

Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale.

Nuove sfide per gli organismi di parità universitari,
Genova 3-4 maggio 2018

Sara Del Zotto

ABSTRACT

Il Convegno Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari, svoltosi a Genova dal 3 al 4 maggio 2018, ha illustrato il ruolo degli organismi di parità che, inizialmente limitato alle discriminazioni di genere, si è notevolmente ampliato nel corso del tempo fino ad includere il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il contrasto alla violenza e la promozione del benessere organizzativo. Inoltre, è stata messa in luce l'importanza del concetto di intersezionalità come strumento teorico in grado di spiegare la situazione di particolare svantaggio vissuta da chi si trova esposto a più fattori discriminatori che agiscono tra loro simultaneamente.

The meeting *Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari* (From *Gender Mainstreaming to an Intersectional Approach. New Challenges for Equality Bodies in Academia*), held in Genoa from 3-4 May 2018, explained how the task of the Italian equality bodies has changed over the years. In the past, they only dealt with discrimination against women, but in the course of the years their role became more and more important and nowadays involves all types of

Il ruolo degli organismi di parità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni italiane è notevolmente cambiato nel corso del tempo, arricchendosi di nuovi e importanti contenuti in un percorso parallelo a quello che ha caratterizzato l'evoluzione della normativa antidiscriminatoria europea e nazionale. Dopo una prima fase incentrata sulla promozione

discrimination, including the prevention of violence and the promotion of organizational well-being. Moreover, the meeting provided the opportunity to discuss the intersectionality approach as a useful theoretical method for better understanding the disadvantage of those subjects who are exposed to an array of simultaneously-interacting discriminatory factors.

PAROLE CHIAVE

DIFFERENZE;
GENDER MAINSTREAMING; INTERSEZIONALITÀ;
DISCRIMINAZIONI; ORGANISMI DI PARITÀ.

KEYWORDS

DIFFERENCES; GENDER MAINSTREAMING;
INTERSECTIONALITY; DISCRIMINATION;
EQUALITY BODIES.

delle pari opportunità intese quasi esclusivamente come contrasto alle discriminazioni di genere, gli organismi di parità hanno ampliato il loro raggio d'azione fino a comprendere tra i loro obiettivi il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il contrasto alla violenza e la promozione del benessere organizzativo. Il Convegno annuale della Conferenza Nazio-

nale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che si è svolto dal 3 al 4 maggio 2018 presso l'Università degli Studi di Genova con il titolo *Dal gender mainstreaming all'approccio intersezionale. Nuove sfide per gli organismi di parità universitari*, ha messo in luce le potenzialità dell'approccio intersezionale applicato all'analisi delle discriminazioni offrendo nel contempo una riflessione sul ruolo degli organismi di parità con uno sguardo al passato, al presente e al futuro.

Provando a ripercorrere l'evoluzione degli organismi di parità in Italia, dobbiamo innanzitutto ricordare che i primi organismi di questo tipo a comparire all'interno delle amministrazioni pubbliche furono i Comitati per le Pari Opportunità, che nacquero alla fine degli anni ottanta grazie all'evoluzione della normativa in tema di pari opportunità e alla contrattazione collettiva che ne prevede la costituzione in attuazione dell'art. 16 del D.P.R. n. 395 del 23 agosto 1988 «In sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego». La funzione di questi comitati era focalizzata sulle politiche di genere e si concretizzava in azioni positive ed altre iniziative volte a promuovere l'eguaglianza sostanziale tra lavoratrici e lavoratori nei luoghi di lavoro. Successivamente, nei primi anni duemila, sempre ad opera dei contratti collettivi nel settore del pubblico impiego, furono istituiti i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, il cui obiettivo era il contrasto al mobbing (inteso come violenza morale e/o psichica reiterata che si verifica nell'ambiente di lavoro), da attuarsi attraverso diversi strumenti quali la raccolta dei dati, l'analisi delle possibili cause, le azioni positive volte a prevenire situazioni di disagio e anche gli interventi di tutela su singoli casi. Lo scenario cambiò radicalmente con l'entrata in vigore della Legge del 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato lavoro"), che modificò alcune disposizioni del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 e prevede l'istituzione obbligatoria, all'interno delle pubbliche amministrazioni, dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con lo scopo di sostituire, unificandone le competenze in un unico organismo, i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione collettiva. I Comitati Unici di Garanzia presentano elementi di continuità rispetto ai precedenti comitati, in quanto ne hanno ereditato le competenze, ma anche alcuni importanti elementi di novità, in primis il fatto di trovare la loro fonte nella legge e di porsi come organismi interni all'amministrazione di riferimento. Un altro rilevante elemento di discontinuità rispetto al passato è rappresentato dall'ampiezza del mandato affidato ai nuovi organismi di parità. Il legislatore infatti, recependo gli orientamenti dell'Unione europea in tema di discriminazioni e senza dimenticare le diseguaglianze di genere, annovera tra i compiti dei Comitati Unici di Garanzia il contrasto alle altre discriminazioni basate sull'età, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulla religione, sulla lingua, sulla razza e sull'orientamento sessuale, oltre che il contrasto alla violenza e la promozione del benessere lavorativo nell'ambito delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro). Questo importante allargamento della prospettiva risulta evidente dal confronto tra la versione originaria dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che si limitava a stabilire che «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro» e la nuova formulazione della norma, che enuncia «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma

di violenza morale o psichica al proprio interno». Particolare attenzione è dedicata all'aspetto della prevenzione basata sulla promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro. A tal proposito, va ricordata la previsione contenuta nel nuovo art. 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale i Comitati Unici di Garanzia contribuiscono «all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori». Il legislatore dimostra con ciò di essere consapevole che, solo garantendo un ambiente di lavoro che riconosca pari opportunità, assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza e che promuova il benessere organizzativo, è possibile aumentare la produttività e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza, la loro immagine. Si tratta di compiti ambiziosi che sono stati ribaditi e dettagliati nelle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità.

L'ampiezza del ruolo attualmente affidato agli organismi di parità è stato efficacemente ribadito, in apertura di Convegno, dalla dott.ssa Patrizia Tomio, Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, organismo che ha iniziato la sua attività nel 2007, con l'obiettivo di mettere in rete gli organismi di parità presenti nelle università italiane per rafforzarne e facilitarne il ruolo, anche attraverso la condivisione delle esperienze e lo scambio di buone prassi. La dott.ssa Tomio osserva che, ancora oggi, parlando di pari opportunità, si tende a pensare unicamente alle discriminazioni di genere, ma è indubbio che, attualmente, l'impegno degli organismi di parità non può essere limitato al contrasto a questa forma di discrimina-

zione, ma deve necessariamente includere il contrasto alle altre forme di discriminazione, il contrasto alla violenza e la promozione del benessere organizzativo. Tutto ciò in adempimento a quanto previsto dalla legge istitutiva dei Comitati Unici di Garanzia e al fine del raggiungimento dell'obiettivo di uguaglianza non solo formale, ma soprattutto sostanziale, enunciato dall'art. 3 della Costituzione. La dott.ssa Tomio sottolinea infine che nonostante gli organismi di parità siano presenti nelle università italiane da circa tre decenni, il loro compito non può certo considerarsi esaurito stante l'esigenza, tuttora sentita, di continuare il percorso intrapreso affinché gli atenei garantiscano effettivamente ambienti di studio e di lavoro inclusivi e rispettosi delle differenze.

La prof.ssa Isabel Fanlo Cortés (Presidente CPO, Università degli Studi di Genova) ha introdotto il concetto di intersezionalità, ribadendo innanzitutto che l'allargamento del ruolo degli organismi di parità alle diverse forme di discriminazione e non solo a quelle legate al genere, ha costituito un notevole passo avanti nel percorso di contrasto alle discriminazioni, ma evidenziando allo stesso tempo che un ulteriore passo resta da compiere dal momento che spesso la situazione di svantaggio vissuta da una persona non è dovuta ad un unico fattore di disuguaglianza ma a più fattori che si sovrappongono. Di conseguenza, non è sufficiente limitarsi ad analizzare le varie forme di discriminazione singolarmente considerate, ma è indispensabile studiare come esse possono coesistere e interagire. A questo proposito, il concetto di intersezionalità si configura come un utile strumento analitico, proprio perché pone attenzione agli effetti che derivano dalla simultanea azione di più fattori di discriminazione dimostrando come essi non corrispondano alla semplice somma degli effetti delle singole discriminazioni, ma risultino amplificati. La relatrice sottolinea infine che, quando parliamo di genere, razza, orientamento sessuale, ecc. ci riferiamo a categorie socialmente costruite che concorrono a definire l'identità di una persona, ma che allo stesso tempo possono trasformarsi in una fonte di discriminazione.

A questo proposito appare opportuno ricor-

dare che la discriminazione consiste in un trattamento non paritario e sfavorevole riservato ad una persona sulla base di un fattore vietato, per esempio il genere. Inoltre, si configura una discriminazione anche quando vengono trattate in modo uguale situazioni diverse e in modo diverso situazioni uguali, senza una giustificazione oppure con una giustificazione oggettiva ma in modo sproporzionato. Entrando più nel dettaglio possiamo distinguere la *discriminazione diretta*, che si verifica quando il trattamento differenziato e sfavorevole si basa in maniera esplicita su un fattore vietato dall'ordinamento (per esempio l'etnia), e la *discriminazione indiretta*, che si realizza quando una disposizione, un criterio, una prassi o un comportamento, apparentemente neutro (per esempio la residenza), di fatto, nell'applicazione concreta, penalizza una determinata categoria sociale con la conseguenza che l'effetto sfavorevole finale deriva pur sempre, anche se indirettamente, da un fattore vietato (per esempio l'origine etnica). Infine, è necessario ricordare che le nuove direttive dell'Unione europea, al fine di rendere più efficace la tutela, veicolano un concetto di discriminazione che va oltre il concetto tradizionale di disparità di trattamento ingiustificata, includendo tra le discriminazioni le *molestie* e l'*ordine di discriminare*.

La prof.ssa Letizia Mancini (Università degli Studi di Milano) nella sua relazione ha tracciato il percorso storico che ha portato alla nascita del concetto di intersezionalità, le cui radici risalgono ai movimenti antirazzisti degli anni sessanta e ai movimenti femministi degli anni settanta e ottanta. Movimenti che, pur lottando per la parità e contro le disegualianze, nascondevano al loro interno delle discriminazioni. Le donne di colore, infatti, rivendicavano la loro diversità non sentendosi rappresentate né dai movimenti femministi, costituiti prevalentemente da donne bianche appartenenti alla classe media, né dai movimenti antirazzisti costituiti prevalentemente da uomini neri. La nascita del termine intersezionalità risale al 1989, anno in cui la giurista e attivista afroamericana Kimberlé Williams Crenshaw pubblicò l'articolo "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black

Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics"¹. L'intento di Crenshaw era dimostrare che le donne di colore subivano una duplice oppressione basata sul genere e sulla razza. Secondo Crenshaw, per comprendere davvero la loro situazione non era sufficiente considerare separatamente solo il genere o solo la razza, ma bisognava analizzare come queste due forme di vulnerabilità si sovrapponevano e interagivano fra loro determinando un'amplificazione dell'effetto discriminatorio. Il suo intento era individuare uno strumento in grado di spiegare questo meccanismo. Il concetto di intersezionalità fu teorizzato proprio per dar conto di come varie categorie biologiche, sociali e culturali come il genere, l'età, la classe sociale, la disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, la nazionalità, possono interagire spesso in modo simultaneo. Di conseguenza, per comprendere l'identità di una persona non basta elencare le categorie alle quali appartiene, ma occorre pensare ad ogni elemento come inscindibilmente collegato agli altri. L'immagine dell'intersezione stradale è una metafora che Crenshaw usa per spiegare la condizione di quei soggetti che si collocano al centro di un incrocio dove confluiscono più strade che rappresentano i fattori di oppressione (per esempio il razzismo e il sessismo), con la conseguenza che, chi si trova al centro dell'incrocio, subisce un danno molto più grave rispetto a chi viene colpito da un unico fattore di oppressione. Un esempio di discriminazione intersezionale è rappresentato dalla sterilizzazione forzata delle donne Rom, senza il loro consenso informato, ad opera di alcune strutture ospedaliere. Si tratta di una discriminazione intersezionale in quanto tale trattamento non riguardava né le donne non Rom, né gli uomini Rom. Il concetto di discriminazione intersezionale che, come illustrato, si verifica quando due o più fattori di discriminazione si incrociano creando una discriminazione qua-

¹ Crenshaw, Kimberlé, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," in University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.

litativamente diversa, pone una sfida riguardo alla tutela che è ancora più complicata rispetto alle altre forme di discriminazione. La relatrice, in conclusione, ricordando che il concetto di intersezionalità ha riscontrato grande successo negli Stati Uniti e in Europa soprattutto nelle scienze sociali e in ambito sociologico, in quanto rappresenta uno strumento utile per l'analisi delle discriminazioni e delle dinamiche di potere si chiede se, e fino a che punto, il diritto sia effettivamente riuscito ad offrire una tutela adeguata alla complessità che è insita nel concetto di intersezionalità.

A questo interrogativo ha fornito una risposta l'avv. Barbara Giovanna Bello (Consigliera di Fiducia, Università degli Studi di Trento) che nella sua relazione ha ripercorso l'evoluzione della normativa antidiscriminatoria europea. La relatrice ha ricordato che per lungo tempo, il diritto antidiscriminatorio europeo si è occupato quasi esclusivamente delle discriminazioni basate sul genere. Solo a partire dagli anni novanta, sotto la spinta di organismi non governativi internazionali, cominciò a delinearsi la prospettiva dell'allargamento dei fattori di discriminazione. L'ampliamento della tutela si deve all'emanazione di due importanti direttive: la direttiva 2000/43/CE e la direttiva 2000/78/CE. L'aspetto importante della prima direttiva (2000/43/CE), che si poneva l'obiettivo di attuare il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, consiste nell'allargamento dell'ambito di operatività, che non è più solo quello lavorativo, ma comprende anche la protezione sociale (inclusa la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria e le prestazioni sociali), l'istruzione e l'accesso ai beni e ai servizi, compresa l'abitazione. La seconda direttiva (2000/78/CE) invece riguarda solo l'ambito lavorativo in quanto stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ma si contraddistingue per l'ampliamento del novero dei fattori considerati, in quanto vieta le discriminazioni basate su religione e convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale. La relatrice sottolinea che la caratteristica del diritto antidiscriminatorio è il fatto

di considerare un fattore di discriminazione per volta il che non garantisce adeguata tutela nei casi in cui la discriminazione subita da una persona è dovuta a più fattori che possono combinarsi tra loro e agire in vari modi. Sotto questo aspetto le discriminazioni possono infatti essere classificate in tre categorie: multiple, additive e intersezionali. Il concetto di *discriminazione multipla*, descrive la situazione di un soggetto che viene discriminato in base a due o più fattori di discriminazione in momenti diversi. La *discriminazione additiva* descrive invece la situazione di una persona colpita, nella stessa occasione, da più fattori di discriminazione che rimangono distinti ma con la particolarità che l'uno contribuisce ad aggravare l'altro. La *discriminazione intersezionale* si caratterizza per il fatto che più fattori di discriminazione interagiscono fra loro simultaneamente in una fattispecie concreta intrecciandosi in modo da diventare inscindibili, dando origine ad una situazione nuova e qualitativamente diversa. È proprio in quest'ultima fattispecie che il diritto antidiscriminatorio, per la sua caratteristica di essere settoriale, rischia di non fornire adeguati strumenti di tutela. La relatrice osserva che, a fronte di uno sviluppo del concetto di intersezionalità a livello teorico, a livello normativo e di prassi giurisprudenziale il concetto di discriminazione intersezionale ancora oggi fatica ad affermarsi e la tutela prevista dal diritto antidiscriminatorio continua ad essere prevalentemente incentrata su un singolo fattore di discriminazione. Ne deriva una lacuna nella protezione dei diritti di coloro che si trovano ad essere oggetto contemporaneamente di più fonti di discriminazione. Traendo le conclusioni di quanto esposto, la relatrice ha affermato che il diritto, fino ad ora, non è riuscito a rispondere al bisogno di intersezionalità e che, anche in considerazione del tempo trascorso dalla teorizzazione del concetto in esame, sarebbe auspicabile la sua valorizzazione per garantire una tutela più efficace dei diritti.

Come ampiamente evidenziato nell'ambito del Convegno, il compito degli organismi di parità non può essere limitato alle disegualianze di genere, ma ciò non significa affatto affermare che il tema sia superato. L'obiettivo

della parità di genere, infatti, non può certo considerarsi raggiunto, dal momento che in molti ambiti della società permangono gravi diseguaglianze in ragione del genere comprovate dai dati relativi ai tassi di occupazione femminile, ai settori nei quali si concentra il lavoro femminile, alle differenze salariali e alla scarsa partecipazione delle donne ai processi decisionali. Inoltre, permane l'esigenza di una ripartizione più equa del lavoro di cura all'interno della famiglia considerato che esso, ancora oggi, ricade principalmente sulle donne a causa dell'insufficienza dei servizi, ma anche a causa di un problema culturale dovuto alla presenza di stereotipi che ripropongono la tradizionale suddivisione dei ruoli nell'ambito familiare. L'Unione europea, fin dal Trattato istitutivo, ha posto tra i suoi obiettivi prioritari la promozione della parità tra donne e uomini, partendo dalla consapevolezza che le disparità legate al genere producono conseguenze dirette sulla coesione sociale, sulla crescita economica, sulla competitività, e non ultimo sulla partecipazione democratica e sui diritti di cittadinanza. La partecipazione paritaria di donne e uomini nei vari contesti e soprattutto nel mercato del lavoro sarebbe in primo luogo un segnale di maturità e democrazia, e comporterebbe inoltre un aumento della produttività e della ricchezza.

A questo proposito, la prof.ssa Rita Bencivenza (LEGS, CNRS, Université Paris 8) ha ricordato il concetto di *gender mainstreaming* che fu individuato dall'Unione europea come strumento principe per il superamento delle disuguaglianze di genere. Il *gender mainstreaming* consiste in un approccio strategico che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini in tutti gli ambiti della società attraverso l'adozione di una prospettiva di genere nella definizione e attuazione di tutte le politiche e azioni pubbliche, a livello nazionale, regionale e comunitario: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio. L'Unione europea ha sempre creduto molto in questo strumento che fu teorizzato nel 1995 in occasione della IV Conferenza Mondiale sulle donne organizzata a Pechino

e introdotto dalla Commissione europea, in una comunicazione del 1996, come strategia indispensabile per garantire la parità. Da allora la Commissione europea ha continuato a promuovere l'approccio del *gender mainstreaming* negli Stati membri, tramite gli strumenti più diversi. L'ultimo documento rilevante è l'*Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019*,² nel quale viene chiaramente ribadita la necessità di integrare una prospettiva di parità in tutte le attività e le politiche dell'Unione europea e si individuano cinque obiettivi prioritari: aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica; riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, contrasto al rischio di povertà per le donne; promozione di una paritaria partecipazione delle donne ai processi decisionali; contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno per le vittime e, infine, promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

Guardando al futuro possiamo affermare senza tema di smentita che la società sarà sempre più complessa e caratterizzata da molteplici diversità (etniche, culturali, di condizioni sociali, di religione, ecc.), che sono potenziali fonti di fragilità. Come dimostrato dalle teorie sull'intersezionalità illustrate nell'ambito del Convegno, il rischio di discriminazione e di esclusione è maggiore per le persone che sono interessate da più fattori di vulnerabilità (es. donne disabili, donne migranti, stranieri omosessuali ecc.). Affinché le differenze non si traducano in diseguaglianze di opportunità e di partecipazione alla vita economica e sociale e, infine, in discriminazioni, è opportuno valorizzare gli strumenti analitici in grado di svelare i meccanismi che determinano in capo ad alcuni soggetti una situazione di particolare svantaggio al fine di approntare forme di tutela efficaci e politiche adeguate volte a riequilibrare le opportunità, intese, come evidenziato, in senso ampio.

Il Convegno è concluso con l'auspicio che gli organismi di parità, per rendere sempre

² Direzione generale della Giustizia e dei consumatori (Commissione europea), *Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2016

più efficace la loro attività, riescano a cogliere le potenzialità dell'intersezionalità come strumento teorico in grado di svelare la complessità che caratterizza l'individuo, al fine di comprendere appieno le situazioni di particolare debolezza e marginalità che si possono verificare nei propri contesti di riferimento, e si pongano come obiettivo il *diversity management* inteso come capacità di riconoscere e gestire le diversità individuali che caratterizzano tutti i contesti delle relazioni sociali e lavorative nell'ottica di una gestione delle differenze che non riduca le complessità ma che integri le forme di conoscenza.

Sara Del Zotto, Componente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Trieste. Ho conseguito la Laurea in Giurisprudenza e il Master in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale presso l'Università degli Studi di Trieste.

saradelzotto7@gmail.com