

Thomas Casadei

Discriminazioni di genere Il ruolo delle istituzioni*

Abstract

This essay examines the relationship between gender discrimination and institutions, acknowledging the inherent duality of the latter: for a very long time institutions and the law produced and legitimised the exclusion of women, and only later, mainly from the second half of the twentieth century onwards, did they become vehicles for the promotion of equality.

Within this framework, the article focuses on a form of discrimination that remains under-explored from a gender perspective: institutional discrimination, which operates impersonally through rules, regulations, procedures and practices, and whose insidiousness lies in the perceptual inversion it produces in those who experience it. The article examines its “intersectional” manifestations in access to public services and argues that countering it requires a constant exercise of institutional self-reflexivity, together with a multilevel approach combining legislative, educational, symbolic and experimental dimensions.

No legal instrument, it is finally argued, can prove effective without an osmosis between institutions and the demands arising from civil society and rights advocacy movements.

Keywords: Gender discrimination; institutional discrimination; institutions; intersectionality; gender equality.

* Il presente saggio rielabora un precedente scritto, *Discriminazioni (di genere) e istituzioni*, raccolto in Addabbo, Casadei, Fabbri, Mussida, Robustelli, Serra (2024: 9-25), uno degli esiti del progetto GE&PA: Gender Equality & Public Administration (<https://www.progettogepa.unimore.it/>).

Nuovi spunti per revisioni e ampie integrazioni sono maturati, in particolare, nell’ambito della Scuola Estiva del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender studies dell’Università di Bari, svoltasi presso il Centro Residenziale Universitario di Bertinoro (FC), il 24, 25, 26 giugno 2025, ove sono stato invitato a tenere la relazione d’apertura dal titolo “Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private: strumenti ed esiti di un recente progetto”, e nell’ambito del Seminario “Percorsi di educazione alla democrazia”, svoltosi presso l’Università degli Studi di Bari il 10 febbraio 2026, a partire dalla discussione del volume a cura della Fondazione Nilde Iotti (2024).

Ringrazio la Prof.ssa Francesca Romana Recchia Luciani, la Prof.ssa Aurora Vimercati, la Prof.ssa Laura Mitarotondo e, insieme a loro, il Prof. Guglielmo Siniscalchi per lo straordinario spirito di ospitalità e amicizia con il quale mi hanno accolto in queste e altre occasioni.

Un ringraziamento particolare devo poi a tutte e tutti coloro con i quali, anche mediante le attività del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (www.crid.unimore.it) e il gruppo di lavoro “Percorsi della parità” coordinato dalla Dott.ssa Benedetta Rossi, lo scambio e il confronto sulle discriminazioni sono attività quotidiana, al Centro documentazione donna di Modena e la Dott.ssa Vittorina Maestroni, per i molteplici progetti realizzati mediante una stretta collaborazione tra associazionismo, istituzioni e università.

Le pagine specificamente dedicate alle discriminazioni istituzionali molto devono al Progetto europeo CITIES – Cities Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies (programma CERV, CERV-2023-EQUAL, progetto n. 101144852), promosso, negli anni 2023-2025, da diversi comuni e istituzioni pubbliche e da una rete di enti associati, a partire dall’esperienza della rete italiana delle Città Interculturali e con il coordinamento del comune di Reggio Emilia, presso la Commissione Europea nell’ambito del Programma di finanziamento “Citizens, Equality, Rights and Values” – CERV (https://citizens-equality-rights-values.campaign.europa.eu/index_it). Ringrazio, in particolare, le colleghe Prof.ssa Rita Bertozzi e Prof.ssa Tindara Addabbo, che insieme a me hanno coordinato le attività per l’Univ. di Modena e Reggio Emilia – Unimore, e il Dott. Marco Mondello che ha coordinato la partecipazione del CRID, anche mediante l’Osservatorio sulle persone migranti istituito presso il Centro (<https://www.crid.unimore.it/site/home/osservatorio-migranti.html>).

Abstract

Il saggio indaga il rapporto fra discriminazioni di genere e istituzioni, assumendo di queste ultime la costitutiva duplicità: per lungo tempo esse, mediante il sistema giuridico, hanno prodotto e legittimato l'esclusione delle donne, prima di divenire, soprattutto a partire dalla seconda metà del Novecento, vettori di promozione della parità.

Entro questa cornice il contributo mette a fuoco una forma di discriminazione ancora poco esplorata in chiave di genere, la *discriminazione istituzionale*, che si esplica in modo impersonale attraverso norme, regolamenti, procedure e prassi e la cui insidiosità risiede nell'inversione percettiva che essa determina in chi la subisce.

Se ne esaminano le manifestazioni, in particolare "intersezionali", sul terreno dell'accesso ai servizi e se ne prospetta il contrasto sia attraverso un costante esercizio di autoriflessività istituzionale sia mediante un approccio multilivello, capace di tenere insieme la dimensione legislativa, quella formativa, quella simbolica e quella della sperimentazione.

Nessun dispositivo normativo, si sostiene in conclusione, può risultare efficace senza un'osmosi fra le istituzioni e le istanze che provengono dalla società civile e dai movimenti di rivendicazione dei diritti.

Parole chiave: discriminazioni di genere; discriminazione istituzionale; istituzioni; intersezionalità; parità di genere.

1. Introduzione. Istituzioni e genere: 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 esplicazione¹.

In questo contributo si tratterà la *discriminazione di genere* riguardo alle donne² e, più specificamente, il *ruolo delle istituzioni* in relazione ad essa³.

La relazione fra condizione delle donne⁴ nella concretezza della realtà e ruolo delle istituzioni (e dunque anche degli strumenti del diritto⁵), affinché possano incidere efficacemente sul contesto sociale 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), contrastando discriminazioni e ingiustificate e ingiuste disparità di trattamento, è ancora una questione aperta e senz'altro complicata per diverse ragioni⁶.

¹ Nella letteratura italiana, con specifica attenzione alla dimensione giusfilosofica: Consiglio (2020); Messineo (2025). Per una prima ricognizione sia consentito rinviare a Casadei (2007).

² Per alcuni percorsi di indagine, a titolo esemplificativo: Maniaci, Pino, Schiavello (2015); Poggi (2016a); Fanlo Cortés, Poggi (2019); Iacovone, Mitarotondo, Spinelli, Vimercati (2024); Savastano (2025).

³ Sul concetto di istituzione: Croce (2010). Cfr., anche, Mancuso (2019b: 183-206).

⁴ Sul punto: Torretta, Valenti (2021); Amato Mangiameli, Campagnoli (2022), in particolare il cap. XI, *Discriminazione di genere e dimensione lavorativa*, di Maria Novella Campagnoli.

⁵ In questa prospettiva, a titolo esemplificativo, si rinvia a Scarponi (2016); Scarponi (2020) e, da ultimo, a D'Amico, Liberali (2025). Per una specifica attenzione alla dimensione istituzionale si veda: Donà, Pansardi, Prearo (2025). Per una messa a punto delle prospettive teoriche: Casadei (2015).

⁶ A titolo indicativo basti menzionare, tra i tanti, l'indice *Women, Business and the Law*, elaborato dalla Banca mondiale, che nella sua undicesima edizione – dati aggiornati al 1° ottobre 2025 e riferiti a 190 economie – restituisce un quadro tutt'altro che rassicurante: nessuno degli ordinamenti considerati assicura oggi alle donne la stessa condizione giuridica

Una prima difficoltà rimanda all'uso stesso del linguaggio. 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 non chiarisce come li intende (e che fino a non molto tempo fa, prima dell'impatto degli atti del diritto dell'Unione europea, tendeva a usarli come sinonimi). "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"⁷.

Una seconda difficoltà chiama in causa la dimensione storica. Le reali condizioni femminili sono state per lunghissimo tempo nascoste in ragione di un radicamento profondo, di una *invisibilità* socio-culturale della donna nelle strutture della società⁸ – 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"⁹.

Una terza difficoltà, strettamente connessa alla precedente, consiste poi – come è stato puntualmente sottolineato – 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"¹⁰; in altre parole, nel "far affiorare le discriminazioni, le differenze di trattamento che si nascondono e scorrono all'interno delle strutture sociali e rischiano così di sfuggire ad un approccio di analisi giuridico-formale"¹¹.

Quando si mettono a fuoco le condizioni delle donne ci si imbatte in una storia secolare che, dalla loro 'naturale' esclusione dai diritti¹², conduce lentamente lungo una strada che dalla estensione

riconosciuta agli uomini e il punteggio medio globale relativo ai quadri normativi si ferma a 67 su 100, sicché le donne dispongono di meno di due terzi dei diritti di cui godono gli uomini, mentre solo il 4% di esse vive in economie prossime alla piena parità. Ancor più significativo, per il ragionamento qui svolto, è il divario che separa le norme dalla loro attuazione: il punteggio medio relativo agli assetti di supporto – politiche, istituzioni, meccanismi di accesso alla giustizia, servizi e sistemi di raccolta dei dati – si attesta a 47 su 100, quello relativo alla percezione dell'effettiva applicazione a 53 su 100 (su un sotto-campione di 178 economie). Il dato italiano è, in questa prospettiva, particolarmente eloquente: a fronte di un punteggio di 92,93 quanto ai quadri normativi – tra i più elevati al mondo, insieme a quelli di Spagna, Croazia, Slovenia e Francia – l'Italia scende a 77,93 quanto agli assetti di supporto e a 67,30 quanto all'applicazione effettiva. Anche nelle economie più avanzate, dunque, il *gender gap* (e, in particolare, il *gender pay gap*) resta una questione cruciale da affrontare, e lo è soprattutto sul terreno delle prassi e delle strutture istituzionali chiamate a dare seguito alle norme: cfr. World Bank (2026).

Per un approfondimento su questi profili: Salvini, Angeli (2021). In specifico sul *gender pay gap*: Hamilton, Griffiths (2024); Benedi Lahuerta, Miller, Carlson (2024). Cfr., anche, Guarriello (2024: 397-416); Calafà, Peruzzi (2025: 37-63).

⁷ Così Riva (2021: 749-754), il quale svolge lucide riflessioni su questi concetti e sui fenomeni ai quali si riferiscono. Cfr., anche, Ballestrero, Borelli, Santagata de Castro, Rizzi (2022: 497-517).

⁸ In chiave storica: Pelizzari (2026). Sul perdurare di questa tendenza, con riferimento alla realtà contemporanea: Criado Perez (2020).

Sulla fecondità di un approccio che parta dall'invisibilità nel ripensare i canoni delle discipline e delle modalità d'indagine sui fenomeni culturali e sociali, ma anche giuridici e istituzionali, sia consentito rinviare a Casadei (2021: 14-44).

⁹ Cfr. Valenti (2021: XXI-XLV), in part. XXVII-XXXIV.

¹⁰ Califano (2021: 39).

¹¹ Ibid.

¹² Facchi, Giolo (2023), in part. 15-46.

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 sanitario e delle cure mediche, della specificità del corpo e dei processi biologici femminili¹³.

A questo percorso si accompagna, più recentemente, la crescente consapevolezza che la condizione delle donne non possa essere ricondotta a un'esperienza unitaria e omogenea. Le discriminazioni fondate sul sesso e sul genere possono infatti interagire con discriminazioni fondate su altri fattori, dando luogo a forme specifiche di svantaggio, in una prospettiva intersezionale che sta, seppur tardivamente e in determinati ambiti, trovando espresso riconoscimento anche nel diritto¹⁴.

Il rapporto tra discriminazioni di genere e istituzioni è, dunque, senza dubbio mutevole nel tempo, nella percezione e nella coscienza sociale e dunque inquadrarlo, tratteggiarlo e definirlo costituisce un esercizio per nulla agevole.

In questa sede si cercherà, in primo luogo, di mettere a fuoco la costitutiva *duplicità* che caratterizza le istituzioni e il diritto (§ 2); in secondo luogo, di delineare ed esaminare la specificità delle *discriminazioni istituzionali*, ossia quelle situazioni che si determinano quando un ente pubblico o una qualsiasi altra istituzione manca di adottare politiche e pratiche, nonché di fornire un servizio appropriato e professionale o prevede una norma/regolamento che pregiudica una particolare categoria di persone, nel caso specifico le donne (§ 3); in terzo luogo, si proverà a mettere in luce *il ruolo che le istituzioni possono svolgere sia nel contrasto alle discriminazioni di genere sia, anche, nel dare forma a nuove frontiere di discussione sulle 'questioni di genere' che emergono dalla società, mediante rivendicazioni e conflitti* (§ 4).

2. Il duplice ruolo delle istituzioni

Assumendo l'angolazione poc'anzi introdotta, emerge un primo aspetto rilevante, ossia il duplice ruolo delle istituzioni (e del diritto¹⁵): 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'¹⁶); 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,

¹³ Facchi, Giolo (2023: 125-142). In questo orizzonte sta acquisendo progressivo rilievo il concetto di 'medicina di genere' o meglio di 'medicina genere specifica', 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 Rescigno (2022). Cfr., inoltre, Viola (2023); Carè, Ortona (2025). Utili approfondimenti si trovano in Salardi (2024); Signani (2024). Più specificamente, sul complesso rapporto tra corporeità e istituzioni, si veda Giordano (2018). Cfr., anche, Dameno (2022). In una chiave di 'eccedenza' rispetto alla dimensione istituzionale si veda, da ultimo, Esposito (2026).

¹⁴ Si veda, per esempio, il Decreto Lgs. 7 maggio 2026, n. 96, "Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione". In tema di prospettiva intersezionale sono fondamentali gli studi di Barbara Giovanna Bello, a cominciare da Bello (2020).

¹⁵ Per un approfondimento: Mancuso (2019a).

¹⁶ In un'ampia letteratura si vedano, a titolo esemplificativo, Persano (2014: 105-122) e Giolo (2014: 203-219). Cfr., anche, Álvarez del Cuvillo, Macioce, Strid (2023: 57-94).

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.¹⁷.

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 istituzioni¹⁸, “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”¹⁹. Le opinioni dottrinali, la teoria del diritto, incorporando *stereotipi* sessuali (di genere), “si sedimentano, ed operano come fonti di legittimazione”²⁰. Le istituzioni si comportano di conseguenza: tenendo fuori, escludendo, marginalizzando le donne, reiterano, entro un piano di assoluta, piena e tramandata forza potestativa e legislativa in capo agli uomini, il loro potere ‘paterno’ e ‘patriarcale’²¹. 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”²². 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 inveterati 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”²³.

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 retrivi²⁴, il *principio di eguaglianza*²⁵ ha stentato a dispiegare la sua forza

¹⁷ Facchi, Giolo (2023: 101-141): le pp. 118-124 sono dedicate, più in particolare, alle riforme legislative e all’attività delle Corti in Italia. Su quest’ultimo aspetto si veda, anche, Ceccherini (2020).

¹⁸ In merito, per uno sguardo d’insieme: Barbera (2020: 5-84).

¹⁹ Graziosi (2016: 7-50).

²⁰ Graziosi (2016: 9).

²¹ Cfr. Cavina (2017), il quale ricostruisce uno dei fondamenti della storia europea – e non soltanto europea – indagandolo a livello sociale e antropologico, nonché come oggetto e soggetto di diritto, di consuetudini e di pratiche sociali, “di norme e di cultura” (39).

²² Graziosi (2016: 9).

²³ Ippolito (2022: 258-271), corsivi miei.

²⁴ Gli stereotipi contro le donne sono molteplici e assai radicati. Per uno sguardo d’insieme: Bernabeo (2020). Con specifico riferimento al contesto giuridico si vedano Bernardini, Giolo (2024); Borrello (2026).

Per alcune notazioni metodologiche su questo aspetto cruciale sia consentito rinviare a Casadei (2016: 32-45), in part. 33-35.

²⁵ Sul tema restano fondamentali gli scritti di Letizia Gianformaggio: Gianformaggio (2005). Cfr. Poggi (2016b: 43-64).

antidiscriminatoria e ad affermarsi concretamente nell'ordine giuridico, nonché in quello economico, sociale, politico e 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 *infirmetas 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'*infirmetas* dispiegherà sempre, e nella maniera più estesa una straordinaria capacità di discriminazione e insieme di controllo sulle azioni delle donne"²⁶.

Le cose sono gradualmente cambiate, come documentano ormai interi vocabolari e dizionari²⁷ e, di recente, veri e propri manuali, *handbook*²⁸. 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*²⁹. Si tratta di un processo – intessuto di azioni ed elaborazioni, nonché di conquiste *anche* sul piano legislativo³⁰ – di cui non è possibile qui neppure pensare di dar conto³¹.

Una notazione pare, tuttavia, necessaria all'interno del percorso argomentativo che si sta sviluppando in questa sede e che ruota attorno alla dimensione istituzionale. 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 parità³².

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 nazionali³³.

Nel contesto internazionale: Fredman (2016: 712-738); Fredman, Kuosmanen, Campbell (2016: 177-187); Atrey, Fredman (2023).

²⁶ Graziosi (1993: 107). Cfr., inoltre, Biavaschi, Bozzato, Nitti (2020).

²⁷ A titolo meramente esemplificativo: Ashford, Maine (2020). Nel contesto italiano, in chiave più divulgativa: Camarda (2025); Nitti (2025).

²⁸ Con riferimento al contesto italiano si veda il già menzionato D'Amico, Liberali (2025).

²⁹ Per un utile inquadramento: Ribero (2007). Cfr., inoltre, Bernardini, Giolo (2014: 505-520); Facchi, Giolo (2020); Pozzolo (2025).

³⁰ Per uno sguardo retrospettivo: Galoppini (1980); D'Amico (2011). Sia consentito rinviare anche a Casadei (2017). Per un quadro d'insieme sul versante legislativo, con riferimento al contesto italiano, si veda Fondazione Nilde Iotti (2024): la prima edizione, pubblicata nel 2012, è stata in seguito aggiornata nel 2018 e, infine, nel 2024. Cfr. anche Fondazione Nilde Iotti (2018).

³¹ Un'assai utile cronologia dei riferimenti normativi, a livello sia interno sia internazionale (con riguardo ai secoli XX e XXI), a cura di Maria Virgilio, è contenuta in Facchi, Giolo (2023: 199-206).

³² Per una documentatissima ricognizione in chiave di ricostruzione storica: Di Sarcina (2010). Con specifica attenzione agli sviluppi più recenti cfr. Tira (2019) e, soprattutto, Bello (2024: 25-42).

³³ Sulle ricadute del diritto dell'UE sui vari contesti nazionali si vedano almeno i rapporti dell'European Equality Law Network (EELN), la rete di esperti ed esperte giuridici istituita dalla Commissione europea nel 2014, riunendo le due precedenti reti in materia di parità di genere e di non discriminazione, e gestite congiuntamente da Human European Consultancy, dal Migration Policy Group (MPG) e dall'Università di Utrecht (UU), per conto della Commissione europea.

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 genere³⁴), nonché strumenti e indici di misurazione dell'eguaglianza, come ad esempio i GEP – Gender Equality Plan, per evitare che le disuguaglianze/discriminazioni basate sul genere persistano.

Negli anni si sono infatti succeduti numerosi interventi, a livello europeo³⁵, 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 conciliazione³⁶, la legislazione elettorale e la disciplina dei partiti, e, più di tutti, il diritto del lavoro, anche mediante lo strumento delle azioni positive³⁷.

3. Le discriminazioni istituzionali (e il nuovo compito dell'‘autoriflessività’)

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 della parità, programmi d'azione e finanziamenti mirati, ha consentito di raggiungere negli anni traguardi importanti sul 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 ma non mancano, di converso, imponenti movimenti e azioni che si muovono in direzione contraria e fortemente ostile³⁸.

³⁴ Cafiero (2023). Per approfondimenti, anche dei profili critici che riguardano questo tipo di provvedimenti: Borelli (2024: 349-360). Cfr., inoltre, Casano (2024: 161-177); Ciucciovino (2026: 13-31).

³⁵ Lorenzetti (2012: 104). Si vedano, in tema: Bell (2002); Ellis (2005); Belavusau, Henrard (2020). Cfr., inoltre, Niccolai, Ruggiu (2010); Bonini et al. (2022).

³⁶ Conciliazione che, è bene sottolinearlo esplicitamente e con forza, non dovrebbe riguardare ovviamente solo le donne: essa chiama in causa i tempi di vita, di lavoro e di cura, nonché – aspetto, questo, che non va mai trascurato – la questione del tempo libero e del ‘tempo per sé’ 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 veda, per un'ampia ricognizione, Bertolini, Poggio (2022). Sull'organizzazione della città si vedano, a titolo esemplificativo, Granata (2023); Kern (2024).

³⁷ Si veda, in proposito, Vallauri (2022: 34-41). Cfr., inoltre, più ampiamente: Voza (2024); Masi (2025); Mezzacapo (2026). Per alcune ‘buone prassi’ si rinvia a Martín Hernández (2026: 335-370).

Con riferimento al contesto lavorativo, va osservato, come ha rilevato Barbara Giovanna Bello, 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 (Bello 2024b: 157-170). Sullo stesso tema si veda anche Bello (2022: 501-532).

³⁸ Per una messa a punto di questi profili si può vedere Pozzolo, Viggiani (2022: 134-148), in cui si analizza in modo critico la regressione dei diritti delle donne, prendendo spunto da decisioni giuridiche di rilievo internazionale come la

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’³⁹ e ‘parità di genere’⁴⁰. Sono andate così definendosi specifiche articolazioni e strutture istituzionali di promozione e garanzia di questi obiettivi⁴¹.

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 (per quanto ancora non abbia trovato una definizione nell’ambito del diritto antidiscriminatorio⁴²), mediante la disamina delle disparità di trattamento rispetto alle diversità etnico-culturali e di provenienza, ossia rispetto alle persone rom e migranti: la *discriminazione istituzionale*⁴³. Si tratta di un aspetto meno approfondito con riferimento alle discriminazioni di genere⁴⁴ e, tuttavia, degno di attenzione, da diversi punti di vista⁴⁵.

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”⁴⁶.

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”⁴⁷.

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

sentenza *Dobbs v. Jackson Women’s Health Organization* della Corte Suprema degli Stati Uniti in tema di aborto, 597 U.S. (2022). Cfr., anche, D’Amico, Liberali (2025), in part. le Conclusioni, “Progressi femminili e resistenze patriarcali” (487-497).

³⁹ Califano (2021).

⁴⁰ Tira (2019).

⁴¹ Per un’ottima panoramica si veda, da ultimo, Vimercati (2024: 119-142).

⁴² Oltre ai volumi menzionati nella nota 1, si rinvia per un’ampia trattazione a Barbera, Guariso (2020). Cfr., anche, Bilotta, Zilli (2022). In relazione al genere: Pezzini (2012b). Per alcune recenti, assai puntuali, notazioni si veda Voza (2025: 589-611).

⁴³ Per un primo inquadramento, nel contesto italiano, si rinvia a Bartoli (2012).

⁴⁴ Nella letteratura internazionale esistono vari studi: in questo contesto uno studio seminale è McCrudden (1982: 303-367).

⁴⁵ Entro una distinzione di compiti forse troppo netta, l’UNAR non si occupa di quelle di genere perché dovrebbero essere di competenza della Consigliera Nazionale di parità.

⁴⁶ La definizione è tratta dall’UNAR, l’Equality Body istituito nel 2003 (d.lgs. n. 215/2003) in seguito a una direttiva comunitaria (n. 2000/43/CE), che impone a ciascuno Stato membro di attivare un organismo appositamente dedicato a contrastare le forme di discriminazione: <https://www.unar.it/portale/cos-%C3%A8-una-discriminazione>

Per le recenti modifiche si veda Bonardi (2026: 159-197).

⁴⁷ In merito: Cassai (2021: 285-296).

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.

È sul terreno dei servizi, più che su quello delle politiche generali, che la discriminazione istituzionale di genere si può osservare. Sul piano delle politiche per le donne le disparità assumono infatti forma prevalentemente strutturale e sistemica; è invece nell'organizzazione e nell'erogazione dei servizi che esse si depositano in requisiti, criteri e procedure, ed è lì che possono essere rilevate. A questo livello, più in specifico, la discriminazione istituzionale si presenta quasi sempre in forma *intersezionale*: non come svantaggio riconducibile al solo genere, ma come esito dell'interazione fra il genere e altre caratteristiche protette – cittadinanza, età, origine etnico-nazionale, religione –, un'interazione che opera in modo combinato e tale che i fattori in gioco non risultano più scindibili.

Come 'discriminazioni istituzionali'⁴⁸ si possono annoverare taluni bonus 'riservati agli italiani', le restrizioni all'iscrizione anagrafica e i 'divieti di accesso' opposti a venditori ambulanti e a donne che indossano il velo. Si tratta di esempi che meritano di essere letti anche nella loro dimensione di genere: il divieto di accedere a un luogo "con un copricapo", formulato in termini generali e neutri, pone in una situazione di particolare svantaggio le donne che indossano il velo per ragioni religiose, le quali sperimentano una discriminazione qualitativamente diversa tanto da quella subita dagli uomini della medesima religione quanto da quella subita da donne di religione diversa o che di quella stessa religione danno una diversa interpretazione; le restrizioni all'iscrizione anagrafica, a loro volta, precludendo la residenza precludono, a cascata, l'accesso ai servizi sociali, sanitari e scolastici, e gravano in misura specifica sulle donne che escono da percorsi di violenza o che vivono in alloggi impropri.

In nessuno di questi casi vi è un singolo autore individuabile né, tanto meno, un intento direttamente discriminatorio: vi sono un regolamento, un requisito, una procedura, un assetto organizzativo. Ed è precisamente questo a rendere simili fenomeni difficili da nominare per chi li subisce e, non di rado, "invisibili" a chi opera all'interno dell'istituzione – tanto più che le persone che vi operano possono risentire dei medesimi pregiudizi che attraversano parte della popolazione.

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 seguito dell'attività di decodificazione giuridica fatta dagli operatori legali, nella discriminazione istituzionale questo rapporto è invertito"⁴⁹.

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

⁴⁸ Il riferimento è qui al già menzionato Progetto europeo CITIES – Cities Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies e, in particolare, al *Deliverable D4.3. Equality data monitoring tool. Lo strumentario per la raccolta di dati sulle discriminazioni* (WP4, attività T4.3), elaborato dall'unità dell'Università di Modena e Reggio Emilia, con la collaborazione del CRID, alla quale si devono sia le voci di un 'Glossario base' con la definizione dei concetti chiave in materia di discriminazioni e di discriminazioni di genere, sia un 'sistema di indicatori' relativo, in particolare, all'accesso all'edilizia residenziale pubblica.

⁴⁹ Cassai (2021: 289). Cfr., per un ulteriore approfondimento, Ciuffoletti (2021: 21-42).

in campo molteplici attori⁵⁰. 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 esterni⁵¹.

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 e operatrici 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 istituzioni e alle amministrazioni pubbliche⁵², nonché agli enti privati, come le realtà economiche e imprenditoriali (contesti in cui un ruolo chiave giocano le organizzazioni sindacali).

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 al contrasto degli stereotipi nelle scuole di ogni ordine e grado⁵³, sia, ancora, con riferimento a progetti in ambito accademico⁵⁴, sia – e si tratta di un aspetto ancora in via di sperimentazione – con riferimento a corsi di formazione in ogni settore della pubblica amministrazione ma anche in enti privati)⁵⁵.

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)⁵⁶, nonché l’ambito della *sperimentazione*, ossia quello della valorizzazione e diffusione di ‘buone pratiche’ di promozione di parità e prevenzione delle discriminazioni di genere.

Questo quadro analitico è cruciale per arrivare a un processo di ripensamento delle strutture istituzionali (e dei loro processi organizzativi⁵⁷) 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

⁵⁰ Su questo specifico aspetto, con particolare attenzione alla dimensione lavorativa, si veda Calafà, Protopapa (2024: 417-440).

⁵¹ Ho avuto modo di confrontarmi su questi aspetti con numerosi lavoratori e lavoratrici della pubblica amministrazione e anche del mondo associativo grazie al menzionato progetto CITIES; più in particolare sono stati assai utili, per la messa a punto delle notazioni in questa sede, il *kick off meeting* del progetto, svoltosi a Reggio Emilia presso C-Lab su iniziativa del Comune, il 26 marzo 2024 (nell’ambito del quale ho presentato una relazione dal titolo *Discriminazioni e intersezionalità*), e il corso di formazione, svoltosi presso il Comune di Modena, il 24 settembre 2025 (nell’ambito del quale ho presentato una relazione dal titolo *Il progetto CITIES – il contributo di Unimore e del CRID. Focus sulle discriminazioni istituzionali*).

⁵² Su questo profilo si veda l’eccellente e innovativo volume di Pioggia (2024).

⁵³ Per un ottimo strumento: Della Giusta, Poggio, Spicci (2022). In precedenza: Biemmi (2012). Cfr., anche, Biemmi, Mapelli (2023).

⁵⁴ Per un’ampia trattazione si veda Naldini, Poggio (2023). Si vedano anche gli ottimi contributi di Mitarotondo (2025b: 83-102) e di Vimercati (2025: 121-144). Per la genesi dei processi di ingresso dei saperi femministi nel mondo accademico si rinvia, all’interno dello stesso volume, a Taricone (2025: 39-51).

⁵⁵ Virgilio (2021).

⁵⁶ Utili spunti di analisi in Poggi (2022: 12-23) e in Farano (2023: 36-44).

Vale la pena ricordare, in questo ambito, il fondamentale contributo offerto da Alma Sabatini con il suo scritto Sabatini (1987). Su questi profili: Robustelli (2021: 21-38); Robustelli (2024: 171-183). Su Sabatini, in particolare, Somma, Maestri (2020) e Maestroni, Casadei (2026).

⁵⁷ Come è stato sottolineato, “[l]e scelte organizzative possono quindi essere intenzionalmente modificate andando così intenzionalmente a modificare i rapporti di potere/dipendenza entro l’organizzazione” (Curzi 2024: 82).

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 delinearsi è un processo che deve necessariamente ‘investire’ – anche – le aule dei tribunali, con specifico riguardo anche agli atti di violenza maschile contro le donne⁵⁸, e le aule universitarie⁵⁹.

Sotto questo profilo, meritano dunque di essere menzionate realtà che, nel solco delle prime iniziative volte alla promozione dei *gender studies*⁶⁰, sviluppano percorsi di formazione, ricerca, raccolta dati e sensibilizzazione della società nell’ottica di affermare una cultura del rispetto delle identità di genere e della prevenzione di discriminazioni e violenza: si pensi – per citare un esempio frutto della cooperazione tra diversi livelli istituzionali – a UN.I.RE la prima rete accademica riconosciuta dal Consiglio d’Europa, come parte del programma OCEAN – Open Council of Europe Academic Network, coordinata dall’Università Bicocca di Milano⁶¹. A tale rete afferiscono, oltre a diverse università italiane, al CNR e all’Istituto di Informatica Giuridica e Sistemi Giudiziari (IGSG), ad esperte ed esperti, altri centri di ricerca⁶², i quali sviluppano autonome progettualità ma anche iniziative di

⁵⁸ Su questo argomento, in una letteratura in espansione: Re, Rigo, Virgilio (2019); Pezzini, Lorenzetti (2020); Di Nicola Travaglini, Menditto (2024). Sul versante della necessaria messa a punto teorica: Poggi (2024: 143-159). Cfr., anche, Re (2019: 5-22); Re (2024: 5-58).

⁵⁹ Su questo indirizzo sia consentito rinviare a Casadei (2024: 81-96), in part. 91 ss.

Più in particolare, con riferimento all’ambito accademico, si vedano Vimercati (2024: 119-142); Naciti (2025); e, da ultimo, Rossi (2026: 84-102). Si tratta della rielaborazione di una relazione presentata al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane dal titolo “Il valore dell’eguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico”, svoltosi presso l’Università degli Studi di Pisa, Palazzo La Sapienza, il 20 e 21 novembre 2025.

⁶⁰ Si pensi al Cisdoss – Centro Interuniversitario per gli studi di genere sulle donne nella storia e nella società, fondato nel 1993 grazie a una convenzione tra l’Università di Roma La Sapienza e l’Università di Cassino e del Lazio Meridionale.

⁶¹ <https://unire.unimib.it/>. La rete fa perno su ADV - Against Domestic Violence (precedentemente EDV Italy), un Centro di ricerca dipartimentale (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale) dell’Università di Milano-Bicocca, che ha «l’obiettivo di produrre e diffondere conoscenze sulla violenza domestica e su tutte le forme di violenza contro le donne; offrire formazione sul tema a studenti/esse, operatori/trici e professionisti/e che operano nel campo della prevenzione e del contrasto della violenza contro le donne; scambiare informazioni e buone prassi fra Italia e altri paesi, in particolare il Regno Unito».

Tra le varie direttrici di attività del network, c’è quella di progettazione e realizzazione di iniziative di formazione sulla questione della violenza di genere: Calloni (2022); Calloni, Serughetti (2026).

⁶² Si tratta del Centro Dipartimentale di Women’s Studies “Milly Villa” (Università della Calabria: <https://sites.google.com/view/millyvilla/home>), che ha come obiettivi l’estensione e il rafforzamento dei Women’s e Gender studies nelle strutture universitarie italiane, la costruzione di una dimensione europea di scambio e di ricerca, il radicamento nella situazione locale a livello didattico ed educativo; del CIRSDe - Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere (Università di Torino: <https://www.cirsde.unito.it/it>) che, oltre all’organizzazione di numerosi seminari, promuove la pubblicazione di E-book riguardanti i Gender e i Women’s studies e il Corso on-line “Introduzione agli studi di genere”; del GIO - Gender Interuniversity Observatory (Università di Roma - La Sapienza, Università di Roma “Tor Vergata”, Università di Roma Tre: <https://www.giobs.info/>), che ha l’obiettivo di contribuire a una maggiore diffusione e comunicazione delle iniziative intraprese nei diversi contesti universitari e istituzionali sugli studi e sulle ricerche relative alle problematiche di genere, su parità e pari opportunità, collaborando con ogni iniziativa, anche intrapresa nel mondo associativo, tesa alla sensibilizzazione sulle pari opportunità, specie fra le nuove generazioni, con le quali intrattiene un rapporto privilegiato collegato alla sua funzione formativa; e del CRID - Centro di Ricerca interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (Università di Modena e Reggio Emilia: www.crid.unimore.it), che, oltre a promuovere progetti, incontri e iniziative insieme al mondo associativo nelle scuole, partecipa al monitoraggio e alla

collaborazione con altri enti e associazioni, ciò che attesta le grandi potenzialità che la cooperazione tra istituzioni accademiche e tra università e altri soggetti istituzionali e associativi può generare.

Indubbiamente meritorie sono poi, in questo contesto, l'istituzione del primo dottorato in *Gender studies* promosso e coordinato dall'Università di Bari⁶³, e di quello in *Studi di genere* promosso dall'Università di Palermo nell'area delle scienze giuridiche⁶⁴, nonché le iniziative di sodalizi che uniscono studiosi e studiosi nella diffusione di una cultura giuridica⁶⁵.

4. Istituzioni... e non solo

Le istituzioni dunque – intese come “spazio di incontro tra diritto e società”⁶⁶, 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 nel dare forma a 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 potere⁶⁷.

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)⁶⁸.

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

valutazione degli esiti e delle iniziative di progetti legati all'educazione alle differenze e alla promozione di misure innovative di sostegno al lavoro professionale femminile.

Si tratta ovviamente di un elenco non esaustivo, che conferma peraltro l'urgenza di strutturare e rendere disponibile un portale che dia conto di tutte le realtà accademiche che condividono finalità molto simili.

⁶³ <https://www.uniba.it/it/ricerca/dipartimenti/dirium/didattica/dottorati/dottorato-in-gender-studies>.

⁶⁴ <https://www.unipa.it/dipartimenti/di.gi./dottorati/studidigenere/>.

⁶⁵ Si pensi, a tal riguardo, al “Gruppo di lavoro interuniversitario sulla soggettività politica delle donne” sorto nel 2011 (per una presentazione del gruppo, coordinato da Lucia Re e Orsetta Giolo, cfr. Casalini et al. 2011: 24-30), o all'Associazione Studi Giuridici di Genere - ASGGE-APS (<https://www.asgge.it/>): presieduta e coordinata da Susanna Pozzolo, riunisce giuriste e giuristi che si confrontano sul rapporto tra genere e diritto, a partire da diverse prospettive professionali (es. accademia, magistratura, avvocatura) e disciplinari (es. diritto costituzionale, amministrativo, penale, privato, del lavoro, internazionale; filosofia, teoria e sociologia del diritto), e che, oltre alla realizzazione di seminari, convegni, pubblicazioni, realizza progetti finalizzati al contrasto delle discriminazioni legate al sesso, al genere e all'orientamento sessuale.

Va senz'altro segnalato infine il lavoro sviluppato, in chiave più strettamente operativa, da GIUDIT – Giuriste d'Italia (<http://giuristeditalia.wordpress.com>), di cui è Presidente Maria “Milli” Virgilio.

⁶⁶ Mancuso (2019b), in part. 183-185.

⁶⁷ Per alcune attestazioni di questa duplicità si veda la sezione monografica su *Gender Institutions Law* della rivista «Soft Power - Revista euro-americana de teoría e historia de la política y del derecho» (1, 2021), a cura di Valeria Giordano.

⁶⁸ Su questo snodo decisivo sia consentito rinviare a Casadei (2017), in part. 103-141. Per i profili più strettamente costituzionalistici: Abbondante (2013); Maestri (2018).

incorporazione di una prospettiva sensibile alle differenze e di istanze femministe da parte della politica istituzionale⁶⁹.

Un incontro non privo di conflitti, divergenze e reciproci respingimenti⁷⁰, che però è stato generativo, oltre che di contaminazioni e sperimentazioni molto avanzate (come quella delle 150 ore per il diritto allo studio per lavoratori e lavoratrici⁷¹), di esiti decisivi: è la riforma del 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. 903⁷².

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 statuizione di norme e di organizzazione del potere) e le istanze femministe che promanano dalla società civile e dai movimenti sociali e che sovente portano all'attenzione e all'interno dell'agenda contributi autonomi e originali al lavoro delle istituzioni politiche e degli enti pubblici (e a volte anche di quelli privati).

Per questo le leggi di promozione della parità e di contrasto alle discriminazioni sono importanti (supportate – tema per nulla ‘neutro’ e che non può restare ‘invisibile’ – da adeguati finanziamenti)⁷³ anche se non sono sufficienti: da qui muovono le sollecitazioni ad andare “al di là della parità” per “fare femminismo nelle istituzioni e nella società”⁷⁴.

Quello che appare non procrastinabile è un progetto ampio che combini, al contempo, diversi elementi: norme (e provvedimenti conseguenti) e sensibilizzazione, ossia 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 delle istanze e dei 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 e la violenza domestica”⁷⁵ approvata a Istanbul (2011), la “Direttiva dell'Unione europea sulla lotta alla violenza contro le donne”⁷⁶ (entrata in vigore a giugno del 2024), o ancora atti di dimensione sovranazionale, come la Risoluzione del Parlamento Europeo del 28 aprile

⁶⁹ Si vedano le recenti considerazioni di una figura simbolo di quella fase storica come Lea Melandri, la quale osserva come la storia del protagonismo femminile nella società abbia fatto compiere “quel salto nella coscienza storica che scopre la politicità della vita personale, cioè di tutto ciò che è stato considerato da sempre ‘non politico’: “corpo, sessualità, sentimenti, sogni” (Melandri 2025: 38).

⁷⁰ Sul punto cfr. Bellè (2021: 163-206).

⁷¹ Sul contributo a questo riguardo del movimento delle donne e, in particolare, del cosiddetto ‘femminismo sindacale’: Frisone (2020: 121). Sul tema specifico sia consentito rinviare a Casadei (2025b: 581).

⁷² La legislazione italiana introduce con la Legge 10 aprile 1991, n. 125, “azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”: questo intervento legislativo 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” (Ales 2024: 55-62).

⁷³ Sulle origini di questo processo e poi sui suoi sviluppi: Ballestrero (1979); Galoppini (1980).

⁷⁴ Il richiamo è a Recchia Luciani (2025: 7-21).

⁷⁵ De Vido (2016); De Vido, Frulli (2023); De Vido (2025). Cfr., anche, Parolari (2024: 253-266); Enrichens, Nori, Valenti (2025).

⁷⁶ 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. Per uno sguardo d'insieme: Godden-Rasul, Kula (2026).

2016 «sull'uguaglianza di genere l'emancipazione delle donne nell'era digitale»⁷⁷, 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-Romagna⁷⁸, appaiono, su diversa scala, particolarmente significativi: 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 condivisioni e una riconfigurazione dei rapporti di potere⁷⁹, 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*⁸⁰.

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.)”⁸¹.

Entro siffatta prospettiva, indirizzi politico-istituzionali, norme giuridiche e regolamenti amministrativi richiedono investimenti economici e provvedimenti di natura finanziaria⁸², a supporto anche della formazione, e lo svolgersi costante di concrete azioni nel segno della parità, del contrasto e della prevenzione alla discriminazione di genere⁸³, ossia creando i presupposti per l'autodeterminazione e l'autorealizzazione delle donne.

⁷⁷ La risoluzione sottolinea che l'accesso a Internet costituisce «un nuovo servizio di base necessario per tutto il mondo, uomini, donne, bambini e bambine», dal momento che esso rappresenta oggi «uno strumento essenziale per la vita quotidiana delle persone nell'ambito della famiglia, del lavoro, dello studio e dell'apprendimento, per la gestione nell'ambito delle imprese, dei poteri pubblici, delle istituzioni e organizzazioni e per il funzionamento delle reti sociali e la promozione delle pari opportunità» (art. 2).

⁷⁸ 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/al/articolo?urn=er:assemblealegislativa:legge:2014;6].

Per un ampio commento: Vantin (2016: 1-18).

⁷⁹ In merito, da ultimo, Facchi (2026). Se si assume questa prospettiva non va, d'altra parte, trascurata la complessa lettura femminista delle donne ‘al potere’: per una disamina si rinvia a Serughetti (2024).

⁸⁰ In questa prospettiva si vedano, a titolo esemplificativo, Giolo (2015a: 149-166); Giolo (2015a: 63-81); Giolo (2021: 230-249); e, da ultimo, Giolo (2026), in cui si argomenta al fine di confinare il potere alla sua «sola accezione negativa». Si veda anche Pitch (2008: 275-296), la quale precisa che il diritto, e i diritti da questo conferiti, sono strumenti «spesso indispensabili, qualche volta fuorvianti» (275).

⁸¹ Così Curzi (2024), già menzionata in precedenza.

⁸² Come sottolinea con argomenti efficaci Pioggia (2024: 206), ove si osserva che un'amministrazione capace di prendere sul serio la cura non allenta il proprio rapporto con la legalità, ma anzi lo «ispessisce», arricchendolo tanto della dimensione costituzionale quanto di quella sostanziale del precetto normativo.

⁸³ La summenzionata legge regionale n. 6/2014 affronta ogni aspetto che può 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

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, amministrative, 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.

L'integrazione della dimensione di genere significa ed implica molto di più della semplice promozione della pari opportunità⁸⁴ mediante l'attuazione di misure specifiche a favore del 'sesso sottorappresentato' (come suggerisce un approccio delle quote chiuso nella dimensione strettamente istituzionale), e 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* – come prevedono i Gender Equality Plan⁸⁵, insieme di azioni integrate da parte delle istituzioni al fine di individuare ed eliminare le disuguaglianze di genere, con particolare riguardo all'ambito lavorativo – 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 la 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”⁸⁶.

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.

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.). Sul piano applicativo, nel corso degli anni l'attuazione della legge ha consentito fondi e investimenti per un totale complessivo di 24 milioni di euro.

⁸⁴ In una chiave critica: Giolo (2016: 352-366).

⁸⁵ Per un'ampia disamina, che ne mette in rilievo anche criticità e possibili contraddizioni, si veda il fascicolo monografico di «About Gender – International Journal of Gender Studies», vol. 12, n. 24, 2023, dedicato a *Gender Equality Plans. Processes, potentialities, contradictions and resistances in contexts of science production*: <https://riviste.unige.it/aboutgender>. Per ulteriori approfondimenti: Arena (2024: 21-24) e, da ultimo, Rossi (2026), in part. 96-97.

⁸⁶ Facchi, Giolo (2023: 191).

Sulle questioni della rete, delle tecnologie digitali e delle nuove sfide poste dall'intelligenza artificiale, si rinvia a Vantin (2018); Vantin (2021), a pp. 83-90 si affronta la questione della discriminazione di genere con specifico riferimento ai divari digitali; D'Amico, Panigada (2025).

Sia consentito rinviare anche a Casadei (2025a: 7-24).

Bibliografia

- Abbondante, Fulvia 2013. *Democrazia paritaria e partecipazione politica: alla ricerca di un equilibrio fra pari opportunità ed eguaglianza sostanziale*, 2^a ed. Napoli: Jovene.
- Addabbo, Tindara, Thomas Casadei, Tommaso Fabbri, Chiara Mussida, Cecilia Robustelli, Carlotta Serra (a cura di) 2024. *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione – Glossario*. Modena: Mucchi.
- Ales, Edoardo 2024. “Parità di genere e lavoro,” in T. Addabbo, Th. Casadei, T. Fabbri, C. Mussida, C. Robustelli, C. Serra (a cura di), *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione – Glossario*, Modena: Mucchi. 55-62.
- Álvarez del Cuviello, Antonio, Fabio Macioce, Sofia Strid 2023. “Feminist Political and Legal Theories,” in D. Vujadinović et al. (eds), *Gender-Competent Legal Education*, Cham: Springer. 57-94.
- Amato Mangiameli, Agata C., Maria Novella Campagnoli 2022. *Donne, diritti, culture. Ripensare la condizione femminile*. Torino: Giappichelli.
- Arena, Giulia 2024. *Gender Equality Plan and healthcare: a case study on gender policies in a hospital setting in About Gender – International Journal of Gender Studies* 13, 25: 21-24.
- Ashford, Chris, Alexander Maine (eds) 2020. *Research Handbook on Gender, Sexuality and the Law*. Cheltenham-Northampton: Elgar.
- Atrey, Shreya, Sandra Fredman (eds) 2023. *Exponential Inequalities: Equality Law in Times of Crisis*. Oxford: Oxford University Press.
- Ballestrero, Maria Vittoria 1979. *Dalla tutela alla parità: la legislazione italiana sul lavoro delle donne*. Bologna: il Mulino.
- Ballestrero, Maria Vittoria, Silvia Borelli, Renato Santagata de Castro, Dino Rizzi 2022. *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (parte I)* in *Lavoro e diritto* 3: 497-517.
- Barbera, Marzia 2020. “Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione,” in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino: Giappichelli. 5-84.
- Barbera, Marzia, Alberto Guariso (a cura di) 2020. *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*. Torino: Giappichelli.
- Bartoli, Clelia 2012. *Razzisti per legge: l'Italia che discrimina*. Roma-Bari: Laterza.
- Belavusau, Uladzislau, Kristin Henrard (eds) 2020. *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*. Oxford: Hart Publishing.
- Bell, Mark 2002. *Anti-discrimination Law and the European Union*. Oxford: Oxford University Press.
- Bello, Barbara Giovanna 2020. *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*. Milano: FrancoAngeli (rist. 2022).
- Bello, Barbara Giovanna 2022. *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing in Materiali per una storia della cultura giuridica* 2: 501-532.
- Bello, Barbara Giovanna 2024a. *Discriminazioni e diritto alla prova della complessità delle esperienze nello spazio giuridico europeo in Diritto e Società* 1-2: 25-42.
- Bello, Barbara Giovanna 2024b. “Mobbing,” in T. Addabbo, Th. Casadei, T. Fabbri, C. Mussida, C. Robustelli, C. Serra (a cura di), *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione – Glossario*, Modena: Mucchi. 157-170.
- Bellè, Elisa 2021. *L'altra rivoluzione. Dal Sessantotto al femminismo*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Benedi Lahuerta, Sara, Katharina Miller, Laura Carlson (eds) 2024. *Bridging the Gender Pay Gap through Transparency: Comparative Approaches and Key Regulatory Conundrums*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.
- Bernabeo, Katia 2020. *Gli stereotipi nella storia delle donne: verso l'educazione di genere a partire dalla prima infanzia*. Milano: Led.

- Bernardini, Maria Giulia, Orsetta Giolo (a cura di) 2024. *Giudizio e pregiudizio. Gli stereotipi di genere nel diritto*. Torino: Giappichelli.
- Bernardini, Maria Giulia, Orsetta Giolo 2014. *Il "parametro mobile". Note sul rapporto tra uguaglianza e differenze in Filosofia politica* 3: 505-520.
- Bertolini, Sonia, Barbara Poggio (eds) 2022. *Research Handbook on Work-Life Balance: Emerging Issues and Methodological Challenges*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.
- Biavaschi, Paola, Paolo Bozzato, Paolo Nitti (a cura di) 2020. *Infirmas sexus: ricerche sugli stereotipi di genere in prospettiva multidisciplinare*. Milano-Udine: Mimesis.
- Biemmi, Irene 2012. *Educare alla parità: proposte didattiche per orientare in ottica di genere*. Roma: Edizioni Conoscenza.
- Biemmi, Irene, Barbara Mapelli 2023. *Pedagogia di genere: educare ed educarsi a vivere in un mondo sessuato*. Milano: Mondadori Università.
- Bilotta, Francesco, Anna Zilli (a cura di) 2022. *Codice di diritto antidiscriminatorio*, 2ª ed. Pisa: Pacini.
- Bonardi, Olivia 2026. *Uno per tutti, tutti per uno. Spunti per un dibattito sull'attuazione delle nuove direttive sugli organismi di parità in Anti\Discriminazione* 1: 159-197.
- Bonini, Valentina, Valentina Calderai, Elisabetta Catelani, Angioletta Sperti, Elettra Stradelli 2022. *Diritto e genere nella prospettiva europea*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Borelli, Silvia 2024. *La certificazione di parità di genere e la standardizzazione delle fonti del diritto del lavoro in Diritto e Società* 1-2: 349-360.
- Borrello, Maria 2026. *Violenza e stereotipi di genere. Una riflessione filosofico-giuridica*. Torino: Giappichelli.
- Cafiero, Ciro 2023. *Diversità e inclusione: gli impatti sull'organizzazione del lavoro in azienda e le regole per la certificazione per la parità di genere*. Milano: Giuffrè.
- Calafà, Laura, Marco Peruzzi 2025. *L'autonomia collettiva nella direttiva sul gender pay gap in Lavoro e diritto* 1: 37-63.
- Calafà, Laura, Venera Protopapa 2024. *Gli attori delle politiche di parità: dalle origini alle direttive di «terza generazione» in Rivista giuridica del Lavoro* 3: 417-440.
- Califano, Licia 2021. *Parità dei diritti e discriminazioni di genere in Federalismi.it* 7: 37-79.
- Calloni, Marina (a cura di) 2022. *Il ruolo dell'università nella lotta contro la violenza di genere*. Milano: Pearson.
- Calloni, Marina, Giorgia Serughetti (a cura di) 2026. *Prevenire la violenza di genere. Dalla sensibilizzazione all'educazione*. Roma: Castelvechi.
- Camarda, Marzia 2025. *Dizionario di genere. Definizioni e relazioni per la comprensione dei fenomeni sociali legati al genere*. Cagli (PU): Settenove.
- Carè, Alessandra, Elena Ortona 2025. *Che cos'è la medicina di genere*. Roma: Carocci.
- Casadei, Thomas (a cura di) 2007. *Lessico delle discriminazioni. Società, diritto, istituzioni*. Reggio Emilia: Diabasis.
- Casadei, Thomas (a cura di) 2015. *Donne, diritto, diritti. Prospettive del giusfemminismo*. Torino: Giappichelli.
- Casadei, Thomas 2016. *Giusfemminismo: profili teorici e provvedimenti legislativi in Notizie di Politeia* 124: 32-45.
- Casadei, Thomas 2017. *Diritto e (dis)parità. Dalla discriminazione di genere alla democrazia paritaria*. Roma: Aracne.
- Casadei, Thomas 2021. *Non solo i classici? La questione dell'invisibilità nella storia della filosofia del diritto in Diacronia - Rivista di storia della filosofia del diritto* 1: 14-44.
- Casadei, Thomas 2024. *Educare alle differenze, promuovere parità: saperi, istituzioni, pratiche in Diritto e Società* 1-2: 81-96.
- Casadei, Thomas 2025a. *I divari digitali di genere: nuova frontiera del "costituzionalismo digitale"? in Diritto & Questioni pubbliche (special issue)*: 7-24.
- Casadei, Thomas 2025b. *Femminismi e lavoro: una storia da scrivere e tanti inizi possibili in Lavoro e diritto* 4: 563-587.
- Casalini, Brunella, Isabel Fanlo Cortés, Orsetta Giolo, Maria Giovannetti, Simona Guglielmi, Dolores Morondo Taramundi, Paola Persano, Katia Poneti, Susanna Pozzolo, Lucia Re, Elena Urso, Valeria Verdolini, Silvia

- Vida 2011. *Soggettività politica delle donne. Donne–diritti–politica–potere* in *Studi sulla questione criminale* VI, 3: 24-30.
- Casano, Lilli 2024. *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema* in *EQUAL - Rivista di diritto antidiscriminatorio* 2: 161-177.
- Cassai, Bianca 2021. “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. 285-296.
- Cavina, Marco 2017. *Lineamenti dei poteri paterni nella storia del patriarcato europeo*. Bologna: Bononia University Press.
- Ceccherini, Stefania 2020. *La Corte costituzionale paladina dell’eguaglianza di genere*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Ciucciovino, Silvia 2026. “La certificazione della parità di genere e la nuova prospettiva delle politiche aziendali gender oriented,” in S. Ciucciovino, M. Giovannone (a cura di), *Dimensioni e questioni della disegualianza di genere: studi multidisciplinari*, Roma: Roma TrePress. 13-31.
- Ciuffoletti, Sofia 2021. “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, PROG-706. 21-42.
- Consiglio, Elena 2020. *Che cosa è la discriminazione? Un’introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*. Torino: Giappichelli.
- Criado Perez, Caroline 2020. *Invisibili: come il nostro mondo ignora le donne in ogni campo: dati alla mano (2019)*. Torino: Einaudi.
- Croce, Mariano 2010. *Che cos’è un’istituzione*. Roma: Carocci.
- Curzi, Ylenia 2024. “Processi organizzativi e inclusione,” in T. Addabbo, Th. Casadei, T. Fabbri, C. Mussida, C. Robustelli, C. Serra (a cura di), *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione – Glossario*, Modena: Mucchi. 81-92.
- Damenò, Roberta 2022. *Le regole del corpo: elementi per una riflessione sociogiuridica*. Milano: FrancoAngeli.
- De Vido, Sara 2016. *Donne, violenza e diritto internazionale. La Convenzione di Istanbul del Consiglio d’Europa del 2011*. Milano-Udine: Mimesis.
- De Vido, Sara 2025. *EU Law after the Istanbul Convention: Legal Implications after the Accession*. Luxembourg: EU Publications Office.
- De Vido, Sara, Micaela Frulli (eds) 2023. *Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence. A Commentary on the Istanbul Convention*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.
- Della Giusta, Marina, Barbara Poggio, Mauro Spicci (a cura di) 2022. *Educare alla parità. Principi, metodologie didattiche e strategie di azione per l’equità e l’inclusione*. Torino: Pearson.
- Di Nicola Travaglini, Paola, Francesco Menditto 2024. *Il nuovo codice rosso: il contrasto alla violenza di genere e ai danni delle donne nel diritto sovranazionale e interno*. Milano: Giuffrè.
- Di Sarcina, Federica 2010. *L’Europa delle donne: la politica di pari opportunità nella storia dell’integrazione europea (1957-2007)*. Bologna: il Mulino.
- D’Amico, Marilisa 2011. *Il difficile cammino della democrazia paritaria*. Torino: Giappichelli.
- D’Amico, Marilisa, Benedetta Liberali 2025. *Manuale di diritto delle donne*. Milano: Giuffrè Francis Lefebvre.
- D’Amico, Marilisa, Niccolò Panigada (a cura di) 2025. *IA e discriminazioni di genere: prospettive future per una regolamentazione inclusiva*. Torino: Giappichelli.
- Donà, Alessia, Pamela Pansardi, Massimo Prearo 2025. *Prospettive di genere. Potere, politica e istituzioni*. Bologna: il Mulino.
- Ellis, Evelyn 2005. *EU Anti-discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Enrichens, Arianna, Francesca Nori, Veronica Valenti (a cura di) 2025. *La violenza maschile contro le donne: riconoscerla, prevenirla e contrastarla*. Trento: Erickson.
- Esposito, Marianna 2026. *Gli spazi di mezzo; pratiche e politiche dei corpi*. Milano-Udine: Mimesis.

- Facchi, Alessandra 2026. "Potere su e potere di nel femminismo giuridico," in F.J. Ansuátegui Roig, B. Pastore (a cura di), *Potere*, Torino-Madrid: Giappichelli-Dykinson.
- Facchi, Alessandra, Orsetta Giolo 2020. *Libera scelta e libera condizione. Un punto di vista femminista su libertà e diritto*. Bologna: il Mulino.
- Facchi, Alessandra, Orsetta Giolo 2023. *Una storia dei diritti delle donne*. Bologna: il Mulino.
- Fanlo Cortés, Isabel, Francesca Poggi (a cura di) 2019. *Con o senza diritto. Il diritto e le disuguaglianze di genere in About Gender – International Journal of Gender Studies* 1 (fascicolo monografico).
- Farano, Alessia 2023. Alcune considerazioni su genere, diritto, linguaggio in *Culture e Studi del sociale* 1: 36-44.
- Fondazione Nilde Iotti (a cura di) 2018. *L'Italia delle donne. Settant'anni di lotte e di conquiste*, Roma: Donzelli.
- Fondazione Nilde Iotti (a cura di) 2024. *Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia*. Roma: Futura. 3^a ed. ampliata e aggiornata.
- Fredman, Sandra 2016. *Substantive Equality Revisited* in *International Journal of Constitutional Law* 3: 712-738.
- Fredman, Sandra, Jaakko Kuosmanen, Meghan Campbell 2016. *Transformative Equality: Making the Sustainable Development Goals Work for Women in Ethics & International Affairs* 2: 177-187.
- Frisone, Anna 2020. *Femminismo al lavoro. Come le donne hanno cambiato il sindacato in Italia e in Francia (1968-1983)*. Roma: Viella.
- Galoppini, Annamaria 1980. *Il lungo viaggio verso la parità: i diritti civili e politici delle donne dall'Unità ad oggi*. Bologna: Zanichelli.
- Gianformaggio, Letizia 2005. *Eguaglianza, donne e diritto*, a cura di A. Facchi, C. Faralli, T. Pitch. Bologna: il Mulino.
- Giolo, Orsetta 2014. "Conclusioni. Il patriarcato adattivo e la soggettività politica delle donne," in O. Giolo, L. Re (a cura di), *La soggettività politica delle donne. Proposte per un lessico critico*, Roma: Aracne. 203-219.
- Giolo, Orsetta 2015a. "(Quali) donne e (quale) potere? La soggettività delle donne tra pubblico e privato", in A. Cagnolati, S. Rossetti (a cura di), *Donne e potere. Paradossi e ambiguità di una difficile relazione*, Roma: Aracne. 149-166.
- Giolo, Orsetta 2015b. *Oltre la critica. Appunti per una contemporanea teoria femminista del diritto* in *Diritto & questioni pubbliche* 15: 63-81.
- Giolo, Orsetta 2016. "Eguaglianza e pari opportunità sono conciliabili? Un tentativo di chiarificazione concettuale," in F. Rescigno (a cura di), *Percorsi di eguaglianza*, Torino: Giappichelli. 352-366.
- Giolo, Orsetta 2021. "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. 230-249.
- Giolo, Orsetta 2026. "Insistendo nella strategia dei diritti. La vanificazione del traguardo del potere alla luce del pensiero giusfemminista," in F.J. Ansuátegui Roig, B. Pastore (a cura di), *Potere*, Torino-Madrid: Giappichelli-Dykinson.
- Giordano, Valeria 2018. *Le regole del corpo: costruzioni teoriche e decisioni giudiziarie*. Torino: Giappichelli.
- Godden-Rasul, Nikki, Sidonia Lucia Kula (eds) 2026. *Research Handbook on Gender, Violence and Law*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.
- Granata, Elena 2023. *Il senso delle donne per la città: curiosità, ingegno, apertura*. Torino: Einaudi.
- Graziosi, Marina 1993. *Infirmis sexus. La donna nell'immaginario penalistico* in *Democrazia e diritto* 2: 99-143.
- Graziosi, Marina 2016. "Disparità e diritto. Alle origini della disuguaglianza delle donne," in S. Scarponi (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, 2^a ed., Padova: Cedam. 7-50.
- Guarriello, Fausta 2024. *Mercato e valori nel contrasto al gender pay gap: trasparenza, informazione, certificazione* in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 3: 397-416.
- Hamilton, Frances, Elisabeth Griffiths (eds) 2024. *The Evolution of the Gender Pay Gap: A Comparative Perspective*. Abingdon-New York: Routledge.
- Iacovone, Giovanna, Laura Mitarotondo, Carla Spinelli, Aurora Vimercati (a cura di) 2024. *Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni. Prospettive di ricerca e politiche trasformative* in *Diritto e Società* 1/2 (numero speciale).

- Ippolito, Dario 2022. *Cultura giuridica e discriminazione femminile. In margine a un libro di Marina Graziosi in Antigone* 2: 258-271.
- Kern, Leslie 2024. *La città femminista: la lotta per lo spazio in un mondo disegnato da uomini*, n.e. Roma: Treccani.
- Lorenzetti, Anna 2012. "Il diritto antidiscriminatorio europeo: genesi ed evoluzione," in B. Pezzini (a cura di), *La costruzione del genere: norme, regole. Studi*, Bergamo: Sestante. 101-131.
- Maestri, Gabriele 2018. *L'ordinamento costituzionale italiano alla prova della democrazia paritaria*. Roma: Roma TrePress.
- Maestroni, Vittorina, Thomas Casadei (a cura di) 2026. *Lingua, femminismo, istituzioni: Alma Sabatini e noi*, con una graphic novel di A. Milani. Modena: Mucchi.
- Mancuso, Francesco 2019a. *Il doppio volto del diritto: saggi*. Torino: Giappichelli.
- Mancuso, Francesco 2019b. "Istituzione," in A. Andronico, T. Greco, F. Macioce (a cura di), *Dimensioni del diritto*, Torino: Giappichelli. 183-206.
- Maniaci, Giorgio, Giorgio Pino, Aldo Schiavello (a cura di) 2015. *La discriminazione di genere nel panorama italiano in Diritto e Questioni Pubbliche* 2 (fascicolo monografico).
- Martín Hernández, María Luisa 2026. "La legislazione spagnola sulla parità e sul divieto di discriminazione nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro: un forte impegno per l'inclusione e la diversità nelle imprese," in S. Ciucciavino, M. Giovannone (a cura di), *Dimensioni e questioni della disuguaglianza di genere: studi multidisciplinari*, Roma: Roma TrePress. 335-370.
- Masi, Maria (a cura di) 2025. *Stereotipi di genere e dinamiche di potere asimmetrico tra uomini e donne nei rapporti di lavoro: buone prassi per l'accesso alla giustizia delle vittime di discriminazioni sul lavoro*. Milano: Wolters Kluwer.
- McCrudden, Christopher 1982. *Institutional Discrimination* in *Oxford Journal of Legal Studies* 2, 3: 303-367.
- Melandri, Lea 2025. "Femminismo ieri e oggi," in L. Mitarotondo, F.R. Recchia Luciani (a cura di), *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, Roma: Manifestolibri. 25-38.
- Messineo, Edoardo 2025. *Diritto e discriminazione. Per una ricostruzione sistematica del concetto di privilegio*. Milano-Udine: Mimesis.
- Mezzacapo, Domenico 2026. *Il divieto di discriminazioni di genere e la parità uomo-donna in ambito lavorativo: il dialogo tra Corte di giustizia e corti nazionali*. Torino: Giappichelli.
- Mitarotondo, Laura 2025b. "Nel nome del femminismo. Decostruzione e formazione a partire dall'università," in L. Mitarotondo, F.R. Recchia Luciani (a cura di), *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, Roma: Manifestolibri. 83-102.
- Mitarotondo, Laura, Francesca R. Recchia Luciani (a cura di) 2025a. *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*. Roma: Manifestolibri.
- Naciti, Valeria 2025. *Strumenti di gestione e accountability per la parità di genere nelle università: trent'anni dopo la Dichiarazione di Pechino*. Milano: FrancoAngeli.
- Naldini, Manuela, Barbara Poggio (a cura di) 2023. *Genere e accademia: carriere, culture e politiche*. Bologna: il Mulino.
- Niccolai, Silvia, Ilenia Ruggiu (ed. by) 2010. *Dignity in Change: Exploring the Constitutional Potential of EU Gender and Anti-discrimination Law*. Florence: European Press Academic Publishing.
- Nitti, Paolo (a cura di) 2025. *Vocabolario di studi di genere*. Firenze: Franco Casati Editore.
- Parolari, Paola 2024. "La violenza di genere contro le donne nella sfera domestica come fattore di vulnerabilità patogena," in M.G. Bernardini, V. Lorubbio (a cura di), *Diritti umani e condizioni di vulnerabilità*, Trento: Erickson. 253-266.
- Pelizzari, Maria Rosaria 2026. *Invisibili protagoniste. Sguardi di genere nella storia sociale e culturale*. Milano: FrancoAngeli.
- Persano, Paola 2014. "Patriarcato in-essenziale e soggettività nella teoria critica femminista," in O. Giolo, L. Re (a cura di), *La soggettività politica delle donne. Proposte per un lessico critico*, Roma: Aracne. 105-122.
- Pezzini, Barbara (a cura di) 2012a. *La costruzione del genere: norme, regole. Studi*. Bergamo: Sestante.

- Pezzini, Barbara (a cura di) 2012b. *Corso di analisi di genere e diritto antidiscriminatorio*, 2 voll. Bergamo: Bergamo University Press.
- Pezzini, Barbara, Anna Lorenzetti (a cura di) 2020. *La violenza di genere dal Codice Rocco al Codice Rosso: un itinerario di riflessione plurale attraverso la complessità del fenomeno*. Torino: Giappichelli.
- Pioggia, Alessandra 2024. *Cura e pubblica amministrazione: come il pensiero femminista può cambiare in meglio le nostre amministrazioni*. Bologna: il Mulino.
- Pitch, Tamar 2008. "La libertà femminile può passare per i diritti," in A. Buttarelli, F. Giardini (a cura di), *Il pensiero dell'esperienza*, Milano: Baldini Castoldi Dalai. 275-296.
- Poggi, Francesca (a cura di) 2016a. *Le disuguaglianze di genere nel diritto italiano vigente* in *Notizie di Politeia* 124 (fascicolo monografico).
- Poggi, Francesca 2016b. "Che genere di diritto? Un'analisi concettuale delle disuguaglianze giuridiche di genere," in O. Giolo, B. Pastore (a cura di), *Diritto, potere e ragione nel pensiero di Letizia Gianformaggio*, Napoli: Jovene. 43-64.
- Poggi, Francesca 2022. *Il genere tra grammatica e società. Strategie di contrasto agli usi sessisti della lingua* in *Notizie di Politeia* 38, 147: 12-23.
- Poggi, Francesca 2024. "Gender-Based Violence: A Conceptual Analysis," in N. Lacey, M.A. Jovanović, B. Spaić, A. Zdravković (eds), *Reassessing Feminist Legal Theories*, Cham: Springer. 143-159.
- Pozzolo, Susanna 2025. *Derecho y diferencia. Ensayos de teoría feminista*. Lima: Palestra editores.
- Pozzolo, Susanna, Giacomo Viggiani 2022. *Come gamberi spaventati. Un balzo indietro di cent'anni nell'affermazione dell'uguaglianza e dei diritti delle donne* in *Questione giustizia* 4: 134-148.
- Re, Lucia 2019. "Contrastare la violenza nei confronti delle donne: una sfida politica e culturale," in P. Felicioni, A. Sanna (a cura di), *Contrasto a violenza e discriminazione di genere. Tutela della vittima e repressione dei reati*, Milano: Giuffrè Francis Lefebvre. 5-22.
- Re, Lucia 2024. *Un cammino difficile. Il contrasto alla violenza contro le donne e basata sul genere in Italia* in *Jura Gentium* 1: 5-58.
- Re, Lucia, Enrica Rigo, Maria Virgilio (a cura di) 2019. *Le violenze maschili contro le donne* 1-2 (dossier).
- Recchia Luciani, Francesca R. 2025. "Al di là della «parità», fare femminismo nelle istituzioni e nella società," introduzione a L. Mitarotondo, F.R. Recchia Luciani (a cura di), *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, Roma: Manifestolibri. 7-21.
- Rescigno, Francesca 2022. *Per un habeas corpus "di genere". Salute, autodeterminazione femminile, sex and gender medicine*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Ribero, Aida (a cura di) 2007. *Glossario. Lessico della differenza*. Torino: Centro Studi e Documentazione Pensiero Femminile - Regione Piemonte.
- Riva, Nicola 2021. *Sesso, genere e oppressione di genere* in *Lavoro e Diritto* 4: 749-754.
- Robustelli, Cecilia 2021. *Promozione della parità e discriminazione linguistica nel percorso di emancipazione femminile in Italia* in *Lid'O. Lingua italiana d'oggi* 18: 21-38.
- Robustelli, Cecilia 2024. "Sessismo linguistico," in T. Addabbo, Th. Casadei, T. Fabbri, C. Mussida, C. Robustelli, C. Serra (a cura di), *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione – Glossario*, Modena: Mucchi. 171-183.
- Rossi, Benedetta 2026. *Oltre la neutralità: istituzioni accademiche e divario di genere* in *Calumet* 25: 84-102.
- Sabatini, Alma 1987. *Il sessismo nella lingua italiana*. Roma: Presidenza del Consiglio dei ministri, Commissione nazionale per la realizzazione della parità tra donne e uomini.
- Salardi, Silvia 2024. *Neurotecnologie tra potere e libertà: medicina, etica, discriminazioni di genere*. Milano: Wolters Kluwer.
- Salvini, Silvana, Aurora Angeli 2021. *Quale genere di sviluppo? Le disuguaglianze di genere nella popolazione mondiale*. Padova: Cleup.
- Savastano, Federico (a cura di) 2025. *Genere e diritti. Sfide, rappresentanza e discriminazioni nella società contemporanea*, introduzione di E. Catelani. Roma: Carocci.

- Scarponi, Stefania (a cura di) 2016. *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, 2^a ed. Padova: Cedam.
- Scarponi, Stefania (a cura di) 2020. *Diritto e genere: temi e questioni*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Serughetti, Giorgia 2024. *Potere di altro genere. Donne, femminismi e politica*. Roma: Donzelli.
- Signani, Fulvia 2024. *Potenziare la gender medicine: i saperi necessari*. Milano-Udine: Mimesis.
- Somma, Anna Lisa, Gabriele Maestri (a cura di) 2020. *Il sessismo nella lingua italiana: trent'anni dopo Alma Sabatini*. Pavia: Blonk.
- Taricone, Fiorenza 2025. "Saperi, soggettività e legittimazione istituzionale nelle università," in L. Mitarotondo, F.R. Recchia Luciani (a cura di), *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, Roma: Manifestolibri. 39-51.
- Tira, Elisa 2019. *Il ruolo delle istituzioni europee nella realizzazione della parità di genere in Forum di Quaderni costituzionali* 7.
- Torretta, Paola, Veronica Valenti (a cura di) 2021. *Il corpo delle donne. La condizione giuridica femminile dal 1946 ad oggi*. Torino: Giappichelli.
- Valenti, Veronica 2021. "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 dal 1946 ad oggi*, Torino: Giappichelli. XXI-XLV.
- Vallauri, Maria Luisa 2022. *Le azioni positive per la libertà sostanziale in Lavoro e diritto* 1: 34-41.
- Vantin, Serena 2016. *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: 1-18.
- Vantin, Serena 2018. *L'eguaglianza di genere tra mutamenti sociali e nuove tecnologie. Percorsi di diritto antidiscriminatorio*. Pisa: Pacini.
- Vantin, Serena 2021. *Il diritto antidiscriminatorio nell'era digitale. Potenzialità e rischi per le persone, la pubblica amministrazione, le imprese*. Milano: Wolters Kluwer - Cedam.
- Vimercati, Aurora 2024. *Le istituzioni di promozione e garanzia della parità di genere. Funzioni e questioni in una prospettiva storico-critica in Diritto e Società* 1-2: 119-142.
- Vimercati, Aurora 2025. "Politiche di (riconoscimento e) inclusione delle differenze di genere. Il ruolo dell'università," in L. Mitarotondo, F.R. Recchia Luciani (a cura di), *Disubbidienti. Politiche femministe nella società e nelle istituzioni*, Roma: Manifestolibri. 121-144.
- Viola, Antonella 2023. *Il sesso è (quasi) tutto: evoluzione, diversità e medicina di genere*. Milano: Feltrinelli.
- Virgilio, Maria (a cura di) 2021. *Corso di diritto antidiscriminatorio: materiali per la formazione*. Bologna: Regione Emilia-Romagna, Assemblea legislativa - Consigliere di parità.
- Voza, Roberto 2024. *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- Voza, Roberto 2025. *Femminismi e diritto antidiscriminatorio: contaminazioni e conflitti in Lavoro e diritto* 4: 589-611.
- World Bank 2026. *Women, Business and the Law 2026. Benchmarking Laws for Jobs and Inclusive Growth*. Washington, DC: World Bank.

thomas.casadei@unimore.it

Pubblicato online il 22 agosto 2026