriminatorio nell'era digitale. Potenzialità e rischi per le persone, la pubblica amministrazione, le imprese*, Milano, Wolters Kluwer - Cedam, 2021 (a pp. 83-90 si affronta la questione della discriminazione di genere con specifico riferimento ai divari digitali).

*Thomas Casadei*

Il rapporto tra discriminazioni di genere e istituzioni è, dunque, non solo mutevole ma continuamente posto dinanzi a nuove sfide, che si intrecciano con quelle più antiche.

I materiali raccolti in questo volume, in forma di voci per un Glossario, sono tra i frutti del progetto *GE&PA: Gender Equality & Public Administration* finanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

Essi analizzano il nesso tra discriminazioni (*di genere*) e *istituzioni*, mettendo a fuoco le nozioni di *discriminazione* e di *parità di genere* nei contesti *lavorativi*, il *mobbing* come fenomeno sociale e fattispecie giuridica, le norme che consentono *la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro*.

Altre voci trattano alcuni profili cruciali per promuovere la parità di genere: la definizione di *indicatori* che, insieme e disaggregati, svelano le diseguaglianze e rimandano a politiche in grado di contrastarle efficacemente; la rilevanza dei *Bilanci* e dei *Piani di Eguaglianza di genere*; i *processi organizzativi* e le alleanze tra *stakeholder* che, nei contesti territoriali, possono consentire di perseguire prospettive di *benessere, inclusione, rispetto della diversità*; il contrasto al *sessismo linguistico*.