

NOMOS

Le attualità nel diritto

Quadrimestrale di Teoria generale,
Diritto pubblico comparato e Storia costituzionale



T. ADDABBO, T. 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*, Modena, Mucchi Editore, 2024, pp. 205*

Il volume, pubblicato in *open access* (<https://mucchieditore.it/wp-content/uploads/Open-Access/Fondaz-Biagi-OA.pdf>), si distingue come un contributo assai utile nel dibattito sulla parità di genere, affrontando e ‘sfidando’ il tema con un approccio interdisciplinare e offrendo al contempo una serie di conoscenze e strumenti operativi per molti versi inediti e innovativi.

Curato da Tindara Addabbo, Thomas Casadei, Tommaso Fabbri, Chiara Mussida, Cecilia Robustelli e Carlotta Serra, l'opera raccoglie gli esiti del progetto GE&PA – finanziato dalla Regione Emilia-Romagna e promosso dal Dipartimento di Economia Marco Biagi al fianco della Fondazione Marco Biagi – e riunisce quattordici contributi che abbracciano diversi ambiti, tra cui il diritto, l'economia, la linguistica e le scienze sociali.

Ogni capitolo si presenta come un tassello indispensabile di un mosaico assai articolato, rivelandosi essenziale per comprendere la complessità sottesa al tema specie se letto ed analizzato con uno sguardo rivolto alle istituzioni pubbliche ma anche agli enti privati e alle imprese.

Il contributo d'apertura, a firma di Thomas Casadei (Professore ordinario di Filosofia del Diritto nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia), intitolato *Discriminazioni di genere e istituzioni* (pp. 9-26), costituisce un punto di partenza per comprendere il rapporto esistente tra discriminazioni di genere e istituzioni. L'Autore analizza come, storicamente, il diritto e le istituzioni abbiano spesso legittimato – e per certi versi generato – forme di disuguaglianza di genere, istituzionalizzando la discriminazione e favorendo la ciclica riproduzione di stereotipi attraverso prassi consolidate e assai radicate nelle diverse sfere. Casadei introduce il concetto di “*discriminazione istituzionale*” (p. 17), al fine di identificare tutte quelle prassi che le istituzioni, con le loro normative e consuetudini, hanno reiterato o ancora reiterano dando origine a forme di ingiustizia anche in modo implicito, attraverso regole che appaiono neutrali ma che, di fatto, creano disuguaglianze assai profonde. L'Autore invita infatti a una riflessione critica sulle modalità con le quali le

* Contributo sottoposto a *peer review*.

istituzioni sono chiamate a confrontarsi con i loro meccanismi di funzionamento interno per poter combattere attivamente (ed efficientemente) le discriminazioni: quello suggerito è un approccio “*autoriflessivo*” volto a riconoscere e correggere pratiche consolidate nel tempo che possono produrre appunto diseguaglianze e discriminazioni. In tal senso, l'enfasi posta sulla “*autoriflessività*” (p. 19) delle istituzioni è un invito importante che richiede un impegno concreto e costante che non sempre è garantito dai soli strumenti normativi ma richiede forme di valutazione e monitoraggio, nonché una partecipazione attiva da parte di chi opera e lavora appunto nelle diverse organizzazioni istituzionali.

Edoardo Ales (Professore ordinario di Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Scienze Economiche, Giuridiche, Informatiche e Motorie dell'Università degli Studi di Napoli “Parthenope”), è, dal canto suo, Autore di due contributi – il primo dal titolo *Discriminazioni di genere e lavoro* (pp. 27-54) e il secondo *Parità di genere e lavoro* (pp. 55-62) – da essi emerge l'evoluzione che ha interessato la normativa antidiscriminatoria con particolare riferimento alla dimensione e all'ambiente lavorativo. Ales, a partire dal dettato costituzionale, si focalizza sugli atti legislativi e sulle politiche adottate nel corso degli ultimi decenni nel panorama nazionale.

Nel primo contributo, egli ripercorre le tappe fondamentali conosciute dal diritto antidiscriminatorio, partendo dalla Costituzione italiana per arrivare agli interventi legislativi degli anni '70, che hanno certamente rappresentato un significativo passo avanti nella tutela della condizione delle donne lavoratrici. Nella seconda parte, l'attenzione si sposta sull'oggi, con un'analisi approfondita delle azioni positive, delle politiche retributive e delle misure di *welfare* volte a favorire l'eguaglianza di genere nel contesto lavorativo. A partire da un'efficace definizione di discriminazione quale concetto *proteiforme* (p. 34), l'Autore mette in luce come, nonostante alcuni oggettivi progressi normativi, persistano ampie disuguaglianze specie con riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita privata.

Nel secondo contributo, Ales mostra come il lavoro notturno, le questioni connesse al congedo parentale e altre forme di discriminazione indiretta continuano a rappresentare sfide complesse e urgenti. L'Autore, infatti, porta all'attenzione della lettrice e del lettore, sviluppando un'indagine assai puntuale ed analitica, la necessità di immaginare e attuare politiche più incisive e coordinate a livello nazionale e comunitario.

Il contributo di Tindara Addabbo (Professoressa ordinaria di Politica Economica nel Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell'Università di Modena e Reggio Emilia e, dal 2019, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità), *Bilancio di genere e piano di eguaglianza di genere* (pp. 63-72), introduce un tema cruciale per l'analisi delle politiche di parità all'interno delle istituzioni pubbliche e delle imprese. Addabbo, infatti, illustra come il Bilancio di genere sia uno strumento indispensabile per monitorare e valutare l'impatto delle spese pubbliche e private sulle donne e sugli uomini, consentendo una lettura differenziata delle risorse economiche all'interno del ciclo di bilancio dell'Ente. L'Autrice mostra puntualmente come l'adozione di tale strumento permetta di evidenziare in che modo alcune spese apparentemente neutre possano, in realtà, avvantaggiare o svantaggiare uno dei due sessi (quasi sempre quello femminile), contribuendo così alla persistenza delle

disuguaglianze e al radicamento di nuove forme di disparità. Addabbo sottolinea altresì l'importanza dell'attuazione di un Piano di eguaglianza di genere che accompagni il bilancio, in modo da garantire che le politiche non si limitino a mere proclamazioni di principio, prive di implicazioni sostanziali, ma siano accompagnate da interventi concreti realmente in grado di e rimuovere gli ostacoli persistenti nella realizzazione della parità tra i generi. Centrale nel contributo è l'idea di “*ben-essere*” (p. 69) valorizzato come criterio guida delle politiche di bilancio, seguito, da tempo, negli atti programmatori e strategici dell'Università di Modena e Reggio Emilia: un approccio che consente di superare la visione meramente utilitaristica delle risorse e si concentra sulla qualità della vita e sulle opportunità reali che le politiche attuate nella dimensione lavorativa possono offrire alle persone che operano quotidianamente all'interno dell'organizzazione.

Il contributo scritto a quattro mani da Enrico Fabrizi (Professore ordinario di Statistica Economica nella Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore) e Chiara Mussida (Professoressa associata di Politica Economica nella Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore), *Misurazione e indice di eguaglianza di genere* (pp. 75-80), offre invece un inquadramento di natura quantitativa dell'uguaglianza di genere, operando una puntuale ricognizione degli strumenti e degli indicatori, ad oggi esistenti, da impiegare sul campo per valutare analiticamente le disparità esistenti in chiave di genere, primo fra tutti l'indice di eguaglianza di genere introdotto dall'European Institute for Gender Equality (EIGE, p. 75). La trattazione sottolinea l'importanza di una misurazione accurata per poter determinare le aree in cui le disuguaglianze sono più marcate e, al contempo, monitorare i progressi compiuti dalle politiche di genere attuate all'interno dell'organizzazione. In tal senso, assoluta centralità viene riconosciuta agli indici che disaggregano i dati per genere, età ed altre caratteristiche individuali, poiché consentono una valutazione più puntuale e rigorosa.

Ylenia Curzi (Professoressa associata di Organizzazione Aziendale nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia), in *Processi organizzativi e inclusione* (pp. 81-92), evidenzia, dal canto suo, come le scelte organizzative influiscano sulle relazioni di potere e sulla distribuzione delle opportunità all'interno delle organizzazioni. L'Autrice rileva come le strutture gerarchiche tradizionali tendano a perpetuare disuguaglianze di genere, e a partire da tale assunto suggerisce una riforma dei processi organizzativi: un cambiamento che colloca il suo punto d'origine all'interno dell'ente per poi muoversi verso l'esterno, mirando all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità (da intendersi, quest'ultima, in senso quanto più possibile estensivo). Curzi, in conclusione, propone una serie di interventi prima con riferimento al livello *micro* (pp. 83-85), per poi passare a quello *meso* (pp. 85-88) sino a quello *macro* (pp. 88-90) che tendono verso tale obiettivo, favorendo la costruzione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, nel pieno rispetto del benessere dell'individuo.

Collegandosi direttamente alla riflessione di Curzi, Francesca Nepoti (Dottoranda del XXXVII ciclo del Corso di Dottorato in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione” del Dipartimento di Economia “Marco Biagi” - Fondazione Marco Biagi, presso l'Università

di Modena e Reggio Emilia, dove si dedica ad un progetto di ricerca sul rapporto fra i Sistemi di Performance Management e l'emergente disciplina della Diversity Equity and Inclusion), con il suo contributo *Diversità, equità e inclusione* (pp. 93-108), analizza le modalità con la quali il funzionamento dei processi interni all'organizzazione possa influenzare la partecipazione paritaria di uomini e donne. Nepoti pone particolare enfasi sull'importanza di costruire (o, in altri casi, rilanciare) politiche aziendali che promuovano la diversità come valore aggiunto, non solo dal punto di vista etico, ma anche in termini di produttività volta a realizzare forme di equità. Il concetto di equità viene qui interpretato come un obiettivo dinamico, da raggiungere attraverso politiche flessibili, personalizzate, costruite sartorialmente che tengano conto delle differenze individuali all'interno del singolo contesto lavorativo di riferimento.

Elena Sarti (Ricercatrice a tempo determinato di tipo A (RTDA) nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), nel suo *Utilità o ben-essere? La multidimensionalità dell'individuo tra ben-essere e libertà* (pp. 109-114), riflette sull'importanza di superare una visione puramente utilitaristica delle politiche economiche e sociali per concentrarsi su un approccio basato *sul ben-essere*, già introdotto da Addabbo nel suo contributo. Secondo Sarti, le politiche per la parità di genere non devono essere valutate solamente in termini di costi e benefici ma piuttosto in relazione alla capacità di migliorare la qualità della vita delle persone, senza operare, in tal senso, alcuna distinzione di genere. Come è noto, questo approccio, ispirato dalle teorie di Amartya Sen e Martha C. Nussbaum, pone al centro il concetto di capacità individuale e offre un quadro normativo più ampio per l'analisi delle politiche di genere.

In *Conciliazione: vita-cura-lavoro* (pp. 115-132), Federica Palmirota (Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia) mette ben a fuoco le difficoltà che molte donne incontrano nel bilanciare le responsabilità lavorative e quelle familiari. L'Autrice esplora come le politiche di conciliazione possano avere un impatto significativo nel ridurre le disuguaglianze, proponendo modelli di lavoro flessibili (sulla base dei bisogni di chi lavora) e politiche di congedo parentale più equilibrate tra uomini e donne. Palmirota sottolinea che l'assenza di politiche strutturate in questo ambito contribuisce a mantenere le donne in una condizione di svantaggio rispetto agli uomini, limitandone le opportunità in termini di avanzamento di carriera e di partecipazione attiva alla vita lavorativa.

Il tema della conciliazione tra vita, cura e lavoro viene affrontato anche da Enrico Fabrizi e Chiara Mussida con un contributo dal titolo *Conciliazione: uso del tempo* (pp. 133-138): qui si esplorano le difficoltà e le sfide legate alla gestione del tempo lavorativo e familiare, soprattutto per le donne, ancora e troppo spesso ritenute i soggetti chiamati – quasi “per vocazione” – a conciliare. I due contributi offrono un'analisi quantitativa dei tempi di lavoro e cura, evidenziando come il carico delle attività domestiche e di cura ricada ancora in larga misura sulle donne, limitandone le opportunità sul piano professionale e la partecipazione al mercato del lavoro. Fabrizi e Mussida mettono in evidenza la necessità di politiche che incentivino una maggiore condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne,

promuovendo modelli di lavoro flessibile (e ben tutelati, è bene sottolinearlo, sul piano dei diritti) e congedi parentali equamente distribuiti.

Enrico Fabrizi e Chiara Mussida, offrono anche un secondo contributo *Rischio di povertà e differenze di genere* (pp. 153-156), guardano alle disparità economiche tra uomini e donne con particolare attenzione al rischio di povertà, un fenomeno che colpisce in maniera sproporzionata le donne. Essi propongono un'analisi quantitativa delle condizioni socio-economiche che determinano il rischio di povertà, evidenziando come fattori quali la precarietà lavorativa, i salari inferiori e il maggior carico di lavoro di cura contribuiscano a rendere le donne più vulnerabili rispetto agli uomini. Fabrizi e Mussida sottolineano l'urgenza di interventi che favoriscano la partecipazione femminile al mercato del lavoro e migliorino l'accesso a risorse economiche stabili e durature nel tempo.

Ulpiana Kocollari (Professoressa associata di Economia Aziendale nel Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia) e Andrea Girardi (Assegnista di ricerca dell'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del Progetto Ecosister (PNRR) incentrato sullo studio della misurazione di sostenibilità delle filiere produttive in Emilia-Romagna), con il loro saggio *Stakeholder* (pp. 139-152), esplorano invece il ruolo degli attori coinvolti nel processo decisionale delle politiche di genere. Una maggiore partecipazione degli *stakeholders*, inclusi i rappresentanti della società civile e delle organizzazioni non governative, si sostiene, è fondamentale per garantire che le politiche per la parità di genere rispondano alle reali esigenze della popolazione. Il loro contributo evidenzia come la collaborazione tra istituzioni pubbliche e private, sindacati e organizzazioni del terzo settore possa creare una rete di supporto più solida ed efficace per promuovere l'eguaglianza.

Barbara Giovanna Bello (Ricercatrice di tipo b (RTDB) presso il Dipartimento di Studi linguistico-letterari, storico-filosofici e giuridici dell'Università della Tuscia, Viterbo, ove è docente di Filosofia del diritto e di Giustizia digitale), con il suo scritto dedicato al *Mobbing* (pp. 157-172), come immediatamente intuibile, affronta uno dei fenomeni più diffusi di discriminazione nel mondo del lavoro, esaminandolo dal punto di vista giuridico e sociale. Bello mostra come il mobbing sia a tutti gli effetti una pratica discriminatoria che colpisce in modo sproporzionato le donne, spesso esposte a isolamento e marginalizzazione. L'Autrice propone una riflessione critica sulle lacune normative ad oggi persistenti rispetto alla definizione e ancora alla prevenzione e al contrasto di questo fenomeno, suggerendo una maggiore attenzione al contesto di genere negli atti legislativi e nelle politiche aziendali. Bello, grazie ad una rigorosa operazione di costruzione e ridefinizione dei contorni (anche per il tramite dall'analisi della matrice giurisprudenziale in materia), riesce a riempire di contenuto e a rendere comprensibile al lettore e alla lettrice un fenomeno opaco e spesso sottaciuto.

Un aspetto cruciale trattato nel volume è certamente quello del *Sessismo linguistico*, affrontato da Cecilia Robustelli (Professoressa ordinaria di Linguistica italiana presso il Dipartimento di Studi linguistici e culturali dell'Università di Modena e Reggio Emilia) in chiusura al volume (pp. 173-186). L'Autrice esamina in modo dettagliato il ruolo del

linguaggio nella costruzione e nel mantenimento delle disuguaglianze di genere, mostrando come l'uso sessista della lingua possa perpetuare stereotipi e discriminazioni. Attraverso una rigorosa analisi linguistica, Robustelli mette in luce come le scelte lessicali, grammaticali e stilistiche non siano mai neutre, ma riflettano spesso una visione del mondo androcentrica che esclude o marginalizza le donne. Ella invita a un cambiamento consapevole nell'uso del linguaggio, proponendo soluzioni pratiche per adottare una lingua più inclusiva e rispettosa delle differenze di genere. Questo contributo, arricchito da numerosi esempi, rappresenta un invito all'azione per chiunque operi nel campo delle comunicazioni, delle istituzioni e dell'educazione ma anche all'interno delle organizzazioni economiche e private.

Nel complesso, il volume è da ritenersi un'opera di grande rilevanza per la comprensione e la rigorosa analisi delle sfide contemporanee legate alla parità di genere. La sua efficacia, con specifico riferimento alla dimensione formativa, risiede nell'approccio interdisciplinare, che fornisce una visione completa e articolata della questione in esame. Tuttavia, il volume solleva anche importanti interrogativi poiché se, da un lato, evidenzia la necessità di interventi strutturali e istituzionali per contrastare le discriminazioni, dall'altro, lascia spazio ad una riflessione su quanto tali misure siano realmente efficaci nel trasformare le dinamiche di potere consolidate nella società, e specialmente nel mondo del lavoro. La forte frammentazione delle politiche e la complessità nell'attuazione delle azioni positive dimostrano che il cammino verso una parità effettiva è ancora lungo e disseminato di ostacoli.

In definitiva, l'opera non si limita a offrire un contributo di rilevanza scientifica, ma introduce una lettura critica del tema da prospettive differenti sollecitando in maniera diretta un piano operativo su come attuare concretamente il cambiamento. Gli strumenti presentati nel testo, dal bilancio di genere all'uso del linguaggio inclusivo, dalle politiche di conciliazione vita-lavoro agli indici di misurazione dell'eguaglianza, sono da ritenersi certamente aspetti fondamentali del percorso che muove verso una società più equa. Tuttavia, come emerge con chiarezza dai vari contributi, resta fondamentale una costante attenzione critica, sia sul piano istituzionale sia sul piano culturale e sociale, per evitare che i progressi ottenuti si traducano in misure solamente simboliche, prive di reale incidenza nella prassi e nelle relazioni di potere.

Benedetta Rossi