



Progetto InGEPaST: Risultati in Alto Adige e indicazioni di policy



Progetto InGEPaST

Intersezionalità di Genere ed Etnicità nella Partecipazione Socioeconomica in Südtirol/Alto Adige e Catalogna in tempi post- pandemici

WP4 – Deliverable D.4.4

“Risultati del progetto InGEPaST in Südtirol/Alto Adige e
indicazioni di policy”

Dicembre 2023 (mese 24)

Alexandra Tomaselli

Bando di promozione della mobilità internazionale di ricercatori e ricercatrici
finanziato dalla Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige – Ripartizione Innovazione, Ricerca,
Università e Musei

Decreto: 20771/2021 - CUP: D55F21004120003

Eurac Research
Istituto sui diritti delle minoranze
Viale Druso 1
39100 Bolzano
Italia
T +39 0471 055 200
minority.rights@eurac.edu
www.eurac.edu

DOI: <https://doi.org/10.57749/m8c3-f736>

Autrice: Alexandra Tomaselli
Progetto grafico: Eurac Research
Illustrazione: Eurac Research/Oscar Diodoro

© Eurac Research, 2023



Questa pubblicazione é distribuita con licenza Creative Commons Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), che permette il riutilizzo, la condivisione, la modifica, la distribuzione e la riproduzione con qualsiasi mezzo o formato, purché sia data adeguata menzione di paternità, si fornisca un link alla licenza Creative Commons e si indichi se sono state effettuate modifiche.

Indice

1	Introduzione	5
2	Metodologia	6
	2.1 Le organizzazioni della società civile.....	7
	2.2 Le politiche locali	11
	2.3 Questioni etiche della ricerca	13
3	Analisi dei dati	14
	3.1 Analisi dei dati primari delle interviste con le organizzazioni delle società civile.....	14
	3.2 L'analisi dei dati primari e secondari sulle politiche locali.....	16
4	Risultati in Südtirol/Alto Adige.....	17
	4.1 Risultati della prima fase di ricerca.....	17
	4.1.1 Lavoro	18
	4.1.2 Istruzione	24
	4.1.3 Servizi sociali e pubblici	29
	4.2 Risultati della seconda fase di ricerca.....	34
	4.2.1 I pro degli strumenti altoatesini.....	34
	4.2.2 I contro degli strumenti altoatesini	35
5	Conclusioni	38
6	Indicazioni di policy.....	41
	6.1 Lavoro	41
	Accesso al mondo del lavoro	41
	Equilibrio famiglia-lavoro e genitorialità	42
	Empowerment	42
	6.2 Istruzione	43
	Pregiudizi e stereotipi	43
	Educazione ed intelligenza emotive	43
	Alfabetizzazione, lingue e digital gap.....	44
	6.3 Servizi.....	44
	Alloggi	44
	Formazione empatica	44
	Sensibilizzazione	45
	6.4 Leggi e politiche	46
	Norme.....	46
	Enti	46

7	Riferimenti bibliografici	47
8	Altre fonti di interesse	48
	Ringraziamenti.....	48
	Finanziamento	48

1 Introduzione

L'obiettivo del progetto "Intersezionalità di Genere ed Etnicità nella Partecipazione Socioeconomica in Südtirol/Alto Adige e Catalogna in tempi post-pandemici - InGEPaST" è stato quello di esplorare l'intersezione di genere ed etnicità nella partecipazione socioeconomica in due realtà come l'Alto Adige e la Catalogna, che condividono simili sistemi di autonomia e alcune grandi sfide della società, al fine di offrire soluzioni innovative per potenziare l'accesso al lavoro, all'educazione e ai servizi pubblici e sociali di donne e persone LGBTQIA+ (lesbiche, gay, bisessuali, trans-sessuali/gender, queer, intersessuali, asessuali, "gender diverse" e "questioning") in uno scenario post-pandemico.

La pandemia da Covid-19, oltre ad aver spezzato milioni di vite umane, ha causato la perdita di milioni di posti di lavoro e ha ampiamente acuito le disuguaglianze sociali già esistenti creandone anche delle nuove. Come già appurato, le persone con un background migratorio,¹ le minoranze etniche, le donne e le persone LGBTQIA+ sono fra coloro che sono stati maggiormente colpiti. Questi effetti avversi ed asimmetrici si sono riscontrati anche in regioni che godevano di una economia sana prima della pandemia, come il Südtirol/Alto Adige e la Catalogna. Infatti, la disuguaglianza di genere rimane difficile da sradicare e continua ad influenzare le nostre vite quotidiane. A tal fine, è di somma importanza analizzare come opera l'intersezione di genere, etnicità e razza e come si relaziona con altre condizioni sociali (per esempio, l'età, la classe sociale, il livello di agency,² la disabilità, la realtà urbana e rurale) e fattori esterni (per esempio, pregiudizi, ruoli di genere, religione, violenza di genere).

Il progetto InGEPaST ha adottato un approccio socio-giuridico, applicativo, empirico ed esploratorio tramite una metodologia qualitativa (vedasi *infra*). Pertanto, ha lavorato assieme sia a coloro a cui sono destinate le leggi, le politiche ed i piani d'azione locali su pari opportunità, migrazione e integrazione, violenza di genere e disabilità, inclusione sociale, ripresa e resilienza, ossia donne e comunità LGBTQIA+ tramite le loro organizzazioni, sia ad esperte ed esperti di tali politiche in entrambi il Südtirol/Alto Adige e la Catalogna.

Nell'ambito di questo progetto, il presente rapporto si propone di rendere pubblici i risultati sulla realtà altoatesina.³

A questo proposito, le seguenti sezioni presentano:

- la metodologia, che comprende le domande di ricerca, le tecniche di ricerca, le modalità di raccolta dei dati e le questioni etiche (sezione 2);
- l'analisi dei dati, compreso l'approccio dell'analisi tematica e il processo di codifica (coding) dei dati (sezione 3);
- i risultati sulla realtà altoatesina (sezione 4);

¹ La terminologia "con un background migratorio" si utilizza secondo la definizione fornita dalla Commissione Europea ("with a migratory background"): https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/person-migratory-background_en.

² Agency si riferisce al concetto sociologico di capacità di scegliere e agire in modo indipendente e autonomo. Open Education Sociology Dictionary, "Agency", <https://sociologydictionary.org/agency>.

³ Per i risultati sulla realtà catalana, vedasi "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya", doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693> (in catalano); oppure "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto InGEPaST en Cataluña", doi: 10.5281/zenodo.8362741, <https://zenodo.org/record/8362741> (in spagnolo). I risultati su entrambe le realtà (Südtirol/Alto Adige e Catalogna) si possono consultare nel report (in inglese) "Deliverable D.2.1 (WP2) - Report on the thematic analysis of empirical data", doi: 10.5281/zenodo.7907547, <https://zenodo.org/record/7907547>.

- conclusioni e proposte (sezioni 5 e 6); e
- i riferimenti bibliografici e altre fonti di interesse (sezioni 7 e 8).

2 Metodologia

La principale domanda di ricerca del progetto InGEPaST era la seguente:

Come si intersecano genere ed etnia (e razza) nella partecipazione socioeconomica (in termini di accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici) di donne e di persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige e in Catalogna alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS/SDG) n. 5 (uguaglianza di genere), 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (ridurre le disuguaglianze) e 16 (pace, giustizia e istituzioni forti), nonché dei tre principi universali (l'approccio basato sui diritti umani; non lasciare indietro nessuno; parità di genere ed emancipazione delle donne)?

Questa domanda era suddivisa nelle seguenti tre sotto-domande:

1. Quali sono i principali fattori sociali che influenzano l'intersezione di genere ed etnicità (e razza) nella partecipazione socioeconomica di donne e di persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige e Catalogna? Come si relazionano, operano e differenziano fra di loro?
2. Quali sono i pro e i contro delle politiche locali altoatesine e catalane su genere ed etnicità che influenzano la partecipazione socioeconomica? Dovrebbero essere riformate? Se sì, come?
3. In che modo l'applicazione a livello locale delle politiche di ripresa e resilienza o di altre politiche e strumenti locali può promuovere la partecipazione socioeconomica di donne e di persone LGBTQIA+ in uno scenario post-pandemico in Alto Adige e Catalogna, anche alla luce dei menzionati OSS/SDG (n. 5, 8, 10 e 16) e i tre principi universali?

Pertanto, il progetto InGEPaST ha adottato un approccio socio-giuridico, applicativo, empirico ed esplorativo e una metodologia qualitativa che deriva dalle sue domande di ricerca, come si specifica di seguito. Inoltre, applicando e basandosi sulla teoria giuridica dell'intersezionalità (Crenshaw 1989 e 1991; Collins 1990) e allineandosi alle teorie femministe e queer poststrutturaliste e postmoderniste, InGEPaST ha combinato l'approccio interpretativo qualitativo che raccoglie e analizza le percezioni individuali (Robson & McCartan 2016: 20, 24-25) con la metodologia giuridica qualitativa che studia l'applicazione di strumenti giuridici (in InGEPaST, le leggi, le politiche ed i piani di azione locali) in determinati settori della società (Dobinson & Johns 2014: 19-21).⁴

Per la prima parte della ricerca empirica (aprile 2022-gennaio 2023) InGEPaST ha adottato una tecnica qualitativa principale, ovvero interviste semi-strutturate individuali o di gruppo. In particolare, sono state realizzate 43 interviste tra Südtirol/Alto Adige (16 interviste) e Catalogna (27 interviste) a chi dirige, lavora o fa volontariato in organizzazioni della società civile (associazioni, fondazioni, ecc.) che si occupano di tematiche femministe e LGBTQIA+ e che, a loro volta, forniscono assistenza alla popolazione locale e/o alle persone con un background migratorio, sia in contesti rurali che urbani.

La seconda parte della ricerca (dicembre 2022-ottobre 2023), quella incentrata sulla valutazione delle leggi e delle politiche locali, ha previsto due fasi: una empirica e una analitica e documentale. La prima si

⁴ Vedasi maggiori dettagli sulla metodologia nel report "Deliverable D.1.2 (WP1) - Short report on fine-tuned methodology", doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.

è svolta tra gennaio e marzo 2023 e anch'essa si è basata sulla realizzazione di interviste qualitative semi-strutturate questa volta dirette a esperte ed esperti di politiche locali in tema di genere e etnicità in Südtirol/Alto Adige (7 interviste) e Catalogna (3 interviste). La seconda consisteva nella raccolta e nell'analisi sia tematica, sia di contenuto di quelle leggi, politiche e piani d'azione in vigore e altri strumenti substatali e di ripresa e resilienza dell'Alto Adige e della Catalogna che si occupano o comunque influenzano la partecipazione socioeconomica, ovvero l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi pubblici e sociali, delle donne e delle persone LGBTQIA+.

Per selezionare le persone da intervistare in entrambe le parti empiriche si è seguito il principio non probabilistico (*purposive sampling*) (Robson & McCartan 2016: 279). In particolare, è stato utilizzato il criterio per quote (Robson & McCartan 2016: 280) per cercare di raggiungere un numero elevato di organizzazioni di e per donne e persone LGBTQIA+ in relative proporzioni in entrambe le realtà. Si è utilizzato anche il criterio a valanga (Robson & McCartan 2016: 281) poiché alcune persone intervistate in base al criterio per quote sono state in grado di indicare altre organizzazioni da intervistare che non erano state inizialmente identificate.

Sebbene i risultati non siano statisticamente rappresentativi, possono comunque offrire un'indicazione sulle reali esperienze vissute dalle donne e dalle persone LGBTQIA+ nell'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici in queste due realtà substatali.

2.1 Le organizzazioni della società civile

Per selezionare e contattare potenziali informatrici e informatori di organizzazioni della società civile da intervistare, è stato effettuato un processo di individuazione o mappatura delle organizzazioni di/per donne e persone LGBTQIA+ che si occupano di assistenza, difesa, sostegno e sensibilizzazione dei diritti di genere, tenendo in considerazione non solo l'obiettivo principale del progetto (intersezione di genere ed etnia/razza e accesso all'occupazione, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici) ma anche di altre condizioni sociali (ad esempio, età, classe, livello di agency, disabilità, realtà urbana e rurale) e fattori esterni (pregiudizi, ruoli di genere, religione, violenza di genere).

Tra queste organizzazioni della società civile, si sono selezionate e invitate a svolgere un'intervista o un focus group 26 organizzazioni in Südtirol/Alto Adige e 82 organizzazioni in Catalogna (vedasi tabella 1 sottostante).

Sia per il Südtirol/Alto Adige che per la Catalogna, la selezione delle organizzazioni da invitare si è basata sui seguenti criteri: equilibrio tra quelle composte e gestite da donne e quelle formate e gestite da persone LGBTQIA+; equilibrio tra quelle rivolte a donne e a persone LGBTQIA+ locali (compresi Rom e Sinti) e quelli rivolte principalmente a donne e a persone LGBTQIA+ con un background migratorio.

Le interviste sono state effettuate in quattro lingue (catalano, italiano, spagnolo e tedesco), di persona oppure online chiedendo quale modalità, orario e lingua preferisse la persona intervistata. Le interviste sono durate in media un'ora ciascuna.

Non si sono potuti realizzare focus group come inizialmente pianificato. Ciò è dovuto non solo ai numerosi rifiuti ma anche alla mancanza di tempo e alla difficoltà di coordinare gli impegni di 5-7 organizzazioni, soprattutto considerando che molte si basano esclusivamente sul volontariato. Infatti, anche per un colloquio individuale, in alcuni casi ci sono voluti fino a 5-6 mesi per fissare una data e realizzare l'intervista a causa di vari impegni. Inoltre, alcune persone hanno dato la loro disponibilità a essere intervistate solo svolgendo un'intervista di gruppo in considerazione della propria impostazione orizzontale interna.

In conclusione, ho effettuato 16 interviste semi-strutturate individuali o di gruppo a organizzazioni della società civile in Südtirol/Alto Adige (13 interviste individuali e 3 interviste di gruppo) e 27 interviste semi-strutturate individuali o di gruppo a organizzazioni della società civile in Catalogna. Vedasi ulteriori dettagli nella tabella 1 sottostante.

	Südtirol/Alto Adige	Barcellona e provincia	Tarragona e provincia	Girona e provincia	Lleida/Lerida e provincia	Regionali catalane
Inviti	26	30	19	7	5	3
Interviste	16	11	7	3	3	3
Interviste individuali	13	10	6	2	2	1
Interviste di gruppo	3	1	1	1	1	2
Intervista totali in Catalogna	27					
Intervista totali in Südtirol/Alto Adige	16					
Totale delle interviste individuali	34					
Totale delle interviste di gruppo	9					
Totale delle interviste	43					

Tabella 1: Numero delle organizzazioni della società civile invitate e di quelle intervistate suddivise per entità substatale, per provincia (all'interno della Catalogna) e per interviste individuali o di gruppo

Delle 16 organizzazioni del Südtirol/Alto Adige che alla fine hanno accettato di essere intervistate,⁵ la maggior parte lavorano nelle realtà urbane sebbene diverse coprano anche l'ambito rurale (vedasi figura 1 sotto). Si noti che una organizzazione ha chiesto di essere intervistata due volte dando prima una visione d'insieme e di seguito una visione dell'operato a contatto con l'utenza.

⁵ Sulle organizzazioni catalane, vedasi: "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya", doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693> (in catalano); oppure "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto InGEPaST en Cataluña", doi: 10.5281/zenodo.8362741, <https://zenodo.org/record/8362741> (in spagnolo). Per la lista completa delle organizzazioni catalane identificate vedasi "InGEPaST project - List of women and LGBTQIA+ Civil Society Organizations (CSOs) Catalonia", doi: 10.5281/zenodo.7907547, <https://zenodo.org/record/8013669>. Non si è preparata una lista simile per il Südtirol/Alto Adige dal momento che quasi tutte le organizzazioni sono state invitate per un'intervista e ciò avrebbe potuto minare la pseudonimizzazione delle persone intervistate.

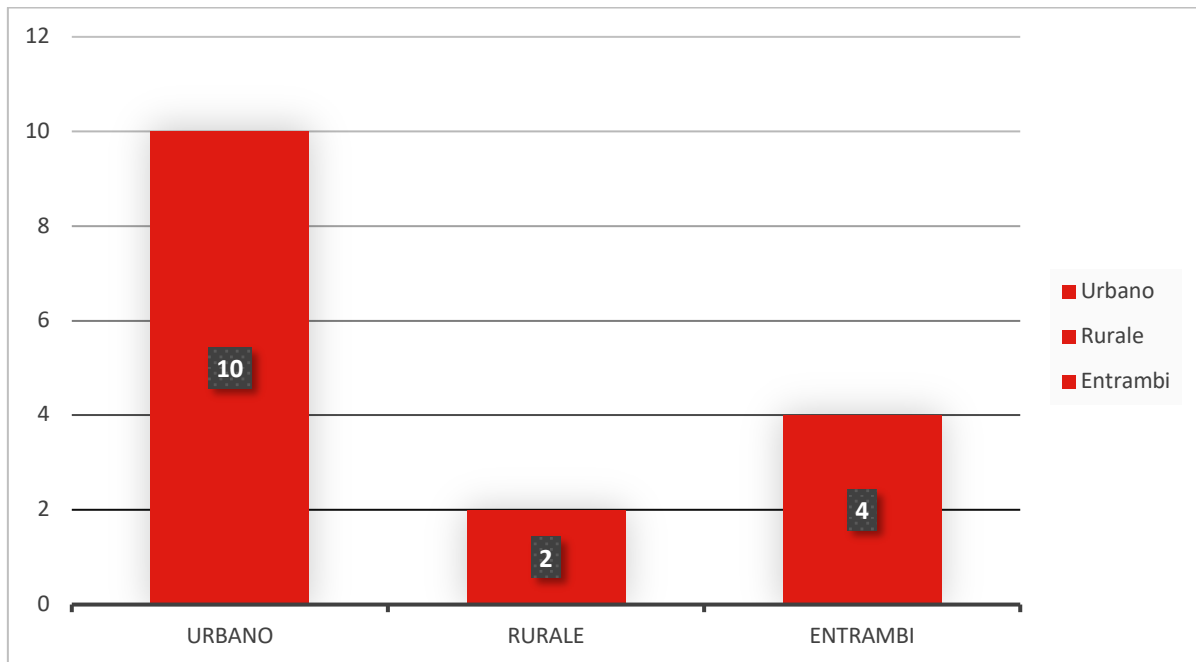


Figura 1: Ambito geografico delle organizzazioni intervistate

Molte forniscono assistenza, sebbene diverse si occupino anche di sensibilizzazione (vedasi figura 2 sotto).

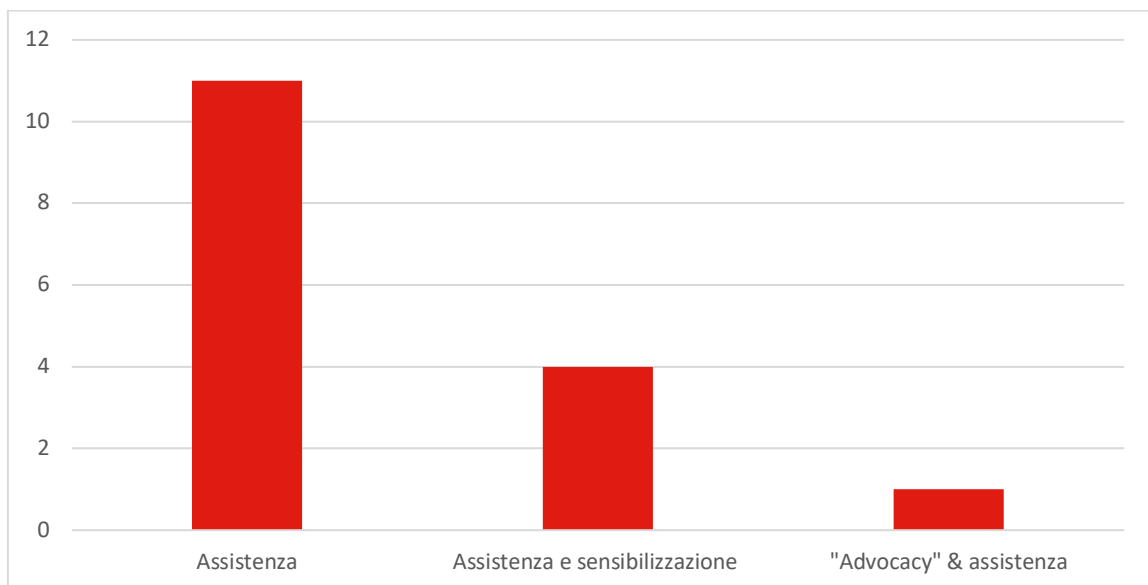


Figura 2: Campo d'azione delle organizzazioni intervistate

Quasi tutte le organizzazioni intervistate ricevono una qualche forme di finanziamento.

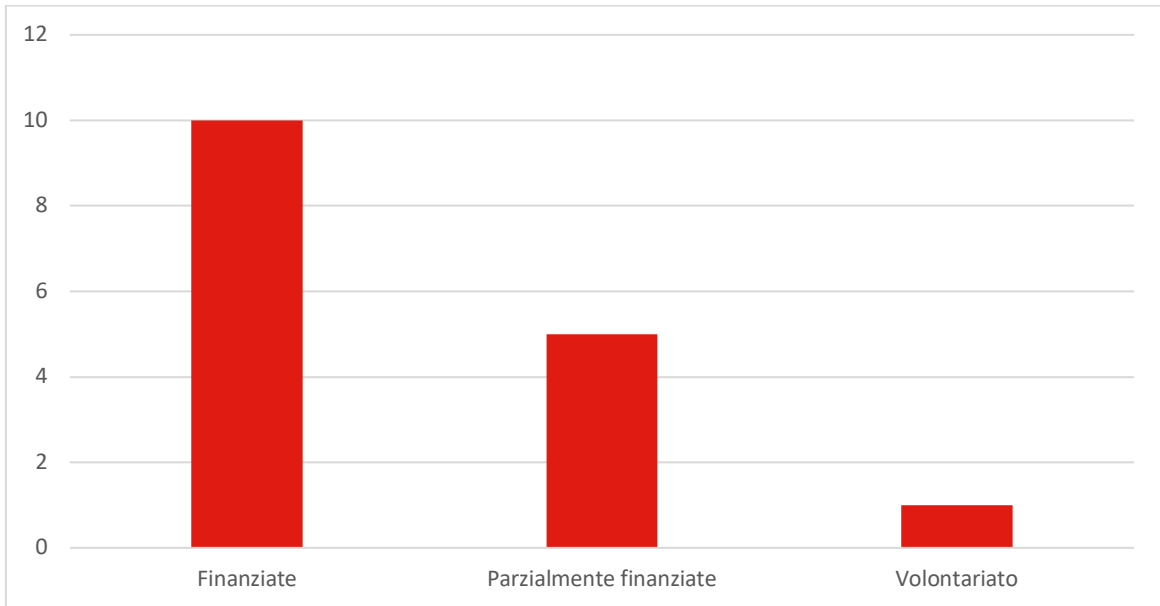


Figura 3: Forme di finanziamento delle organizzazioni intervistate

Infine, la figura 4 mostra il target principale delle organizzazioni intervistate.

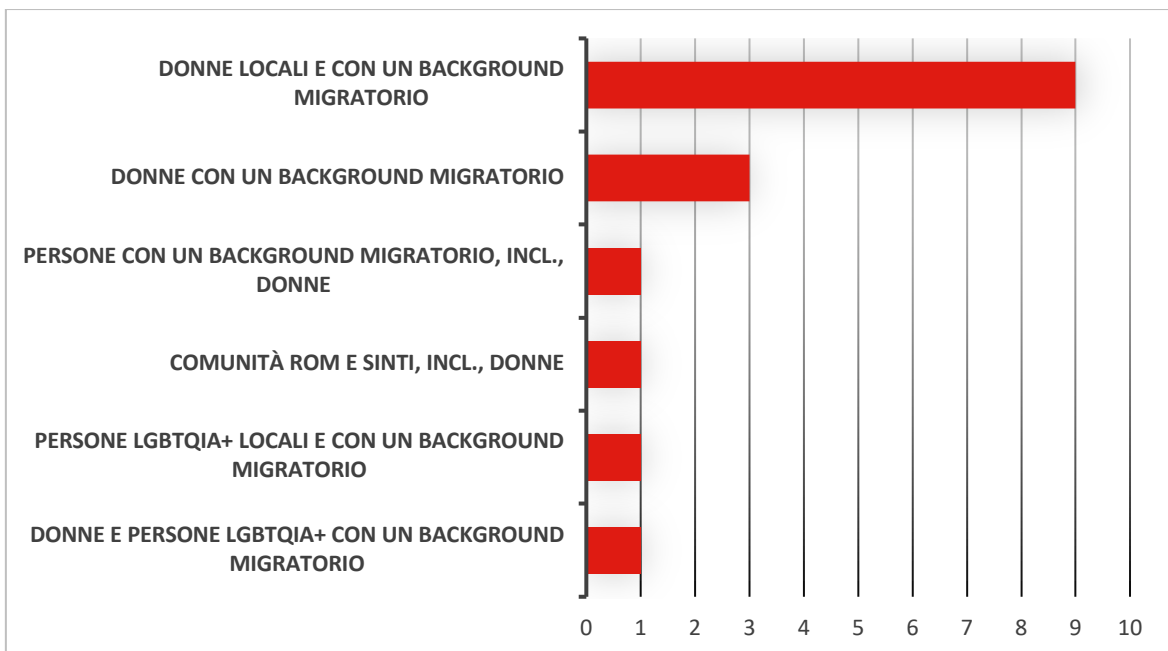


Figura 4: Target delle organizzazioni intervistate

2.2 Le politiche locali

Per la seconda parte della ricerca, si è utilizzato nuovamente il criterio per quote (Robson & McCartan 2016: 280) per cercare di raggiungere una varietà di esperte ed esperti di politiche locali che hanno occupato o continuano a occupare posizioni chiave in quegli organi della pubblica amministrazione che sono incaricati di tutelare la diversità di genere e culturale e di promuovere politiche di pari opportunità, antidiscriminazione e inclusione sociale a livello regionale in Catalogna e a livello provinciale e comunale in Südtirol/Alto Adige. Questa asimmetria è dovuta al fatto che in Catalogna la competenza ad occuparsi di genere, diversità e inclusione sociale spetta solamente alla Generalitat de Catalunya, mentre in Südtirol/Alto Adige è gestita sia a livello provinciale che comunale. Si è utilizzato anche il criterio a valanga (Robson & McCartan 2016: 281) nella misura in cui alcune delle persone identificate in base al criterio per quote ne hanno indicato altre da poter intervistare.

Pertanto, si è effettuata una ricerca sul web per identificare quegli enti delle pubbliche amministrazioni locali che, come accennato, hanno il compito di tutelare e promuovere la diversità di genere e culturale, le pari opportunità, l'antidiscriminazione e le politiche di inclusione sociale in entrambe le unità substatali.

In base a tale ricerca, si sono identificate 18 esperte ed esperti di politiche in Südtirol/Alto Adige e 8 in Catalogna.⁶

Sulla base di questa selezione, si sono mandati 13 inviti a svolgere l'intervista in Südtirol/Alto Adige e 8 in Catalogna. I primi erano rivolti a sei funzionarie e funzionari dei quattro comuni più popolosi e a sette persone impiegate a livello provinciale. In Catalogna, erano attuali o ex dipendenti della Generalitat de Catalunya nei settori sopra menzionati.

Le persone esperte di politiche che non sono state invitate per un'intervista in Südtirol/Alto Adige erano coloro che si occupavano esclusivamente o principalmente di minori e di questioni relative all'istruzione e quindi non potevano riportare informazioni su questioni legate al settore lavorativo e a quello dei servizi pubblici.

	Catalogna	Südtirol/Alto Adige - livello provinciale	Südtirol/Alto Adige - livello comunale
Inviti	8	7	6
Interviste	3	3	4
Totale degli inviti	21		
Totale delle interviste	10		

Tabella 2: Numero degli inviti e delle interviste a esperte ed esperti di politiche locali

Ho utilizzato il principio non probabilistico e ho applicato il criterio per quote anche per selezionare le leggi, le politiche ed i piani di d'azione locali (Robson & McCartan 2016: 279-280). L'obiettivo era quello di analizzare tre fonti principali: le leggi provinciali (per il Südtirol/Alto Adige) o regionali (per la Catalogna) attualmente in vigore che trattano di pari opportunità tra donne e uomini, diritti LGBTQIA+, migrazione e integrazione, violenza di genere e disabilità; politiche regionali, provinciali o comunali che promuovono piani d'azione nel campo delle pari opportunità e dell'inclusione sociale; piani di ripresa e

⁶ Tale asimmetria, come accennato, è dovuta alla necessità di includere il livello comunale in Südtirol/Alto Adige.

resilienza locali, ovvero l'applicazione locale del programma europeo NextGenerationEU.⁷ Ciò ha portato all'identificazione degli strumenti riportati nella tabella 3 sottostante.⁸

	Südtirol/Alto Adige		Catalogna	
Statuto locale	1	“Statuto Speciale per il Trentino-Alto Adige Sonderstatut für Trentino-Südtirol” (1972)	1	“Estatut d'autonomia de Catalunya” (ed. 2016)
Leggi locali sulle pari opportunità fra donne e uomini	3	Leggi provinciali - n. 5/2010; - n.11/2020; - n. 4/2021	3	- Decreto catalano 65 del 2014; - Legge catalana n. 17 del 2015; - Legge catalana n. 19 del 2020
Leggi locali sui diritti LGBTQIA+	0	-	1	Legge catalana n. 11 del 2014
Leggi locali su migrazione ed integrazione	1	Legge provinciale n. 12/2021	1	Legge catalana n. 10 del 2010
Leggi locali sulla violenza di genere	1	Legge provinciale n. 13/2021	1	Legge catalana n. 5 del 2008
Leggi locali sulla disabilità	1	Legge provinciale n. 7/2015	1	Legge catalana n. 13 del 2014
Politiche provinciali che promuovono piani o azioni nel campo delle pari opportunità e dell'inclusione sociale	4	- “Direttive per il linguaggio di genere”; - “Convivere in Alto Adige. Un patto per l'integrazione” del 2016; - “Aequitas – Piano di Azione per la Parità di genere” del 2023 - “Piano sociale provinciale 2030” del 2023	5 (solo livello regionale)	- “Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la” del 2017; - “I Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball” del 2019 - “Actuacions pel pla Interdepartamental LGBTI 2019-2022” del 2019; - “Pla integral del poble gitano a Catalunya 2017-2020” del 2018 - “Pla de ciutadania i de les migracions 2017-2020” del 2017
Politiche comunali che promuovono piani o azioni nel campo delle pari opportunità e dell'inclusione sociale	2	- “Piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini, 2020-2024 della Città di Merano”; - “Piano quinquennale delle azioni positive 2016 – 2020” del Comune di Bolzano		

⁷ Mentre la Catalogna ha sviluppato una [strategia regionale di ripresa e resilienza](#), il Südtirol/Alto Adige ha promosso il lancio di diversi bandi pubblici secondo il [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR](#) che riflette le sei missioni di NextGenerationEU. Ai fini del progetto, ho analizzato solo uno di tali bandi, ossia quello dedicato a politiche per il lavoro che includeva categorie svantaggiate tra cui le donne (“[Avviso pubblico N. 1 per l'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza \(PNRR\), Missione 5 “Inclusione e coesione”, Componente 1 “ Politiche per il Lavoro”, Riforma 1.1 “Politiche Attive del Lavoro e Formazione”, finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU”](#)).

⁸ Per ulteriori dettagli sull'analisi di contenuto, vedasi “InGEPaST project (WP3) Deliverable D.3.1 Report on policies' analysis”, doi: 10.5281/zenodo.8376417, <https://doi.org/10.5281/zenodo.8376417>.

Pinai locali di ripresa e resilienza - NextGenerationEU	1	“Avviso pubblico N. 1 per l’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 “Inclusione e coesione”, Componente 1 “ Politiche per il Lavoro”, Riforma 1.1 “Politiche Attive del Lavoro e Formazione”, finanziato dall’Unione Europea – Next Generation EU” del 2023	1	“Next Generation Catalonia” del 2021
---	---	--	---	--------------------------------------

Tabella 3: Numero e riferimenti delle leggi e delle politiche analizzate in ciascuna unità substatale

2.3 Questioni etiche della ricerca

Per quanto riguarda la raccolta dei dati e le questioni etiche, il progetto InGEPaST tocca concetti (costruiti socialmente) come genere, etnicità e “razza” ed esperienze di natura estremamente delicata (ad esempio, la violenza di genere). Pertanto, per l’intera durata del lavoro sul campo è stato mantenuto un alto livello di sensibilità verso ciascuna delle circostanze che potevano presentarsi. Il progetto ha coinvolto persone che hanno fornito i propri dati personali e sensibili e si sono identificate come socialmente o giuridicamente assegnate ad una di queste categorie (fluide e plurali) e/o ad altre (es. LGBTQIA+, con un background migratorio).

Pertanto, ho mantenuto un atteggiamento riflessivo, rispettoso e umile seguendo i principi etici e di integrità della mia istituzione, Eurac Research.⁹

Inoltre, chi ha partecipato ha debitamente ricevuto informazioni sul progetto, quindi sui dettagli della metodologia, le tecniche di ricerca e la presentazione dei risultati, nonché sulla privacy, la tutela dei dati, e il trattamento di tali dati ai sensi del regolamento UE 2016/679 (GDPR), inclusa l’applicazione dell’art. 9 riguardante categorie speciali di dati personali (per esempio, quelli relativi alle origini etniche). A tal fine sono stati raccolti i consensi firmati di coloro che hanno partecipato, a cui è stato assegnato un codice numerico sotto forma di pseudonimo riportato in una cartella crittografata alla quale possono accedere solo le persone autorizzate e coinvolte nel progetto.¹⁰

⁹ [Eurac Research Core Ethics and Integrity Principles](#). Vedasi maggiori dettagli in “Deliverable D.1.2 (WP1) Short report on fine-tuned methodology”, doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.

¹⁰ Vedasi maggiori dettagli in “Deliverable D.1.1 (WP1) Research Data Management Plan”, doi: 10.5281/zenodo.6531621, <https://zenodo.org/record/6531621>.

3 Analisi dei dati

3.1 Analisi dei dati primari delle interviste con le organizzazioni delle società civile

Si è utilizzata l'analisi tematica qualitativa sui dati primari (Robson & McCartan 2016: 461) per valutare come varie condizioni sociali e fattori esterni siano correlati con l'intersezione di genere ed etnicità.

Sebbene la variabile indipendente dello studio sia l'intersezione tra genere ed etnia (e/o razza), la partecipazione socioeconomica (in termini di accesso all'occupazione, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici) di donne e persone LGBTQIA+, le condizioni sociali e gli ulteriori fattori esterni che hanno un impatto in questi ambiti costituiscono le variabili dipendenti. Pertanto, per il processo di codifica dei dati, è stato applicato un approccio deduttivo ma aperto, utilizzando come base le variabili inserite nelle griglie di domande utilizzate per le interviste e, allo stesso tempo, lasciando la possibilità che potessero emergere altri punti ricorrenti divenuti a loro volta dei codici.

Le griglie di domande delle interviste ad organizzazioni della società civile sono state organizzate in quattro sezioni principali: 1) occupazione; 2) formazione scolastica; 3) servizi pubblici e sociali; 4) ulteriori condizioni sociali e fattori esterni. Le griglie avevano lo stesso set di domande con lievi differenze a seconda del target dell'organizzazione da intervistare, cioè a seconda che si trattasse di un'organizzazione di/per donne locali o persone LGBTQIA+ o donne o persone LGBTQIA+ con un background migratorio. Queste quattro categorie di analisi costruite socialmente sono state individuate e utilizzate seguendo l'approccio "tra categorie" (*intercategorical*) di McCall (2005: 1784-85) e che utilizza le categorie sociali, ma in modo critico e solo nella misura in cui consente di fare comparazioni ed esplorare se esistono e come si differenziano le disuguaglianze tra e attraverso dei gruppi (sociali).¹¹

Il termine "locale" è stato adottato per riferirsi alle donne e alle persone LGBTQIA+ che hanno la cittadinanza di lunga data (italiana o spagnola), indipendentemente dalla loro lingua madre. Ho trattato la situazione delle donne e delle persone LGBTQIA+ Rom e Sinti secondo il loro status giuridico, cioè attribuendole alla categoria locale o con un background migratorio. Nei casi di lavoro e istruzione, un codice specifico è stato dedicato alle donne e alle persone LGBTQIA+ della cosiddetta "seconda" o "nuova" generazione, ossia nate e/o cresciute in Südtirol/Alto Adige o Catalogna, ma con genitori nati o cresciuti in un Paese diverso da Italia o Spagna.

Nella sezione relativa all'accesso al lavoro sono state poste domande su potenziali problematiche nell'accesso al lavoro, problemi individuali o ricorrenti e casi di discriminazione sul posto di lavoro. Un'ulteriore variabile emersa è stata l'essere una persona trans e il modo in cui ciò influisce sulla vita lavorativa.

Nella sezione relativa all'accesso all'istruzione è stato chiesto se vi siano problemi nell'accedere agli studi nelle diverse istituzioni educative (scuole, università) o nei percorsi di formazione, se vi siano episodi e/o pratiche discriminatorie nei contesti scolastici o universitari e se ci sono scuole o programmi scolastici considerati più adatti di altri alle donne e alle persone LGBTQIA+. In questo caso sono emersi ulteriori codici sulle diverse tipologie di scuola (con riferimento al grado e alla tipologia di finanziamento), al ruolo (negativo o positivo) del personale docente e alla situazione di studentesse e studenti trans.

¹¹ Vedasi maggiori dettagli in "Deliverable D.1.2 (WP1) Short report on fine-tuned methodology", doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.

Nella sezione dedicata all'accesso ai servizi sociali e pubblici,¹² le domande si sono incentrate su tre servizi principali: assistenza sanitaria, alloggio e trasporti. Sia per le donne locali che per quelle con un background migratorio sono stati aggiunti dei codici riguardanti altri servizi e i servizi per l'infanzia.

Le condizioni sociali (*social drivers*) inizialmente identificate, e che a loro volta hanno finito per diventare codici, sono: età, agency, classe sociale, lingue (conosciute/parlate), origini e realtà urbane e rurali. D'altro canto, le condizioni sociali (e i codici) emersi sono: status giuridico, livello di formazione, questioni sanitarie e consumo di droga. Tutti questi sono stati attribuiti a condizioni sociali perché descrivono la situazione personale di donne e di persone LGBTQIA+ che sono il target delle organizzazioni intervistate nel periodo in cui è stata effettuata l'intervista e che può influenzare il loro accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici. Tutte queste condizioni sociali possono svolgere un ruolo positivo o negativo in tali contesti.

Come fattori esterni, sono stati individuati quegli elementi e quelle cause che possono esercitare un'influenza esterna o che direttamente o indirettamente influenzano il target delle organizzazioni intervistate nell'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici, concentrandosi sui ruoli di: pregiudizi, stereotipi e razzismo con una differenziazione tra sessismo, abilismo ed eteronormatività (successivamente si sono aggiunti l'antiziganismo e la transfobia); religione; organizzazioni, scuole, università e istituzioni pubbliche compresi enti statali come la polizia, la magistratura, la pubblica amministrazione, gli enti comunali nonché leggi e politiche nazionali e locali; famiglia di origine e reti informali (ad esempio, amicizie e vicinato); sensibilizzazione e referenti (nel senso di modelli a cui ispirarsi, ad esempio, donne impiegate in lavori tradizionalmente considerati o occupati da uomini); social media per trovare lavoro o accedere a istruzione, formazione o servizi; e violenza di genere nelle sue diverse dimensioni (domestica, fisica, economica, psicologica, sessuale, assistita, d'onore, stalking),¹³ compreso l'odio online. Si è poi aggiunto il ruolo della conciliazione lavoro-famiglia e della separazione-divorzio sia per le donne locali che per quelle con un background migratorio, e il ruolo degli aiuti sociali, i casi di sfruttamento del lavoro e la tratta di esseri umani per le donne con un background migratorio. Anche in questo caso alcuni di questi fattori possono avere un effetto negativo o positivo.

Si è deciso di avere lo stesso insieme di codici per le quattro categorie ma solo quando rilevanti. Avere lo stesso insieme di codici per le quattro categorie consente di effettuare confronti tra di esse. Ciò è particolarmente importante per comprendere la rilevanza di un codice tra le categorie (ad esempio, il ruolo della violenza di genere nelle diverse categorie).

La tabella 4 sottostante riporta i dati codificati tramite il software NVivo con le frequenze dei codici incrociati con le condizioni sociali e i fattori esterni sopra menzionati nelle interviste (*files*) e per numero di frasi o paragrafi codificati (*references*) per la realtà del Südtirol/Alto Adige.¹⁴ Dal momento che la lingua principale del progetto è l'inglese, per mantenere il testo conciso e poiché i codici venivano ripetuti tra le categorie, i diversi codici per le donne e le persone LGBTQIA+ con un background migratorio sono stati contrassegnati come "MigrWomen" e "MigrLGBT". Per lo stesso motivo, i codici che fanno riferimento alla situazione delle persone LGBTQIA+ sono stati abbreviati in "LGBT" ma ciò non significa in alcun modo che sia stata ignorata la situazione delle persone intersessuali, asessuali, queer, "gender diverse" e "questioning".

¹² I servizi pubblici e sociali si riferiscono a quei servizi necessari per soddisfare i bisogni delle comunità. Treccani, "Servizi pubblici", <https://www.treccani.it/enciclopedia/servizi-pubblici>.

¹³ Per una panoramica sintetica, vedasi "Cos'è la violenza contro le donne", <https://www.casadelledonnebz.it/it/node/55>.

¹⁴ Vedasi la lista completa dei codici in "Deliverable D.1.1 (WP1) Research Data Management Plan", doi: 10.5281/zenodo.6531621, <https://zenodo.org/record/6531621>. Per la realtà catalana, vedasi "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya", doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693> (in catalano); oppure "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto InGEPaST en Cataluña", doi: 10.5281/zenodo.8362741, <https://zenodo.org/record/8362741> (in spagnolo).

Name	<i>Files</i>	<i>References</i>
MigrWomenWork_ST	14	565
MigrWomenServ_ST	13	374
MigrWomenEdu_ST	10	153
MigrLGBTWork_ST	3	41
MigrLGBTServ_ST	3	25
MigrLGBTedu_ST	1	5
LocalWomenWork_ST	11	311
LocalWomenServ_ST	10	165
LocalWomenEdu_ST	7	41
LocalLGBTWork_ST	2	47
LocalLGBTServ_ST	2	18
LocalLGBTedu_ST	2	28

Tabella 4: Frequenze dei codici nelle interviste (*files*) e numero di frasi o paragrafi codificati (*references*) in ciascuna categoria sociale per la realtà del Südtirol/Alto Adige.

3.2 L'analisi dei dati primari e secondari sulle politiche locali

Si sono svolte due fasi di analisi tematica sulle interviste realizzate con esperte ed esperti di politiche locali. Per il primo processo di codifica si è utilizzato un approccio deduttivo ma aperto utilizzando le variabili identificate nelle griglie di domande delle interviste semi-strutturate. Lo scopo di tali interviste era quello di chiedere a coloro che sono esperte ed esperti di politiche locali e che sono anche responsabili dell'attuazione di leggi, politiche e piani d'azione di identificare quali siano i pro e i contro di tali strumenti e, qualora lo ravvisassero necessario, di indicare se e come essi abbiano bisogno di essere riformati.

Pertanto, si è prima effettuata un'analisi tematica tramite il software NVivo e, in secondo luogo, su alcuni dei codici assegnati tramite esso (ossia, i pro, i contro e le riforme necessarie) si è effettuata un'ulteriore analisi tematica senza l'uso del software formando dei cluster delle opinioni delle persone intervistate identificando quali fossero gli specifici pro e contro.

Inoltre, si è svolta un'analisi di contenuto nuovamente tramite il software NVivo sulle leggi, politiche e piani d'azione menzionati innanzi. Presa dimestichezza con i dati, si sono dapprima costruite le categorie da analizzare e poi si sono codificate. In secondo luogo, si è testata la codifica su campioni di testo e se n'è valutata l'affidabilità. In terzo luogo, si è effettuata l'analisi calcolando la frequenza dei codici di tre specifiche categorie¹⁵ per valutare se queste leggi e politiche li contenessero o meno. Tale analisi ha aiutato a identificare le lacune di tali leggi e politiche al fine di trovare il modo in cui queste dovrebbero promuovere la partecipazione socioeconomica di donne e di persone LGBTQIA+.¹⁶

¹⁵ Le tre categorie sono: partecipazione socioeconomica, le tre condizioni sociali e i tre fattori esterni che incidono di più secondo l'analisi empirica della prima fase.

¹⁶ Per ulteriori dettagli sull'analisi di contenuto, vedasi "InGEPaST project (WP3) Deliverable D.3.1 Report on policies' analysis", doi: 10.5281/zenodo.8376417, <https://doi.org/10.5281/zenodo.8376417>.

4 Risultati in Südtirol/Alto Adige

4.1 Risultati della prima fase di ricerca

Le tabelle nelle sezioni seguenti mostrano come l'intersezione di genere ed etnia, che, per le donne e le persone LGBTQIA+ che vivono in Südtirol/Alto Adige, indipendentemente dal loro status giuridico, è una realtà quotidiana, si interseca ulteriormente con le condizioni sociali e i fattori esterni menzionati nelle sezioni precedenti riguardo l'accesso al lavoro, all'istruzione e ai servizi sociali e pubblici.

Per visualizzare questi incroci è stata utilizzata la funzione "matrix coding query" del software NVivo. Pertanto, dove il numero è più alto e il colore è rosso o vicino ad esso, è laddove ci sono più incroci nei codici e significa che queste condizioni e fattori sono quelli che hanno il maggiore impatto su ciascuna dimensione.

Come già accennato, si tratta di uno studio esplorativo e questi risultati sono indicativi e non rappresentativi. Tuttavia, è possibile mostrare delle tendenze e un'indicazione degli ostacoli e delle tipologie di discriminazione che le donne e le persone LGBTQIA+ devono affrontare in relazione all'accesso al lavoro, all'istruzione e all'utilizzo dei servizi sociali e pubblici.

Inoltre, questa analisi presenta alcuni limiti. Innanzitutto, i dati relativi alle persone LGBTQIA+ sono relativamente pochi. Ciò è dovuto alla profonda invisibilizzazione della realtà queer in Südtirol/Alto Adige nonché dei tabù e delle problematiche che le persone LGBTQIA+ affrontano quotidianamente. Ciò provoca scarsità di dati alle organizzazioni stesse che si dedicano a dare assistenza o fare sensibilizzazione. Lo stesso vale per le persone LGBTQIA+ con un background migratorio.

In secondo luogo, la discriminazione dovuta all'abilismo risulta alquanto ridotta poiché il numero di organizzazioni della società civile intervistate che si occupano di donne o persone LGBTQIA+ con disabilità è inferiore rispetto ad altre, ad esempio, quelle organizzazioni della società civile che si occupano di violenza di genere.

Infine, in alcuni casi alcuni codici sono stati generalizzati, soprattutto quelli che trattano diversi tipi di discriminazione. Ciò era dovuto alla necessità di raggruppare le percezioni delle persone intervistate.

I risultati presentati di seguito sono strutturati per argomento (occupazione, istruzione, servizi) e per ciascuna categoria (costruita socialmente) come spiegato sopra, ossia: donne locali, donne con un background migratorio, persone LGBTQIA+ locali e persone LGBTQIA+ donne con un background migratorio.

4.1.1 Lavoro

LocalWomenWork_ST	Accesso al mercato del lavoro	Questioni sul luogo di lavoro
età	17	4
agency	19	3
classe	15	1
questioni di salute	2	0
lingue	7	0
livello d'istruzione	7	0
origini-provenienza	3	0
rurale-urbano	5	3
equilibrio lavoro-famiglia	19	11
pregiudizi-stereotipi	17	13
abilismo	7	0
antiziganismo	2	2
ruoli di genere	15	10
sessismo	17	15
religione	2	0
ruolo org. soc. civile	14	3
ruolo sensibilizzazione	2	0
ruolo famiglia d'origine	2	0
ruolo reti informali	2	0
ruolo istituzioni	16	5
ruolo referenti	0	0
ruolo scuole-università	1	0
separazione-divorzio	2	0
social media	3	1
violenza di genere	28	12

Tabella 5: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne locali in Südtirol/Alto Adige nel settore occupazionale

Le donne altoatesine hanno maggiori difficoltà a trovare un posto di lavoro rispetto a quando sono già occupate. Tuttavia, nell'ambito lavorativo, il fattore più importante è la violenza di genere, in parte dovuto all'elevato numero di organizzazioni della società civile intervistate che si occupano di vittime di violenza di genere (4 su 16; ossia, il 25%). Tuttavia, ciò identifica un altro asse di discriminazione intersezionale: le donne vittime di violenza di genere che cercano lavoro. La necessità di conciliare lavoro e famiglia è predominante nella ricerca di un lavoro rispetto a chi già lavora. Inoltre, le donne più mature hanno anche un gap digitale dovuto all'età e/o all'assenza prolungata dal mercato del lavoro per occuparsi della famiglia. Fattori chiave sono i pregiudizi, gli stereotipi e, in particolare, il sessismo e la divisione dei ruoli all'interno della famiglia. L'agency, l'età e la classe sono i fattori sociali più importanti quando le donne cercano lavoro.

Questi estratti dalle interviste sono illustrativi:

"(...) anche una donna [vittima di violenza] che nasce qua, al momento che vive qua e che ha i famosi 5 anni (...) di residenza (...) ma comunque che ci sia un supporto anche che le permetta di reinserirsi [dopo la violenza], ma veramente al momento trovare casa è un'impresa titanica e trovare un lavoro per le

donne in questo da sempre è un problema, nel senso che soprattutto le donne che hanno figli. (...) Quindi quali sono i lavori? Quelli un po' più veloci che trovi con un po' più facilità? Sono i lavori a bassa soglia e i lavori che economicamente non è che ti permettono proprio di vivere [dignitosamente]" (intervista OSC¹⁷ 15)

"(...) sono spesso donne che hanno bambini piccoli ancora, per cui sono ancora a casa, in parte non hanno lavoro perché non hanno mai lavorato e non hanno imparato tanto da poter trovar lavoro in parte perché hanno lasciato il lavoro, perché sono nati i bambini lì. I problemi sono grossi, eh, perché se una non ha un po' di esperienza lavorativa e ha quarant'anni, eh, diventa difficile" (intervista OSC 23)

"(...) aber es gibt [lokale] Frauen, auch noch 40-Jährige, [die] haben noch nicht so viel zu tun gehabt mit dem Computer. Gnaue ja, das geht es mit dem Handy, das schon. Aber (...) wissen sie oft nicht, wie man einen Brief schreibt oder eine E-Mail " (intervista OSC 35)

¹⁷ OSC è l'abbreviazione per organizzazione della società civile.

MigrWomenWork_ST	2a o nuova generazione	Accesso al mercato del lavoro	Questioni sul luogo di lavoro
età	4	15	1
agency	4	30	5
classe	1	12	4
questioni di salute	0	1	0
lingue	4	40	4
status giuridico	0	8	1
livello d'istruzione	0	15	2
origini-provenienza	7	22	4
rurale-urbano	0	4	1
episodi di sfruttamento del lavoro	0	8	10
equilibrio lavoro-famiglia	0	29	8
tratta di esseri umani	1	6	1
pregiudizi-stereotipi	9	31	14
abilismo	0	1	1
antiziganismo	0	0	0
apparenza	9	14	8
ruoli di genere	2	23	2
sessismo	1	22	6
religione	3	8	0
ruolo org. soc. civile	0	26	5
ruolo sensibilizzazione	0	4	0
ruolo famiglia d'origine	6	2	1
ruolo reti informali	0	6	1
ruolo istituzioni	1	30	4
ruolo scuole-università	0	3	1
social media	0	3	1
violenza di genere	8	41	7

Tabella 6: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne con un background migratorio nel settore occupazionale in Südtirol/Alto Adige

Anche nel caso delle donne con un background migratorio, la violenza di genere risulta un fattore molto importante parzialmente a causa dell'elevato numero di organizzazioni della società civile intervistate che si occupano di questo. Tuttavia, rimane un fattore da sottovalutare.¹⁸ Oltre a ciò, la loro mancanza di conoscenza delle lingue (tedesco e italiano), il ruolo dei pregiudizi e degli episodi di razzismo, il loro livello di agency e le loro preoccupazioni per la conciliazione famiglia-lavoro hanno un forte impatto sul loro accesso al mercato del lavoro.

Quando si trova lavoro prevalgono i pregiudizi e le persone intervistate denunciano molti episodi di razzismo, ad esempio maltrattamenti dovuti al colore della pelle. Le OSC intervistate riferiscono che le donne sono preoccupate di come gestire la conciliazione tra vita familiare e quella lavorativa; l'aspetto

¹⁸ Su questo, vedasi anche le pubblicazioni di Della Rocca e Zinn (2021) e di Della Rocca (2023).

fisico, incluso ciò che indossano, delle donne gioca un ruolo non trascurabile, e spesso si registrano episodi di sfruttamento del lavoro.

Per quanto riguarda le donne di seconda o nuova generazione, sono tre i fattori che incidono maggiormente in campo occupazionale: pregiudizi ed episodi di razzismo; la loro apparenza fisica, compreso come vengono percepiti i loro indumenti; e la violenza di genere, che spesso si concretizza in matrimoni forzati che le portano fisicamente in un altro paese o le confinano alle loro responsabilità familiari.

Ciò si può osservare nelle riflessioni delle persone intervistate:

“(…) dalle donne musulmane (….) che portano il velo, [ci] viene continuamente riportato il fatto di non riuscire ad accedere a determinati lavori per una discriminazione, [perché] (….) portano il velo (….) diciamo la discriminante, non è locale o no, nel senso che la donna col velo può anche essere bolzanina, ma diciamo, la discriminante è proprio il velo. Non è l’origine, ma il fatto che una persona abbia il velo” (intervista OSC 6)

“(…) un fenomeno tra virgolette nuovo che poi nuovo non è, ma sta emergendo, tanto che è quello dei matrimoni combinati, ok, o forzati. Le seconde generazioni, quindi sono ragazze prevalentemente, eh, appena appena maggiorenni o lì sulla soglia 18-17-18 anni che appunto hanno frequentato la scuola in Italia, quindi, sono anche ben inserite nel contesto (…). Sono ragazze molto controllate e dopodiché appunto compare la proposta di matrimonio e il famoso viaggio estivo nel paese d’origine, dove le ragazze tornano sposate, se tornano (…). Abbiamo a che fare anche con delle situazioni potenzialmente molto pericolose, dove in gioco è la vita stessa delle ragazze. (….) Ma anche ci sono casi di violenza domestica, eh, di giovani, di giovani ragazze che sono comunque entrate in relazione di coppia già con degli uomini violenti” (intervista OSC 9)

“(…) [für diese Frauen, die Gewalt erleben] um ein eigenständiges Leben aufzubauen, und das geht nicht ohne die Sprachen zu lernen, die wir hier sprechen in Südtirol, und ohne Arbeit. (….) also die meisten Frauen sind sehr motiviert, aber manchmal ist es das wirklich, dass die Kultur so extrem einschränkend ist und die Frauen sich gar nicht lösen von der Kultur, wo sie herkommen, wo sie eh nicht arbeiten dürfen und schon gar keine Sprache lernen dürfen. Da sind wir wirklich manchmal machtlos. Wir hatten in letzter Zeit einige Fälle” (intervista OSC 12)

“La parte lavorativa è uno degli obiettivi importanti (….) ma in questo momento un obiettivo molto difficile da raggiungere (….) va tutto di pari passo nel momento in cui c’è difficoltà a iscrivere il bambino in una qualsiasi cooperativa che te lo tenga. Ovviamente io mamma da sola sul territorio non riesco a trovar lavoro o riesco a trovare dei lavori, come ad esempio le donne delle pulizie negli alberghi, ma poi abbiamo il problema che il sabato, la domenica chi me lo tiene mio figlio se io non ho nessuno?” (intervista OSC 13)

“(…) una cosa molto grave di una (….) ditta molto grossa (….) dove addirittura qualche impiegato di questa ditta chiede dei soldi sottobanco (….) [per] candidarsi e [le si] dice: ‘se tu paghi 500€, domani al lavoro’ (….) e nessuno ha mai denunciato questa ditta finora (….)” (intervista OSC 22)

“(…) comunque chi ha la pelle nera soffre di razzismo, degli attacchi. Poi ho visto anche delle persone che ehm c’è proprio sfruttamento del lavoro. Quindi ehm, orari con più ore e con degli stipendi proprio minimi (….) Perché poi il problema è che queste agenzie che offrono questi lavori di pulizie fanno sempre i contratti part-time, quindi, possono aumentare e abbassare le ore perché magari sono assunte per un minimo di ore, si può giocare e poi (….) lo stipendio è basso e poi sempre con contratti di tre mesi, sei mesi. Insomma, non vengono mai, diciamo, poi non diventano mai contratti indeterminati” (intervista OSC 22)

LocalLGBTWork_ST	Accesso al mercato del lavoro	Questioni sul luogo di lavoro	Persone trans e lavoro
età	4	0	2
agency	0	1	0
classe	1	0	0
questioni di salute	0	0	0
lingue	2	0	3
livello d'istruzione	0	0	0
origini-provenienza	2	0	1
rurale-urbano	0	1	0
pregiudizi-stereotipi	3	5	3
abilismo	1	1	0
antiziganismo	0	0	0
apparenza	2	0	2
eteronormatività	2	3	2
transphobia	1	0	1
religione	0	0	0
ruolo org. soc. civile	0	0	0
ruolo sensibilizzazione	0	0	0
ruolo famiglia d'origine	0	0	0
ruolo reti informali	0	0	0
ruolo istituzioni	1	1	1
ruolo referenti	0	0	0
ruolo scuole-università	0	0	0
social media	0	0	0
violenza di genere	0	0	1

Tabella 7: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ locali nel settore occupazionale Südtirol/Alto Adige

Come menzionato innanzi, i dati sulle persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige purtroppo sono scarsi. In ogni caso, si osserva che pregiudizi, stereotipi e il presupposto falsato dell'eteronormatività hanno un impatto sulle attività delle persone trans sul posto di lavoro. Mentre cercano lavoro, pesano l'età, ancora i pregiudizi, gli stereotipi, e il livello di istruzione, comprese le lingue parlate.

Questi estratti dalle interviste sono illustrativi:

“(…) tutte le persone di genere non binario (….) che hanno un’azione di genere non conforme (….) fanno (….) la scelta che con noi [associazione] vivono la loro identità. Però poi al lavoro si fanno chiamare col nome assegnato alla nascita e riducono un po’, come dire, normalizzano un po’, alcune dimensioni dell’abbigliamento, in modo tale da avere meno difficoltà, è una scelta che loro fanno, però è una scelta perché (….) si trovano anche in difficoltà, a spiegare che non sono neanche trans come nella mente delle persone (….) [è un meccanismo] di adattamento, perché devono, eh, devono pur vivere” (intervista OSC 1).

“(…) le dicevo anche sulla situazione delle donne trans insomma, sì, insomma una persona che conosciamo ci ha messo un anno e mezzo prima di trovare un lavoro. Ecco, quindi, la discriminazione c’è, tanti posti hanno detto di no” (intervista OSC 6)

MigrLGBTWork_ST	2a o nuova generazione	Accesso al mercato del lavoro	Questioni sul luogo di lavoro	Persone trans e lavoro
età	0	3	0	1
agency	0	1	0	1
classe	0	1	0	1
questioni di salute	0	1	0	0
lingue	0	4	1	2
status giuridico	0	5	1	3
livello d'istruzione	0	0	0	0
origini-provenienza	0	4	0	0
pregiudizi-stereotipi	0	1	0	0
abilismo	0	1	0	0
apparenza	0	0	0	0
eteronormatività	0	1	0	1
religione	0	0	0	0
ruolo org. soc. civile	0	1	0	0
ruolo famiglia d'origine	1	0	1	0
ruolo reti informali	0	1	0	0
ruolo istituzioni	0	1	0	0
violenza di genere	1	1	1	0

Tabella 8: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ con un background migratorio nel settore occupazionale in Südtirol/Alto Adige

Nel caso di persone LGBTQIA+ con un background migratorio, lo status giuridico, l'origine e le lingue parlate svolgono il ruolo più importante nell'accesso al mercato del lavoro. Ciò è particolarmente evidente per le persone trans. In ogni caso, la loro identità transgender è sempre il fattore preponderante.

Questo stralcio delle interviste parla da sé:

“(…) perché trans, che poi parli due lingue aumenti la tua probabilità di trovare lavoro (…) poi dipende come sei, dipende che documenti hai, essere trans e italiano è un conto, se sei trans migrato un altro conto (…) però grava di più l'identità trans” (intervista OSC 1).

“E di paesi diversi. Io ho lavorato con un paio di persone che erano curde (…). Posso dire comune tra tutti i casi che ho visto, erano un paio di punti. Il primo che queste persone sono trattate così male (…) devono avere prima di tutto un aiuto. Una persona o un'associazione che li aiuta a capire esattamente cosa sta succedendo col loro corpo, perché sono diversi perché si sentono così diversi. E il secondo punto che ho visto che (…) hanno zero self confidence, proprio zero. Non hanno fiducia in loro stessi, negli altri, nella Comunità, la società” (intervista OSC 34)

4.1.2 Istruzione

LocalWomenEdu_ST	Accesso a scuole, università, formazione	Questioni a scuola, università, corso di formazione	Ruolo dei professori	Tipi di scuole
età	2	2	0	0
agency	1	1	0	1
classe	1	0	0	0
questioni di salute	0	0	0	0
lingue	0	0	0	0
livello d'istruzione	1	0	0	0
origini-provenienza	0	0	0	0
rurale-urbano	0	0	0	0
pregiudizi-stereotipi	1	4	1	3
abilismo	0	0	0	0
antiziganismo	1	2	1	1
sessismo	1	3	0	2
ruoli di genere	0	0	0	0
equilibrio lavoro-famiglia	0	1	0	1
ruolo sensibilizzazione	0	0	0	0
ruolo famiglia d'origine	0	0	0	0
ruolo reti informali	0	0	0	0
ruolo istituzioni	1	0	0	0
ruolo referenti	0	0	0	0
ruolo scuole-università	0	3	0	1
separazione-divorzio	0	0	0	0
violenza di genere	1	3	0	1

Tabella 9: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne locali in Südtirol/Alto Adige nel campo dell'istruzione

Nell'ambito dell'istruzione, nel caso delle donne locali non si osservano grandi problematiche. Essendo i dati esaustivi su questa categoria sociale, ciò indica una tendenza positiva, cioè che le giovani nell'ambito scolastico non incontrano troppe difficoltà, essendo anche spesso le migliori alunne. Tuttavia, non devono passare inosservate alcune questioni, soprattutto riguardo a pregiudizi, stereotipi, anche verso ragazze Rom o Sinti, episodi di sessismo e false aspettative sulla propria formazione e sul proprio futuro, come indicano questi estratti:

"(...) c'erano ragazzine di 16, 17 anni [che dicevano:] 'Ma, insomma, ma se io voglio avere una famiglia allora non posso lavorare'. Cioè questo mi ha... [colpito] perché erano così giovani. E ancora (...) avevano quel concetto in testa, no?, che dovevano scegliere tra lavoro e famiglia" (intervista OSC 5)

"(...) hanno avuto delle risposte negative. Nel senso 'siamo già pieni'. E così... Poi sì, insomma, e anche quando vedono certi cognomi [Rom o Sinti], comunque, questo [di rifiutare] tutte le scuole [lo] fanno" (intervista OSC 36)

MigrWomenEdu_ST	2a/nuova generazione a scuola	Accesso a scuole, università, formazione	Questioni a scuola, università, corso di formazione	Ruolo dei professori	Tipi di scuole
età	3	1	2	0	0
agency	2	6	2	0	1
classe	0	2	0	0	0
questioni di salute	0	0	0	0	0
lingue	2	7	3	1	1
status giuridico	0	2	0	0	0
livello d'istruzione	0	6	1	0	0
origini-provenienza	2	2	0	0	0
rurale-urbano	0	0	0	0	0
equilibrio lavoro-famiglia	0	1	0	0	1
tratta di esseri umani	1	2	1	0	0
pregiudizi-stereotipi	2	3	3	0	3
abilismo	0	0	0	0	0
antiziganismo	0	2	4	1	2
apparenza	0	1	2	0	0
ruoli di genere	1	4	0	0	0
sessismo	0	3	0	0	1
religione	4	0	0	0	0
ruolo org. soc. civile	3	7	4	0	1
ruolo sensibilizzazione	0	0	0	0	0
ruolo famiglia d'origine	6	4	0	0	0
ruolo reti informali	0	0	0	0	0
ruolo istituzioni	3	7	2	0	1
ruolo scuole-università	1	1	4	1	3
social media	0	0	0	0	0
violenza di genere	7	6	3	0	1

Tabella 10: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne con un background migratorio in Südtirol/Alto Adige nel campo dell'istruzione

Anche nel caso delle donne con un background migratorio i dati sono abbastanza esaustivi. Nel loro caso, si osservano problematiche di accesso anche a corsi di formazione. Ciò è anche legato alla scarsa conoscenza delle lingue ma, a volte, anche alla mancanza di alfabetizzazione. Anche il loro livello di agency gioca un ruolo importante: quelle donne che hanno un'incredibile forza di resilienza la usano anche per seguire corsi e formarsi.

Riguardo la seconda o nuova generazione, pesa nuovamente la violenza di genere che si materializza soprattutto, come già menzionato, in matrimoni forzati che le impediscono di proseguire gli studi. Ciò spesso è legato al ruolo della famiglia d'origine.

Questi stralci illustrano quanto indicato:

"(...) mancano dei corsi di alfabetizzazione base perché ultimamente vediamo che arrivano tante persone che sono proprio analfabete e i corsi solitamente iniziano però già con una base di alfabetizzazione. Dovrebbero fare dei corsi, però dove insegnano proprio la persona a leggere, a

scrivere, a fare un attimo di conto, perché (...) noi veramente abbiamo tante [donne] (...) che in questo momento non sanno neanche firmare con il proprio nome” (intervista OSC 13)

“(...) la seconda generazione (...) non entrano all’università [studiano] fino alle superiori e basta, così devono trovare un lavoro o devono sposare o devono avere più figli (...). Ho notato anche qui ci sono stranieri che sono arrivati quando avevano due anni, un anno, tre anni o che sono nati qua ma la cultura della casa è molto più forte” (intervista OSC 34)

“Sono fortissime, sono donne fortissime e (...) mostrano una forza, una capacità anche di ennesimo adattamento (...) Sì, le competenze sì le hanno, il problema è sempre: rispetto a cosa? Per arrivare dove? È chiaro che la società o comunque sia, vi sono dei contesti in cui è previsto, è necessario ed è meglio che vi sia (...) un determinato comportamento, insomma, che ci si mostri o si abbia delle abilità” (intervista OSC 41)

LocalLGBTedu_ST	Accesso a scuole, università, formazione	Questioni a scuola, università, corso di formazione	Ruolo dei professori	Tipi di scuole	Persone trans e istruzione
età	0	0	0	0	0
agency	0	0	0	0	0
classe	0	0	0	0	0
questioni di salute	1	1	0	0	0
lingue	0	0	0	0	0
livello d'istruzione	0	0	0	0	0
origini-provenienza	0	0	0	0	0
rurale-urbano	1	1	0	0	0
pregiudizi-stereotipi	1	3	0	2	1
abilismo	0	0	0	0	0
antiziganismo	0	0	0	0	0
apparenza	0	0	0	0	0
eteronormatività	1	1	0	0	0
transphobia	0	0	0	0	0
religione	0	0	0	0	0
ruolo org. soc. civile	1	2	0	1	1
ruolo sensibilizzazione	0	0	0	0	0
ruolo famiglia d'origine	1	1	0	0	0
ruolo reti informali	0	0	0	0	0
ruolo istituzioni	1	0	0	0	0
ruolo referenti	0	0	0	0	0
ruolo scuole-università	0	1	0	0	0
social media	0	0	0	0	0
violenza di genere	1	3	0	1	1

Tabella 11: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ locali in Südtirol/Alto Adige nel campo dell'istruzione

Come già spiegato, i dati sulle persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige sono limitati, il che indica anche la necessità di approfondire il loro vissuto. In ogni caso, si possono osservare due punti ai quali dare debita attenzione: il ruolo di pregiudizi e stereotipi e della violenza di genere quando sono a scuola, come illustra il seguente stralcio:

“E il bullismo, il giudizio, il pregiudizio c'è, inutile negarlo. E spesso queste ragazze, questi ragazzi mascherano, ma anche nel linguaggio, no?, parlano, magari se sono lesbiche, al maschile rispetto a un partner che magari è femminile, e c'è un allenamento al nascondere. Ecco perché il coming out è sano perché rispetta la tua vera identità e il tuo vero essere” (intervista OSC 11)

MigrLGBTedu_ST	2a generazione a scuola	Accesso a scuole, università, formazione
età	0	1
agency	0	0
classe	0	0
questioni di salute	0	0
lingue	0	1
status giuridico	0	1
livello d'istruzione	0	0
origini-provenienza	0	1
pregiudizi-stereotipi	0	0
abilismo	0	1
apparenza	0	0
eteronormatività	0	0
religione	0	0
ruolo org. soc. civile	0	0
ruolo famiglia d'origine	0	0
ruolo reti informali	0	0
ruolo istituzioni	0	0
violenza di genere	0	0

Tabella 12: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ con un background migratorio in Südtirol/Alto Adige nel campo dell'istruzione

I dati sulle persone LGBTQIA+ con un background migratorio sono talmente ridotti che vengono qui riportati solo per trasparenza. Anche in questo caso, si ravvisa la necessità di raccogliere ulteriori dati in futuro. Rilevante il dato sull'abilismo, quindi quando l'asse di genere si intreccia non solo con quello razziale ma anche con la disabilità e il rifiuto della stessa, nonché con altri condizioni e fattori formando così una matrice intersezionale che diventa critica, come illustra questo stralcio:

“[incide] (...) la provenienza sicuramente, essere o non essere cittadino italiano. O meglio avere o non avere un documento valido. Ok essere richiedente [asilo] quello sicuramente, poi direi l'età e poi direi essere abile o non abile, cioè proprio essere una persona con disabilità oppure no, questo è un altro elemento. Perché qual è la questione su questo che neanche arrivano le persone che hanno una disabilità fanno anche fatica ad affermare la propria identità LGBT, perché dipendono magari da qualcun altro, proprio anche a livello fisico. E però ti devo dire le difficoltà che riscontriamo più forti sono la provenienza, l'età e l'abilismo, poi chiaramente le difficoltà, perché tipicamente chi viene, perché poi si intrecciano queste cose, perché chi viene da fuori, immigrante anche è anche una persona povera (...) non ha grandi risorse culturali ed economiche e quindi in più non conosce la lingua” (intervista OSC 1)

4.1.3 Servizi sociali e pubblici

LocalWomenServ_ST	Servizi all'infanzia	Assistenza sanitaria	Alloggio	Altri servizi	Trasporti
età	1	2	5	5	1
agency	2	0	7	2	0
classe	2	1	6	1	1
questioni di salute	0	4	0	0	0
lingue	1	0	1	1	0
livello d'istruzione	1	0	0	0	0
origini-provenienza	0	0	0	0	0
rurale-urbano	0	1	0	2	4
pregiudizi-stereotipi	0	0	4	3	1
abilismo	0	0	1	1	0
antiziganismo	0	1	0	1	1
sessismo	0	0	1	2	0
ruoli di genere	0	1	2	0	0
equilibrio lavoro-famiglia	1	1	3	0	0
ruolo sensibilizzazione	0	1	1	1	0
ruolo famiglia d'origine	1	0	2	1	0
ruolo reti informali	1	0	1	1	1
ruolo istituzioni	2	8	7	11	2
ruolo referenti	0	0	0	0	0
ruolo scuole-università	0	0	0	0	0
separazione-divorzio	1	0	3	0	0
violenza di genere	2	7	18	15	3

Tabella 13: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne locali in Südtirol/Alto Adige nell'ambito dei servizi sociali e pubblici

Il fattore della violenza di genere si ritrova anche nella dimensione dei servizi, come già menzionato, dovuto in parte anche all'alta percentuale di organizzazioni intervistate che sono attive in questo settore. L'alloggio diventa un ostacolo importante in un'area geografica come il Südtirol/Alto Adige che già soffre di problematiche legate alla scarsità di offerta e dei canoni di locazione insostenibili per una famiglia monoparentale o chi non ha redditi medio-alti o, ancor peggio, per chi sta uscendo da una situazione di violenza. La violenza è presente ed è esercitata anche da alcune istituzioni incrociandosi con pericolosi stereotipi di genere ed etnicità come illustrano gli stralci che seguono. Altri fattori che incidono molto sono il livello di agency, l'età e la classe soprattutto nel tema dell'alloggio.

“(…) l'autonomia sono il lavoro e la casa (...). Se vogliamo soffermarci su un altro punto dolente (...) ancora oggi, purtroppo, tante volte le donne non sono credute fino in fondo e viene sottovalutato questo tema. Non ci si rende conto di quanto grave può essere una situazione di violenza, si tende a minimizzare e parlo anche i luoghi dove questo dovrebbe essere molto chiaro, allora (...) non è per drammatizzare, ma ogni volta che io incontro una donna in consulenza io devo sapere che quella signora lì domani potrebbe essere morta e questo non me lo invento” (intervista OSC 9)

“Ecco, questo è uno stereotipo, un uomo maltrattante, straniero è subito e facilmente accusato, un uomo maltrattante di qua ci facciamo mille pensieri, a meno che non siano delinquenti” (intervista OSC 15)

“(…) almeno le donne che vengono da noi sono sempre donne che hanno problemi finanziari. (…) sono di solito di un ceto medio basso o basso e quindi queste molto spesso stanno a casa appena nasce un bambino e di solito hanno i bambini anche abbastanza presto. Eh sì, poi i problemi diventano grandi, poi da noi c'è questa mania di costruire o comprare casa immediatamente, appena sposati, magari anche con solo un salario. Cominciano con un minimo di base che hanno dai genitori e cominciano a costruire. E poi, se il matrimonio fallisce son problemi grossi. E non si rendono... non si rendono conto” (intervista OSC 23)

MigrWomenServ_ST	Servizi all'infanzia	Assistenza sanitaria	Alloggio	Altri servizi	Aiuti sociali	Trasporti
età	1	2	4	1	0	0
agency	1	0	10	2	1	0
classe	0	0	16	0	4	0
questioni di salute	0	5	2	0	0	0
lingue	2	6	7	2	0	0
status giuridico	0	4	4	3	1	0
livello d'istruzione	1	1	4	2	0	0
origini-provenienza	1	1	5	0	3	0
rurale-urbano	0	0	2	1	0	3
episodi di sfruttamento del lavoro	0	0	5	0	0	1
equilibrio lavoro-famiglia	9	0	5	1	0	1
tratta di esseri umani	1	0	1	1	0	0
pregiudizi-stereotipi	1	5	22	5	2	2
abilismo	0	2	0	1	0	0
antiziganismo	0	1	1	1	0	1
apparenza	0	0	10	1	0	0
ruoli di genere	0	1	5	0	1	0
sessismo	0	1	4	2	1	0
religione	0	2	1	1	0	0
ruolo org. soc. civile	1	8	16	7	2	0
ruolo sensibilizzazione	0	1	3	2	0	0
ruolo famiglia d'origine	0	1	2	2	0	0
ruolo reti informali	0	1	4	1	4	0
ruolo istituzioni	7	13	20	14	5	2
ruolo scuole-università	0	0	1	0	0	0
social media	1	0	0	0	0	0
violenza di genere	3	8	26	13	3	2

Tabella 14: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le donne con un background migratorio in Südtirol/Alto Adige nell'ambito dei servizi sociali e pubblici

Anche nell'accesso a determinati servizi delle donne con un background migratorio la violenza di genere permane un fattore fondamentale. Ciò è parzialmente dovuto al già menzionato alto numero di organizzazioni intervistate che si occupano di quest'ambito. Tuttavia, l'intersezione di genere e razza viene esacerbato nei casi di violenza, ed è particolarmente evidente nel tema dell'alloggio – questione

già di per sé estremamente complessa in Südtirol/Alto Adige. Incidono anche il ruolo di pregiudizi e stereotipi nonché delle istituzioni (leggi, enti che forniscono servizi, inclusa l'assistenza sanitaria, etc.) e del livello di classe sociale e di agency come illustrato di seguito da questi stralci:

“(...) lavoro per le signore straniere [vittime di violenza] e alloggio sono i punti dolenti, gli ostacoli più grandi all'autonomia della persona. Ok, allora ci sono, come tu ben sai, tantissimi appartamenti liberi che non vengono affittati perché i proprietari chiaramente hanno paura di non essere pagati (...). [Allora abbiamo svolto] un sacco di progetti per sensibilizzare i proprietari, abbiamo lavorato con le agenzie immobiliari ma non ne abbiamo cavato un ragno dal buco” (intervista OSC 9)

“(...) [alcuni servizi sanitari] solitamente danno (...) il fogliettino [ma] la mamma (...) [straniera] analfabeta non te lo legge, è impossibile. Cioè, proprio che non può arrivare il messaggio no? E poi, molte volte a queste figure sanitarie manca un po' la mediazione culturale. E questo si vede tanto quando fai delle visite, soprattutto magari delle visite ginecologiche, magari anche la delicatezza, no? (...) anche perché le nostre utenti sono comunque persone traumatizzate. Devi avere delicatezza quando tu parli con una persona così traumatizzata e questo un po' di empatia, un po' nelle figure sanitarie ecco, sarebbe consigliato” (intervista OSC 13)

“(...) però gli affitti sono una follia, e una donna [vittima di violenza] sola o una donna con figli non la vuole far restare nessuno, se straniera non la vuole nessuno” (intervista OSC 15)

“(...) i proprietari di casa (...) vogliono dei requisiti altissimi; quindi, diciamo un po' il mondo del lavoro e il mondo delle case non vanno molto d'accordo perché vengono chiesti almeno un contratto [di lavoro]. Ma non basta neanche un contratto di una famiglia, due contratti indeterminati. E due stipendi però, spesso appunto, soprattutto per le donne che lavorano, come abbiamo detto nel settore delle pulizie, [è] difficile o anche negli alberghi, hanno i contratti stagionali (...). [Quindi] la possibilità di trovare una casa in Alto Adige è zero (...). Aggiungiamo ovviamente il fatto, il colore della pelle incide tantissimo e poi e così via (...) [e] non sono più pagabili gli affitti (...)” (intervista OSC 22)

“(...) sì, sì, siamo proprio tanto razzisti. Eh, ma un'esperienza che ho avuto è che avrei potuto inserire una famiglia in un condominio piccolo a (...). La proprietaria (...) voleva proprio che fosse per una famiglia straniera, una signora anziana, ma poi alla fine si è messa contro tutto il condominio, [un] condominio piccolo, e hanno fatto sì che questa famiglia non potesse prendere l'appartamento, cioè la signora anziana non ha retto a questa pressione” (intervista OSC 22)

LocalLGBTServ_ST	Assistenza sanitaria	Alloggio	Altri servizi	Trasporti
età	0	0	0	0
agency	0	0	0	0
classe	0	0	0	0
questioni di salute	0	0	0	0
lingue	0	0	0	0
livello d'istruzione	0	0	0	0
origini-provenienza	0	0	0	0
rurale-urbano	0	0	0	0
pregiudizi-stereotipi	0	0	1	0
abilismo	0	0	0	0
antiziganismo	0	0	0	0
apparenza	0	0	0	0
eteronormatività	2	1	2	0
transphobia	0	0	0	0
religione	0	0	0	0
ruolo org. soc. civile	0	1	2	0
ruolo sensibilizzazione	0	0	0	0
ruolo famiglia d'origine	3	0	2	0
ruolo reti informali	0	0	0	0
ruolo istituzioni	2	2	0	0
ruolo referenti	0	0	0	0
ruolo scuole-università	0	0	0	0
social media	0	0	0	0
violenza di genere	0	0	0	0

Tabella 15: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ locali in Südtirol/Alto Adige nell'ambito dei servizi sociali e pubblici

La scarsità dei dati sulle persone LGBTQIA+ locale risulta particolarmente evidente nel settore dei servizi. Il ruolo della famiglia d'origine può intrecciarsi in modo nocivo con l'egemonia dell'eteronormatività con ricadute sull'assistenza sanitaria. Ciò risulta particolarmente evidente ancora una volta nelle giovani persone trans, come illustrato nel seguente stralcio:

“Chiaramente il tema del transito dove c'è un tutto un percorso diagnostico dato in mano al servizio psicologico (...) in base alla diagnosi di disforia di genere, autorizza vari trattamenti ormonali e di modifica corporea. E chiaramente lì e le resistenze si acquisiscono, perché la trasformazione è un intervento più totalizzante e incisivo rispetto al fatto che 'io posso avere dei rapporti con persone dello stesso sesso'. (...) [e il rifiuto l']ho notato anche [da parte di] persone (...) aperte, progressiste” (intervista OSC 11).

MigrLGBTServ_ST	Assistenza sanitaria	Alloggio	Altri servizi
età	0	0	0
agency	0	0	0
classe	0	0	0
questioni di salute	1	0	0
lingue	1	0	0
status giuridico	1	6	0
livello d'istruzione	0	0	0
origini-provenienza	1	0	0
pregiudizi-stereotipi	0	1	0
abilismo	0	0	0
apparenza	0	0	0
eteronormatività	0	1	1
religione	0	0	0
ruolo org. soc. civile	2	3	0
ruolo famiglia d'origine	0	0	1
ruolo reti informali	0	0	0
ruolo istituzioni	2	4	0
violenza di genere	0	0	0

Tabella 16: Come le condizioni sociali e i fattori esterni influenzano le persone LGBTQIA+ con un background migratorio in Südtirol/Alto Adige nell'ambito dei servizi sociali e pubblici

L'alloggio si ripresenta come uno dei nodi più spinosi, particolarmente evidente per le persone LGBTQIA+ con un background migratorio che hanno uno status giuridico incerto o siano privi di documenti o permesso di soggiorno. Anche le istituzioni (leggi, enti, etc.) e le organizzazioni stesse giocano un ruolo importante, come si nota nei seguenti stralci tratti dalle interviste.

“Il problema è l'alloggio e l'accesso alla salute poi tutto l'accesso diciamo sociale e ben soprattutto quel target di persone trans e migranti in modo particolare, comunque per quelli che non hanno la residenza in Alto Adige, ma vivono in Alto Adige. E allora facciamo un po' conoscere. Il gruppo LGBTQIA+, in qualche modo, è un'area grigia, parlo dal punto di vista normativo, perché ha delle fragilità, delle vulnerabilità, ma non abbiamo... non siamo indicati all'interno di una norma provinciale” (intervista OSC 1)

“Uno dei casi è un po' particolare perché lui aveva già i documenti di un altro paese europeo, ma non si sentiva sicuro, è venuto qua in Italia allora, è un caso molto particolare, la prima volta che succede [qui] (...) [e le associazioni] stanno lavorando su questo caso per aiutare quella persona (...) stanno facendo tutto quello che possono fare” (intervista OSC 34)

4.2 Risultati della seconda fase di ricerca

Come illustrato nella sezione 3.2, la seconda fase di ricerca ha previsto due sottofasi di raccolta dati e di analisi: la prima è costituita dalle due analisi tematiche di interviste a esperte ed esperti di politiche; la seconda da una analisi di contenuto delle leggi, politiche e piani d'azione locali nelle materie di pari opportunità, migrazione e integrazione, violenza di genere e disabilità, inclusione sociale, ripresa e resilienza.

Si riporta di seguito una sintesi di tali risultati con un focus sul Südtirol/Alto Adige.

4.2.1 I pro degli strumenti altoatesini

- Gli enti locali, in particolare i comuni, possono essere strumenti efficaci per organizzare diverse azioni e iniziative che promuovono la partecipazione socioeconomica delle donne e delle persone LGBTQIA+ (interviste EP19 1, 2, 4, 6, 7, 8). Le azioni attuali s'incentrano su misure volte a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata (ad esempio, attraverso i servizi di assistenza all'infanzia) (interviste EP 2, 4, 6) e sensibilizzazione (interviste EP 2, 6), in particolare, per quanto riguarda la lotta agli stereotipi di genere fin dall'infanzia (intervista EP 2) e l'adozione di leggi locali (intervista EP 5). Gli enti locali devono essere ben attrezzati in termini di capitale umano e sostenuti finanziariamente (interviste EP 1, 5) e le azioni locali devono essere pratiche (intervista EP 2).

“Ja, wir haben ein Netzwerk für Kleinkindbetreuung, wo es vor allem darum geht, Stereotype zu bekämpfen, wenn man so sagen kann. Also wirklich zusammen mit Kindergärtnerinnen, Grundschullehrerinnen und - Lehrern natürlich auch Methoden zu finden, wie man bereits im Kindesalter vermeiden kann, dass eben gewisse Rollenmuster entstehen und diese dann auch in der Gesellschaft weitergetragen werden und sich verfestigen. Das ist auch ein großes wichtiges Thema (...)” (intervista EP 2)

“(...) abbiamo messo subito mano, sono quello appunto della conciliazione delle giovani famiglie con bambini piccoli, quindi l'affidamento della prima infanzia” (intervista EP 4)

“(...) a far approvare la legge antimobbing (...) per cui è stato un lavoro corale che ha dato il suo risultato” (intervista EP 5)

- Un piano locale o alcune iniziative possono innescare dibattiti e cambiamenti sebbene non immediati, nonché la realizzazione di diverse azioni concrete (ad esempio, sulla povertà mestruale; misure di sicurezza sulle piste ciclabili) (interviste EP 1, 2).

“(...) aber ganz verschiedene Themen, auch die Menstruationsarmut also wir diskutieren jetzt über die Verteilung von Menstruationsprodukten in den Schulen oder über die Beleuchtung von Radwegen zur Sicherheit für Frauen, die am Abend mit dem Rad fahren. Ganz verschiedene Themen” (intervista EP 2)

- Quando la composizione degli organi che si occupano di genere ed etnicità a livello locale è mista in termini di provenienza e genere, si possono ascoltare e raccogliere in modo più efficace le voci dei diversi settori e progettare azioni su misura (interviste 5, 7, 8), possibilmente con il coinvolgimento diretto della società civile (interviste EP 2, 8). Allo stesso modo, disporre

¹⁹ EP è l'abbreviazione per persona esperta di politiche.

di personale ad hoc che condivida lo stesso background culturale degli utenti dell'ente aiuta a identificare meglio i bisogni e le priorità (interviste EP 2, 8).

“(...) sono state individuate cinque cittadine (...). Ci incontriamo una volta al mese, più o meno (...) e in genere appunto, trattiamo i temi diciamo legati, più che altro anche alle associazioni (...) che si occupano di pari opportunità” (intervista EP 8)

- Le reti esistenti finora hanno prodotto buoni risultati (interviste EP 1, 2, 6, 8), soprattutto nell’ambito della violenza di genere in Alto Adige (interviste EP 1, 2 e 5).

“(...) proprio il lavoro di rete, in questo caso sui centri antiviolenza sul territorio, ma può essere anche col centro antidiscriminatorio (...) abbiamo una rete (...) di colleghe che chiamiamo in merito” (intervista EP 1)

- Quando vi è, il supporto ed il riconoscimento interno e interdipartimentale all’interno degli enti locali diviene fondamentale (interviste EP 6 e 7).

“(...) ich bekomme in dem Moment, wo ich dann etwas organisieren, dann fühle ich mich schon unterstützt” (intervista EP 6)

“(...) secondo me, nessuno secondo me sa che esistiamo alla fine (...) però (...) hanno organizzato un convegno che si terrà a maggio, ecco (...) verremmo conosciuti” (intervista EP 7)

4.2.2 I contro degli strumenti altoatesini

- Le leggi non vengono pienamente attuate (per esempio, le leggi sulla parità di genere) (interviste EP 1, 2, 6) a causa della mancanza di risorse economiche e di personale (interviste EP 5, 6) e della mancanza di diligenza da parte delle istituzioni (intervista EP 7) o degli organi esecutivi (intervista EP 1).

“(...) hanno preso una decisione (...) [di fare] numero e meno qualità e negli ultimi anni questo è stato uno dei punti che io ho criticato da sempre (...). Sicuramente l’impatto c’è stato sul territorio e credo anche la consapevolezza però secondo me viene ancora usato troppo poco come strumento” (intervista EP 1)

“Aber dass sich in den 15 Jahren jetzt viel verändert hätte, kann ich nicht sagen” (intervista EP 6)

- Alcune leggi o politiche non riescono a promuovere pienamente l’uguaglianza di genere a causa della loro attuale formulazione (interviste EP 1, 2, 4, 5, 6) o della composizione degli organi preposti (intervista EP 5), in particolare quando il genere si interseca non solo con l’etnicità ma anche altri fattori (ad esempio, disabilità; interviste EP 1, 2, 4).

“dass dieses Thema [Behinderung] mehr vertieft und behandelt werden müsste in unserem (...)Plan also das müssen wir unbedingt hinzufügen, weil es nicht wirklich mitgedacht wurde” (intervista EP 2)

“(...) i diritti delle persone con disabilità che parla di vita autodeterminata. E l’autodeterminazione passa attraverso, diciamo il lavoro e il lavoro che ti rende cioè che ti dà la possibilità di vivere, guarda la possibilità di avere un alloggio o di scegliere come vivere. E poi anche tutto il resto dei trasporti pubblici, senza barriere (...) diciamo così, del vivere inclusa nella società, non integrata ma inclusa nella società. E (...) quello che vediamo è che questo si accentua ancora nelle donne (...) [ma qui] si parla di

riabilitazione, lì parliamo di laboratori così però io mi rifiuto di parlare di lavori, perché quello non è un lavoro (...) prendere 2,40 € all'ora in un laboratorio protetto (...)” (intervista EP 1)

“(..) nella sua composizione [dell'ente] manca una rappresentanza per dire non so di donne migranti, ma manca [anche] una rappresentanza, ad esempio di tutto quello che è il mondo LGBT, che sono comunque pezzi della nostra società importanti e che hanno bisogno, anche, purtroppo ancora, di tutele specifiche, per cui questo è un po' un elemento di distorsione (...) [e la legge] per cui è stato un lavoro corale che ha dato il suo risultato. Noi ovviamente avremmo voluto di più e di meglio. Inutile dirlo” (intervista EP 5)

“E sembrano sempre una cosa, ah, ma esistono? (...) Ma scusate: le discriminazioni contro, per omofobia, transfobia, ci sono!” (intervista EP 1)

- Manca un sistema sanzionatorio efficace per inottemperanza alle leggi esistenti e ci sono ancora tabù e/o scarsa considerazione di alcune tematiche come i diritti delle persone LGBTQIA+ (intervista 1). A genere ed etnicità non viene data priorità dagli enti locali, che spesso viene assegnata ad altre aree di intervento (intervista EP 6).

“Il problema su tante di queste cose è che non c'è l'organo di controllo e non c'è una sanzione prevista” (intervista EP 1)

“Also auf der institutionellen Ebene sehe ich (...) ein großes Problem (...) [die] Soziale Themen (...) haben dann schon nicht mehr diese Wichtigkeit, wie die großen Bereiche, beispielsweise Urbanistik, Bauwesen und so weiter, die dann meistens von männlichen Partnern oder von männlichen Gemeindefereuten übernommen werden (intervista 6)”

- La formulazione di alcune leggi nazionali può risultare restrittiva e si potrebbe fare di più se si prevedessero maggiori competenze a livello locale (interviste 2, 6) e si utilizzassero dati scientifici (intervista EP 1).

“(...) [nel mio] ambito di competenza, non usiamo sempre dei dati ...la politica li usa troppo poco” (intervista EP 1)

“Aber es ist als Gemeinde natürlich auch schwierig, weil (...) ja also vor allem im Bereich der Bestimmungen, die es gibt, können wir nichts machen. Wir versuchen halt zu sensibilisieren und die Leute mitzunehmen” (intervista EP 2)

“(...) etwas gegen Lohnunterschiede (...) kann man nicht so viel machen (...). Es ist sehr schwer, sehr schwerfällige Änderung [machen, über das] System, das wir haben” (intervista EP 6)

- A volte manca la volontà di cooperare da parte di alcuni dipartimenti (interviste EP 4, 6, 7), di altri enti pubblici (intervista EP 2) e del settore privato (intervista EP 2), e tale mancanza ostacola l'applicazione delle leggi, delle politiche e dei piani d'azione.

“Natürlich hört man danach immer wieder Geschichten, (...) einen Offizier oder Offizierin getroffen hat, die nicht so sensibel auf das Thema war” (intervista EP 2)

“Ja, das ist zum Teil schwierig, auch als öffentliche Hand Einsicht zu haben in den Sektor der Privatwirtschaft. Auch hier versuchen wir immer wieder gemeinsam mit der Wirtschaft, mit den Betrieben, Kontakt aufzunehmen. Auch jetzt sind wir dabei mit dem Unternehmerverband eine Art der Zusammenarbeit anzustreben, um eben den Frauen, die --wie soll ich sagen -- berufstätig sind, einfach zu erleichtern” (intervista EP 2)

“(…) secondo me forse avremmo bisogno di ricevere più informazioni ufficiali (…) ultimamente ci siamo un po’ persi secondo me, cioè manca un po’ effettivamente una stretta collaborazione” (intervista EP 7)

- L’operato degli enti locali può essere influenzato dalla politica (interviste EP 1, 4, 5)

“La mia critica è più quella che noi veniamo eletti (…) da un organo politico (…) io ho fiducia nella politica, non è che non ho fiducia, però effettivamente un po’ il problema è che effettivamente chi ha i nostri ruoli e anche un po’, diciamo espressione dei poteri politici (…) E ti può capitare adesso lo dico proprio, uno (…) [che] blocca il lavoro” (intervista EP 1)

“(…) è evidente che determinati tavoli che sono nati in quest’ultimo periodo sembrano più finalizzati alla propaganda politica piuttosto che alla reale risoluzione del problema” (intervista EP 4)

“(…) una composizione che tutto sommato è un po’ rispondente alla propria identità, non al completo. Quando c’è la politica di mezzo è sempre tutto molto complesso, no?” (intervista EP 5)

5 Conclusioni

Possiamo osservare che, in tutti i tre ambiti sotto scrutinio, ossia, lavoro, istruzione e servizi sociali e pubblici, continuano a prevalere pregiudizi e stereotipi legati a concezioni impregnate di androcentrismo ed eterocentrismo e che costituiscono una barriera costante per le quattro categorie sociali analizzate in questo studio, ossia donne locali, donne con un background migratorio, persone LGBTQIA+ locali e persone LGBTQIA+ con un background migratorio, anche se con accezioni e conseguenze diverse.

Per le donne locali, pregiudizi e stereotipi si manifestano soprattutto in termini di sessismo, molto evidente in come (ancora) vengono concepiti i ruoli di genere e l'arduo bilanciamento lavoro-famiglia che deve pesare solo o predominantemente sulla donna. L'età è un fattore che incide molto ma viene spesso sottovalutato: in Südtirol/Alto Adige si materializza soprattutto nel caso delle donne con più di 40 anni in forma di lacune non solo di esperienze lavorative ma anche digitali – gap generalmente dovuti all'essersi dedicate esclusivamente o quasi alla famiglia. Questa dimensione diviene nefasta nel caso di violenza di genere nelle sue varie forme (domestica, fisica, economica, psicologica, sessuale, assistita, d'onore, stalking). Le vittime di tali violenze non solo devono compiere la difficilissima uscita dal percorso di violenza ma devono anche cambiare casa e, spesso, lavoro per preservare la propria sicurezza e quella dei loro figli. Inoltre, nel caso di queste violenze, s'intrecciano altri pericolosi pregiudizi androcentristi come quello di non dare credito a tali donne quando denunciano tale violenza nonché quelli sul maltrattante locale che trova indulgenza da parte delle istituzioni locali, specie dove i contesti sono piccoli e le persone si conoscono fra loro. Infine, non occorre dimenticare la dimensione dell'antiziganismo che espone le donne Rom e Sinti sia alla precarietà lavorativa sia all'essere additate erroneamente di misfatti sul luogo di lavoro.

Per le donne con un background migratorio, i pregiudizi si rivelano in termini di rappresentazione negativa sulle loro origini, sul loro aspetto esteriore, inclusi il colore della pelle e ciò che indossano. Sono regolarmente soggette a condizioni di lavoro poco dignitose e, a volte, anche a pratiche illegali per ottenere un posto di lavoro. Sul luogo di lavoro soffrono di episodi di razzismo nonché di sfruttamento del lavoro. Nonostante ciò, chi ha alti livelli di agency mostra maggiore resilienza, evidente soprattutto nel caso della formazione, anche linguistica. Permane, tuttavia, una problematica poco trattata, ossia l'analfabetismo – ostacolo visibile alle organizzazioni del settore ma non da chi offre formazione oppure da parte dell'assistenza sanitaria. Infine, non occorre dimenticare la violenza di genere e tutte le sue dimensioni, che espongono quelle donne con un background migratorio e che sono vittime alle medesime sfide non solo di ricostruirsi una vita ma anche di trovare un nuovo alloggio e/o un lavoro aggravate però dallo stereotipo negativo sulle loro capacità che spesso si manifesta in episodi di aperto razzismo nonché dall'assenza di una rete familiare.

Nel caso di giovani donne di seconda o nuova generazione che spesso sono ben inserite nei contesti locali, parlano le lingue richieste e hanno un buon livello di istruzione, il pregiudizio ancora persiste ma s'incentra sul loro aspetto esteriore: il colore della loro pelle e ciò che indossano, soprattutto nel caso di donne che usano il velo. Inoltre, in alcuni casi, la violenza di genere si materializza in matrimoni forzati che spesso bloccano le loro prospettive sia di studio, sia di lavoro.

Per le persone LGBTQIA+ locali, la presunta eteronormatività ha un impatto, esercitando effetti esclusivi e asimmetrici all'interno del gruppo, ad esempio, colpendo di più le persone trans, che tardano moltissimo a trovare un lavoro a causa delle percezioni negative sul loro aspetto e che quindi molte nascondono sul luogo di lavoro. Un altro aspetto completamente sommerso in Südtirol/Alto Adige è quello delle persone asessuali, sorto invece nel caso catalano. Anche in Catalogna le persone asessuali

sono molto poco visibili e soffrono anche di asimmetrie all'interno della stessa comunità LGBTQIA+. ²⁰ Si suppone che la realtà sia simile anche in Südtirol/Alto Adige ma che ancora non emerga, il che indica la necessità di un ulteriore approfondimento – esigenza peraltro ravvisata per quanto riguarda i dati dell'intera comunità LGBTQIA+ altoatesina.

La categoria sulla quale si ravvisano meno dati in assoluto sono le persone LGBTQIA+ con un background migratorio. Le loro situazioni sono poco conosciute anche nel caso catalano. In Südtirol/Alto Adige si osservano grandi difficoltà nell'accedere a tutti i tre settori (lavoro, istruzione, servizi) soprattutto a causa dell'incertezza sul loro status giuridico, spesso intrecciato con la propria identità di genere, dove l'iter burocratico può divenire estremamente problematico. Se si considerano altre condizioni, come, per esempio, l'abilismo, l'affermazione del proprio essere diventa pressoché impossibile.

In definitiva, tutte queste diverse forme di discriminazione (sessismo, razzismo, antiziganismo, eteronormatività) ostacolano l'accesso al lavoro, alla formazione e ai servizi di qualità (specie riguardo l'alloggio e l'assistenza sanitaria) di donne e di persone LGBTQIA+ e diventano aspetti che remano contro il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile numero 4 (istruzione di qualità), 5 (uguaglianza di genere), 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (riduzione delle disuguaglianze) e rendono inaccettabili anche la vita lavorativa, la vita scolastica e l'accesso ai servizi di base con potenziali conseguenze sulla salute mentale di tali persone, innescando un altro circolo vizioso.

Le uniche tendenze positive si registrano nel settore educativo. Le ragazze locali non incontrano grossi ostacoli nel settore dell'istruzione ma permangono aspettative negative sulle loro capacità e sulle loro prospettive future. ²¹ Inoltre, non bisogna sottovalutare gli episodi di antiziganismo riportati in questo studio nonché le difficoltà delle giovani persone LGBTQIA+ locali che devono mascherare la propria identità e/o orientamento sessuale nell'ambito scolastico.

Nell'ambito dei servizi, si ravvisa come l'intersezione di genere, etnicità e/o razza ed altri condizioni e fattori operi in modo nefasto soprattutto per quanto riguarda il tema dell'alloggio – un punto dolente per l'intera società altoatesina ma che si aggrava per coloro come queste categorie sociali che si trovano all'incrocio di tali assi intersezionali.

Infine, nell'ambito delle leggi, delle politiche e dei piani di azione locali nell'ambito della diversità di genere e culturale, le pari opportunità, l'antidiscriminazione e l'inclusione sociale vi sono alcune buone pratiche, come, ad esempio, il lavoro in rete nell'ambito della violenza di genere, le azioni anche comunali nel cercare di ampliare i servizi all'infanzia e quindi sostenere il bilancio lavoro-famiglia e di combattere stereotipi di genere sin dall'infanzia. Molti enti, compresi i comuni, sono molto attivi.

Tuttavia, le leggi, politiche e piani d'azione non si applicano pienamente o correttamente. Ciò avviene anche a causa di mancanza di risorse economiche o di personale qualificato o di impegno ed è particolarmente visibile nel settore privato. In quello pubblico, si innescano dinamiche di competizione per l'uso dei fondi e la priorità viene data ad altri ambiti più "visibili", per esempio, l'urbanistica. Incide anche la composizione degli organi che spesso non rispecchia pienamente il tessuto sociale ma solo una minima parte di esso. Si usano troppo poco i dati scientifici per pensare di riformare le attuali leggi, politiche e piani d'azione. Manca un sistema sanzionatorio efficace e ci sono ancora tabù e/o scarsa considerazione di alcune tematiche come i diritti delle persone LGBTQIA+. Inoltre, l'operato degli enti locali può essere influenzato dalle esigenze e dalle tempistiche della politica.

²⁰ Sul caso catalano, vedasi "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya", doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693> (in catalano); oppure "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto InGEPaST en Cataluña", doi: 10.5281/zenodo.8362741, <https://zenodo.org/record/8362741> (in spagnolo).

²¹ Ciò è peraltro in linea con una ricerca nazionale di Openpolis (2022) e una locale di ASTAT (2023).

A ciò, infine, si può aggiungere che, a parte il Piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini 2020-2024 del Comune di Merano, nessun altro strumento prende direttamente in considerazione l'intersezionalità e tendenzialmente si incentra su un settore solamente, per esempio: disabilità ma non disabilità e genere. Inoltre, tutti gli strumenti attualmente in vigore seguono un rigido binarismo donna-uomo facendo dell'identità di genere non solo un tabù ma dando una falsa percezione della realtà altoatesina.

6 Indicazioni di policy

Si propongono di seguito delle indicazioni di policy per i tre settori sotto scrutinio in questo studio, ossia lavoro, istruzione e servizi sociali e pubblici, nonché un quarto ambito, ossia quello delle leggi, politiche e piani di azione locali.

Le indicazioni sono suddivise in sottotemi e prendono in considerazione una visione intersezionale al fine di promuovere la partecipazione socioeconomica di donne e persone LGBTQIA+ in Südtirol/Alto Adige anche alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS/SDG) n. 5 (uguaglianza di genere), 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (ridurre le disuguaglianze) e 16 (pace, giustizia e istituzioni forti), nonché dei tre principi universali (l'approccio basato sui diritti umani; non lasciare indietro nessuno; parità di genere ed emancipazione delle donne).

Tuttavia, su questi temi si invita anche a consultare i recenti Piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini 2020-2024 del Comune di Merano, ÆQUITAS Piano d'Azione Parità di Genere Alto Adige ed il Piano sociale provinciale 2030. Questi piani, pur mantenendo una rigida divisione binaria e con poca attenzione all'intersezionalità, prevedono fondamentali azioni e misure anch'esse finalizzate a promuovere l'accesso al lavoro, combattere la violenza e gli stereotipi di genere e molto altro e che si auspica che vengano messe in atto nei prossimi anni.

6.1 Lavoro

Accesso al mondo del lavoro

- Promuovere percorsi di inserimento lavorativo a medio-lungo termine assieme alle agenzie e i centri di mediazione lavoro nonché gli enti e le organizzazioni di categoria per chi si trova nel nesso di più intersezioni (per esempio: genere, età, etnicità/razza)
- Creare corsie preferenziali di accesso al mercato del lavoro dando priorità alle donne vittime di violenza di genere e di tratta di esseri umani in collaborazione con le agenzie e i centri di mediazione lavoro
- Stabilire forme di occupazione temporanea per donne e persone LGBTQIA+ sprovviste di permesso di soggiorno o in attesa di chiarire la propria condizione giuridica in collaborazione con le agenzie e i centri di mediazione lavoro nonché gli enti e le organizzazioni di categoria
- Coinvolgere e sensibilizzare le agenzie e i centri di mediazione lavoro a creare categorie intersezionali per promuovere l'inserimento lavorativo di donne e persone LGBTQIA+ considerando anche altre condizioni sociali (per esempio, età, origini, disabilità)
- Promuovere disposizioni in entrambi i settori pubblici e privati per ridurre il divario di genere sul lavoro soprattutto per quanto riguarda la segregazione verticale ed orizzontale delle donne in considerazione di come la diversità di genere aumenta sia la produzione che l'ottimalizzazione del lavoro nonché la soddisfazione delle lavoratrici²²

²² Vedasi per esempio i recenti studi di Oesch y DuVernet (2020) e Joo, Lee, Kong y Jolly (2022).

Equilibrio famiglia-lavoro e genitorialità

- Promuovere ulteriormente la flessibilità degli orari sui luoghi di lavoro senza distinzioni di genere (per esempio, assegnazione automatica dello smartworking ad entrambe le figure genitoriali)
- Ampliare l'offerta dei servizi all'infanzia, specialmente per la fascia 0-3 anni, nonché gli orari quotidiani e la copertura annuale, diversificando i servizi per le persone impiegate in quei settori che richiedono orari non standardizzati (per esempio, chi lavora a turni o nel fine settimana), prendendo in considerazione anche la stagione turistica
- Sostenere ulteriormente i servizi all'infanzia per la fascia 0-3 anni tramite risorse pubbliche per abbattere e possibilmente azzerare i costi per le famiglie²³
- Promuovere l'adozione e l'estensione dei congedi parentali obbligatori per la figura paterna
- Adottare incentivi provinciali nei settori sia pubblico sia privato per entrambe le figure genitoriali che usufruiscano del congedo parentale facoltativo, dando priorità ai congedi richiesti dalla figura paterna
- Promuovere ulteriormente le pensioni integrative per coloro che si incaricano della cura dei propri famigliari, dando priorità a chi si trovi all'incrocio di più intersezioni (per esempio, genere, disabilità, età)

Empowerment

- Sostenere con debiti finanziamenti i programmi di empowerment e coaching costruendo su buone pratiche già esistenti sul territorio²⁴ e programmi a lungo termine di accompagnamento per migliorare i livelli di agency e resilienza soprattutto di coloro che si trovano in nessi intersezionali (per esempio, genere ed età, ma anche etnicità, razza e violenza di genere)
- Promuovere azioni di coscientizzazione e formazione permanente nelle scuole e nell'ambito lavorativo (per esempio, oltre alla giornata sulla *Equal Pay*) sui temi del divario di genere sul lavoro (*gender gap*), incluse le dimensioni correlate del divario retributivo (*pay gap*) nonché pensionistico (*pension gap*)

²³ Come promosso, per esempio, dalla Regione Lombardia e dal Comune di Mantova. Vedasi "Nidi comunali gratis per tutti":

<http://pubblicaistruzione.comune.mantova.it/content/view/757/41>.

²⁴ Per esempio, il [punto Women Empowerment del Comune di Bolzano](#) e lo [sportello Kaleidoscopio](#).

6.2 Istruzione

Pregiudizi e stereotipi

- Inserire in modo molto graduale dei percorsi formativi in forma di laboratori a cadenza regolare contro gli stereotipi di genere (inclusa, la gestione del denaro) e a partire dalla scuola dell'infanzia fino alle scuole superiori di secondo grado²⁵
- Promuovere la formazione sui sistemi di oppressione intersezionale nelle scuole superiori di secondo grado, con un'attenzione particolare alla diversità culturale e alle zone rurali, appoggiandosi a esperte locali e/o inserite nel contesto della ricerca della Libera Università di Bolzano o Eurac Research
- Verificare che i materiali scolastici sin dalla scuola dell'infanzia non contengano stereotipi né di genere né sui tipi di famiglie, e promuovere la creazione di materiale scolastico inclusivo anche assieme a bambine e bambini
- Attivare percorsi formativi sugli attuali tabù esistenti sulla disabilità, l'antiziganismo (incluse, le comunità Rom e Sinti del Südtirol/Alto Adige) e la LGBTQIA-fobia in collaborazione con gli enti preposti e le organizzazioni presenti sul territorio sia per il corpo docente sia per quello studentesco a partire dalla scuola primaria e con attività adatte alle diverse età
- Stabilire dei percorsi formativi gradualmente ma obbligatori e di lunga durata sugli stereotipi di genere nel mondo del lavoro nei settori sia pubblico che privato
- Sostenere finanziariamente i centri antiviolenza a portare la formazione antiviolenza nelle scuole superiori di primo e secondo grado, con un focus anche su come può impattare sul futuro delle vittime in termini di accesso al lavoro, gender pay gap, e potenziale dipendenza economica

Educazione ed intelligenza emotiva

- Inserire o rafforzare sin dalla scuola dell'infanzia quei percorsi formativi di educazione ed intelligenza emotiva, costruendo su esperienze consolidate e sulla formazione permanente del corpo docente nelle stesse scuole e coinvolgendo anche i genitori
- Incentivare la formazione e l'educazione ai sentimenti, le emozioni e le relazioni nelle scuole superiori di primo e secondo grado con un'attenzione particolare alle forme di relazione ossessive e tossiche
- Promuovere forme di educazione interattive sulla gestione delle emozioni e dei sentimenti, e sul ruolo dell'empatia

²⁵ Vedasi, per esempio, i laboratori organizzati da OEW ("[Like a boy/girl?](#)") e il lavoro di educazione emotiva e sessuale svolto dall'[Associazione Zona Franca](#) di Trento.

Alfabetizzazione, lingue e digital gap

- Promuovere dei corsi di alfabetizzazione di base propedeutici ai corsi di lingua sia per donne sia persone LGBTQIA+ con un background migratorio che ne abbiano bisogno
- Promuovere dei percorsi formativi di alfabetizzazione digitale diretti soprattutto a donne e persone LGBTQIA+ di età superiore ai 40 anni
- Organizzare corsi di lingua italiana e tedesca anche per donne e persone LGBTQIA+ sprovviste di permesso di soggiorno o in attesa di chiarire la propria condizione giuridica
- Differenziare gli orari dei corsi di modo da conciliare orari di lavoro non standardizzati
- Aumentare con debiti finanziamenti l'offerta dei corsi di lingua che permettono la partecipazione assieme ai propri figli per le donne con un background migratorio, non solo nelle maggiori aree urbane
- Incentivare percorsi formativi linguistici permanenti e senza interruzioni di lunga durata per donne e persone LGBTQIA+ con un background migratorio

6.3 Servizi

Alloggi

- Ampliare l'edilizia sociale per quelle categorie dove le intersezioni si fanno più opprimenti nell'ambito dell'alloggio, per esempio, per le giovani madri con un background migratorio o tutte le vittime di violenza di genere tramite apposite graduatorie
- Creare dei percorsi formativi con le agenzie immobiliari su genere ed intersezionalità tramite gli enti territoriali preposti e le organizzazioni locali che si occupano di questi temi per fornire loro una chiave di interpretazione sulle difficoltà vissute da donne e persone LGBTQIA+ nella ricerca dell'alloggio, con una particolare attenzione a coloro con un background migratorio
- Istituire dei programmi di sostegno economico e di credito con graduale reintegro per chi si trova nel nesso di più intersezioni (per esempio, genere e background migratorio, genere ed età, vittime di violenza di genere) per riuscire a trovare un alloggio adeguato e sostenerne le spese, fornendo quindi garanzie anche per i proprietari degli alloggi locati

Formazione empatica

- Inserire percorsi ciclici e permanenti di formazione diretti ai servizi sociali, servizi sanitari, corpi di polizia e personale dei tribunali in collaborazione con gli enti territoriali preposti e le organizzazioni locali sui seguenti temi: educazione empatica, genere, diversità culturale, inclusione sociale, con particolare attenzione alla disabilità, temi LGBTQIA+ e alla violenza di genere, mascolinità tossica
- Ampliare i percorsi formativi esistenti sulla preparazione e mediazione etnoclinica/etnopsichiatrica, con un'attenzione particolare all'approccio relazionale soprattutto nell'ambito di genere e della diversità culturale, e della violenza di genere, e dirigerli anche a

servizi sanitari, corpi di polizia e personale di tribunale in collaborazione con gli enti territoriali preposti e le organizzazioni locali che si occupano di questi temi

- Inserire i temi degli stereotipi di genere, violenza di genere ed intersezionalità nei corsi preparto
- Rendere obbligatori i corsi sui temi di genere e intersezionalità nella formazione di educatrici e educatori presso l'Università Libera di Bolzano

Sensibilizzazione

- Dare maggiore visibilità e sostenere più campagne, eventi e momenti di dibattito e divulgazione sulle forme di intersezionalità, con particolare attenzione a quelle maggiormente nefaste e finora invisibili come la violenza contro donne con disabilità, le giovani madri con un background migratorio e le donne e persone LGBTQIA+ con disturbi cognitivi e soggetti a manipolazione
- Promuovere percorsi di formazione per i media locali sui temi di genere ed intersezionalità
- Incentivare l'uso del linguaggio semplificato in tutte le azioni e iniziative sui temi di genere ed intersezionalità per raggiungere anche settori con difficoltà cognitive o livelli di istruzione inferiori
- Incentivare la cooperazione fra gli enti pubblici e le organizzazioni delle società civile in modo trasparente e con spirito di collaborazione
- Dare maggiore credito e riconoscimento al fondamentale lavoro delle organizzazioni della società civile negli ambiti della diversità culturale, dell'inclusione sociale, e della diversità di genere
- Nominare e rendere visibile il razzismo: anche se molte persone non lo riconoscono, è necessario cominciare a mostrare che ci sono episodi di razzismo che vanno oltre la xenofobia
- Ammettere la LGBTQIA-fobia e, in particolare, la transfobia e combatterla a tutti i livelli: come nel caso del razzismo, la transfobia è un sentimento che nasce dall'ignoranza che, a sua volta, genera paura e preconcetti che non solo si basano su idee sbagliate, ma generano anche dolore e sofferenza per gli altri
- Incentivare momenti di riflessione sullo sfruttamento del lavoro delle donne e le persone LGBTQIA+ con un background migratorio
- Creare dei programmi di ricerca congiunti tra gli enti locali, le organizzazioni della società civile e gli enti di ricerca locali sui temi di genere ed intersezionalità

6.4 Leggi e politiche

Norme

- Rendere più efficace la riforma e/o l'applicazione delle attuali leggi, politiche e piani d'azione in materia di genere, pari opportunità, inclusione sociale, migrazione ed integrazione, diversità culturale, disabilità e violenza di genere, soprattutto nel settore privato tramite opportuni controlli, sistemi di monitoraggio e/o un sistema sanzionatorio
- Adottare un sistema sanzionatorio, non esclusivamente di natura economica, ma dotato di un meccanismo di informazione e mediazione per chi non applichi correttamente gli standard attualmente previsti dalle leggi, politiche e piani di azione locali in tema di pari opportunità, antidiscriminazione e inclusione sociale
- Adottare una legge provinciale sui diritti delle persone LGBTQIA+. L'esempio catalano²⁶ mostra che, nonostante l'implementazione necessiti di tempo, la presenza di un testo normativo è fondamentale per rendere visibili le oppressioni sofferte da queste persone e dotarle di uno strumento per esercitare i propri diritti
- Adottare una prospettiva intersezionale e non-binaria nella riforma e/o l'applicazione degli strumenti attualmente in vigore in materia di genere, pari opportunità, inclusione sociale, migrazione ed integrazione, diversità culturale, disabilità e violenza di genere
- Garantire sostegno costante in termini sia di personale, sia di finanze alle iniziative già in atto

Enti

- Promuovere l'adozione di studi statistici che vadano oltre il binarismo di genere
- Fornire maggiore autonomia e chiarire le competenze degli enti preposti a promuovere la parità di genere e l'inclusione sociale per aumentare l'efficacia del loro potere decisionale e delle loro azioni
- Incentivare la cooperazione interna agli organi pubblici nonché il sostegno e la collaborazione interdipartimentale
- Potenziare il servizio sociale ed il servizio sanitario, adottando misure per prevenire il burn out del personale e il malfunzionamento degli enti preposti a fornire assistenza in materia di genere, pari opportunità, inclusione sociale, migrazione ed integrazione, diversità culturale, disabilità e violenza di genere
- Incentivare i corsi di formazione e l'assunzione di mediatrici e mediatori culturali così come di personale specializzato in specifiche branche, per esempio, sulla psicologia del maltrattante
- Attivare protocolli d'intesa fra gli organi preposti in tema di genere, pari opportunità, inclusione sociale, migrazione ed integrazione, diversità culturale, disabilità e violenza di genere che siano

²⁶ Sul caso catalano, vedasi "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya", doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693> (in catalano); oppure "InGEPaST project (WP2) extra Deliverable "Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto InGEPaST en Cataluña", doi: 10.5281/zenodo.8362741, <https://zenodo.org/record/8362741> (in spagnolo).

creati collaborativamente e in modo partecipativo e siano successivamente applicati in modo efficace e trasparente

- Creare dei canali ufficiali per accelerare l'iter burocratico nel caso di donne e persone LGBTQIA+ che si trovano nel nesso di più intersezioni, con particolare attenzione alle persone trans e quelle con un background migratorio
- Continuare a garantire processi partecipativi per l'adozione di nuove misure in materia di genere, pari opportunità, inclusione sociale, migrazione ed integrazione, diversità culturale, disabilità e violenza di genere

7 Riferimenti bibliografici

- **Crenshaw K.** (1989) Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.
- **Crenshaw K.** (1991) Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1279.
- **Della Rocca M. & Zinn D.** (2021) Violenza di genere e empowerment: la prospettiva di donne con background migratorio. Strumenti interpretativi per i centri antiviolenza. <https://webservices.scientificnet.org/rest/uisdata/api/v1/blobs/publications/2609>.
- **Della Rocca M.** (2023) Una casa per tutte le donne. Etnografia della relazione di accoglienza con donne migranti in situazione di violenza. Edizioni Junior.
- **Dobinson I & Johns F.** (2014) Qualitative Legal Research. In M. Conville & W. Hong Chui (eds.) *Research Methods for Law* (16-45). Edinburgh University Press, second edition.
- **FRA-European Union Agency for Fundamental Rights.** (2018). Being Black in the EU. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/being-black-eu>.
- **Joo, M., Lee, J., Kong, D. T. & Jolly, P. M.** (2022) Gender Diversity Advantage at Middle Management: Implications For High Performance Work System Improvement and Organizational Performance. *Human Resource Management*, 1-21. doi: 10.1002/hrm.22159.
- **Oesch, T. & DuVernet A.** (2020) Developing Women Leaders in Business: Research Insights and Best Practices. In E. V. Shabliy, D. Kurochkin & G. Y. A. Ayee (eds.) *Global Perspectives on Women's Leadership and Gender(In)Equality* (117-163). Cham: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-030-41822-9.
- **Openpolis.** (2022) Le Stem come fronte della sfida per la parità di genere. <https://www.openpolis.it/esercizi/il-divario-di-genere-nelle-materie-stem>.
- **Robson C. & McCartan K.** (2016) *Real World Research*. Wiley, fourth edition.

8 Altre fonti di interesse

- **ÆQUITAS Piano D'azione Parità di Genere Alto Adige (2023)** [Versione online](#); [Versione estesa](#)
- **ASTAT (2023)** [Rapporto Gender - 2022](#)
- **Comune di Merano (2020)** [Piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini 2020-2024](#)
- **Consigliera di Parità** [Per Lavoratrici e Lavoratori](#)
- **Ripartizione Politiche sociali (2023)** [Piano sociale provinciale 2030](#)

Ringraziamenti

L'autrice è estremamente grata alla Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige per aver finanziato questo progetto; alle colleghe e ai colleghi di Eurac Research per il grande supporto, anche a distanza, soprattutto a Alice Engl, Günther Rautz, Johanna Mitterhofer e alle colleghe di Gender Dynamics; a Víctor Merino Sancho e alle colleghe e ai colleghi del Dipartimento di Diritto Pubblico della Facoltà di Scienze Giuridiche dell'Universitat Rovira i Virgili - URV a Tarragona per il loro caloroso e costante sostegno durante la parte di progetto realizzata in Catalogna; a tutte le organizzazioni, esperte ed esperti di politiche e le persone intervistate in Südtirol/Alto Adige e Catalogna per la loro disponibilità e il loro prezioso tempo; a Clara Esteve Jordà, Alexandre Moreno Urpi, Martina de Federizzi per tutto il loro lavoro con le trascrizioni; a Melanie Briggs e a Marouane Laabbas el Guennouni per le revisioni linguistiche per gli altri scritti di progetto in inglese, spagnolo e catalano; a Michela Morandini, Arianna Miriam Fiumefreddo e Sigrid Pisanu per i loro interventi ed i loro preziosi apporti in occasione dell'evento di chiusura di progetto; e, infine, ai miei cari per il loro amorevole sostegno e l'avventura di famiglia in Catalogna. Senza ognuna e ognuno di voi questo progetto non sarebbe stato possibile.

Finanziamento

Il progetto "Intersezionalità di Genere ed Etnicità nella Partecipazione Socioeconomica in Südtirol /Alto Adige e Catalogna in tempi post-pandemici (InGEPaST)" è stato finanziato dalla Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige – Ripartizione Innovazione, Ricerca, Università e Musei.