

eurac
research

Gender report

Alto Adige 2024

Gender Report

Alto Adige 2024

A cura di

Alexandra Tomaselli
Katharina Crepaz
Mirjam Gruber

INDICE

06
Perché questo report

08 Gli studi sulle donne e studi di genere (“gender studies”):
l’esordio di un ambito scientifico molto discusso
08 Genere e ideologia: chi ha paura del gender?
10 Concetti fondamentali quando si parla di genere

19
Storia, cultura e arte

20 Una prospettiva storica, culturale e artistica sull’uguaglianza
di genere
20 In Alto Adige
26 Uno sguardo ad altre esperienze
26 Prospettive
29 Cultura e arte
31 In Alto Adige
35 Uno sguardo ad altre esperienze
35 Prospettive

39
Lingua e linguaggio inclusivo

42 In Alto Adige
44 Uno sguardo ad altre esperienze
46 Prospettive

51
Istruzione e scienza

53 In Alto Adige
57 Uno sguardo ad altre esperienze
60 Prospettive

63
Salute e cura

65 In Alto Adige
72 Uno sguardo ad altre esperienze
77 Prospettive

79
Ambiente e territorio

80 Energia e ambiente
81 In Alto Adige
83 Uno sguardo ad altre esperienze
85 Prospettive

87 Territorio
87 In Alto Adige
91 Uno sguardo ad altre esperienze
93 Prospettive

95
Partecipazione politica e lavoro

96 Partecipazione politica
97 In Alto Adige
100 Uno sguardo ad altre esperienze
102 Prospettive
103 Lavoro
103 In Alto Adige
110 Uno sguardo ad altre esperienze
111 Prospettive

113
Minoranze, migrazione e intersezionalità

114 In Alto Adige
122 Uno sguardo ad altre esperienze
124 Prospettive

127
Violenza di genere

132 In Alto Adige
138 Uno sguardo ad altre esperienze
139 Prospettive

140 Glossario
146 Chi ha realizzato questo rapporto
152 Riferimenti bibliografici
162 Impressum
164 Note

Perché questo report

TESTI DI

Alexandra Tomaselli
Katharina Crepaz
Mirjam Gruber

CON UN CONTRIBUTO DI

Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner

Perché questo report

L'identità di genere (>glossario) è un argomento e una realtà che fa discutere molto e tende a far polarizzare le opinioni. Riguarda infatti tutte le persone, nel proprio intimo. La libertà di esprimere il proprio essere può causare timori e tensioni da parte di coloro che ignorano le diverse sfaccettature del genere. Molte persone tendono quindi a rifiutare tutto ciò che risulti diverso dalla concezione della eteronormatività (>glossario), ossia la presunzione che una cosiddetta “normalità” si basi non solo sul binomio donna-uomo o femmina-maschio ma anche su una assegnazione di ruoli basati su tale dualismo.

Come si vedrà, il dibattito è più che mai attuale. Questo report vuole inserirsi in tale discussione e contribuire a comprenderne le sfaccettature offrendo alle lettrici e ai lettori dell'Alto Adige delle chiavi di interpretazione basate su dati e rigorosi risultati scientifici. Questo non solo per affrontare con maggiori informazioni la domanda sul perché “il genere” e le sue dinamiche sollevino tanti contrasti, ma anche, e soprattutto, per contribuire a colmare le lacune esistenti sugli studi di genere sul nostro territorio.

Questo report dunque persegue molteplici obiettivi: fornire una panoramica su come diverse dimensioni e dinamiche di genere siano state affrontate sinora in Alto Adige, offrire spunti di riflessione e prospettive innovative, porsi come uno strumento di divulgazione su questa tematica. Esso offre non solo una fotografia – approfondita sebbene non esaustiva – dell'impatto che il genere ha sulla vita altoatesina ma consolida anche le conoscenze sviluppate in loco pur riflettendo su esperienze e buone pratiche sviluppate in altri contesti. Infine, identifica le prospettive da tenere in conto in quest'ambito per il futuro del nostro territorio.

In questa parte introduttiva, si offre un breve excursus sugli studi di genere, su come le ideologie politiche abbiano trattato il genere e su quei concetti fondamentali che occorre conoscere quando si affronta questo tema.

L'approccio scientifico delle parti a seguire è interdisciplinare e copre otto diversi settori in cui la dimensione di genere viene particolarmente in essere: storia, cultura e arte; linguistica; istruzione e scienza; cura e salute; ambiente, territorio e settore energetico; partecipazione politica ed economica (lavoro); minoranze, migrazione e intersezionalità; e violenza di genere (>glossario). Inoltre, a seguire, si offre una panoramica sui concetti chiave quando si parla di genere.

Questo report, pertanto, si rivolge al pubblico altoatesino nonché a coloro che abbiano interesse ad approfondire queste tematiche, per esempio insegnanti delle scuole superiori, attraverso esempi e casi concreti sia altoatesini, sia di altre regioni e paesi.

Infine, il linguaggio che usiamo in questo report è volutamente inclusivo, ossia non sessista e rispettoso di tutte le identità di genere, anche se presenta qualche limite. Nella versione in italiano si è optato per strategie lessicali (per esempio, sdoppiamento) e sintattiche (per esempio, impersonali o relative). Nella versione in tedesco si è usato anche il simbolo dell'asterisco (* Sternchen) già ampiamente accettato (>glossario; capitolo 2). L'uso del simbolo dello schwa (-ə /-3) è stato invece circoscritto (>glossario; infobox “Simboli inclusivi del genere”) per evitare di escludere coloro che soffrono di diverse forme di difficoltà di lettura e scrittura.



Gli studi sulle donne e studi di genere (“gender studies”): l’esordio di un ambito scientifico molto discusso

La storia della scienza è stata dominata dalle figure maschili sotto diversi punti di vista: le donne venivano escluse dall’apprendimento della conoscenza e non potevano frequentare gli istituti di istruzione superiore. Si credeva in una distribuzione dei talenti e degli interessi determinata dal sesso assegnato alla nascita, le cosiddette “caratteristiche di genere”. Con l’affermarsi dei nuclei familiari borghesi nel XIX secolo, l’esclusione delle donne dalla sfera pubblica divenne ancora più marcata. Da quel momento in poi, furono relegate alla sfera domestica: il loro lavoro di cura non retribuito permetteva agli uomini di svolgere un lavoro retribuito fuori casa. Le prime due ondate di femminismo (>glossario; capitolo 1) puntarono il dito su queste e altre disuguaglianze sociali fra donne e uomini, sulla cui origine gli studi sulle donne o studi di genere, iniziati negli anni Settanta, cercarono di dare una spiegazione.

Tuttavia, il femminismo non può essere equiparato agli studi di genere. Questi ultimi analizzano i processi di negoziazione delle rappresentazioni di genere, delle concezioni dei ruoli di genere, il potere e la differenza, nonché il genere come struttura sociale. Occorre distanziarsi dai modelli esplicativi di tipo biologistico: la disuguaglianza sociale tra donne e uomini non è determinata in modo “naturale” ma è costruita dalle strutture di potere e dalle aspettative sui ruoli – quindi, può essere cambiata. La figura maschile era (ed è tuttora, si veda, ad esempio, il cosiddetto gender data gap in medicina, >glossario; capitolo 4) considerata la normalità, mentre la donna era vista come una deviante. Soprattutto in passato, si ignoravano le esperienze femminili e la forte influenza che gli stereotipi sui ruoli di genere esercita sulla società, specialmente riguardo le dinamiche di potere e i processi decisionali. La distinzione tra sesso (cosiddetto biologico) e genere è stata introdotta come una delle categorie centrali per formulare le teorie correlate: attribuire determinate caratteristiche e inclinazioni a uomini e donne sulla base del loro sesso non è corretto; piuttosto, è la socializzazione in ruoli spesso stereotipati che porta alle differenze. Gli studi di genere non negano l’esistenza di un sesso o la sua rilevanza in determinati ambiti (per esempio, i diversi effetti dei farmaci su uomini e donne). Al contempo, il termine anglofono gender si è ormai affermato e viene utilizzato anche in altri paesi, come quelli di lingua tedesca, per descrivere il genere sociale (ruoli e aspettative

di genere nella società e nella cultura) così come il genere percepito e vissuto (identità di genere, >glossario).

Nei primi anni di questa disciplina l’attenzione era chiaramente rivolta agli studi sulle donne. A partire dagli anni Novanta, si può osservare un ampliamento dell’interesse accademico: gli studi di genere si sono affermati come un ambito accademico che comprende anche gli studi queer (>glossario) nonché la ricerca sulla mascolinità. Si occupa, perciò, di tutti i temi e aspetti in cui la categoria di genere diviene socialmente rilevante. Gli studi di genere sono un settore intrinsecamente inter- e transdisciplinare, in quanto le prospettive di genere – dalle scienze sociali alle discipline STEM – trovano spazio nella ricerca scientifica. Le critiche agli studi di genere da parte della società sono antiche quasi quanto gli studi stessi: è interessante notare come queste accuse provengano solitamente da persone che perseguono esse stesse un’ideologia politica e un’idea molto chiara di come plasmare la società (si veda di seguito la discussione su genere e ideologia). Pregiudizi e idee erronee riguardo alle premesse e ai contenuti degli studi di genere sono più diffusi rispetto a quasi ogni altro ambito scientifico. Il nostro report mostra l’ampiezza del campo e degli argomenti trattati, nonché la loro rilevanza sociale, contribuendo così a chiarire e a far conoscere gli interessi di ricerca degli studi di genere.

Genere e ideologia: chi ha paura del gender?

Il termine gender, sebbene sia in realtà una descrizione scientifica neutra, a volte ha una connotazione molto negativa ed è diventato un termine di battaglia, soprattutto quando si parla di “ideologia di genere” o “genderismo”. Spesso, questi termini vengono utilizzati da persone, movimenti e partiti della destra radicale, della destra conservatrice o della destra populista e dello scenario religioso per sostenere posizioni antifemministe e anti-diversità. In questo contesto, si parla anche di “follia di genere” o “gender gaga”, che rappresenterebbe una minaccia, una cosa innaturale e non necessaria per la società. Si sostiene che “l’ideologia gender” voglia imporre un certo stile di vita alla società o impedire alle persone di essere autentiche.

È interessante notare che le ideologie di tali persone, movimenti e partiti, sia nello spettro politico di estrema destra, sia nell’ambito religioso – che possono essere descritte come il movimento anti-



La parata del Pride, che si tiene ogni anno in piccole e grandi città del mondo da giugno 1970.

gender - spesso sostengono idee rigide su come le persone dovrebbero essere e su come dovrebbero vivere. Il movimento anti-gender si batte contro gli studi di genere, il mainstreaming di genere (>glossario) e la visibilità nella società delle persone LGBTQIA+ (>glossario). Le loro argomentazioni si basano, da un lato, sulla credenza in una storia divina della creazione che prevede un ordine di genere “naturale”, dall’altro, sulla credenza in una lotta naturale evolutiva per l’esistenza umana, spesso legata a ideologie razziste e che pone al centro la necessità della riproduzione. Sostengo, erroneamente, che la presunta “follia di genere” confonda bambine e bambini e le e i giovani durante il loro sviluppo sessuale e di genere e che pretenda che donne e uomini cisgender ed eterosessuali (>glossario) debbano essere rimodellati in esseri senza genere, che le famiglie debbano essere distrutte, che si debba instaurare una “dittatura femminista” o che tutti i generi debbano essere aboliti. Al contempo, usando il termine “gender”, screditano il femminismo, gli studi di genere, l’educazione sessuale e le misure di uguaglianza a favore delle donne e delle persone LGBTQIA+.

Nelle istituzioni scolastiche di tutto il mondo, i progressi nell’educazione sessuale sono sempre più ostacolati e si nota una certa resistenza alle tematiche LGBTQIA+. Questo si manifesta tramite: il timore del corpo docente ad affrontare questioni relative ai diritti all’orientamento sessuale, all’identità di genere, all’espressione di genere e alle caratteristiche sessuali, i cosiddetti SOGIESC (>glossario); richieste di dichiarazioni anti-LGBTQIA+ nelle scuole; pressioni sulle scuole affinché ritirino le guide per alunne e alunni non binari. In Russia, ad esempio, le leggi limitano la diffusione di informazioni positive sulle persone LGBTQIA+, e questo ha già portato a denunce e

minacce negli istituti scolastici. Nei paesi in cui l’estrema destra esercita molto potere, questa ideologia anti-gender ha un impatto anche sugli studi di genere. Per esempio, nel 2018 il governo di Viktor Orbán ha rimosso tali studi dall’elenco dei programmi di master in Ungheria. Anche il repubblicano Ron DeSantis sta lavorando per bandire gli studi di genere dalle università della Florida. Una richiesta simile è stata avanzata anche dalla destra radicale del partito tedesco Alternative für Deutschland.

Un noto campo di battaglia riguarda il linguaggio, con persone conservatrici, populiste o esponenti di estrema destra che chiedono di vietare il linguaggio inclusivo di genere. Il presidente della Baviera Markus Söder, ad esempio, ha recentemente imposto un divieto dell’uso del linguaggio inclusivo o di genere alle autorità, alle scuole e alle università bavaresi. Spesso si sostiene che sia una costrizione utilizzare un linguaggio appropriato o inclusivo dal punto di vista di genere o che tale obbligo sia richiesto. Tuttavia, non è così. Il linguaggio è in continua evoluzione e l’uso di asterischi di genere (*), due punti (:), trattini o simili è un approccio per rendere il linguaggio più inclusivo, soprattutto per rispetto nei confronti delle persone non binarie (>glossario). Tuttavia, spetta a ogni persona, istituzione e organizzazione decidere se utilizzare o meno un linguaggio inclusivo (>capitolo 2).

Sebbene sia possibile assumere posizioni estreme sul tema di genere (ad esempio dichiarare il sesso assegnato alla nascita come irrilevante o passare a un linguaggio completamente neutrale), si tratta principalmente di singole voci radicali. Il mainstreaming di genere (>glossario), invece, consiste nell’eliminare le discriminazioni (dirette

e indirette) promuovendo pari opportunità in ogni area della società, dell'economia e della politica e migliorando la partecipazione sociale di tutte le persone. Anche i movimenti femministi e queer e molte organizzazioni internazionali per i diritti umani si adoperano affinché tutte le persone possano condurre la vita che scelgono, purché non rechino danno ad altre.

Concetti fondamentali quando si parla di genere

Abbiamo già visto che quando si parla di genere si deve innanzitutto dissociarlo dal termine sesso, sesso biologico o, meglio, sesso assegnato alla nascita. I primi scritti che hanno evidenziato la differenza fra questi due termini risalgono ai primi anni Settanta quando diverse accademiche, come Ann Oackley, hanno dimostrato come la divisione binaria dei sessi (>glossario) femmina-maschio fosse stata enfatizzata e costruita socialmente (Pilcher & Whelehan, 2017).

Nelle scienze sociali, è ormai largamente accettato che il genere non sia binario ma possa essere fluido e, soprattutto, liberamente espresso e manifestato. Si parla, in questo caso, sia di identità di genere, ossia come la persona intimamente e autonomamente si senta e veda il proprio corpo indipendentemente dal sesso assegnato alla nascita, sia di espressione di genere, ossia la manifestazione dell'identità di genere attraverso, per esempio, l'abbigliamento, il linguaggio, il modo di fare (>glossario) (ILGA Europe, 2024b; European Institute for Gender Equality, 2024f).

Inoltre, è già stato dimostrato che non esistano solamente il sesso femminile o quello maschile ma anche quello intersessuale – dato reso particolarmente evidente nei test a sportive e sportivi nell'ambito professionista, che hanno identificato che ci sono almeno sei aspetti da considerare: cromosomi, gonadi (testicoli e ovaie), ormoni, caratteristiche sessuali secondarie (peli, mascella squadrata, pomo d'Adamo, forma del corpo, ecc.), genitali esterni e genitali interni (utero, prostata, ecc.). Inoltre, i cromosomi possono essere XX e XY, ma anche XXY, XXXY, XYY e altre varietà, ed esistono geni sui cromosomi, ad esempio un interruttore on/off sul cromosoma Y. Ci sono più di 40 modi in cui i geni e i cromosomi possono renderci intersessuali o avere una differenza di sviluppo sessuale e ciò riguarda l'1,7 per cento della popolazione, quindi 1 persona su 60 (Ekvall & Meeuwsen, 2023).

Pertanto, quando si parla di studi di genere non-ché delle dinamiche, delle questioni e dei dibattiti che esso implica, non si può parlare solo di donne e uomini ma si devono considerare tutte le identità di genere. Parimenti, è ormai superata la divisione fra ciò che si pensi sia o debba essere femminile o maschile proprio poiché le identità di genere sono molteplici e riguardano anche i tanti e diversi modi di essere ed esprimere le diverse femminilità, mascolinità o altro (>glossario).

Altri due concetti chiave qui legati sono cisgenere e transgenere, ossia, chi si sente a proprio agio con il sesso assegnato alla nascita e coloro che invece si dissociano da esso, rispettivamente. Questi termini non riguardano o descrivono il proprio orientamento sessuale (>glossario) ma solo come ogni persona si senta rispetto al sesso assegnato alla nascita. Tuttavia, si noti che il termine transgenere viene sempre più considerato dispregiativo e si tende a optare per genere non-binario (Pilcher & Whelehan, 2017).

Il concetto queer (>glossario) può essere anch'esso potenzialmente offensivo. Nato proprio come insulto, è stato successivamente fatto proprio e rivendicato da diversi movimenti della comunità LGBTQIA+ per dare visibilità alla diversità di genere e confutare ciò che è fisso o categorizzato. Le teorie queer hanno ampiamente influenzato gli studi di genere mostrando i limiti di altri binomi considerati indiscussi, come quello di etero e omosessuale, creando spazi per le diverse espressioni e sfidando il concetto di eteronormatività (>glossario). Quest'ultima è la presunzione che tutti debbano essere e comportarsi seguendo la divisione femmina-maschio e che, nella falsa convinzione che questa sia la norma, essa sia superiore alle altre forme di sessualità (>glossario), fenomeno conosciuto anche come eterosessismo (Pilcher & Whelehan, 2017). Inoltre, le teorie queer hanno evidenziato come, anche per le persone cisgenere, l'eteronormatività possa divenire un veicolo di esclusione per coloro che, pur sentendosi a proprio agio col sesso assegnato alla nascita, non si conformino ai valori che tale norma sociale presuppone per l'essere femmine o maschi (Carroll, 2012).

Ciò si lega a sua volta a quello che in inglese è noto come “embodiment” (>glossario), ossia come si pensa il proprio corpo, il che non si limita unicamente al sesso assegnato alla nascita o a un oggetto socioculturale, ma è l'intreccio dei due. In quest'ambito, un contributo significativo è quello di Judith Butler con il suo famoso scritto “Gender Trouble” del 1990 (in italiano: Questioni

di genere. Il femminismo e la sovversione delle identità), in cui l'accademica statunitense ha evidenziato come il genere sia una performatività comportamentale, ovvero che non significhi scegliere quale genere essere ma il fatto che ognuno di noi reitere e ripete delle norme sociali che si basano sul binomio femmina-maschio (Pilcher & Whelehan, 2017).

Infine, come già menzionato, non occorre dimenticare che la divisione binaria non solo rende invisibili e discrimina le tante espressioni di genere, ma si fonda anche sulla presunzione dell'androcentrismo (>glossario), ossia che la norma sia l'uomo e che tutti gli altri, donne incluse, si debbano conformare a tale imperativo. Ciò influenza fortemente non solo la politica e il mondo del lavoro (>capitolo 6) ma lo stesso linguaggio (>capitolo 2) così come la salute e la medicina (>capitolo 4) – ossia elementi fondanti della nostra società. Perciò, come scritto innanzi, si sente parlare spesso di patriarcato (>glossario), ossia un sistema sociale in cui la dominazione degli uomini sulle donne è legittimata (Pilcher & Whelehan, 2017). Si dimentica spesso che, sebbene vi sia poca documentazione prodotta finora, esistono società matriarcali come i khasi nel nord-est dell'India e i mosuo nel sud-ovest della Cina, ove l'autorità è detenuta dalle donne e la società promuove parità di genere, oltre che la pace e la sostenibilità, basando i sistemi e i processi decisionali sul consenso (Goettner-Abendroth, 2018). Inoltre, sono esistiti diversi sistemi matriarcali nel corso della storia europea e asiatica (Goettner-Abendroth, 2023). Perciò ad oggi si parla di “contratto sessuale” (Paterman, 1988; 2014) per indicare come le donne siano ancora soggette a relazioni di subordinazione nei confronti degli uomini sia nel mondo del lavoro sia nel matrimonio anche a causa di pregiudizi sessisti (sessismo, >glossario).

Pertanto, si evidenzia più che mai l'esigenza di raggiungere una effettiva parità di genere che permetta alle donne e alle persone non-binarie non solo di raggiungere una posizione paritaria rispetto agli uomini, ma anche di incarnare una concezione libera da stereotipi e pregiudizi in tutti gli ambiti della nostra società. Al contempo, non occorre dimenticare che il genere rappresenta uno dei principali assi della cosiddetta intersezionalità, ossia di quella teoria e approccio che ha evidenziato come l'incrocio di diversi aspetti della propria identità (per esempio, oltre al genere, l'età, la disabilità, l'etnicità e altri) crei delle complesse matrici di disuguaglianze sociali e perpetui sistemi d'oppressione (>capitolo 7).

Oltre all'intersezionalità, esistono altre nuove correnti all'interno dei movimenti femministi, che mettono in luce i molteplici aspetti delle questioni di genere. Le seguenti tre correnti del femminismo sono esempi di come le questioni di genere nella società odierna possano essere affrontati tramite approcci e visioni diversi. Il post-femminismo include diverse prospettive che mettono in discussione il concetto di un unico femminismo e pone maggiormente l'accento sull'emancipazione e sulle scelte individuali. Il cyberfemminismo, invece, si incentra sull'interfaccia tra femminismo e tecnologia e sulle campagne per l'uguaglianza di genere nella sfera digitale. L'ecofemminismo affronta i legami tra l'oppressione delle donne e il degrado dell'ambiente e a sottolineare la necessità di una relazione più armoniosa tra esseri umani e natura.



Leggi e piani d'azione sulla parità di genere in Alto Adige

Oltre alla normativa nazionale, prima fra tutte la Costituzione e il principio di uguaglianza in essa proclamato all'articolo 3, l'Alto Adige si è dotato, soprattutto negli ultimi anni, di una specifica legislazione provinciale nonché di diversi piani di azione relativi alla parità di genere.

Dal 2010, la legge provinciale n. 5/2010 disciplina la promozione delle pari opportunità e della cosiddetta parificazione fra donne e uomini in diversi ambiti: pubblica amministrazione, settore privato e uso della lingua. Inoltre, prevede la rilevazione di dati statistici (per esempio, da parte di ASTAT), Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna, nonché le misure a promozione della compatibilità familiare e della parificazione fra i generi (per esempio, l'audit "famiglia e lavoro"). Sulla base di questa legge, sono state adottate anche le "Direttive per il linguaggio di genere" a livello provinciale (>capitolo 2).

La legge provinciale n. 11 del 2020 disciplina gli organi di garanzia presso il Consiglio provinciale, fra cui: l'Ufficio della Difesa civica (incluso il Centro di tutela contro le discriminazioni), l'Ufficio della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza e l'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità provinciale (incluso l'Osservatorio provinciale dei diritti delle persone con disabilità; >capitolo 6).

Nel 2021 è stata adottata la legge provinciale n. 13/2021 sulla prevenzione e il contrasto alla violenza di genere. In linea con gli standard nazionali e internazionali, questa legge prevede, tra l'altro, campagne di sensibilizzazione e di informazione, collaborazioni con le case delle donne e i quattro centri antiviolenza già esistenti sul territorio (>capitolo 8), un tavolo di coordinamento permanente, formazione e altro.

A livello di politiche locali, il Comune di Merano è stato il primo in Italia ad adottare un piano di azione per l'uguaglianza tra donne e uomini già nel 2013. L'attuale secondo piano (2020-2024) è l'unico strumento altoatesino che parla espressamente di intersezionalità e si occupa specificamente anche di donne con un background migratorio (>capitolo 7). A livello provinciale non occorre dimenticare il recentissimo "Æquitas – Piano di azione per la parità di genere", lavoro che ha visto un ampio processo partecipativo e che prevede otto campi d'azione declinati in misure e sotto-misure su lavoro, violenza di genere, formazione, salute, partecipazione politica, sicurezza sociale, stereotipi di genere e parità di genere nei media.

Infine, al contrario di altre regioni europee (ad esempio, diverse regioni in Spagna come l'Andalusia e la Catalogna), l'Alto Adige ancora non ha adottato una legge provinciale a tutela delle persone LGBTQIA+ e dei loro diritti, che devono quindi fare riferimento alla normativa nazionale ed europea in materia.



La manifestazione Donne in Marcia 2022 a Bolzano

Simboli inclusivi di genere (>glossario; capitolo 2)

Mentre in tedesco si preferisce l'asterisco di genere così come i due punti, la barra, il trattino basso o anche il "de-gendering" (>glossario) con la "y" (ad esempio die/der Lehrer/innen = das Lehry), in italiano si può usare lo schwa per evitare di privilegiare un genere e includere anche le persone non-binarie (>capitolo 2). Ecco un esempio di come la Costituzione potrebbe essere tradotta in un linguaggio equo dal punto di vista del genere:

Articolo 3

Versione originale: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Versione con lo schwa: Tutt3 l3 cidadin3 hanno pari dignità sociale e sono equal3 davanti alla legge, senza distinzione di sesso, identità di genere, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dell3 cidadin3, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutt3 l3 lavorator3 all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



Christoph Mayr



INTERVISTA A CHRISTOPH MAYR: “GLI UOMINI DEVONO PRENDERE COSCIENZA: IL PROBLEMA SIAMO NOI”

Secondo il ricercatore Christoph Mayr, è compito degli uomini contribuire a trovare soluzioni per una società più equa dal punto di vista di genere. In workshop e seminari, incoraggia gli uomini a guardare con occhio critico ai loro privilegi, ai modelli di ruolo tradizionali e alle monoculture tossiche.

Lei ha fondato il Detox Masculinity Institute insieme alla sua partner: che cos'è la mascolinità tossica (>glossario)?

Il termine esprime il fatto che le monoculture tossiche si sviluppano ovunque gli uomini rimangano tra loro: una monotonia maschile che è veleno per la diversità di genere, veleno per le relazioni sociali, per i diversi modi di vivere, per la ricchezza culturale.

Se si vuole parlare di questo con gli uomini, di solito rispondono: “io non sono così!”

Qualsiasi tentativo di parlare con gli uomini dei loro privilegi fa scattare automaticamente delle strategie di difesa. “Sì, ma non tutti gli uomini...” ne è un esempio. Anche il mansplaining (>glossario) è tipico, cioè quando si spiega il funzionamento del mondo alle donne e non ci si chiede nemmeno se l'altra persona ne sappia di più. Anche le argomentazioni biologiche sono standard: siamo fisicamente diversi, le donne vengono da Venere, gli uomini da Marte e così via. Ho l'impressione che il messaggio principale sia che siamo geneticamente determinati e che quindi non possiamo cambiare nulla. Questo dimostra una totale mancanza di comprensione del fatto che il genere è qualcosa di socialmente costruito. La più importante strategia di difesa – e allo stesso tempo il più grande privilegio degli uomini – sono le alleanze maschili, perché si basano sull'esclusione di tutte le altre persone. Per gli uomini, invece, è così naturale stare tra di loro che non se ne rendono nemmeno conto. Bisogna prima rendersene conto.

Come si realizza questo aspetto nei suoi workshop?

La prima cosa che facciamo è contare, contare, contare - indicare sempre la percentuale di uomini, per poi rendersi subito conto che il mondo è ancora molto lontano dall'essere effettivamente paritario. Successivamente cerchiamo di far capire agli uomini quanto la

loro vita quotidiana e il loro consumo dei media siano dominati dalle figure maschili. Parto sempre dalla realtà delle loro vite, parlo dei vigili del fuoco, dei club di tiro, degli hobby. Quindi chiedo loro direttamente: in quale ambito sei attivo, dove hai socializzato, cosa stai guardando al momento? E poi si parla di gioco d'azzardo, di videogiochi e di calcio, e non c'è modo più chiaro di mostrare loro quanto la loro vita quotidiana sia dominata da figure maschili.

Il problema più grande è che gli uomini, stando solo tra loro e nella maggior parte dei casi consumando solo “cose” maschili, non hanno la minima esperienza con le realtà femminili e queer della vita. Ci sono alcuni esperimenti molto interessanti a riguardo.

Un esempio?

L'attivista americano Jackson Katz chiede sempre alle persone che partecipano ai suoi seminari come si proteggono dalle aggressioni sessuali. Gli uomini non sanno nemmeno cosa rispondere perché non conoscono questa realtà, per loro non esiste alcun pericolo. Mentre le donne e le persone queer elencano immediatamente le seguenti cose: coprire i drink in discoteca, non tornare a casa da sole, non andare a correre da sole, avere sempre con sé un cellulare, spray al peperoncino, e così via, una lista infinita. Katz riferisce che gli uomini sono sempre stupiti di non sapere nulla di queste realtà di vita per le loro stesse partner, per le loro madri e per le loro figlie. Ignorare la realtà della vita delle donne è la seconda strategia di difesa. La difficoltà non sta solo nel riconoscere che si utilizzano queste strategie di difesa, che sono centinaia, ma anche nel reagire a esse in modo tale che gli uomini non si offendano e non scappino immediatamente dalla stanza.

Aiuta il fatto di essere un uomo?

Probabilmente sì, purtroppo. Gli uomini sono più propensi ad ascoltare gli uomini e a prenderli più sul serio.

Durante i workshop però, ci assicuriamo che tutti i generi siano presenti nella stanza. E inoltre, il requisito è che oggi parliamo in modo critico solo di mascolinità - non di donne, non di persone transessuali, non di persone intersessuali. Perché la maggior parte degli uomini vuole allontanarsi dal tema della mascolinità. Funziona bene: le persone LGBTQIA+ (>glossario) possono parlare per tutto il tempo che vogliono, mentre gli uomini hanno solo un minuto e mezzo per parlare. Questo crea un'interessante inversione di potere nella stanza e gli uomini imparano ad ascoltare. La domanda che viene rivolta agli uomini è sempre: “Cosa possiamo fare qui?”. Gli uomini devono capire: siamo noi il problema, siamo noi a dover fornire le soluzioni, a dover attuare il cambiamento. Non è possibile che le persone LGBTQIA+ debbano trovare la forza di farsi strada nelle società maschili.

Quali uomini raggiungete con i vostri workshop? Non vengono comunque solo quelli più attenti all'argomento?

Gli uomini che occupano posizioni di potere, a partire dai 40 o 50 anni, non vogliono più occuparsi di questi argomenti: puoi raggiungerli solo facendo in modo che le aziende organizzino questa formazione obbligatoria.

Le aziende sono disposte a farlo?

Si possono convincere le aziende ad affrontare l'argomento solo facendo notare loro gli studi che dimostrano che potrebbero ottenere un fatturato significativamente maggiore se strutturassero il loro staff in modo diversificato (>capitolo 6). Il problema della carenza di forza lavoro qualificata potrebbe pure essere risolto se gli uomini che ricoprono posizioni dirigenziali iniziassero a cambiare tutti questi ambienti di lavoro tossici, soprattutto nel settore STEM e nelle professioni dominate dagli uomini. In questo modo le persone LGBTQIA+ si candiderebbero con entusiasmo; cosa che al momento non avviene.

In generale, però, le aziende sono già molto più avanti rispetto a istituzioni pubbliche come le università, almeno per quanto riguarda le strutture. Diversità, equità, inclusione, senso di appartenenza: questi sono ormai termini standard per le aziende, che quindi devono in qualche modo adeguarsi. Poi occorre valutare: si tratta solo di marketing – cioè hanno firmato la carta della diversità nel mondo del lavoro e basta – o qualcosa sta davvero cambiando?

Come si fa a capirlo?

Ad esempio, davanti a un gruppo di persone riunite, chiedo alla o al responsabile delle pari opportunità quanti uomini si sono rivolti a lei o lui negli ultimi anni per una campagna a favore dell'uguaglianza; la

risposta è sempre “zero” e questo è davvero imbarazzante per gli uomini. Quando poi chiedo, come faccio sempre, “Cosa stiamo facendo qui ora?”, all'inizio c'è silenzio. Bisogna sopportarlo. Non li lascio scappare via. Abbiamo anche superato da tempo la fase in cui bisogna far vendere il femminismo agli uomini come se fosse un vantaggio per loro. Si tratta di diritti umani. Katharina Mückstein, regista del film “Feminism WTF”, ha riassunto la questione facendo un paragone con il razzismo. In un seminario dedicato alla critica del razzismo, non ci si chiede: “Cosa ci guadagno a non essere razzista?”.

Ma per far sì che gli uomini siano disposti a rinunciare ai loro privilegi, non bisogna forse mostrargli cosa possono guadagnarci?

Esattamente. All'inizio non lo facevamo, erano solo critiche, critiche, critiche. Ma poi ci siamo resi conto che era troppo frustrante. Bisogna anche dare agli uomini che partecipano ai workshop qualcosa di positivo da portare via con sé. E dato che mi piace guardare film e serie, ora nei workshop proiettiamo anche grandi produzioni LGBTQIA+ e io stesso mi entusiasmo per quello che guardo. In effetti, spesso ha più senso lavorare con le mascolinità fittizie, cioè con ciò che gli uomini producono: ad esempio, guardare serie prodotte da uomini e vedere quali fantasie, quali modelli di ruolo ci sono per poi mostrare quanto siano più complesse, emotive e progressiste le storie delle produzioni LGBTQIA+. Grazie a questo accostamento, è possibile criticare la mascolinità più duramente ed efficacemente senza che nessuno abbia la possibilità di mettersi sulla difensiva, perché si tratta solo di personaggi inventati.

Lavorate anche con le scuole: che cosa si fa nel caso in cui i ragazzi di una classe siano entusiasti di Andrew Tate?

Cerchiamo di abbassare il più possibile l'entusiasmo: mostriamo immagini, meme, video di YouTube. Devi ispirarli in qualche modo, devi essere più stimolante di Andrew Tate. Non bisogna iniziare subito a parlare di mascolinità egemonica, perché così li perdi subito.

Come siete arrivati a questo tema?

Sono cresciuto anch'io in un ambiente molto dominato dagli uomini. Chiesa protestante, collegio protestante, facevo parte del coro – dove non cantavamo canzoni di nessuna compositrice donna, da quanto ricordo. In seguito, sono stato coinvolto nella scena berlinese dei graffiti, una scena iper-maschile, ancora oggi, composta per circa il 90 per cento da uomini. L'intera rappresentazione della mascolinità è stata molto formativa per me. Ero anche un fan della letteratura pop dell'epoca, di Christian Kracht e così via, anche

loro tutti uomini. Non ho notato nulla di tutto ciò finché non ho incontrato la mia partner e lei ha trovato noioso tutto ciò che facevo. Mi ha detto: “Mi dispiace, ma non mi interessa, è una cosa totalmente dominata dagli uomini”. Ovviamente volevo sapere cosa le interessasse e la ispirasse. Mi ha quindi consigliato delle letture, mi ha fatto conoscere film e serie, mi ha fatto conoscere questo mondo di persone e produzioni queer e LGBTQIA+. Mi rattrista pensare di non aver potuto sperimentare tutto questo prima di conoscerla.

Gli uomini stessi soffrono per le immagini stereotipate legate alla mascolinità?

Sì, ma tendo a evitare questo argomento perché si trasforma velocemente in autocommiserazione, in un atteggiamento vittimistico. Purtroppo, molti movimenti antifemministi per i diritti degli uomini e per i diritti dei padri sostengono esattamente la stessa cosa. Dicono: le nostre prigioni sono piene di uomini, la maggior parte dei lavori pericolosi sono svolti da uomini... Si ritraggono come vittime e poi sono eroicamente uniti nella lotta contro il femminismo, contro i diritti delle donne. Questo è esattamente ciò che diceva Simone de Beauvoir: di fronte alle donne nessuno è più arrogante, aggressivo e sdegnoso dell'uomo insicuro della propria mascolinità.

Vedete un contraccolpo, ovvero che più le donne ottengono diritti e più gli uomini si schierano in difesa?

In Germania, la violenza contro le donne è aumentata negli ultimi anni. Poi ci sono tutti questi movimenti: i Proud Boys, i Pickup Artists - questa scena di incontri in cui centinaia di migliaia di uomini parlano di come manipolare le donne; il movimento Incel (involuntary celibate men, uomini celibi involontari) si nutre di questo (>capitolo 8). E poi ci sono tutti questi movimenti antifemministi per i diritti dei padri, questi padri divorziati frustrati. Tutto punta verso la fragilità della mascolinità. Quando si affronta l'argomento con gli uomini, spesso c'è un momento “aha” in cui si rendono conto: sono violento solo perché in realtà sono totalmente insicuro. Potrei reagire in modo completamente diverso e ottenere di più.

Anche gli uomini avrebbero relazioni più soddisfacenti se veramente fossero presenti. Se fossero coinvolti nella genitorialità con integrità emotiva non dovrebbero chiedersi che senso abbia. Ho molto a che fare con padri anziani che rimpiangono di essersi persi tutto questo. Li incoraggio sempre a raccontarlo ai padri più giovani nelle loro aziende per motivare loro a prendere il congedo parentale il più a lungo possibile.

Come giustificano i padri durante i workshop il fatto che non restino a casa con i bambini o che ci restino solo per poco tempo?

Di solito si ricorre al problema finanziario e dicono: “Non posso stare a casa perché guadagno di più”, ma non pensano a come sostenere la carriera della partner. Oppure, riferiscono che il capo ha detto loro: “Non può farlo tua moglie?”. Quindi ciò accade anche perché nelle aziende manca una cultura orientata alla famiglia. Alcuni dicono che semplicemente non riescono a immaginarlo. Molti di loro non credono che i lavori domestici siano un lavoro, non li vedono come tali. Oppure c'è chi sostiene che il bambino vuole stare solo con la mamma per il primo periodo.

Ma oggi non si parla molto di nuove mascolinità o di immagini completamente diverse di mascolinità?

Al momento si sta diffondendo un discorso emotivo: coach per uomini, andare nella foresta, auto-emancipazione... Il fatto che gli psicoterapeuti stiano sempre più prendendo parte a questo fenomeno è molto problematico perché trasmette l'idea che ci sia qualcosa da guarire: anche in questo caso vediamo una totale mancanza di comprensione della costruzione sociale e della violenza strutturale. Se gli uomini parlano solo dei loro sentimenti e ignorano le strutture, si ritorna al discorso di difesa. In questo modo rafforzano l'alleanza fra uomini e rimangono nelle loro monoculture maschili.

Quindi un'altra forma di egocentrismo maschile?

Questo è l'elemento misogino di tutto il gioco. Quando i padri scrivono i loro manuali per padri, bisogna chiedersi: dove trovi il tempo per scrivere questi manuali? E perché cercate modelli maschili e non vi viene in mente di prendere come esempi le madri e le persone LGBTQIA+? Quindi, finché non ci saranno persone LGBTQIA+ sui poster appesi al muro nella stanza di bambini e bambine, non ci saranno eroine e calciatrici, il papà non avrà una cerchia di amici eterogenea e non dominata da figure maschili e non si occuperà al cento per cento delle faccende domestiche e del lavoro di cura e non sosterrà la carriera della sua partner, non avremo fatto grandi progressi.

Anche in Islanda, che è il paese modello per la parità dei diritti, le donne sentono di essere ancora lontane da questo traguardo. Nell'autunno del 2023 hanno protestato con un grande sciopero contro la disuguaglianza salariale e la violenza sulle donne, ma anche contro il “terzo turno” poiché le donne si occupano ancora della casa e dei bambini.

È stato fantastico. Hanno dimostrato che senza il lavoro domestico e di cura non retribuito delle donne l'intero paese andrebbe a rotoli. Abbiamo bisogno di una rivoluzione del genere anche in Germania: basterebbe paralizzare l'intero paese e far capire che qui gli uomini costruiscono la loro carriera grazie al lavoro di cura e domestico non retribuito. E gli uomini credono seriamente di aver raggiunto tutto da soli! Attualmente le donne in Germania svolgono lavori domestici e di cura non retribuiti per un valore di 825 miliardi di euro. Ovviamente, tutto questo dovrebbe essere retribuito.

Cos'altro vorrebbe che si realizzasse subito?

Dovremmo fissare dei limiti per gli uomini invece delle quote rosa, in modo che gli uomini si sentano finalmente interpellati; poi fissare un limite del 20-30% o vietare i consigli di amministrazione a maggioranza maschile nelle aziende con sanzioni elevate. Introdurrei anche la mascolinità critica e la mascolinità tossica come materia obbligatoria nel percorso scolastico, dalla scuola d'infanzia all'università. In questo modo, tutte le persone sarebbero consapevoli, fin dall'infanzia, che viviamo in un patriarcato, e si potrebbe cercare di capire assieme cosa si può fare al riguardo.



Bacio tra Leonid Brezhnev ed Erich Honecker sul Muro di Berlino (dipinto di Dmitri Vladimirovich Vruble): un simbolo che unisce il potere, l'intimità e la sfida alle norme tradizionali della mascolinità e che incoraggia la riflessione sul potere e sul genere.



Storia, cultura e arte

COORDINAMENTO

Katharina Crepaz
Elisa Piras
Giulia Isetti

TESTI DI

Katharina Crepaz
Elisa Piras
Giulia Isetti
Chiara Paris
Anna Fedele
Franziska Cont
Mirjam Gruber
Barbara Baumgartner

Una prospettiva storica, culturale e artistica sull'uguaglianza di genere



IN ALTO ADIGE

Per molto tempo, l'Alto Adige è stata una società rurale, cattolica e conservatrice, in cui il rifiuto dei tradizionali modelli di comportamento patriarcali è stato e continua a essere lento, suscitando resistenze. Il ruolo centrale assegnato alla donna nella società altoatesina derivava dall'ideale cattolico della madre altruista e premurosa, capace di anteporre sempre i bisogni della famiglia ai propri. Nell'immaginario collettivo l'idea di donna e quella di madre erano indissolubilmente legate e per le donne, per motivi culturali ed economici, era complicato decidere di rinunciare a una vita matrimoniale e familiare. Politiche sociali basate sul modello nordico (>capitolo 4) volte a promuovere l'occupazione femminile (e una maggiore condivisione del lavoro familiare con gli uomini), più volte discusse, non sono quasi mai state attuate. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il lavoro di cura rimane un lavoro prettamente femminile, come dimostrano i dati pubblicati recentemente dall'[Istituto provinciale di statistica](#) (ASTAT, 2023a): i padri che utilizzano il congedo parentale scarseggiano (>capitolo 4), il gender pay gap (divario retributivo di genere >glossario e capitolo 6) permane e gli stereotipi di genere che riguardano la suddivisione dei ruoli si dimostrano resistenti.

Il carattere conservatore della società altoatesina ha generato non solo ruoli femminili stereotipati, ma anche una problematica inclusione nella società per le persone LGBTQIA+. La cultura cattolica

patriarcale ha pesato non solo per la definizione del ruolo primario delle donne come madri, ma anche per la comprensione delle identità di genere che andavano oltre la dicotomia maschio-femmina e le relazioni affettive che si discostavano dal matrimonio eterosessuale, considerate riprovevoli e peccaminose.

Le prime proteste internazionali da parte di lesbiche, gay e persone non-binarie (>glossario) a favore dell'uguaglianza sociale e della depenalizzazione dell'omosessualità ebbero inizio negli anni Sessanta e Settanta. L'esempio più noto è probabilmente quello dei Moti di Stonewall a New York, che viene commemorato in tutto il mondo nel mese di giugno con il Pride Month (>glossario). Dopo le proteste, vennero fondate organizzazioni per rappresentare le persone LGBTQIA+ nelle loro richieste di diritti civili e sociali. In Alto Adige, ciò è avvenuto in ritardo, con la fondazione nel 1993 dell'associazione [Centaurus Arcigay Alto Adige Südtirol](#) (>capitolo 8), che ha tuttora lo scopo di combattere qualsiasi discriminazione legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere.

I movimenti femministi e LGBTQIA+ sono spesso giunti nella provincia di Bolzano attraverso persone altoatesine che erano entrate in contatto con movimenti sociopolitici progressisti all'estero o in altre parti d'Italia. Nel 1970 alcune donne, perlopiù di madrelingua italiana, che avevano studiato nelle principali città italiane e da lì avevano tratto

ispirazione, fondarono il Gruppo Kollontaj, che prendeva il nome dalla socialista e femminista russa Aleksandra Kollontaj (1872-1952). Attraverso varie campagne di informazione che comprendevano attività di volantinaggio, manifestazioni e discussioni pubbliche, il gruppo ha svolto un importante lavoro educativo e ha contribuito all'apertura nel 1973 del primo consultorio per donne della provincia, sezione locale dell'[AIED](#) (Associazione Italiana per l'Educazione Demografica). Lo scopo era quello di creare un luogo in cui le donne potessero parlare apertamente di sessualità, contraccezione, salute e benessere personale, riunendo una serie di servizi, tra cui il sostegno alla nascita e post-parto, l'ambulatorio ostetrico ginecologico, la consulenza legale, la mediazione familiare e l'organizzazione di percorsi di educazione all'affettività e alla sessualità.

Oltre al gruppo Kollontaj esistevano anche gruppi dipendenti dai partiti politici, tra cui una ramificazione dell'organizzazione femminile nazionale Unione Donne Italiane, strettamente legata al Partito Comunista Italiano, e il Centro Italiano Femminile, fondato da donne cattoliche e sostenuto dalla Democrazia Cristiana. Nel 1964, Silvius Magnago, allora governatore provinciale, incaricò Waltraud Gebert-Deeg di creare un movimento femminile all'interno della Südtiroler Volkspartei, SVP (il Partito popolare sudtirolese), avviando un processo che avrebbe portato nell'aprile del 1972 alla prima assemblea provinciale femminile SVP.



A partire dal 1975, le istanze femministe si diffusero sempre più nell'Alto Adige germanofono. Oltre alle donne dell'Associazione Cattolica dei Lavoratori (Katholischen Verbands der Werktätigen, KVW) si svilupparono gruppi femministi all'interno dell'Associazione Universitaria Sudtirolese e del giornale "Südtiroler Volkszeitung" (1978-1981) che aveva un orientamento di sinistra. Nel 1979 fu fondato un gruppo di Donne Per La Pace, attivo a livello internazionale, uno dei movimenti più popolari tra la popolazione altoatesina. Le donne si concentrarono su temi come la pace, i diritti umani, la giustizia e l'uguaglianza di genere e organizzarono una marcia annuale per la pace dal 1980 al 1984. Nel 1981 fu costituita l'Associazione delle Donne Coltivatrici Sudtirolesi (Südtiroler Bäuerinnenorganisation), che ancora oggi è la più grande organizzazione femminile del paese. Allo stesso tempo, a Bolzano è stata istituita la Biblioteca delle Donne per promuovere il riconoscimento delle conquiste femminili e creare opportunità di incontro tra le donne dei tre gruppi linguistici. In seguito all'approvazione della legge provinciale che istituiva la Casa delle Donne, a Merano è stato istituito il primo servizio di supporto di emergenza, il centro antiviolenza Donne contro la violenza - Frauen gegen Gewalt, per offrire sostegno e protezione alle donne e ai bambini colpiti dalla violenza di genere. Dal 1997, in Alto Adige viene pubblicata la rivista trilingue "ères - fraueninfodonne", a cura della Commissione provinciale per le pari opportunità per le

donne e del Servizio Donna, che affronta temi importanti per le donne e mette in luce le discriminazioni strutturali quotidiane. L'associazione Archivio storico delle Donne di Bolzano (Verein Frauenarchiv Bozen) è stata fondata nel 2003. Nel 2019 è stato inaugurato l'Infocafé femminista, uno spazio autorganizzato in cui vengono sviluppati e affrontati insieme diversi temi rilevanti per l'emancipazione delle donne. Nello stesso anno è stato creato anche il gruppo Facebook Südtirol Sisters (SUSI), un forum dove le SUSI si scambiano informazioni su vari argomenti, si sostengono a vicenda, si informano e organizzano campagne di sensibilizzazione contro il sessismo. Nel 2023, il collettivo SUSI ha assegnato per la prima volta la "Bottiglia d'oro", un ironico riconoscimento alle aziende altoatesine che si distinguono per il carattere sessista delle loro pubblicità. Con il podcast femminista delle Alpi "ätsch bättsch" le quattro fondatrici vogliono ispirare le persone a riflettere e discutere in sudtirolese su argomenti di rilevanza sociale, tra cui il femminismo, l'uguaglianza, il catcalling (>glossario), la misoginia (>glossario) e le norme legate al corpo. L'obiettivo è informare tutte e tutti, indipendentemente da sesso ed età, rompere i tabù e trasmettere coraggio e impegno femminista. Infine, a dicembre 2023, è stata fondata l'associazione Alto Adige Pride Südtirol che vuole riunire e coinvolgere persone e comunità LGBTQIA+ per costruire insieme una lotta queer condivisa per il Pride che si svolgerà in Alto Adige nel 2025.



Donne, cattolicesimo e femminismo in Alto Adige

La religione e il femminismo sono spesso presentati come tutt'altro che alleati. In Alto Adige la religione maggiormente rappresentata è il cattolicesimo, come d'altronde anche nel resto d'Italia e nella vicina Austria. Nella religione cattolica le donne non hanno accesso al sacerdozio e solo di recente hanno ottenuto il diritto di rivestire altri ruoli importanti nella liturgia e nella teologia cattolica. Tuttavia, studi antropologici e sociologici hanno mostrato che, in Europa e nel resto del mondo, le donne hanno sempre saputo e sanno molto bene come usare i collettivi, i rituali e le festività religiose cattoliche per difendere i propri diritti, raggiungere posizioni di potere e lottare per avere più voce in ambito politico e religioso. Questo vale anche per l'Alto Adige, dove associazioni cattoliche come la Katholische Frauenbewegung hanno un ruolo importante nella società e si impegnano nell'ambito della giustizia sociale e della sostenibilità. Altri movimenti cattolici altoatesini hanno espresso chiaramente il desiderio di una riforma della società che garantisca l'uguaglianza tra uomini e donne, in linea con le proposte della teologia femminista. Per esempio, la Südtirols Katholische Jugend ha dedicato l'edizione 2022 della rivista "Hosch a Meinung?" alla discussione del sacerdozio femminile, della benedizione delle persone omosessuali e di altre tematiche controverse legate al genere.

Il movimento Frauenmarsch-Donne in Marcia e la terza marcia delle donne, 23/09/2023

Il 23 settembre 2023 si è svolta a Bolzano la terza edizione della manifestazione pacifica e inclusiva "Frauenmarsch-Donne in Marcia". Hanno partecipato circa 2000 persone che, individualmente o nelle tante associazioni attive a livello locale, hanno chiesto che la provincia di Bolzano e le istituzioni pubbliche nazionali contrastino in maniera decisa i fenomeni di violenza e discriminazione di genere (>capitolo 8), per garantire a tutte le persone reale parità di diritti e opportunità. La Marcia, che dal tribunale si è diretta verso Piazza Silvius Magnago, è iniziata e si è conclusa con il ricordo delle 35 donne che negli ultimi decenni sono state vittime di femminicidio in Alto Adige e si è svolta a poche settimane dalla morte di Celine Frei Matzohl, ventenne di Silandro uccisa dall'ex compagno. Occorre fare di più contro la violenza sulle donne secondo le organizzatrici della Marcia, che dal palco hanno esclamato: "Non bastano interventi sui social media, serve un impegno reale 365 giorni all'anno. La violenza di genere non deve essere strumentalizzata ai fini di una campagna elettorale". Per iniziare a fare qualcosa di concreto, la proposta alle autorità è quella di partire da cinque punti: creazione di una casa delle donne con indirizzo segreto a Bolzano (>capitolo 8), valorizzazione e ampliamento dei consultori familiari su tutto il territorio provinciale, accesso gratuito a metodi contraccettivi, educazione sessuale nelle scuole medie e superiori, attuazione del Piano d'azione provinciale per la parità di genere ("Æquitas") (>introduzione).



Un cartello di protesta con la scritta: "Il patriarcato danneggia tutte/i"

Alcune dichiarazioni raccolte durante la Marcia:



Daniele, 26 anni, studente universitario: "Questa battaglia riguarda anche noi uomini. Senza la collaborazione di tutta la nostra società non possiamo realizzare una vera parità di genere e una cultura del rispetto reciproco. Bisogna andare oltre proclami generali e linee guida: servono politiche di gender budgeting (>glossario), stanziare fondi per le azioni che possono contribuire a realizzare pari opportunità".



Daniela, 49 anni, impiegata: "Davanti a tutti questi fatti di cronaca sento sempre un grande senso di impotenza e questo è l'unico segno tangibile che posso dare: manifestare".



Fernando, 62 anni, ricercatore originario della Guinea-Bissau: "Sono qui per difendere i diritti e per condannare tutti quei comportamenti che danneggiano le donne e ostacolano la parità dei diritti. Anche le cittadine e i cittadini che vengono da altre culture possono contribuire a questa lotta comune per contrastare l'idea che l'amore coincida con il possesso di un'altra persona".



Sigrid, 48 anni, operatrice del Centro Antiviolenza di Merano: "Credo che sia necessario che tutte e tutti noi ci attiviamo per parlare delle donne e dei diritti delle donne. Penso che nel 2023 non si sia ancora fatto abbastanza e che sarebbe utile fare qualcosa per tutti quanti, non solo per le donne. Mi fa arrabbiare il fatto che si parla tanto di violenza, ma nella quotidianità ci sono ancora tantissimi pregiudizi e stereotipi che riproducono la disuguaglianza. Le istituzioni pubbliche dovrebbero dare più valore al tema della cultura e della formazione, evitando di parlare di violenza sulle donne solo come di un'emergenza, e riconoscendo invece che è necessario cambiare la struttura della nostra società".



George-Ciprian, 22 anni, studente universitario: "Sono qui per ribadire la volontà di uomini e donne di cambiare la società e renderla più inclusiva, sradicare discriminazioni e violenza di genere e realizzare la parità salariale".



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

La storia dei movimenti delle donne e del femminismo (> glossario) presenta molte analogie a livello internazionale: ci sono state e ci sono tuttora diverse “ondate” femministe (> introduzione), che hanno obiettivi simili nel contesto europeo e angloamericano; allo stesso tempo, però, si possono individuare anche caratteristiche specifiche per ogni paese. In termini critici, va notato che finora la storia dei movimenti delle donne si è spesso concentrata sulle regioni angloamericane ed europee, non riconoscendo ancora a sufficienza i movimenti femministi del Sud globale. La prima delle cosiddette ondate di movimenti protofemministi risale al XIX secolo: le donne scesero in piazza per ottenere opportunità educative, in particolare l'accesso alle università, e le cosiddette “suffragette” (dall'inglese “suffrage”, suffragio) lottarono per la compartecipazione politica. La seconda ondata, che ha caratterizzato gli anni Sessanta e Settanta, aveva come motto “il privato è politico”: obiettivi prioritari delle femministe erano il riconoscimento dei diritti in materia di riproduzione come l'accesso legale all'aborto (> glossario) e la possibilità di ricorrere ai contraccettivi (ad esempio attraverso la pillola). Il movimento si proponeva anche di dare impulso a cambiamenti culturali, diffondendo l'idea di una sessualità libera e autodeterminata (> glossario), ma anche della distribuzione del lavoro di cura (> capitolo 4) nelle famiglie. La terza ondata, che ha visto una crescente internazionalizzazione del movimento, è iniziata negli anni Novanta e ha avuto il suo apice nella Conferenza Mondiale delle Donne a Pechino nel 1995. La quarta ondata, iniziata intorno al 2012 e tuttora in corso, è caratterizzata da una maggiore varietà di temi, da un'apertura (che incontra delle resistenze anche nel campo femminista) verso le persone transessuali e queer (> glossario), da una maggiore attenzione all'intersezionalità (> glossario), ossia alla sovrapposizione tra genere (> glossario) e altre dimensioni dell'identità che sono oggetto di discriminazione, e dalla creazione di reti di solidarietà e attivismo attraverso i media digitali. Grazie a movimenti come #MeToo, i problemi possono essere mostrati a livello mondiale e le occasioni di attivismo si moltiplicano, incrementando le possibilità di ottenere un cambiamento. Tuttavia, alla luce dei fenomeni di regressione conservatrice che si osservano in molte società, anche i movimenti femministi subiscono crescenti pressioni e devono lottare per difendere diritti che sono già stati raggiunti (tra cui l'aborto, > capitolo 4).



PROSPETTIVE

La rapida panoramica dalla nascita delle istanze femministe fino ai giorni nostri mostra che i movimenti per l'uguaglianza di genere e per la parità dei diritti sono certamente riusciti a creare maggiore interesse e consapevolezza sociale su alcune tematiche. I tanti progetti portati avanti dal mondo accademico e dalla società civile contribuiscono ad aumentare la visibilità e a migliorare la rappresentazione delle diverse identità sessuali e di genere, mantenendo alta nella sfera pubblica e in diversi settori della società l'attenzione sulla questione dell'uguaglianza di genere.



La statua dell'attivista per i diritti delle donne Millicent Fawcett a Londra. Tiene in mano uno striscione con la scritta “Il coraggio chiama coraggio ovunque”. La scultura in bronzo rende omaggio al suo impegno per il suffragio femminile.



Progetto “Biografie femminili e nomi di strade”

I nomi di strade e piazze storiche ricordano eventi e personalità del passato e mostrano chi o cosa è stato o è considerato “onorevole”. Il progetto “Biografie femminili e nomi di strade” del Centro di Competenza per la Storia Regionale della Libera Università di Bolzano offre un primo contatto con il tema dei nomi storici delle strade da una prospettiva

storica di genere. La ricerca contrappone la pratica della denominazione regionale, dominata dagli uomini e incentrata sulla politica e sulla nazione, alle aree di attività fortemente frequentate dalle donne (scuole, servizi sociali, cultura, ecc.). Il risultato è un vademecum che contiene brevi biografie di 62 donne a livello internazionale e nazionale e 138 a livello statale e municipale e che mira a offrire una base storiografica per poter prendere le decisioni di denominazione politica.

Thrive+

Thrive in inglese vuol dire “fiorire” e “sbocciare”. Seguendo questo significato della parola, Thrive+ si impegna a preparare un terreno fertile per un cambiamento progressivo e inclusivo della società, per la piena realizzazione delle pari opportunità e per un futuro degno di essere vissuto. Nel 2023 è stata fondata per passione e convinzione l'associazione Thrive+, un'organizzazione per l'empowerment femminile* sostenibile e la crescita personale. Dall'idea iniziale, che ha accompagnato la fondatrice Nora Dejacò nella sua vita privata e professionale e che non è mai venuta meno, si è gradualmente sviluppato un progetto concreto. Oggi Thrive+ è un'organizzazione con un team in continua crescita e un gran numero di partner. Nora Dejacò, Thina Adams, Julia Algrang, Iris Nocker e Marion Niederkofler formano il consiglio direttivo di Thrive+. L'associazione ha sede a Brunico, ma è attiva in tutto l'Alto Adige e oltre.



Barbara Plagg



INTERVISTA ALLA BIOLOGA UMANA E ATTIVISTA BARBARA PLAGG SUL FEMMINISMO

Ricercatrice, docente e autrice. Nel 2020 ha fondato il gruppo Facebook SUSI come piattaforma per lo scambio di idee tra donne e come Safe Space digitale (>glossario). Organizzazione capillare, partecipativa, non gerarchica, ecco come descrive questa forma di attivismo: “Non vogliamo l’istituzionalizzazione, perché un cambiamento di paradigma non si ottiene di certo attraverso le istituzioni”.

Indipendentemente dal genere: come possiamo promuovere attivamente i valori del femminismo, tutte e tutti?

Iniziando nel privato. È complesso perché spesso si ha la sensazione che non serva a nulla, ma non è così: l’educazione dei figli, ad esempio, è importantissima. A seconda del luogo e della posizione che si ricopre, si può fare molto anche chiedendo o fornendo strumenti che rendano il lavoro più adatto alle esigenze delle famiglie, delle donne e in generale delle persone. Ma ovviamente sono necessari grandi cambiamenti strutturali, ad esempio per migliorare la compatibilità tra lavoro e vita familiare.

Come si possono ottenere questi cambiamenti sociopolitici?

Unendo le forze, formando gruppi, aumentando l’attenzione su questi temi. Gli economisti ora stanno anche cercando nuove soluzioni per conciliare lavoro e famiglia e ciò mi fa venire il mal di stomaco. Il capitalismo ci ha portato a questo problema perché l’unica cosa che conta in questo sistema è il lavoro retribuito, e ora è il capitalismo a salvarci di nuovo. Se la mancanza di compatibilità diventa un problema per l’economia perché sta esaurendo la manodopera qualificata, allora succederà qualcosa. Se le donne dicono di essere allo stremo e che il loro bambino ha tre mesi di vacanza, ma a loro spettano solo due settimane di vacanza, la risposta è che è un problema loro.

Queste domande sono trattate troppo come problemi delle donne?

Sì, come problemi femminili che possono essere affrontati solo dalle donne. Ovviamente si tratta di un’assurdità, perché il femminismo riguarda tutti i

generi e tutti devono essere coinvolti. È giusto, per esempio, che anche gli uomini vadano in ufficio dalle nove alle cinque e prima e dopo possano occuparsi del lavoro di cura. Tuttavia, gli uomini di oggi spesso non vogliono farlo, perché non ne capiscono il senso. C’è ancora molta strada da fare. Mio marito, ad esempio, è rimasto a casa per un anno e ha ricevuto poca comprensione. Spesso era l’unico uomo al parco giochi. La gente diceva: “Che bello che lo fai!”. Quando ci andavo io, mi dicevano: “Sei di nuovo qui?”. Ecco perché è così importante iniziare dalla sfera privata. Quando avevo 19 anni, non riuscivo a capire lo slogan femminista “il privato è politico”. Ora capisco che la sfera privata è molto politica e riconosco i risultati raggiunti dai/dalle femministi/e prima di noi. Oggi questo aspetto a volte viene ignorato perché certe cose sono date ormai per scontate. Ma è possibile giudicare valide e importanti le azioni del passato e richiedere comunque di fare ulteriori passi avanti.

Com’è la situazione dell’attivismo femminista in Alto Adige?

L’Alto Adige ha sempre avuto una pessima reputazione per quanto riguarda l’attivismo in generale. Dato che la provincia è così piccola e tutti si conoscono, tutti hanno il terrore di esporsi: questo è il nemico finale della partecipazione e dell’attivismo. Sono più ottimista riguardo al femminismo: le cose stanno andando verso la giusta direzione, anche se ci sono sempre delle difficoltà.



Una foto autentica di Chavela Vargas e Frida Kahlo, famosa per i suoi ritratti iconici

Cultura e arte

L’arte è spesso considerata lo specchio della società, capace di riflettere i sentimenti, la mentalità e gli eventi storici del suo tempo. Tuttavia, l’arte può fare ben di più: per usare una famosa espressione dell’artista Maria Lai, “L’arte è lo spazio di chi non occupa spazio nel mondo” (Mastrovito, 2021). L’arte si erge dunque come agente di cambiamento culturale, oltrepassando i confini dell’accettato e dell’accettabile, sfidando preconcezioni e incanalando discussioni che innescano una riflessione critica sulla parità di genere. L’espressione artistica diventa così un catalizzatore potente, capace di trasformare le norme culturali, mettere in discussione gli stereotipi di genere radicati e promuovere una società più equa.



📷 Donne per la pace, manifestazione a Bolzano nel dicembre 1981



📷 A partire dagli anni Sessanta, in Alto Adige sono stati fondati diversi movimenti femminili, alcuni dei quali esistono ancora oggi.



IN ALTO ADIGE

Una parte fondamentale del dibattito del movimento femminista in Alto Adige è rappresentata da volantini, manifesti, testi, registrazioni audio e foto. [L'Archivio storico delle Donne di Bolzano](#) conserva la documentazione relativa al primo movimento femminista in Tirolo e quella relativa al secondo movimento femminista in Alto Adige. Si tratta di materiali che testimoniano le battaglie condotte dalle donne, le richieste avanzate dal movimento e i temi trattati, tra i quali: la violenza domestica e l'istituzione del servizio Casa delle Donne per vittime di violenze e maltrattamenti e l'abrogazione dell'articolo 533 del Codice penale ("Incitamento a pratiche contro la procreazione") che impediva l'aborto. Questa documentazione racconta come le donne abbiano rivendicato una maggiore autodeterminazione, più diritti e libertà. I manifesti fungevano anche da strumento fondamentale per educare alla sessualità e ai metodi contraccettivi in un periodo storico in cui le istituzioni ancora non se ne erano interessate. Ancora oggi l'espressione artistica ricopre un ruolo fondamentale per i movimenti femministi nella promozione delle loro richieste, nel mettere in luce violenze, ingiustizie e disuguaglianze che caratterizzano la società. I manifesti svolgono quindi la funzione importantissima di interfaccia tra lavoro educativo, attivismo politico ed espressione artistica.



Laura Volgger



INTERVISTA A LAURA VOLGGER: “WEAPONS OF A HOUSEWIFE”

Laura Volgger è artista freelance e ricercatrice presso il Centro Interdisciplinare di Studi di Genere di Innsbruck (CGI). Dal 2023 lavora al progetto di tesi “Violenza sessualizzata, potere e silenzio: teorizzazione (queer-)femminista del silenzio egemonico e delle strutture e pratiche del Silencing” (“Sexualisierte Gewalt, Macht und Schweigen: (Queer-) Feministische Theoretisierung Hegemonialen Ausschweigens und Strukturen und Praktiken des Silencing”). Dall’inizio del 2024 è dottoranda nell’ambito del programma “Genere e relazioni di genere in trasformazione: spazi – relazioni – rappresentazioni” (Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in Transformation: Räume – Relationen – Repräsentationen) della piattaforma di ricerca interfacoltà Studi di genere: identità - discorsi - trasformazioni dell’Università di Innsbruck.

“Weapons of a Housewife” offre uno sguardo spiazzante sulla quotidianità dei lavori domestici. Qual è il messaggio più importante che voleva trasmettere con questo progetto?

Il privato è politica. Lo slogan del movimento femminista degli anni Settanta è purtroppo ancora attuale. Il lavoro di cura è ancora associato principalmente alle donne, è sottopagato e non è considerato un vero lavoro (>capitolo 4). Il lavoro di cura è socialmente attribuito alla sfera privata e presumibilmente non politica e quindi assegnato alle donne, spesso soggette a processi di razzializzazione. Il messaggio più importante potrebbe quindi essere: “Non date per scontato il nostro lavoro”. Sembra una minaccia - e in effetti lo è. Dopotutto, cosa succederebbe se le/i caregiver improvvisamente con una mobilitazione collettiva deponevano le loro “armi” (oggetti preziosi ma sottovalutati, come taglieri e coltelli da cucina) ed entrassero in sciopero, rifiutandosi di svolgere il lavoro di cura?

In base alla sua esperienza personale, come si combinano le attività artistiche e scientifiche?

L’arte e la scienza sono due strumenti complementari. Mentre il lavoro scientifico nelle scienze politiche consente una visione critica fondata di ciò che si suppone statico e naturale, l’arte apre nuovi spazi in cui il lavoro viene svolto su base emotiva e si creano spazi per elaborare le utopie.

Nel suo progetto, ha optato per un autoritratto, un modo di rappresentare le tante persone “invisibili” che sono coinvolte quotidianamente nel lavoro di cura. Durante gli incontri con le persone che l’hanno ispirata, ha parlato della possibilità di uno “sciopero dei caregiver”?

Il lavoro consisteva nel sensibilizzare l’opinione pubblica sulla divisione del lavoro in base al genere, che di solito sembra così “naturale” e pre-statale che non la mettiamo più in discussione in modo critico. Negli incontri con diverse persone nell’ambito del progetto non si è affrontato direttamente il tema dello sciopero. Tuttavia, momenti di mobilitazione come l’ultima marcia delle donne a settembre 2023 dimostrano la forte volontà della società di abbattere i modelli di genere rigidi e discriminatori.



Ritratto dell'artista Laura Volgger

MANIFESTO SINE DOCTRINA DI ROBERTA DAPUNT

Manifesto *sine doctrina* di Roberta Dapunt è un perfetto esempio di come l’arte possa essere uno strumento di denuncia e trasformazione socioculturale. La poetessa altoatesina si oppone agli stereotipi che circondano la figura femminile e rifiuta ogni tentativo di confinare la femminilità in categorie e ruoli predefiniti e limitanti, costruendo un percorso poetico che esplora la giustizia, la moralità e la complessità dell’identità femminile.



È femminilità da dizionario, che afferma di essere virtù
per la quale si riconoscono e si rispettano i diritti altrui.
Altrui, nemmeno altrui è donna. Altrui è un richiamo lontano,
una dissolvenza della verità, l’autorità di una classificazione.
È senza nome, a volte, solo a volte è madre, figlia, moglie, amante.
E Pampinea ordina di servire buon cibo su tovaglie bianche,
e vino finissimo, i bicchieri d’argento e i fiori di ginestra.

E allora condanna tu questa donna, siano cubitali le tue parole:
colei che non è giusta, colei che non segue la tua morale.
Va corretta, questa donna va corretta!
Urlale addosso i titoli ingiuriosi, qualificala.
Tanto nella tradizione retorica quanto nella pratica linguistica,
dille puttana, offendila, richiamala a quella natural ragione
che tu sai è talmente giusta che va difesa.
Per questo sarai giustificato, poiché conforme a una legge
e dirai che hai radici nel vero e Dio è immensamente giusto.
E se sarà vendetta non importa, vigliacchi insieme
continueremo l’indifferente turbamento.
E saremo in tanti, remissivi in tanti approveremo,
poiché sia questo uomo l’educazione e la denuncia,
garantisca lui la purezza, condanni il fascino,
la seduzione e la tentazione. Il peccato
contro la santità del corpo. Contro la santità del corpo
che va lavato. Purificato. Che va nascosto.
Vietato, disciplinato.

Disciplinato corpo,
poiché questo è giusto, poiché questo è legittimo.

Poiché abuso di autorità è donna, violenza psicologica.
Picchiare è donna, offesa e oltraggio.
Molestia è donna, ricatto sessuale.
Stupro è donna, gelosia e ossessività.
Prostituzione è donna, svalutazione.
Schiavitù è donna, sottomissione
alle norme sociali, a quelle tradizionali.
Infibulazione è donna. La gravidanza indesiderata,
la sposa bambina. È donna la superstizione.

Il femminicidio è donna, donnesca locuzione
rinnovata per qualificare l’irriducibile ordine quotidiano.

Poesia tratta da "Il verbo di fronte", Einaudi 2024

Roberta Dapunt,
è nata nel 1970 a
Badia, dove vive.
Pubblica per Giulio
Einaudi Editore,
Folio Verlag, Il
Ponte del Sale. Varie
le pubblicazioni in
antologie e riviste
letterarie. Da qual-
che anno collabora
con il mensile “I
luoghi dell’infinito”.
I suoi versi sono
stati musicati da
diversi compositori
e sono stati trattati
drammaturgica-
mente per il teatro.
Due i film ad oggi
realizzati su di lei e
la sua opera.

📺 Le Pussy Riot
combattono da dieci
anni contro il regime
oppressivo russo con arte,
punk e passamontagna.



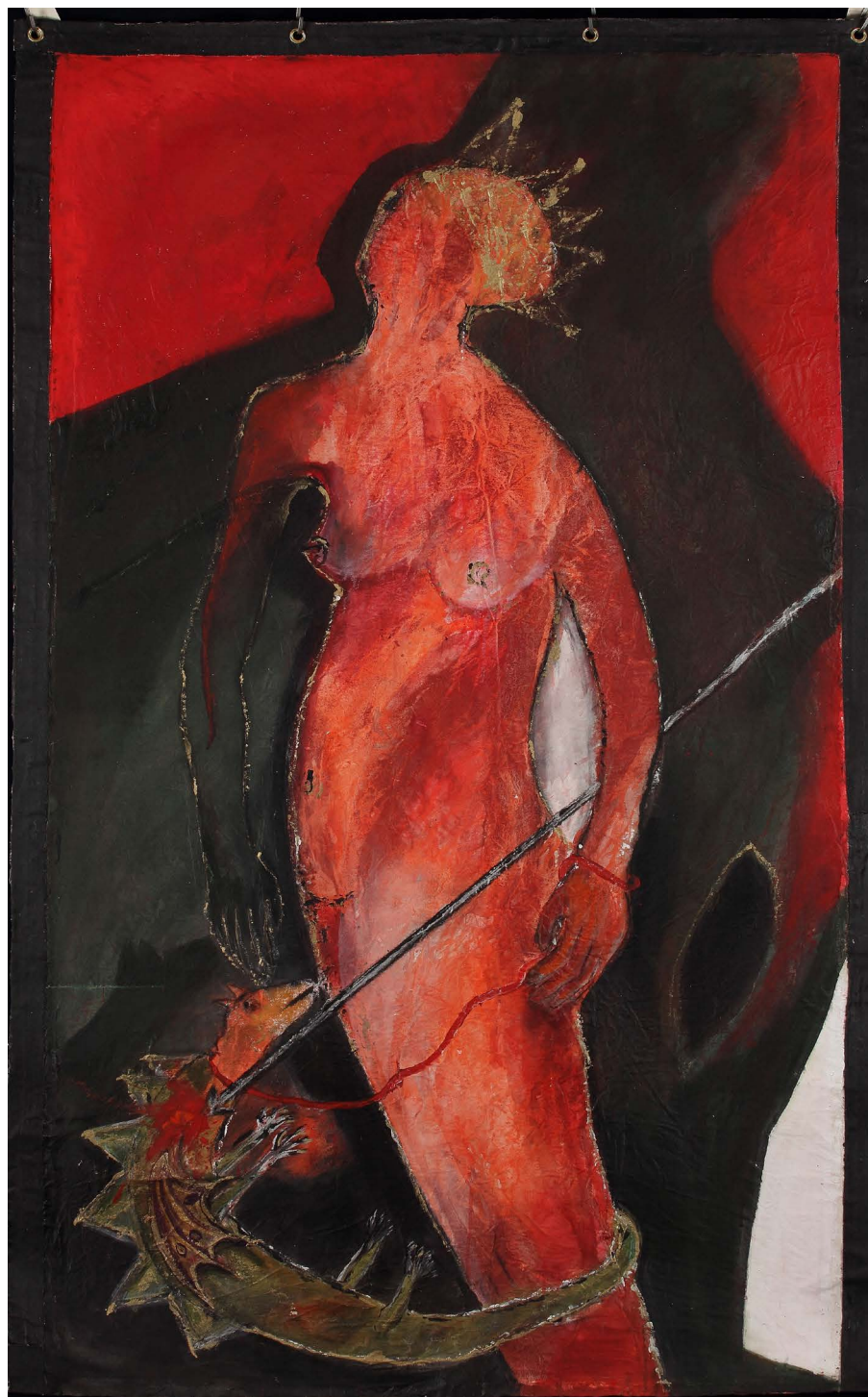
UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Tra gli ospiti e le ospiti internazionali del Festival Transart 23 (svoltosi a Bolzano dal 13 al 28 settembre 2023) c’era anche un drappello di Pussy Riot guidato da Maria Alyokhina, che ha presentato uno spettacolo basato sul libro “Riot days. Una prigionia politica nella Russia di Putin”, l’autobiografia dell’artista pubblicata nel 2017. Alyokhina è una delle artiste del collettivo russo che nel 2012 furono arrestate per lo spettacolo di protesta allestito nella Cattedrale di Cristo Salvatore di Mosca, la “preghiera punk” nella quale si chiedeva alla Madonna di intervenire a favore delle donne e delle persone discriminate e di porre fine al potere di Putin e al suo sodalizio con la corrotta Chiesa ortodossa. Da quel momento, le persecuzioni in patria non hanno fermato le artiste-attiviste che tra arresti, incarcerazioni e fughe all’estero continuano a proporre testi femministi e a favore dei diritti LGBTQIA+ e che dal 2022 con il loro tour europeo raccolgono fondi per le vittime dell’aggressione russa all’Ucraina. Come nel 2012, quando le Femen manifestarono a Kiev in solidarietà con le Pussy Riot perseguitate, l’attivismo performativo transfemminista può creare ponti al di là delle divisioni causate dalla politica internazionale.



PROSPETTIVE

La scena artistica e culturale dell’Alto Adige è sempre più caratterizzata da artisti e artiste. Due donne provenienti da ambiti diversi (arte e musica) vengono presentate come rappresentanti di un panorama culturale femminile variegato.



📷 *Sancta Margarita* – tecnica mista su tela
Un'opera di Margareth Dorigatti dalla mostra di Karthaus sul tema "RUBRA"

MARGARETH DORIGATTI

Negli ultimi mesi, l'artista bolzanina Margareth Dorigatti, formatasi all'Accademia di Belle Arti di Venezia e alla Hochschule der Künste di Berlino, ha portato in diverse città una serie di quadri che rappresentano una vivida riflessione elaborata nel periodo post-pandemico sulle relazioni che contano, sulle parole e sulle lettere come mezzo di comunicazione capace di abbattere le barriere tra le persone. Nei suoi dipinti, così come nei lavori di arte pubblica, l'uso sapiente dei colori, della luce e delle parole invitano chi guarda a fermarsi, a pensare e ad aprirsi all'immaginazione. La sua carriera di artista e docente – attualmente è titolare della cattedra di decorazione all'Accademia di Belle Arti di Roma – si sviluppa in particolare tra il mondo italiano e il mondo germanico.

MANUELA KERER

Un anno e mezzo dopo l'esordio viennese, il 17 marzo 2022 veniva presentata a Bolzano la prima italiana dell'opera *Toteis*. Grazie alle note della compositrice brissinese Manuela Kerer e alle parole del librettista tirolese Martin Plattner, l'opera ha proposto al pubblico internazionale la storia di Viktoria Sava, controversa eroina della Prima guerra mondiale alla quale prese parte sotto spoglie maschili per l'esercito austro-ungarico. La carriera di Kerer è caratterizzata da grandi sfide: dopo essersi diplomata in composizione e violino al Conservatorio di Innsbruck, si è specializzata tra Milano e Darmstadt con il maestro Alessandro Solbiati. Mentre firmava testi musicali per orchestre ed ensemble ottenendo anche riconoscimenti prestigiosi, si dedicava anche a rafforzare il suo profilo interdisciplinare, portando avanti gli studi di psicologia e giurisprudenza fino al dottorato. Ha dichiarato che la sua composizione si basa sull'elaborazione concettuale e sulla lettura dei "colori" degli strumenti, per realizzare narrazioni musicali originali.



Lingua e linguaggio inclusivo

COORDINAMENTO

Elena Chiocchetti
Nataschia Ralli

TESTI DI

Arianna Bienati
Elena Chiocchetti
Flavia De Camillis
Elena Ferrato
Annette Lenz
Nataschia Ralli
Beatrice Savoldi

Lingua e linguaggio inclusivo

Con la nascita del movimento femminista negli anni Sessanta (>capitolo 1), l'attenzione verso tutte le forme di sessismo (>glossario), compreso quello linguistico, è diventata oggetto di discussioni scientifiche e popolari. Sessant'anni dopo il dibattito è più vivo che mai. Grazie soprattutto al movimento #MeToo e a una crescente attenzione dei media alle disuguaglianze di genere, il tema è tornato fortemente di attualità. Anche la lingua ne è stata travolta: un numero sempre maggiore di domande è stato posto dal pubblico alle istituzioni linguistiche, ad esempio all'Accademia della Crusca o, all'estero, alla Real Academia Española. Le domande riguardano la forma femminile delle professioni, l'utilizzo del maschile sovraesteso (per indicare cioè persone di qualsiasi genere), le strategie di visibilizzazione o neutralizzazione del genere (>infobox "Linguaggio inclusivo").

La questione non è banale. Semmai il contrario. Gli stereotipi di genere (per esempio "non fare la femminuccia") sono profondamente legati al modo in cui la lingua veicola i ruoli di genere, anche attraverso le parole che indicano titoli, cariche, professioni e mestieri. Diversi studi hanno sottolineato, ad esempio, l'importanza di annunci di lavoro inclusivi per incoraggiare le candidature di persone di tutti i generi evitando di perpetuare discriminazioni e ruoli stereotipati (Nardone, 2020; Gaucher et al., 2011). In assenza di un linguaggio inclusivo, la parità di genere è (più) difficile da raggiungere e può alimentare una serie di circoli viziosi: dal divario occupazionale di genere (>glossario) in termini di segregazione verticale e orizzontale (>capitolo 6) alla violenza di genere (>capitolo 8). In questo senso, comunicare in modo equo e inclusivo non significa certo risolvere tutte le disparità nella società ma contribuisce a superare pregiudizi e stereotipi di genere e a promuovere rispetto reciproco e parità di trattamento.





IN ALTO ADIGE

Chi desidera (o deve) scrivere in un linguaggio che non discrimini le persone in base al genere oggi ha a disposizione molti riferimenti e linee guida. In Alto Adige, la [legge provinciale n. 5/2010](#) prescrive che i testi della pubblica amministrazione siano formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. Nel 2012 sono state pubblicate le prime linee guida per italiano, tedesco e ladino. Ogni lingua ha però tradizioni e strategie diverse per la scrittura inclusiva (>infobox "Linguaggio inclusivo"). Tradurre questo linguaggio può dunque essere una sfida. Quanto ci aiutano in questo compito i sistemi di traduzione automatica e le banche dati terminologiche?

La traduzione automatica è una tecnologia del linguaggio facilmente accessibile attraverso servizi online come Google Translate o DeepL che promette di facilitare la comunicazione globale e di abbattere le barriere linguistiche. Chiunque abbia usato questi strumenti negli ultimi anni avrà notato i miglioramenti nella qualità delle traduzioni. A un occhio più attento, però, non sarà sfuggito che i sistemi di traduzione automatica mostrano dei problemi a gestire il genere (*bias di genere* >glossario) (Savoldi et al., 2021).

Il bias di genere si riferisce a diversi comportamenti iniqui e a pregiudizi dei sistemi di traduzione automatica, quali la tendenza sistematica a ridurre la visibilità delle donne in traduzione e a propagare stereotipi. Ciò si nota, ad esempio, traducendo dall'inglese – una lingua che non distingue il genere per sostantivi come *friend* – a lingue come l'italiano, che invece distingue fra femminile e maschile (amica/amico). In questi casi gli attuali sistemi di traduzione automatica mostrano una preferenza per la traduzione al maschile, fatta eccezione per associazioni controverse (*sexy*

dancer reso al femminile con "ballerina sexy") e tradizionali ruoli di genere (*secretary* reso al femminile con "segretaria", ma il più prestigioso *secretary of state*, "segretario di stato", al maschile).

Eurac Research ha analizzato (Progetto "MT@BZ" - 2021) la traduzione automatica di un campione di decreti provinciali e ha notato che il sistema di traduzione automatica impiegato faceva fatica a rispettare le norme di scrittura non sessista che le istituzioni provinciali devono applicare. Ad esempio, se in una frase compariva lo sdoppiamento del nome al maschile e al femminile, il sistema di traduzione automatica spesso proponeva solo il maschile, come nel caso di "gli alunni e le alunne" reso con *Schüler* oppure *Antragsteller/Antragstellerin* tradotto con "il richiedente". Alle volte capitava anche che la macchina ripetesse il maschile, come nel caso di "la direttrice o il direttore" reso con *der Direktor oder der Direktor*. Questa traduzione non solo è scorretta, ma è anche insensata.

Scrivere in modo inclusivo è possibile anche grazie a nomi collettivi (corpo docente, *Kundenschaft*) ed epiceni, cioè uguali per tutti i generi (*Führungskraft*, persona) (>infobox "Linguaggio inclusivo"). Anche questi, però, sono stati tradotti spesso in modo sessista: *Führungskräfte* è diventato "i direttori", mentre *die betroffene Person* è stato reso con "l'interessato".

Sebbene le radici del bias di genere siano molteplici e sfaccettate, un ruolo cruciale è giocato dai dati linguistici su cui i sistemi di traduzione automatica vengono addestrati con algoritmi di apprendimento automatico. Tali dati, che sono di produzione umana – quali pagine di Wikipedia o giornali – riflettono infatti pregiudizi sociali che le macchine apprendono e riproducono.

Anche il sistema di traduzione automatica usato nell'esperimento di Eurac Research è stato addestrato con dati linguistici che presentano il bias di genere (De Camillis et al., 2023). Si tratta dell'insieme di leggi e decreti contenuti nella banca dati LexBrowser, molti di questi scritti prima dell'entrata in vigore della legge provinciale n. 5/2010. È probabile che questi testi usino, solo o prevalentemente, la forma maschile riferita a persone di qualsiasi genere e che superino (ancora) in numero quelli scritti in un linguaggio inclusivo. La macchina non fa altro che propagare e riprodurre un aspetto linguistico che ha riscontrato nella maggior parte dei dati linguistici a sua disposizione. Come a dire: se la macchina legge 85 testi scritti in carattere Times New Roman e 15 in Calibri, scriverà con maggiore probabilità in Times New Roman.

Contrastare il bias di genere è una sfida sostanziale nella traduzione automatica. Questa sfida richiede la creazione di metodi capaci di identificare traduzioni che contengono bias e conseguentemente di ridurre il problema, così da assicurare lo sviluppo di tecnologie più eque e inclusive.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Così come i sistemi di traduzione automatica, anche i dizionari e le banche dati terminologiche sono costruiti basandosi su grandi raccolte di testi, che possono rappresentare una lingua nel suo insieme o uno specifico ambito tematico. Da qui vengono estratte le parole da trattare e gli esempi di uso reale (cioè presi da libri, articoli di giornale, pagine web, ecc.) per spiegarne il significato. Anche i dizionari e le banche dati terminologiche possono contenere dei bias di genere, che provengono soprattutto dai testi scelti per la compilazione.

Tutti conosciamo i dizionari ma non possiamo dire lo stesso delle banche dati terminologiche. Per capire la differenza ci servono alcune informazioni preliminari. Sia i dizionari tradizionali (lessicografici) che le banche dati terminologiche sono vere e proprie raccolte di parole, organizzate però in modo diverso: il dizionario elenca, nella stessa voce, tutti i significati di ogni parola (“libretto”: piccolo libro, taccuino, documento di identità di un veicolo, ecc.); la banca dati terminologica elenca, nella stessa voce, tutte le parole che indicano un dato significato (libretto di circolazione, carta di circolazione).

Storicamente, almeno per le lingue romanze, le parole elencate nei dizionari seguivano due ordini: alfabetico (A-Z); maschile-femminile. Ciò significa che “casa” viene prima di “cosa”, ma “infermiere” viene prima di “infermiera”, quest’ultima solitamente presentata tra parentesi: “infermiere, (-a)”. Di recente alcuni dizionari hanno identificato bias di genere nelle loro raccolte e hanno intrapreso diverse strade per dare maggiore visibilità alla donna e rappresentare il mondo in modo meno androcentrico. Il dizionario di lingua tedesca [Duden](#) (online), ad esempio,

ha deciso di registrare i mestieri e le professioni due volte: una volta al maschile (*Lehrer*), definito come “uomo che...”; una volta al femminile (*Lehrerin*), “donna che...”. Un lavoro simile è stato svolto dal [dizionario di lingua spagnola](#) che ha ridefinito alcune professioni come “persona che...”. Il dizionario di lingua italiana [Treccani](#), invece, ha deciso di adottare solo l’ordine alfabetico; in questo modo “infermiera”, nell’edizione cartacea del 2022, precede “infermiere”.

Anche in terminologia si sta dibattendo su come rendere visibili i nomi femminili di professioni, mestieri, ruoli, ecc., nel pieno rispetto dei principi terminologici. Alcune banche dati terminologiche istituzionali da anni registrano anche le forme femminili in modo sistematico, la maggior parte invece non lo fa.

Il problema è metodologico: in terminologia l’elemento principe è il concetto che non è legato al genere. Pensiamo ad esempio al concetto di “gatto”. Ci immaginiamo un animale a quattro zampe, peloso, di modeste dimensioni, perlopiù domestico, che fa le fusa. Se il gatto è maschio o femmina, persiano o siberiano, a pelo lungo o corto, questo non incide sul suo essere gatto. Applicando questo ragionamento ai nomi delle professioni, se pensiamo ad esempio a “sindaco”, in teoria restiamo su un piano astratto. Ci riferiamo alla funzione, indipendentemente dal sesso della persona che la svolge. Quando però si sa che la funzione è svolta da una donna, a molte persone viene spontaneo chiamarla al femminile: “sindaca”. Il dibattito sta proprio qui: da come si interpreta la funzione dipende la sua rappresentazione nelle banche dati terminologiche e su questo la terminologia non ha ancora raggiunto un consenso.

Le spinte della società verso una comunicazione più inclusiva hanno esteso il dibattito, soprattutto nel mondo tedescofono, anche alle forme pensate per dare visibilità alle persone non-binarie (es. *Lehrer*in*, *das Lehry*) e a come trattarle nelle risorse terminologiche, anche dal punto di vista del loro riuso informatico (per esempio, motori di ricerca, sistemi di traduzione automatica).

Il tema è quanto mai attuale e necessita di risposte chiare e condivise. Un primo passo in questa direzione è stato intrapreso dal Consiglio per la terminologia tedescofono (Rat für Deutschsprachige Terminologie) che sta redigendo un documento di buone pratiche con riflessioni e soluzioni per l’attività terminologica. È un passo importante a cui speriamo di trovare risposte per la rappresentazione delle forme femminili nel Sistema informativo per la terminologia giuridica *bistro* e fornire così un prezioso aiuto per chi scrive e traduce in Alto Adige.

Non è solo il mondo di lingua italiana e tedesca che si chiede come non discriminare le persone in base al genere nella comunicazione. In molte lingue (per esempio, giapponese, turco, ungherese) i sostantivi non hanno un genere e dunque non si pone la questione linguistica. Altre lingue hanno sviluppato soluzioni inclusive da diversi anni (per esempio, in inglese si usa il pronome (> glossario) *they* al singolare per indicare persone di genere ignoto o persone non-binarie; in Svezia *hen* è entrato nel dizionario dell’Accademia della lingua svedese come terzo pronome personale accanto al femminile *hon* e al maschile *han*). In alcune lingue le soluzioni sono paragonabili a quelle proposte per l’italiano e il tedesco (> info-box “Linguaggio inclusivo”). Si usano segni grafici (per esempio, il punto mediano in francese:

sportif-ive-s è l’unione del maschile *sportifs*, sportivi, e del femminile *sportives*, sportive) o nuovi morfemi neutri (ad esempio, la -e in portoghese, così da creare una forma non-binaria *amigues* accanto ad *amigas*, amiche, e *amigos*, amici). Anche in molte lingue slave ci si interroga sulle strategie di inclusione, proponendo soluzioni diverse, non sempre del tutto condivise e accettate.



PROSPETTIVE

Molte soluzioni per la scrittura inclusiva hanno incontrato resistenze e sono state avanzate proposte di tornare al maschile “tradizionale”, all'estero come in Alto Adige. A oggi non si può prevedere quali forme si diffonderanno stabilmente in alcune lingue, quali saranno ufficializzate dalle autorità linguistiche, quali saranno presto superate. C'è chi ha proposto il maschile riferito a tutti i generi come unica forma davvero inclusiva, anche per le persone non-binarie, sia al singolare sia al plurale. C'è chi invece oramai non rinuncia più alle forme inclusive. Non è facile e forse nemmeno possibile trovare un'unica soluzione accettata da tutte le persone e adatta a tutti i contesti comunicativi. È un processo complesso e graduale che richiede impegno, consapevolezza ed empatia. In questo momento, comunicare in modo inclusivo è di fatto una scelta, ma gli sforzi di oggi potranno diventare la prassi comunicativa di domani.



Annette Lenz



INTERVISTA AD ANNETTE LENZ: LINGUAGGIO RISPETTOSO DELL'IDENTITÀ DI GENERE NELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE ALTOATESINA

Annette Lenz, direttrice dell'Ufficio Questioni linguistiche della Provincia autonoma di Bolzano dal 2002. In passato ha lavorato come traduttrice nell'Ufficio traduzioni della Regione autonoma Trentino-AltoAdige/Südtirol e presso il Centro PensPlan.

Come sono nate le direttive per il linguaggio di genere dell'amministrazione provinciale altoatesina?

Quando abbiamo ricevuto l'incarico di redigere delle direttive per un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere nell'amministrazione provinciale, per la lingua tedesca esistevano già da tempo delle linee guida su cui fare affidamento. È stato invece più difficile sviluppare soluzioni per l'italiano; all'epoca per la lingua italiana non c'erano strategie condivise nemmeno in Svizzera. Non c'era praticamente nulla per il ladino. Quindi abbiamo svolto un lavoro pionieristico per quanto riguarda queste due lingue. Per noi era importante tenere in considerazione il contesto specifico della nostra amministrazione. Dovevamo creare delle linee guida su misura per la Provincia, tenendo conto delle tipologie testuali più comuni, delle denominazioni degli uffici e delle funzioni, del multilinguismo. Fin dall'inizio abbiamo evitato di proporre soluzioni identiche per tutte le lingue. Ogni lingua ha le sue peculiarità, non solo grammaticali. In un testo a due colonne, ad esempio, può esserci uno sdoppiamento in tedesco, ma una formulazione neutra in italiano, o viceversa. Non è stato facile trovare soluzioni per tutti i tipi di testi dell'amministrazione. Come si può formulare un testo giuridico, in cui la certezza del diritto ha la priorità assoluta, in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere? È invece molto più facile rendere inclusivo un opuscolo o un sito web, soprattutto se lo si fa fin dall'inizio (è molto più difficile riformulare tutto a posteriori!). In questo caso ci sono numerose possibilità, come rivolgersi direttamente all'utente, che non sono previste in un testo di legge. Non esistono soluzioni standard.

Come sono state accolte e implementate le direttive?

L'accoglienza è stata molto positiva. In dieci anni ho avuto a che fare con un solo dirigente che all'inizio

era contrario. Per quanto riguarda la loro implementazione, non abbiamo notato differenze rilevanti tra le lingue ufficiali della Provincia. Ci hanno chiesto e continuano a chiederci aiuto per la formulazione di brochure o disegni di legge, abbiamo organizzato workshop sull'argomento e collaborato con diverse persone per sviluppare soluzioni specifiche per i loro testi. Anche altri enti, organizzazioni, associazioni, ecc. ci chiedono spesso di poter utilizzare le nostre direttive come base per le loro.

Qual è la posizione dell'amministrazione provinciale sui segni grafici come l'asterisco e sul suffisso schwa?

La nostra missione è ancora la stessa, cioè rendere visibili e trattare uomini e donne allo stesso modo in tutti i testi dell'amministrazione provinciale. Abbiamo anche il compito di garantire un linguaggio chiaro e leggibile e la certezza del diritto nei nostri testi è la massima priorità. Ovviamente seguiamo il dibattito sull'inclusione del terzo genere. Per alcuni tipi di testo e gruppi target, dal 2021 abbiamo concesso un po' più di libertà in termini di strategie inclusive. Per i testi giuridici, tuttavia, continuiamo a escludere l'uso di forme con asterisco, due punti, schwa o simili. Questo perché un gruppo molto più ampio di persone, rispetto a coloro che non desiderano essere identificate come donne o uomini, sarebbe penalizzato durante la lettura di questi testi. Sono le persone con difficoltà di apprendimento o di lettura, persone cieche o ipovedenti (almeno finché la conversione audio automatica non diventa più affidabile) e persone con una comprensione limitata delle nostre lingue ufficiali, come ad esempio chi ha un background migratorio. In ogni caso, osserviamo con attenzione gli sviluppi e ci adegueremo se e quando sarà il momento.



Le nuove generazioni e i femminili di professione

Il dibattito sull’uso del femminile per designare professioni tradizionalmente maschili è stato molto acceso negli ultimi anni in Italia. Si pensi, ad esempio, alla politica, in cui donne con cariche istituzionali hanno rivendicato i titoli di “ministra” o “sindaca”, quando altre invece hanno preferito il maschile. A mano a mano che le donne hanno iniziato a ricoprire ruoli di prestigio sociale più elevato, accanto a forme comuni come “commessa” o “cameriera”, la lingua italiana ha iniziato a registrare nuove forme femminili come “architetta” o “magazziniera”, o quanto meno si è instillato in chi parla o scrive il dubbio su come chiamare queste figure lavorative.

Per capire l’impatto del dibattito sulle nuove generazioni, abbiamo osservato come studentesse e studenti di scuole superiori in lingua italiana in Alto Adige denominino le professioni svolte dai genitori, chiedendoci se ci fossero delle differenze rispetto alla norma linguistica proposta dai dizionari Treccani e Sabatini Coletti. In alcuni casi vi è la totale aderenza alla norma, non solo per ruoli tradizionalmente femminili, come “cameriera”, “commessa”, “segretaria d’azienda”, ma anche per professioni tradizionalmente maschili come “poliziotta” o “ragioniera”; in altri, invece, si notano sia una certa creatività nell’espressione dei femminili di professione, come in “imprenditora”, sia segnali di dubbi linguistici per femminili poco frequenti nell’uso che danno luogo a combinazioni interessanti, come “medico chirurga”. Nonostante si tenda a esplicitare i generi biologici dei genitori attraverso i nomi di genere grammaticale femminile e maschile, ci sono 75 casi su 636 in cui si descrive la professione di entrambi al maschile (uno è “imprenditore” e l’altro è “avvocato”): potrebbero essere tutte coppie omogenitoriali, oppure, la componente femminile potrebbe essere stata oscurata da un maschile sovraesteso. In quest’ultimo caso, che cosa spinge studentesse e studenti a evitare il femminile quando descrivono la professione della madre? Che cosa ne pensate voi?

Linguaggio inclusivo



Cos’è
uso della lingua non sessista, rispettoso di tutte le identità di genere
Anche: linguaggio di genere, linguaggio ampio, linguaggio esteso



Approcci
1) *visibilizzare* donne e/o persone non-binarie
2) *neutralizzare* non evidenziando alcun genere



Tipo di lingua
1) *agenere* (per esempio, estone, turco)
Le parti del discorso non marcano il genere.
In estone: *Insener unustas oma jope*.
2) *con genere naturale*, inteso in senso binario m/f (per esempio, inglese, svedese)
I sostantivi generalmente non si distinguono per genere, alcuni pronomi sì.
In inglese: *The engineer forgot his (m) / her (f) jacket*.
3) *con genere grammaticale* (per esempio, italiano, tedesco)
I sostantivi hanno un genere (m/f/n), molte parti del discorso concordano con il genere del sostantivo. Il genere dei sostantivi riferiti a persone spesso coincide con quello biologico.
In tedesco: *Der Ingenieur vergaß seine Jacke* (m). *Die Ingenieurin vergaß ihre Jacke* (f).



Strategie
1) *lessicali*
• termini epiceni, cioè uguali per m/f (per esempio, *persona, collega*), prestando attenzione a altri elementi che rivelano il genere (per esempio, *Rossi è collega di Bianchi; Neri è riconoscente anziché grato/a*)
• termini collettivi (per esempio, *la cittadinanza*)
• termini riferiti a organi, uffici, ecc. (per esempio, *la presidenza*)
• sdoppiamento (per esempio, *i lavoratori e le lavoratrici; il direttore o la direttrice*)
Per le lingue come l’inglese si è diffuso l’uso di pronomi neutri o non-binari (per esempio *they* singolare) quando si parla di persone di genere sconosciuto o non-binarie.
2) *sintattiche*
formulazioni passive (per esempio, *è stato richiesto*), impersonali (per esempio, *si è deciso*), relative (per esempio, *chi lavora*)
formulazioni all’infinito o imperativo (per esempio, *firmare o firma sul retro anziché firma dell’intestatario sul retro*)
3) *morfologiche**
nuovi morfemi non-binari (per esempio, -ə /-3 in italiano; *la lavoratorə* al singolare, *l/3 lavorator3* al plurale; -y in tedesco: *das Arzty* accanto a *der Arzt* e *die Ärztin*, -es in spagnolo: *nosotres amigas* accanto a *nosotras amigas* e *nosotros amigos*)
4) *simboli**
asterisco in italiano (per esempio, *car* tutt**), chiocciola in spagnolo (per esempio, *compañer@s*), punto mediano in francese (per esempio, *les président-e-s*), due punti in tedesco (per esempio, *Forscher:innen*), ecc.
*strategie non (ancora) accettate dalle grammatiche, a volte sperimentali, ma diffuse in diversi ambienti



Consigli
1) Valutare se la comunicazione si rivolge a tutte le persone a cui è destinata. Parole chiave: rispetto, attenzione, sensibilizzazione.
2) Conciliare le strategie per la comunicazione inclusiva con esigenze di leggibilità e comprensibilità ed eventuali linee guida. Troppi sdoppiamenti possono risultare pesanti, troppe frasi passive o termini riferiti a organi o uffici creano un tono impersonale, ecc.
3) Scegliere sin dall’inizio una strategia adeguata al testo, al mezzo, al target; è meglio pensarci prima che dover sistemare a posteriori, a volte riscrivendo tutto.
4) Tentar non nuoce, anzi. Spesso basta un po’ di allenamento!



Istruzione e scienza

COORDINAMENTO

Mirjam Gruber
Verena Platzgummer
Andrea Renee Leone-Pizzighella

TESTI DI

Verena Platzgummer
Mirjam Gruber
Nadja Thoma
Andrea Renee Leone-Pizzighella
Katharina Crepaz
Claudia Notarnicola
Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner

Istruzione e scienza

Indipendentemente dalle capacità, predisposizioni e interessi individuali e personali, spesso si indirizzano bambine e bambini in determinate direzioni sulla base del loro genere. Le decisioni che bambine e bambini così come le e i giovani prendono riguardo al loro percorso scolastico e professionale sono quindi strettamente legate ai modelli e alle aspettative che esistono nel loro contesto familiare, scolastico e sociale. Tra istruzione, contesto sociale e scelta professionale si forma spesso un processo autoalimentato, che, attraverso pregiudizi, norme sociali superate e stereotipi di genere, contribuisce a mantenere lo status quo (>capitolo 6). Di seguito si illustrano diversi aspetti riguardanti istruzione e scienza.



IN ALTO ADIGE

Nella politica e nella pratica educativa italiana, il genere (>glossario) viene considerato una dimensione della diversità, accanto ad altre, e rientra, quindi, nell’ambito del principio dell’inclusione. Di conseguenza, anche nelle istituzioni scolastiche in Alto Adige il genere viene trattato in una concezione più ampia di diversità: ne sono esempi il quadro di riferimento per l’educazione, l’istruzione e la cura della prima infanzia o il concetto di educazione consapevole dei pregiudizi negli asili di lingua tedesca, con il quale si intende contrastare stereotipi di genere così come altri tipi di pregiudizi. Anche presso la Facoltà di Scienze della Formazione della Libera Università di Bolzano, il genere è un tema trasversale a cui viene dato spazio insieme ad altre diversità come le appartenenze linguistiche, etniche e nazionali o l’orientamento sessuale. Le ricerche nel sistema educativo altoatesino sull’importanza del genere e delle questioni ad esso correlate, come la sessualità, hanno dimostrato, tra l’altro, che una o due generazioni fa

bambine e bambini ricevevano opportunità e risorse educative diverse sia dalle famiglie che dalle istituzioni scolastiche, a seconda del loro genere. Eurac Research ha sottolineato che il genere gioca ancora oggi un ruolo importante nel sistema educativo altoatesino. Per esempio, uno studio condotto in una scuola secondaria inferiore di lingua italiana ha rilevato in quasi tutte le classi osservate che erano sempre al centro dell’attenzione i ragazzi, e non le ragazze, seppur involontariamente, a causa del modo in cui partecipavano alle lezioni e alle attività non didattiche (progetto “STEMCo”). In un altro studio, è stato osservato come educatrici e educatori nelle scuole d’infanzia di lingua tedesca si orientino ripetutamente verso immagini di genere tradizionali, nonostante gli sforzi attivi per abbattere tali stereotipi (progetto “KiDiLi”). Si ravvisa la necessità, in Alto Adige come altrove, di svolgere ulteriori ricerche su questi temi anche con approcci intersezionali che esaminino l’interconnessione del genere con altre dimensioni della diversità (>capitolo 7).



Voci LGBTQIA+ dall’Alto Adige

“Attraverso un progetto contro la dispersione scolastica incontro molti studenti maschi cresciuti con un concetto rigido di mascolinità (>glossario, introduzione). Per loro, il fatto che io – prof, figura di autorità – sia gay, non importa minimamente. Ma tra pari, o anche verso sé stessi, sono molto meno accoglienti.” Fabio Madonna, insegnante in una scuola secondaria inferiore di lingua italiana.

“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 (>glossario) è sano perché rispetta la tua vera identità e il tuo vero essere”. Stralcio dall’intervista n.11 con un/a rappresentante di una organizzazione della società civile altoatesina nel progetto di Eurac Research “InGEPaST”.

Il Rapporto Gender del 2023 dell'ASTAT offre una buona panoramica sugli aspetti statisticamente rilevanti per il genere nell'ambito dell'istruzione in Alto Adige, anche se va ovviamente tenuto presente che il rapporto si basa su una concezione binaria uomo-donna (ASTAT, 2023a). Negli ultimi cinquant'anni si osserva una tendenza a ottenere titoli di studio più elevati, fenomeno più marcato per le donne che per gli uomini. Ciò è strettamente legato alle differenze di genere nella frequenza scolastica dopo la scuola secondaria inferiore: nell'anno scolastico 2021/22 circa tre quarti delle ragazze, ma solo il 63 per cento dei ragazzi, frequentavano una scuola secondaria superiore. Anche il tasso di frequenza universitaria e di laurea è significativamente più alto per le donne che per gli uomini. Tuttavia, sono più numerosi i ragazzi che le ragazze di età compresa tra i 13 e i 18 anni che hanno svolto un apprendistato (19 per cento rispetto al 7 per cento). Inoltre, ci sono differenze

nella scelta specifica della scuola (>fig. 1), che si protraggono a livello universitario (>fig. 2). Tali dati sono spesso presentati come se le preferenze di genere avessero cause quasi naturali. Viene però trascurato il fatto che bambine e bambini da secoli ricevono una "educazione" differenziata secondo i due generi, che prepara a ruoli di genere tipizzati sia nella società sia nella propria professione. Basti pensare all'abbigliamento per neonate e neonati, bambine e bambini, agli shampoo divisi per genere (uomo-donna) o, qui in Alto Adige, a usanze come la corsa dei Krampus e la processione degli angeli, che rafforzano l'immagine secondo cui le ragazze devono essere belle e brave e i ragazzi attivi e coraggiosi suggerendo che esistano solo queste due possibilità. Pertanto, i motivi delle differenze nella scelta scolastica e universitaria spesso si collegano ai classici stereotipi che attribuiscono agli uomini capacità tecniche e matematiche più forti rispetto alle donne.

Iscrizioni per tipo di scuola e sesso (f/m) – 2021/22

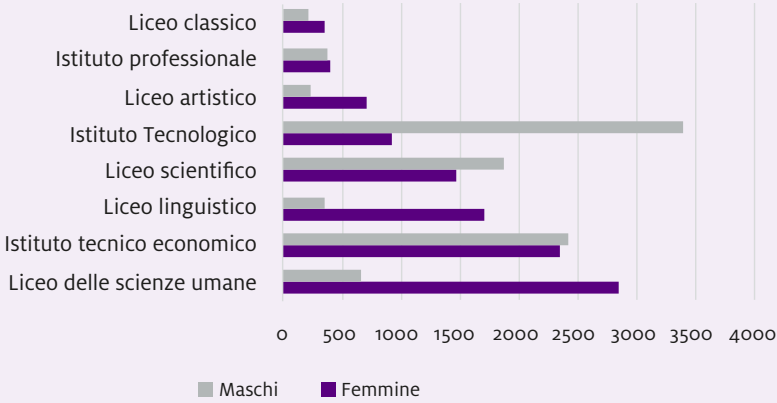


Fig. 1: Iscrizioni per tipo di scuola e sesso (f/m) - 2021/22. Grafico basato sui dati del Rapporto Gender di ASTAT (ASTAT, 2023a)

Studentesse e studenti dell'Alto Adige iscritte/i alle università italiane e austriache per disciplina di studio e genere

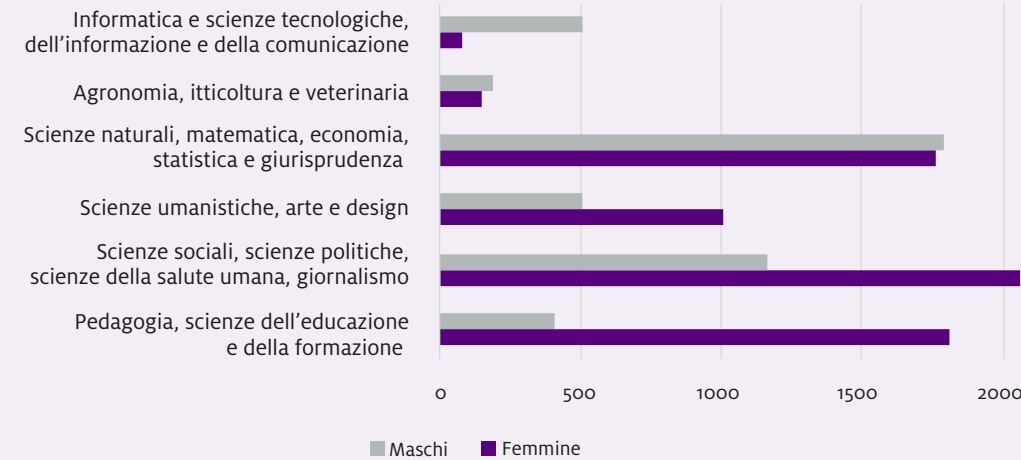


Fig. 2: Giovani altoatesine/i iscritti alle università italiane e austriache nell'anno accademico 2021/22 divisi per sesso e settore di studio, dai settori di studio a prevalenza maschile a quelli a prevalenza femminile. Grafico basato sui dati del Rapporto Gender di ASTAT (ASTAT, 2023c).

Anche nel personale docente il genere è una categoria rilevante. Complessivamente, le donne sono fortemente in maggioranza nei lavori di insegnamento, ma il rapporto varia a seconda del livello scolastico. Con l'aumentare della specializzazione, aumenta la percentuale di uomini, mostrando dinamiche di segregazione di genere verticale (>capitolo 6). Questo fenomeno è evidente anche nel settore scientifico, dove si parla di una "leaky pipeline" (>glossario). La metafora illustra che, nonostante un'ottima formazione, le donne si fermano a mano a mano che si avanza nella car-

riera accademica. Guardando infatti ai numeri di laureate e laureati rispetto alle posizioni di alto livello e ai ruoli di leadership, la presenza di donne diminuisce significativamente nelle posizioni di vertice. La diversità nella scienza, che promuove l'innovazione, migliora la rappresentazione di diverse prospettive e contribuisce a risultati di ricerca più equi (ad esempio nella medicina di genere >capitolo 4), quindi, pure diminuisce. Questo fenomeno è osservabile anche negli istituti di ricerca in Alto Adige, come mostra chiaramente la fig. 3.

Presenza di donne nei vari ruoli della comunità scientifica in Alto Adige

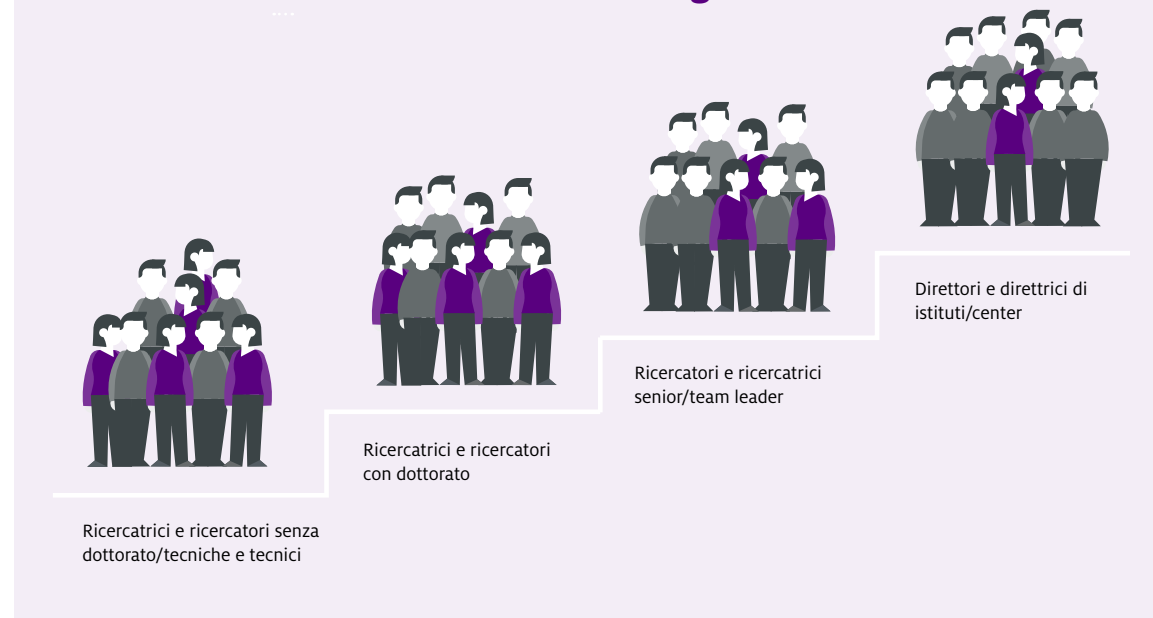


Fig. 3: Presenza di donne nei vari ruoli della comunità scientifica in Alto Adige (sulla base dei dati di [Eurac Research](#) (2022), [Libera Università di Bolzano](#) (2022) e [Centro di Sperimentazione Laimburg](#) (2023))

L'immagine tradizionale della famiglia gioca un ruolo importante anche riguardo alle opportunità di carriera nell'ambito scientifico (>capitolo 1). Poiché il periodo successivo all'ottenimento del titolo di dottorato di ricerca spesso coincide con il momento della formazione di una famiglia, per le donne è più difficile rimanere nel settore scientifico e avere successo. In questo contesto si parla spesso del cosiddetto soffitto di cristallo (>glossario, capitolo 6) per descrivere le molte barriere e gli ostacoli invisibili che impediscono particolarmente alle donne, ma anche alle persone LGBTQIA+ o coloro che appartengono ad altre minoranze o gruppi etnici, di ottenere posizioni lavorative più elevate. I modelli di lavoro flessibili e le riduzioni dell'orario di lavoro risultano svantaggiosi negli attuali sistemi di carriera, poiché il lavoro a tempo pieno offre vantaggi in una competizione in cui conta il numero di pubblicazioni, di conferenze o gli incarichi di insegnamento universitario. Inoltre, questo aspetto è legato alle politiche sociali e di welfare, in cui dovrebbe essere sostenuto il ruolo di entrambi i genitori

per contribuire in modo equo alla cura della famiglia (>capitolo 4). È importante sottolineare l'alto grado di precarietà che caratterizza il mondo della scienza: ci sono poche posizioni a tempo indeterminato che offrono sicurezza lavorativa, così l'aspettativa che candidate e candidati siano mobili a livello mondiale è alta, aumentando così la concorrenza. Poiché questo problema riguarda molti paesi europei, sia gli istituti di ricerca che l'Unione Europea stanno implementando misure per promuovere l'uguaglianza di genere nella scienza (ad esempio, tramite i cosiddetti "Gender Equality Plan", >infobox "Piani per l'uguaglianza di genere"). Alla leaky pipeline è legato anche il divario retributivo di genere (dall'inglese gender pay gap), in cui si osserva anche la cosiddetta segregazione orizzontale (>capitolo 6): più uomini lavorano in materie tecnico-scientifiche che sono meglio retribuite e socialmente più prestigiose (ad esempio ingegneria, fisica, informatica), mentre le donne sono più presenti nelle scienze umanistiche e sociali, pedagogia e scienze della salute e dell'assistenza.



Piani per l'Uguaglianza di Genere

I Piani per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) sono parte della [Strategia per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025](#) della Commissione Europea e rappresentano uno strumento per raggiungere l'equità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Dal 2022, tutti gli enti pubblici, istituti di istruzione superiore e istituzioni di ricerca dei paesi membri dell'Unione Europea e dei paesi associati che intendono partecipare a progetti finanziati dal programma [Horizon Europe](#) devono avere un tale piano. Questo piano mira a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso azioni in

cinque aree: equilibrio tra lavoro, vita privata e cultura organizzativa; equilibrio di genere (>glossario) nelle posizioni di leadership; uguaglianza di genere nella selezione del personale e nello sviluppo della carriera; integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento; e misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali. Raccogliendo dati sullo status quo della parità di genere all'interno della propria istituzione e promuovendo misure concrete, il Piano per l'uguaglianza di genere rappresenta uno strumento fondamentale per rafforzare le pari opportunità, a patto che le migliori pianificate non rimangano solo sulla carta.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Secondo l'UNESCO, il divario di genere nell'accesso all'istruzione formale si è ridotto all'uno per cento al 2022 ma persistono enormi differenze regionali. Molte ragazze nel mondo continuano a perdere giorni o anni di scuola a causa di problemi infrastrutturali e convinzioni culturali, ad esempio legati alle mestruazioni. Altre vedono la loro istruzione di base interrotta da gravidanze non pianificate e dal costo inaccessibile dei servizi di assistenza all'infanzia. Anche i matrimoni precoci costringono molte giovani donne ad abbandonare prematuramente la scuola. Alcuni studi indicano che vi è una correlazione tra il livello d'istruzione e i concepimenti, che vengono ritardati con l'aumentare degli anni di scolarizzazione (Osili & Long, 2008). Le donne con un'istruzione superiore hanno meno prole, mentre le giovani che abbandonano precocemente il percorso scolastico ne hanno di più, il che può impedire loro di intraprendere una carriera professionale o accademica in seguito. Nei paesi ad alto reddito, il ritardo educativo dei giovani è ora un problema importante. Secondo l'UNESCO, più ragazzi che ragazze

abbandonano la scuola prematuramente e, nei test del programma di valutazione internazionale PISA (Programme for International Student Assessment), le giovani superano i giovani nei livelli di lettura in tutte le classi e questi ultimi hanno più difficoltà nelle competenze di base di lettura, matematica e scienze naturali. Tuttavia, gli studi dimostrano che persistono gli stereotipi di genere come quello secondo cui le ragazze abbiano minori capacità matematiche. Queste tendenze apparentemente universali sono oggetto di numerose ricerche che analizzano il rapporto tra istruzione e identità di genere e altre identità, come, per esempio, gli orientamenti scolastici di giovani uomini delle classi operaie bianche nel Regno Unito, di giovani uomini afrodiscendenti negli Stati Uniti o di giovani donne musulmane in Francia.

Nel cosiddetto Sud globale, un numero crescente di studi esamina come la migrazione economica forzata dai conflitti, dal cambiamento climatico e dalle relazioni postcoloniali di dipendenza economica possa portare a condizioni a volte pericolose,

a volte migliori per ragazze e donne, rendendo l'istruzione disponibile dove prima non lo era o impedendone l'accesso (come recentemente accaduto in Afghanistan). Nuove ricerche esplorano le identità di genere al di là della categoria binaria donna-uomo e studiano le “mascolinità” (>glossario, introduzione) sociali, oltre a considerare diverse identità di genere e orientamenti sessuali, nonché la visibilità, la sicurezza e l'inclusione di bambine, bambini e famiglie LGBTQIA+ nelle scuole.

Secondo Eurostat, negli ultimi dieci anni la quota di donne nella ricerca è aumentata del due per cento in Italia e in Europa. Tuttavia, la cattiva notizia è che la quota media europea di ricercatrici donne è del 41 per cento; in Italia solo del 34 per cento. Questi dati riflettono le osservazioni dell'UNESCO secondo cui meno del 30 per cento delle persone che si occupano di ricerca nel mondo sono donne. Nella [ricerca sul cambiamento climatico](#) viene esemplarmente evidenziato che le donne e le persone provenienti dal Sud globale sono fortemente sottorappresentate. Un'analisi dei 100 articoli scientifici più citati sulla climatologia tra il 2016 e il 2020 mostra una chiara discrepanza tra il Nord globale e il Sud globale (solo l'uno per cento delle autrici e degli autori risiedeva in Africa) e una disuguaglianza di genere all'interno delle pubblicazioni (solo 12 dei 100 articoli avevano come autrice principale una donna). Questa carenza di diversità è evidente anche tra le [mille persone](#) ritenute le migliori nell'ambito scientifico climatico a livello globale, tra cui solo cinque sono africani e 122 sono donne. La [mancanza di diversità](#) nella ricerca climatica implica che le conoscenze esistenti sul cambiamento climatico siano distorte a favore degli autori maschili del Nord globale, creando quindi lacune riguardo ai bisogni delle donne e delle comunità nel Sud globale. La ricerca climatica può essere vista come un esempio emblematico per molti settori.

In generale, in [molti ambiti scientifici](#), le pubblicazioni di donne sono citate meno frequentemente perché percepite come [meno affidabili](#) (manspreading, >glossario). Sono soprattutto le condizioni strutturali, i pregiudizi e le reti di relazioni informali (old boys' networks >glossario) nel sistema scientifico gerarchico che aprono le porte agli uomini e danno loro più opportunità di carriera. Le donne e le persone non-binarie, invece, si trovano spesso ad affrontare barriere sistemiche a vari livelli, dalle strutture istituzionali (disparità di promozione, differenze salariali, >capitolo 6) a quelle culturali (come la mancanza di modelli femminili, pregiudizi e stereotipi verso le donne e mancanza di reti) o norme sociali (come la tradizionale divisione delle responsabilità familiari, >capitolo 4). Per superare tali barriere, è necessario un approccio globale che includa cambiamenti politici, istituzionali e culturali, al fine di creare un ambiente più giusto e inclusivo per far progredire la scienza attraverso competenze, prospettive e diversità.



Mart Enzendorfer



INTERVISTA A MART ENZENDORFER SULL'INTERSESSUALITÀ

Mart Enzendorfer ha studiato scienze dell'educazione e pedagogia sociale e ha conseguito il dottorato nel 2024 presso l'Università di Vienna con una ricerca sull'interseksualità nei contesti pedagogici.

Cos'è esattamente l'interseksualità (>glossario)?

Le persone interseksuali sono uomini, donne, persone trans o interseksuali nate con variazioni delle caratteristiche sessuali ormonali, cromosomiche o anatomiche. Ciò riguarda circa l'1,7 per cento della popolazione mondiale. Esiste una lunga e tragica storia di interventi medici non consensuali di riassegnazione del sesso, a volte iniziati in età infantile. Le persone interessate e le loro famiglie spesso soffrono in silenzio e affrontano gravi problemi psicologici. Il tasso di suicidi fra queste persone è elevato.

Come può l'interseksualità essere integrata nell'ambito educativo?

La sessualità binaria del corpo viene insegnata come parte del curriculum esplicito e implicito nelle scuole. Di conseguenza, le persone interseksuali si percepiscono come “diverse” e non hanno un'immagine positiva di sé stesse o un linguaggio per esprimere il loro corpo. Chiunque lavori nel campo dell'istruzione può aspettarsi di avere a che fare con bambine e bambini interseksuali o con parenti stretti di persone interseksuali. Spazi di riferimento precoci e diversificati sulle realtà di vita delle persone interseksuali attraverso la letteratura, i media o i film consentono offerte educative inclusive e non provocatorie nonché un confronto positivo con la diversità di corpi e di genere.



PROSPETTIVE

Gran parte delle tendenze statistiche menzionate in questo capitolo si basa sulla presunzione di una cis-normatività (>glossario, introduzione), ossia l'idea che esistano solo il genere femminile e maschile. Le realtà dell'intersessualità (>Intervista a Mart Enzendorfer sull'intersessualità) e della transessualità, conosciute e ben studiate da tempo, vengono rese invisibili da questa visione limitata. La visibilità di più di due generi nell'amministrazione pubblica e nelle statistiche, ad esempio attraverso la possibilità di un'indicazione di genere come "diverso" già attuato in diversi paesi, può consentire in futuro una migliore comprensione del genere nell'istruzione e nella scienza. Inoltre, è necessaria una contestualizzazione sociopolitica per comprendere i molti modi in cui la pedagogia è coinvolta nella (ri)produzione di un mondo di genere binario, anche sulla base di dati statistici.

Nel settore scientifico, numerose iniziative si concentrano sempre più sulla diversità e sulle pari opportunità, soprattutto per le donne e le persone non-binarie. Le università stanno istituendo programmi di tutoraggio specifici volti a promuovere lo sviluppo professionale delle donne. Alla Libera Università di Bolzano è stato avviato il progetto Carriera Alias per promuovere il riconoscimento dell'identità di genere. Presso Eurac Research, alcune ricercatrici e ricercatori hanno creato il gruppo di ricerca interistituzionale "Gender Dynamics". Anche nei bandi di concorso si presta maggiore attenzione all'uguaglianza, preferendo le donne a parità di qualifiche. Queste misure rispondono alla persistente sottorappresentazione delle donne nella scienza. Un esempio è la rete "Women Also Know Stuff" che ha l'obiettivo di promuovere le voci delle esperte nella comunicazione. Tali iniziative sono passi importanti verso un futuro più equo, ma richiedono ulteriori sforzi. È necessario smantellare le strutture patriarcali, gli stereotipi, le aspettative sui ruoli di genere, le differenze salariali e la svalutazione di certe aree disciplinari nel sistema scientifico, così come l'incompatibilità tra lavoro e famiglia.





Salute e cura

COORDINAMENTO

Giulia Isetti
Katharina Crepaz

TESTI DI

Giulia Isetti
Katharina Crepaz
Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner
Letizia Molinari
Karoline Irschara
Nadia Agstner
Alexandra Tomaselli

Salute e cura

La salute non è una mera assenza di malattie o infermità, bensì può essere definita come uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale. Raggiungere il più alto livello di salute è riconosciuto come uno dei diritti fondamentali di ogni essere umano (World Health Organization, 2024d). Nonostante la protezione della salute umana sia garantita dalla legge in numerosi paesi, come in Italia attraverso [l'articolo 32 della Costituzione](#), ancora oggi persistono significative disparità in questa sfera. Queste disuguaglianze si manifestano sia tra paesi sviluppati e in via di sviluppo, che all'interno dei singoli paesi, influenzate da fattori come (l'identità di) genere, etnia, religione, orientamento sessuale e livello di istruzione. Affrontare queste sfide richiede sforzi congiunti per eliminarne le cause e garantire che tutte le persone abbiano accesso alle risorse necessarie per il loro benessere.

Uno dei fattori sociali che determina più significativamente lo stato di salute è il genere, che influisce significativamente sulle opportunità di accesso ai trattamenti medici e sulla percezione della malattia e della sua gravità. In generale, le donne adottano comportamenti meno dannosi per la salute, mentre gli uomini, a causa delle concezioni patriarcali di mascolinità, tendono a partecipare meno alle misure preventive. Le rappresentazioni stereotipate di genere possono avere conseguenze dannose per la salute: gli uomini ricevono troppo raramente assistenza per problemi psicologici, mentre le sofferenze fisiche delle donne vengono spesso psicologizzate e minimizzate.

Da un lato, svolgere il lavoro di cura può essere gratificante e portare benessere emotivo. Dall'altro, il carico di lavoro e lo stress associati a questa responsabilità possono avere impatti negativi sulla salute fisica e mentale delle persone coinvolte, a causa delle elevate richieste fisiche ed emotive. Tradizionalmente, in molte società, compresa quella altoatesina, il lavoro di cura, spesso non retribuito o sottopagato, è considerato tacita responsabilità della sfera femminile.

Il carico mentale (Mental Load) che deriva dalla necessità costante di gestire tutte le faccende organizzative della famiglia ricade principalmente sulle donne o sulle madri ed è socialmente percepito come “una questione secondaria”. Un obiettivo futuro è quindi una distribuzione più equa del lavoro di cura, essenziale per la salute mentale, fisica e sociale di tutti i generi.



IN ALTO ADIGE

Per la sua posizione di confine e la sua complessità culturale, linguistica e geografica, l'Alto Adige è un vero e proprio laboratorio di fenomeni socioculturali, dove gli ambiti della salute e della cura non fanno eccezione. I recenti dati dell'ASTAT (2021a), evidenziano differenze di genere significative negli stili di vita nelle patologie e perfino nei tassi di mortalità. In particolare, la mortalità femminile è inferiore a quella maschile, al netto dell'età e di altri fattori demografici. Le principali cause di morte sono le malattie del sistema circolatorio e i tumori, con una differenza significativa nel tasso di mortalità a seconda del genere. Le donne presentano complessivamente abitudini alimentari e stili di vita più salutari rispetto agli uomini (>capitolo 5), un dato che potrebbe in parte spiegare la differenza nei livelli di “mortalità evitabile”, ovvero quel tasso di mortalità fortemente influenzato da fattori comportamentali. Nonostante ciò, le donne soffrono maggiormente di malattie croniche gravi e di disagio psicologico, tendono a consumare più farmaci e a fare ricorso a prestazioni sanitarie più frequentemente degli uomini. Queste differenze dipendono da numerosi fattori e il loro livello di variabilità e interdipendenza è tale da rendere difficile isolarne uno in particolare. Ad esempio, nel disagio psicologico possiamo osservare la compresenza di fattori ormonali e genetici, ma anche socioculturali, relazionali e familiari, che influenzano le modalità e le forme in cui lo stato di malessere si manifesta e quali strategie di gestione vengano introdotte. In linea di massima, gli uomini sono più inclini a sviluppare disturbi comportamentali come alcolismo o dipendenza da sostanze, mentre alle donne sono maggiormente diagnosticate forme depressive e ansiose.

Le donne sono tradizionalmente identificate come “caregiver primari”, ovvero coloro che maggiormente si fanno carico del lavoro di cura dei membri della propria famiglia – persone anziane, invalide o disabili e minorenni. Lo stress associato al lavoro di cura domestico prende il nome di “burden del caregiver”, ovvero il “fardello” di cui si deve far carico chi svolge attività di cura, e affligge in misura maggiore le donne. Il carico emotivo e le pressioni legate al ruolo di caregiver possono incidere negativamente sulla salute psicofisica: tra i sintomi più comuni vi sono disturbi del sonno, stanchezza, mancanza di appetito, umore deflesso, irritabilità e ansia. Come menzionato in precedenza, il ruolo della donna come caregiver primario è strutturalmente radicato nella nostra società attraverso una divisione sbilanciata del lavoro in base al genere.

Sebbene in Alto Adige ci sia più flessibilità e apertura che in passato, le norme sociali, gli stereotipi e i modelli culturali veicolati dalla tradizione continuano a esercitare una forte pressione sulle scelte familiari. Secondo i dati ASTAT (2023a), a fronte di solo due padri su dieci, sei madri su dieci prendono l'aspettativa e il congedo per dedicarsi alla cura della prole. La cura di figlie e figli è uno dei principali fattori che spinge le donne verso un lavoro part-time, mentre solo una piccola percentuale di uomini fornisce questo come motivo principale. Spesso la motivazione sottesa a questa scelta è economica, legata al divario retributivo di genere (>glossario, >capitolo 6), per cui in una coppia eterosessuale è più conveniente che sia l'uomo a mantenere il lavoro a tempo pieno rispetto alla donna. Tuttavia, anche lo stigma sociale e

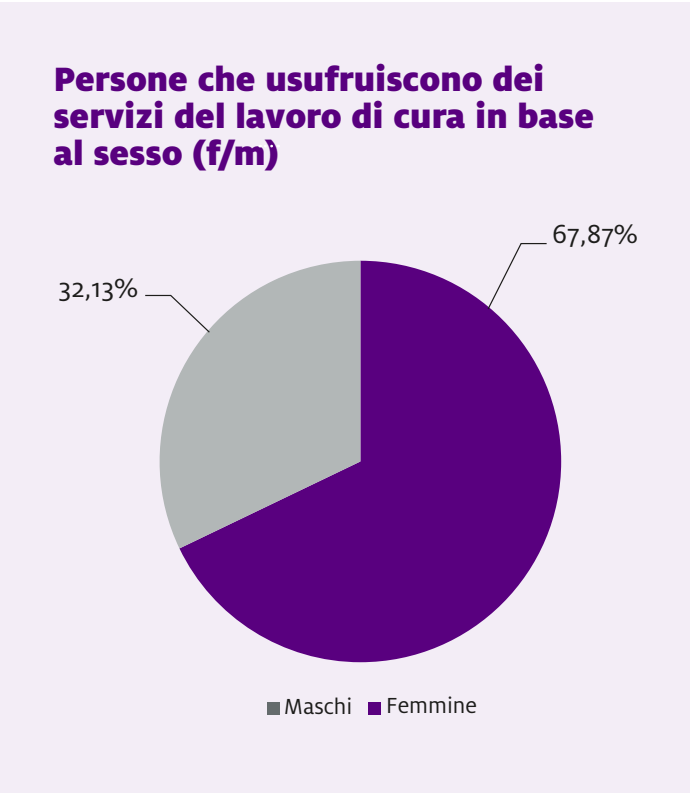


Fig. 1: Persone che usufruiscono dei servizi del lavoro di cura in base al sesso (f/m).

la scarsa accettazione del ruolo dell'uomo come caregiver, ossia il principale incaricato del lavoro di cura, giocano un ruolo importante. La conseguente iniqua ripartizione del lavoro di cura, e con esso lo stress da coinvolgimento emotivo e fisico, si riflette anche nell'ambito lavorativo sanitario, con il 75,5 per cento di donne impiegate nel settore in Alto Adige contro il 24,5 per cento degli uomini (>capitoli 6 e 7). Eppure, nonostante siano il gruppo di maggioranza, sono poche le donne che ricoprono incarichi dirigenziali (>capitolo 6). Tendenzialmente, esse occupano posti socialmente meno riconosciuti, a diretto contatto con i pazienti malati – il che le espone a un più alto rischio di contagio e burnout. Un altro tema che ha pesanti ricadute sia fisiche che psicologiche – soprattutto

sulle donne – è quello della sterilità (incapacità di concepire) o infertilità (impossibilità di portare a termine una gravidanza). Nonostante il 15 per cento delle coppie in età riproduttiva in Italia ne soffra (Istituto Superiore di Sanità, 2022) e almeno una gravidanza su quattro, se non addirittura su tre, si risolva in un aborto spontaneo (>infobox “Il diritto all'aborto sotto assedio”), il tema della fertilità rimane purtroppo un tabù di cui, per imbarazzo o ritegno, non si parla. Spesso, le coppie eterosessuali che vivono la frustrazione di un mancato concepimento e il dolore della perdita di una o più gravidanze si sentono isolate e incomprese, specie in contesti in cui familiari e conoscenti esercitano pressioni sociali affinché abbiano figlie e/o figli (>intervista “La sfida dell'infertilità”).





Marta

INTERVISTA A MARTA: UN'ESPERIENZA NON-BINARIA

La cosiddetta “disforia di genere” (>glossario) esprime una condizione di disagio derivata da un certo grado di incongruenza tra la propria identità di genere e il sesso assegnato alla nascita. Chi la sperimenta può decidere, per poter vivere in completezza la propria vita, di intraprendere alcune o tutte le tappe della cosiddetta “affermazione” o “transizione di genere”. L'iter comprende un accompagnamento psicologico e/o psichiatrico e, se necessario, anche medico. Chi decide di intraprendere l'affermazione o transizione di genere si sottopone infatti a degli interventi ormonali. Questi sono a carico del sistema sanitario nazionale solo nei rari casi in cui la diagnosi di disforia di genere sia confermata (art. 2, Determina AIFA n. 21756/2019, legge n. 648/1996). Dato che in Alto Adige non esiste la chirurgia di affermazione di genere e nel resto d'Italia le liste d'attesa sono molto lunghe, sono tante le persone che decidono di rivolgersi all'estero. La modifica dei documenti richiede ulteriori passaggi legali e burocratici. Ecco l'esperienza di Marta (nome di fantasia), che sta intraprendendo il percorso di transizione in Alto Adige.

Cosa vuol dire intraprendere un percorso di transizione di genere in Alto Adige?

Diciamo che il percorso è già di per sé macchinoso e in Alto Adige procede ancora di più a singhiozzo e con scarso coordinamento. Ad esempio, rispetto al resto d'Italia, qui è previsto un referto psichiatrico in aggiunta alla relazione della psicoterapia, cosa che allunga ulteriormente i tempi. Inoltre, c'è poco personale specializzato, quindi ti trovi, per esempio, ad avere anche meno di una seduta di psicoterapia al mese. E poi, visto che le persone trans in Alto Adige sono relativamente poche, questo personale ha ovviamente anche meno dimestichezza con questi percorsi e poche occasioni di confronto.

Come è stata la sua esperienza personale?

Sin da piccola percepivo un profondo disagio e rifiuto di me stessa, anche perché crescendo non sapevo che cosa fosse una persona trans e che si potesse esserlo. Durante la pubertà, l'impatto del testosterone e la rigida divisione sociale tra maschi e femmine mi hanno portata alla depressione. Mi sentivo “rotta” e non vedevo vie d'uscita. Poi un giorno ho visto la foto di una ragazza, sembrava felice, semplicemente felice, e lì i pezzi sono finalmente andati al loro posto e mi hanno raccontato una storia che prima non avevo voluto sentire. L'associazione [Centaurus Arcigay](#) è stata un pilastro fondamentale nel mio percorso: mi hanno spiegato i passi da intraprendere, indirizzato verso le risorse a disposizione e accolta nella comunità. Fare

coming out (>glossario) è stato difficile ma sono stata fortunata e personalmente non ho avuto esperienze spiacevoli. C'è lo stigma sicuramente, non ovunque, non sempre, però c'è. Avere intorno persone che vivono la tua stessa esperienza fa tantissimo per la tua salute mentale, ti aiuta a non sentirti sola, “sbagliata”.

E ora come sta?

Dal punto di vista fisico dovrò seguire la cura ormonale per tutta la vita, ma non ci sono stati effetti collaterali, a parte il sentirmi finalmente bene. Appena otterrò i documenti però starò ancora meglio! Non è solo una questione burocratica: mostrare un documento che non riflette il tuo nome e la tua identità è una cosa che dà il disgusto e quando sei dentro un percorso così lungo non vedi l'ora di concluderlo e andare finalmente avanti con la tua vita.



Maria Theresia Kammerer

INTERVISTA A MARIA THERESIA KAMMERER: LA SFIDA DELL'INFERTILITÀ

In Alto Adige sono circa 450 le coppie che ogni anno si rivolgono al Centro di Sterilità a Brunico, che offre tecniche di diagnostica dell'infertilità e di procreazione assistita (PMA) dal primo al terzo livello, nonché di preservazione della fertilità in pazienti con patologie oncologiche e autoimmuni. L'intervista a Maria Theresia Kammerer, responsabile del Centro, getta luce sui disagi, le sfide e le opzioni offerte a coloro che affrontano difficoltà nella realizzazione del desiderio di genitorialità.

Quali sono le principali sfide che l'accesso ai trattamenti di fertilità comporta?

Già doversi rivolgere alla PMA costituisce una sfida: si pensa che concepire sia semplice e che tutte le persone ci riescano senza sforzo tranne noi, ma basta guardare alle liste di attesa del Centro per capire quanto il problema sia diffuso. Venire fisicamente a Brunico, dover giustificare per quale motivo ci si assenta dal lavoro è anche una sfida. Inoltre, bisogna venire a patti col fatto che le percentuali di successo per ogni tentativo di PMA sono solo del cinque-dieci per cento, massimo del 20-30 per cento per le coppie più giovani.

La tematica della (in)fertilità è associata spesso alle donne ed è il loro corpo che porta il peso della maggior parte delle terapie, sebbene la “responsabilità” di un mancato concepimento nella metà dei casi abbia, parzialmente o in toto, una componente maschile. Come si può cercare di riequilibrare questa situazione?

Cerchiamo sempre di valutare e migliorare anche la fertilità maschile, sia per arrivare alla gravidanza con tecniche meno invasive, sia per valutare la salute maschile: uno spermogramma alterato può essere anche indicatore di un problema più grave. Bisogna combattere la falsa percezione che l'età avanzata abbia conseguenze solo sulla fertilità femminile, mentre l'uomo ha una riproducibilità eterna. Dobbiamo istruire il personale medico di base e ragazze e ragazzi a scuola e tornare a parlare di contraccezione, di fertilità e di come preservarla a seconda del genere.

Parlando di genere: secondo la [legge n. 40/2004](#) in Italia possono accedere alla PMA solo coppie di sesso diverso, coniugate o conviventi. Quali sono le prospettive per persone single o LGBTQIA+ con un desiderio di genitorialità?

Purtroppo, zero, è un problema gravissimo che non dipende dai centri di sterilità, ma dalla politica: con le attuali regolamentazioni queste persone devono rivolgersi a madri surrogate e a cliniche estere, dove i costi sono altissimi e le condizioni non sempre ideali.

Sebbene l'Alto Adige abbia tra i tassi di natalità più alti d'Italia, nel 2022 il tasso di nuovi nati è stato tra i più bassi di sempre: come commenta questo dato?

Diverse persone si rivolgono alla PMA perché cercano la gravidanza in un'età troppo avanzata per un concepimento naturale. La denatalità è diffusa in tutta Italia ed è legata al clima di incertezza economica e alla mancanza di un buon sistema di welfare (stato sociale). Sarebbe necessario un grosso cambiamento della società, in modo tale da non aver bisogno di tutte le tecniche di PMA che offriamo adesso. Si dovrebbe garantire alle coppie giovani uno stile di vita che permetta di avere uno o più bambine o bambini, senza che le donne debbano rinunciare alla formazione e/o al lavoro e quindi all'indipendenza economica se diventano madri. Se non hai figlie e/o figli perché non ne vuoi, benissimo, ma è inaccettabile che una persona non possa realizzare un eventuale desiderio di genitorialità perché non se lo può permettere.



Famiglie LGBTQIA+

Nelle società democratiche, il legame familiare è una relazione umana fondamentale protetta da leggi nazionali, anche costituzionali. Molte di queste leggi sono orientate alla famiglia pensata in modo “tradizionale” ossia eteronormativo, il che spesso svantaggia le persone LGBTQIA+, limitando le loro possibilità di formare una famiglia e lasciando la decisione “al giudizio del giudice” (*Oliari and Others v. Italy*, sentenze n. 18766/11 e n. 36030/11, 21 luglio 2015). Questo problema persiste sia a livello nazionale che internazionale, inclusa la *Corte Europea dei Diritti Umani*, l’organo di riferimento per i casi LGBTQIA+ a livello europeo. Il riconoscimento giuridico delle famiglie LGBTQIA+ è urgente, non solo per raggiungere una vera uguaglianza di genere ma anche perché il numero di queste famiglie con figlie e figli continua a crescere. Nei Paesi Bassi, ad esempio, il nove per cento delle famiglie LGBTQIA+ aveva almeno una figlia o un figlio già nel 2008 (Hodson, 2008) e nel 2013 questo numero è aumentato esponenzialmente fino a raggiungere il 61 per cento (Alves de Faria, 2015). Sebbene alcuni paesi dell’Unione Europea stiano lentamente introducendo leggi sull’adozione da parte di persone LGBTQIA+, la normativa varia notevolmente da un paese all’altro. Ad esempio, la Danimarca è stato il primo paese nel 1999 a riconoscere giuridicamente la genitorialità delle coppie dello stesso sesso, cosa che fino al 2016 non era stata riconosciuta in Portogallo nonostante il matrimonio tra persone dello stesso sesso fosse stato introdotto nel 2010.

Molti stati hanno quindi ancora molta strada da fare prima che il quadro giuridico riconosca la filiazione a genitori dello stesso sesso. Rimane pertanto molto problematico che l’adozione o la maternità surrogata siano spesso le uniche opzioni per le coppie dello stesso sesso per avere figli. La maternità surrogata solleva questioni sulla commercializzazione di bambine e bambini nonché lo sfruttamento delle madri surrogate, con legislazioni diverse da stato a stato, indipendentemente da chi voglia rivolgersi alla maternità surrogata. Molti e molte giudici trovano difficile decidere sulle dispute che possono insorgere in questi casi, specialmente quando si tratta di maternità surrogata transfrontaliera, che è il caso più diffuso. Ci sono già casi in Europa (ad esempio, *Menneson v. France*, sentenza n. 65192/11, 26 giugno 2014) che hanno senza dubbio contribuito allo sviluppo di decisioni politiche ed etiche su questo tema. Tali sentenze dimostrano che, in alcune circostanze, occorre andare oltre un approccio puramente giuridico. In Italia, la maternità surrogata non è legale e la genitorialità a un bambino o a una bambina nati da una madre surrogata non viene riconosciuta. Ciò è stato confermato anche dalla Corte Europea dei Diritti Umani nel 2023 quando ha respinto il ricorso in un caso in cui i genitori avevano contestato la decisione del Ministero dell’interno italiano, che, in una circolare indirizzata ai prefetti e ai commissari del governo, aveva dato istruzioni di vietare a sindaci e sindache di registrare all’anagrafe figlie e figli di coppie dello stesso sesso nate e nati dall’estero tramite maternità surrogata.

I diritti delle famiglie LGBTQIA+ in Unione Europea

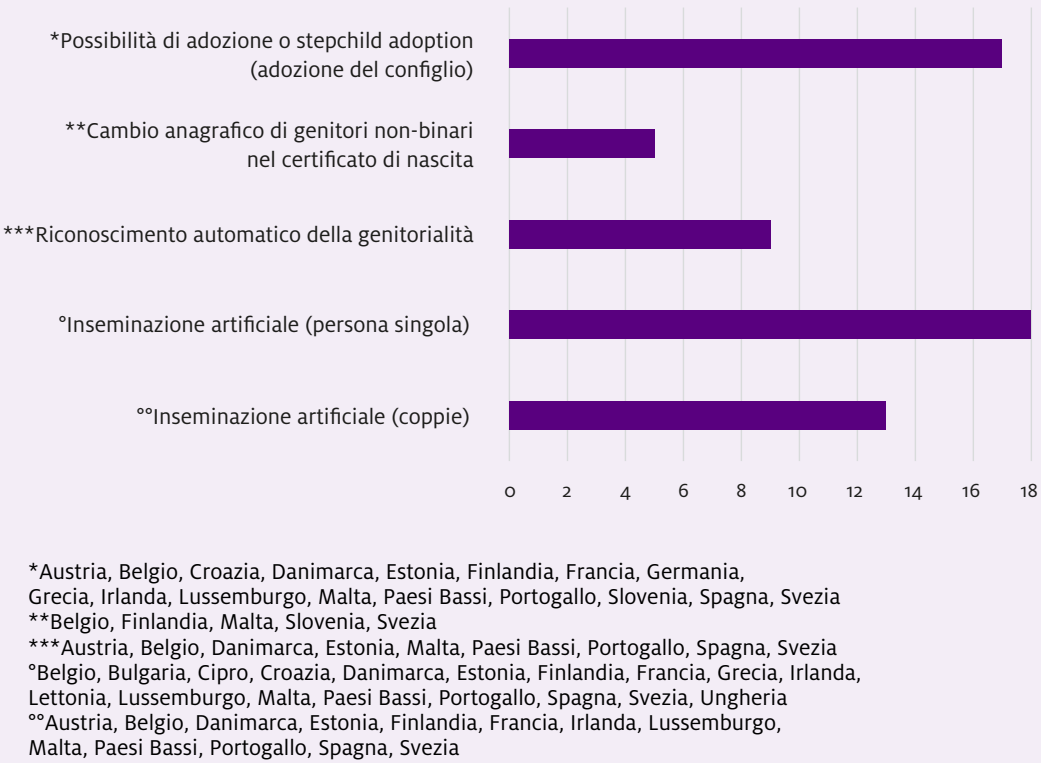


Fig. 1: I diritti delle famiglie LGBTQIA+ in Unione Europea (elaborazione di Bernhard von Schlechtleitner Anna Lea sui dati di ILGA Europe, 2024a)



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Questo breve report non può fornire un'analisi esaustiva della situazione sanitaria delle donne a livello mondiale, ma permette di dare qualche spunto di riflessione su alcuni aspetti e fattori influenti. In generale, lo stato di salute di una persona è influenzato in primo luogo dal suo status socioeconomico. Anche il genere ha un peso determinante sulla salute, insieme ad altri fattori come reddito, istruzione, integrazione e relazioni e sociali, occupazione e accesso ai servizi sanitari. Oltre ai fattori socioeconomici, che possono avere effetti sia positivi che negativi, le discriminazioni di genere nel settore sanitario, come già accennato, influenzano negativamente le opportunità sanitarie delle donne e delle persone LGBTQIA+. Inoltre, il gender data gap (>infobox "Gender data gap in Medicina"), la svolta conservatrice contro i diritti riproduttivi già raggiunti per esempio, l'aborto (>infobox "Il diritto all'aborto sotto assedio"), così come i pregiudizi e le rappresentazioni di genere stereotipate costituiscono un pericolo per la salute delle donne e delle persone LGBTQIA+. Anche nel campo del lavoro di cura, gli stereotipi di genere sono ancora diffusi, tuttavia alcuni paesi europei stanno percorrendo la strada verso una distribuzione più equa.

Gender data gap in medicina

Il gender data gap (>glossario), ovvero la mancanza di dati su donne e persone non-binarie, è presente in molte discipline, ma è particolarmente pericoloso nel campo della salute. Dalle prove di sicurezza automobilistica ispirate ai corpi maschili ai dosaggi dei farmaci, viviamo in un mondo che presuppone il corpo maschile come punto di partenza e riferimento. Ad esempio, in ambito sanitario, per molto tempo i farmaci non sono stati testati su donne, perché le variazioni legate al ciclo potevano rendere difficile la calibrazione dei dosaggi. Inoltre, la possibilità di una gravidanza faceva temere effetti negativi dei test farmacologici sullo sviluppo del feto. È solo a partire dal 1993 che le donne devono essere incluse negli studi clinici. Tuttavia, le donne, così come le persone LGBTQIA+ e quegli uomini che non corrispondono ai canoni di un corpo "standard", sono tuttora ampiamente sottorappresentate. Questo deficit di conoscenza si trasferisce nel mondo digitale, poiché i sistemi di intelligenza artificiale si basano su dati insufficienti e continuano a riprodurre il gender bias (>glossario) esistente. Sia la ricerca medica che lo sviluppo dell'intelligenza artificiale devono essere realizzati con una maggiore consapevolezza della diversità per prevenire le disuguaglianze sanitarie.

Gender bias nei referti medici

Nella medicina, le discriminazioni implicite di genere sembrano particolarmente insidiose da cogliere. Un nuovo modo per individuare tali disuguaglianze è offerto dall'analisi linguistica di testi medici: nell'ambito di una cooperazione tra l'Università di Innsbruck e l'Università Medica di Innsbruck ([MedCorplnn](#), n.d.), sono stati raccolti cinque milioni di referti radiologici dal 2007 al 2019 e analizzati per individuare possibili tracce di gender bias. Dall'analisi emerge che i referti sono molto simili e standardizzati. Tuttavia, un'analisi più approfondita rivela anche tracce di gender bias: nei referti delle donne, ad esempio, compaiono più spesso diminutivi (come "cistina"), che possono portare le pazienti a ricevere meno frequentemente ulteriori approfondimenti. Nei referti delle donne, si trovano anche più spesso misurazioni approssimative dell'intensità e relativizzazioni delle loro descrizioni del dolore. Anche gli stereotipi culturali (come l'immagine della donna "complicata") possono essere individuati nei testi. Le linee guida per i referti radiologici sono attualmente in fase di aggiornamento per includere aspetti rilevanti per il genere.

Il programma TRÀNSIT in Catalogna

In risposta alle esigenze delle persone non-binarie e per la promozione della loro salute, la Catalogna ha introdotto il programma [TRÀNSIT](#) (ICS Catalunya Central, 2021). TRÀNSIT utilizza un modello di cura "transpositivo" che affronta aspetti biologici, psicologici e sociali, e fornisce sostegno sociale e psicoterapeutico alle persone non-binarie e alle loro reti di supporto. Realizzato attraverso servizi di assistenza primaria, TRÀNSIT si avvale di un'equipe multidisciplinare che comprende esperte ed esperti in ostetricia, ginecologia, medicina generale, psicologia e amministrazione. Il gruppo offre informazioni, consulenze e sostegno durante tutto il processo di transizione. TRÀNSIT ha avuto un impatto positivo su migliaia di persone, la cui età è compresa dai tre ai 70 anni, di cui circa il 50 per cento si sono definite come donne trans, il 40 per cento come uomini trans e il resto come non-binaria o altre categorie. Il numero di unità si è diffuso sul territorio catalano e il numero di visite iniziali è aumentato notevolmente negli ultimi anni.



Il diritto all'aborto sotto assedio

Uno dei temi più dibattuti negli ultimi decenni è la questione dell'aborto – esperienza vissuta da molte più donne di quanto si pensi e che riguarda circa il 40-50 per cento delle gravidanze al mondo (World Health Organization, 2024a). Organi internazionali come il Comitato per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne continuano a sottolineare che l'aborto è un diritto umano fondamentale (Amnesty International, 2024). A febbraio 2024, anche il senato francese ha dato il via libera all'inserimento nella costituzione del diritto all'aborto (Montefiori, 2024) e, nell'aprile dello stesso anno, le e i deputati del Parlamento europeo hanno espresso, in una risoluzione, la volontà di includere il diritto all'aborto nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (De Michele, 2024). Infatti, leggi restrittive sull'aborto non fanno altro che discriminare ulteriormente le donne provenienti dalle classi socioeconomiche più deboli (per esempio, donne afrodiscendenti e/o disabili; Human Rights Watch, 2023). Ultimamente vi è una preoccupante tendenza tra i movimenti di estrema destra o quelli pro-life o pro-vita a voler limitare i diritti delle donne in tutto il mondo, persino quando la vita stessa della madre è a rischio. Un altro esempio è il recente ribaltamento della storica sentenza *Roe v. Wade* della Corte Suprema degli Stati Uniti d'America che garantiva il diritto costituzionale all'aborto e che ora permette agli stati di vietarlo (a maggio 2024, 21 stati avevano già imposto restrizioni o del tutto vietato l'aborto;

Choi & Cole, 2024). Questa svolta lascia alle donne che vivono in questi stati essenzialmente due alternative per poter abortire: attraversare i confini per accedere a servizi sanitari che garantiscono un aborto "sicuro", nonostante le varie barriere legali e pratiche (quasi una paziente su cinque ad oggi viaggia fuori dal proprio stato), oppure ricorrere a un aborto insicuro, eseguito da individui non qualificati mediante metodi pericolosi e invasivi. L'aborto insicuro è responsabile fino al 13,2 per cento delle morti materne a livello globale, mentre nelle regioni ad alto reddito il tasso di mortalità è di 30 donne su 100.000 (Quotidiano online d'informazione sanitaria, 2017). In Italia l'aborto è legale in base alla [legge n. 194/1978](#), tuttavia con forti differenze provinciali per quello che riguarda la percentuale di personale medico che opta per l'obiezione di coscienza dal compimento delle procedure e delle attività relative all'interruzione di gravidanza (art. 9, legge n. 194/1978). Ad esempio, in Alto Adige è l'83,7 per cento, contro una media nazionale del 64,6 per cento (ASTAT, 2023b). La libertà di scelta sul proprio corpo è una forma di uguaglianza sociale ed è il modo migliore per proteggere l'autonomia, la privacy, la salute, il diritto alla vita e per ridurre la mortalità e la morbosità materna (>glossario).



📺 Norma McCorvey (conosciuta anche con lo pseudonimo di "Jane Roe" della storica sentenza *Roe v. Wade* del 1973) e la sua avvocata davanti alla Corte Suprema degli Stati Uniti, 1989



La cura di figlie e figli dovrebbe essere suddivisa equamente fra i genitori.

Congedo parentale e lavoro familiare a confronto in Europa

Quando si tratta di una divisione equa del lavoro familiare tra entrambi i genitori, i paesi scandinavi sono spesso citati come esempi da seguire. In Svezia, già nel 1974, l'assicurazione per la maternità è stata trasformata in un congedo parentale disponibile per entrambi i genitori; attualmente il diritto è di 480 giorni (16 mesi) in totale, con ogni genitore che può prendere 90 giorni per sé, mentre i restanti 300 giorni possono essere divisi in modo flessibile. Di questi, 390 giorni sono remunerati all'80 per cento del salario (con un tetto massimo), e vi è anche un sistema di assistenza ben sviluppato con asili a prezzi contenuti. Fare un'analisi comparativa a livello internazionale sul congedo parentale preso dai padri è difficile, poiché non sempre sono disponibili dati confrontabili (ad esempio, anche sulla durata del congedo preso, che è cruciale per una divisione equa del lavoro familiare). In Svezia, il 76 per cento dei padri prende il congedo parentale, la maggior parte tra sei e nove mesi, e il paese ha il tasso di occupazione femminile più alto dell'UE, con l'82,2 per cento. La situazione in Islanda è simile, dove dal 2021 sono previsti sei mesi di congedo parentale per entrambi i genitori, di cui massimo sei settimane possono essere trasferiti all'altro genitore. Il salario è dell'80 per cento del reddito precedente per l'intero periodo. Qui, il 97 per cento dei padri prende il congedo parentale, con una quota di occupazione femminile dell'84 per cento. Anche in Italia, sebbene in numero inferiore, sempre più padri prendono il congedo parentale: secondo l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), dal 2019 il numero di padri che prendono almeno un giorno di congedo parentale è aumentato dal 15 al 22 per cento nel 2022. Tuttavia, i padri continuano a prendere congedi molto più brevi rispetto alle madri (23 e 78 giorni, rispettivamente).



PROSPETTIVE

Nella realizzazione di una società in cui l'obiettivo è assicurare la salute e il benessere per tutte le persone (World Health Organization, 2024c), è imperativo tenere in debita considerazione gli intricati legami tra genere, salute e cura. Un passo cruciale è quello di adottare un approccio medico sensibile al genere, che tenga conto delle specificità di genere nelle esigenze di salute. Il futuro della medicina deve essere aperto e inclusivo, tale da rispondere alle esigenze di salute specifiche di tutte le persone, inclusa la comunità LGBTQIA+.

Inoltre, il raggiungimento di uno stato di salute psicofisica è strettamente legato alla distribuzione delle responsabilità del lavoro di cura. Per raggiungere una maggiore eguaglianza, è indispensabile un insieme completo di politiche sociali che siano implementate prendendo ispirazione dalle buone pratiche osservate nei paesi scandinavi e dall'Unione Europea. Quest'ultima ha adottato nel 2019 la [Direttiva 1158](#) relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e chi presta assistenza. La direttiva mira a promuovere la conciliazione vita-lavoro, che è stata finora così tanto sbilanciata da rafforzare ulteriormente gli stereotipi e le differenze di genere sia nel lavoro retribuito che nel settore dell'assistenza e del lavoro di cura. Inoltre, questa direttiva incoraggia una più equa ripartizione del congedo parentale tra uomini e donne, affrontando la questione della sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro. Pertanto, essa introduce un congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni al momento della nascita e almeno due mesi di congedo parentale obbligatorio e non trasferibile per ciascun genitore. Infine, promuove l'estensione del diritto di richiedere accordi di lavoro flessibili.

Il confronto internazionale mostra che l'adozione di una suddivisione predefinita o di tempi minimi per i padri nel congedo parentale è uno strumento efficace utilizzato dalle istituzioni per promuovere l'uguaglianza di genere. Questo assicura che i padri possano assumersi responsabilità di cura nonostante la pressione sociale e contrasta il pregiudizio da parte dei datori e delle datrici di lavoro secondo cui solo le madri si "assentano" per la cura, influenzando così le politiche di assunzione e promozione. Inoltre, crea consapevolezza sociale del fatto che il lavoro familiare è un compito condiviso da entrambi i genitori, normalizzando a lungo termine una sua divisione più equa. Un altro strumento importante è una buona struttura finanziaria del congedo parentale, che contrasti i disincentivi economici esistenti dovuti al persistente gender pay gap. Anche la disponibilità sufficiente e accessibile di servizi di cura per l'infanzia è fondamentale, così come una cultura aziendale e sociale che tenga conto delle esigenze delle famiglie, con un orientamento agli obiettivi e flessibilità al posto della cultura della presenza come principi guida.

Insomma, uno spostamento nelle pratiche sociali non è solo vantaggioso, ma anche essenziale. Implementando tali misure, si possono incoraggiare gli uomini a partecipare più attivamente al lavoro di cura e anche creare una cultura che migliori l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Raggiungere un buono stato di salute e benessere psicofisico richiede un impegno duplice: da un lato un sistema sanitario sensibile alle esigenze diverse degli individui, indipendentemente dall'identità di genere o dall'orientamento sessuale, e dall'altro una struttura sociale che promuova una distribuzione equa delle responsabilità del lavoro di cura. Abbracciando questi principi, non solo è possibile migliorare il benessere psicofisico individuale, ma si promuove anche una società più inclusiva e sana per tutte le persone.



Ambiente e territorio

COORDINAMENTO

Federico Voltolini
Marzia Bona
Carolina Chizzali

TESTI DI

Federico Voltolini
Lydia Pedoth
Silvia Tomasi
Mirjam Gruber
Felix Windegger
Marzia Bona
Carolina Chizzali
Cristina Dalla Torre
Alberto Dianin
Elisa Ravazzoli
Julia Stauder
Thomas Streifeneder

Energia e ambiente

Il riscaldamento globale, dovuto alle emissioni di gas serra, è causa del cambiamento climatico e di una maggiore frequenza e intensità di eventi climatici estremi, con possibili effetti dannosi per le società umane e per l'equilibrio del nostro pianeta. Questi eventi non colpiscono le persone in modo uniforme, ma manifestano effetti differenziati anche in base al genere e ai ruoli di genere. A causa di un diverso accesso alle informazioni e alle risorse ambientali e della loro sottorappresentanza nelle decisioni di politica ambientale e climatica, le donne in tutto il mondo sono colpite in modo sproporzionato dalle conseguenze della crisi climatica. Esiste, quindi, una chiara connessione tra l'uguaglianza di genere e la resilienza delle comunità (Wernhart et al., 2021) e tenerne conto è importante in tutte le fasi della gestione degli effetti del cambiamento climatico.

Il settore energetico è quello che più contribuisce alle emissioni di gas serra e al cambiamento climatico. È necessaria quindi una transizione energetica verso fonti a basse emissioni di carbonio come le energie rinnovabili. Questa transizione, tuttavia, deve essere giusta, ovvero essere un processo che tenga conto dei principi di giustizia sociale, partecipazione ed equità, compresa la parità di genere. Il sistema energetico fossile è gerarchico, centralizzato e diseguale, formato da poche e grandi imprese e da consumatori passivi. Le fonti rinnovabili, di più piccole dimensioni e decentralizzate, possono permettere maggiore partecipazione e potere di decisione da parte della cittadinanza e quindi risultare potenzialmente un sistema energetico più equo e giusto. Infatti, gli studi su energia e genere si incentrano principalmente sul ruolo delle donne nel mercato del lavoro energetico, sul diverso impatto della povertà energetica, sulla loro rappresentanza nelle posizioni di potere tradizionali e nelle nuove forme di organizzazione come le comunità energetiche.

Di seguito portiamo alla luce alcuni aspetti legati alle questioni di genere nel settore energetico e nella gestione dei disastri naturali dovuti agli effetti del cambiamento climatico. È importante sottolineare come attualmente, per entrambe queste due sottotematiche, sono rari gli studi che vadano oltre il binarismo donna-uomo e s'incentrino, per esempio, sulle comunità LGBTQIA+. Occorrono ancora sforzi per cercare di applicare una lente analitica più ampia, che ricomprenda tutto lo spettro dell'identità e dell'espressione di genere.



IN ALTO ADIGE

Generalmente si definisce come povertà energetica l'impossibilità da parte di una famiglia di accedere a servizi e prodotti energetici essenziali, che permettono un tenore di vita e salute dignitosi. I fattori che incidono sulla povertà energetica sono il reddito, i costi dell'energia e le condizioni di (in)efficienza energetica del luogo dove si vive. In Italia, nel 2021 si sono registrate oltre 2,2 milioni di famiglie in povertà energetica, pari all'8,5 per cento del totale delle famiglie. In Trentino-Alto Adige ammontano all'8,6 per cento, dato leggermente superiore rispetto alla media nazionale.

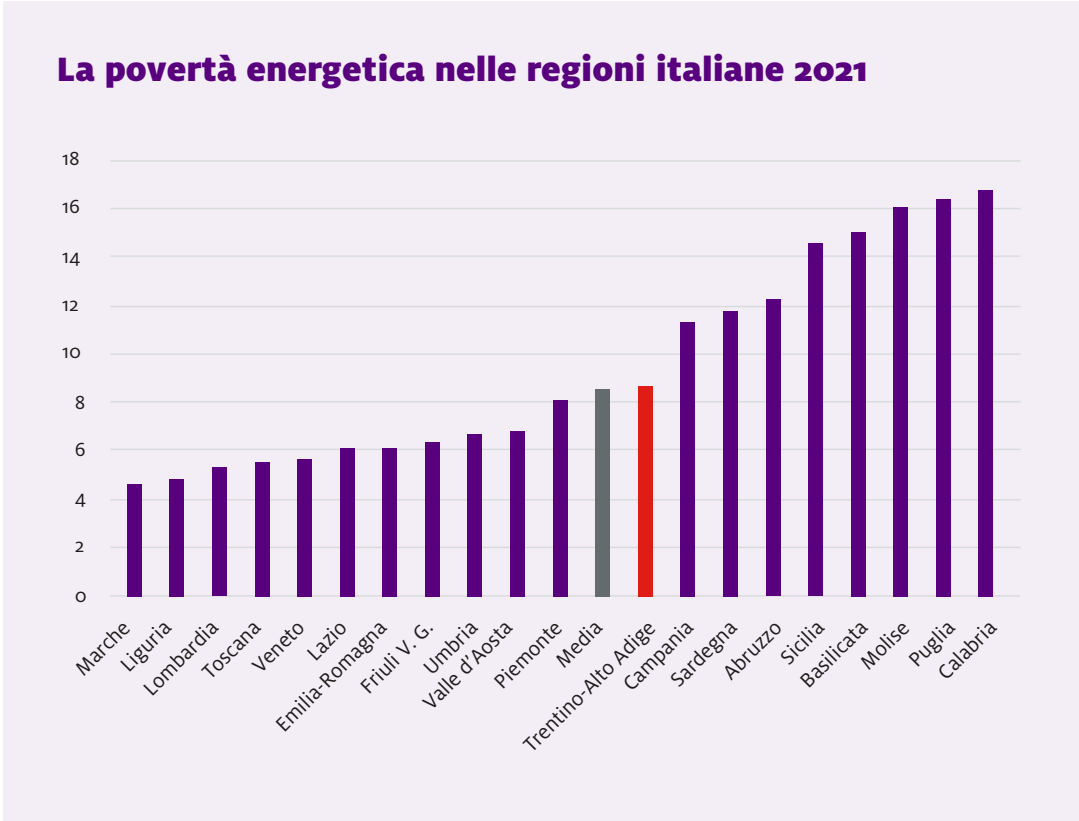


Fig. 1: La povertà energetica nelle regioni italiane 2021 (Osservatorio Italiano sulla Povertà Energetica, n.d.)

A inizio 2023, uno dei lavori della Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere ([Committee on Women's Rights and Gender Equality](#)) del Parlamento europeo si è incentrato nell'individuazione degli aspetti legati al genere della povertà energetica, ossia dalla misurazione alla valutazione dell'impatto di genere delle politiche energetiche. Recenti studi hanno dimostrato che la povertà energetica ha un impatto maggiore sulle donne, contribuendo così ad aggravare la disparità di genere. Il fattore principale di questa differenza è quello economico che riguarda la condizione di povertà o vulnerabilità economica nonché l'accesso al lavoro (>capitolo 6) che colpisce maggiormente le donne, aumentando il rischio di povertà energetica. Ma giocano un ruolo importante anche il fattore socioculturale, ad esempio i ruoli di genere nella gestione domestica o nel lavoro di cura, oppure il fatto che nella maggioranza delle famiglie monoparentali la persona adulta è donna. C'è infine anche il fattore fisiologico, ossia le donne vivono in media più a lungo degli uomini e sono quindi più a lungo esposte al rischio di povertà energetica.

Nelle Alpi, i pericoli naturali fanno parte della vita quotidiana e sono legati alla storia e alla cultura locale. La società convive con un rischio costante e deve spesso affrontare le conseguenze di eventi di piccola e talvolta di grande entità (Pedoth et al., 2018). La percezione del rischio e la comunicazione del rischio giocano un ruolo importante nella preparazione e nella gestione dei pericoli naturali. I risultati di un sondag-

gio svolto nel comune di Badia a seguito di una frana mostrano che il genere ha un'influenza sulla consapevolezza del rischio o di vivere in una zona a rischio, che è risultata maggiore nelle donne rispetto agli uomini. I dati dimostrano che, rispetto agli uomini, le donne prendono più informazioni dai media riguardo gli eventi naturali passati. Inoltre, quando si verifica un evento, le donne utilizzano i media (principalmente televisione, seguiti da radio e internet) più degli uomini e s'informano presso i famigliari mentre gli uomini preferiscono chiedere ai compaesani (Pedoth et al., 2015). I risultati di uno studio rappresentativo in otto comuni dell'Alto Adige, parte del progetto ITAT3015 "[RiKoST - Strategie di comunicazione del rischio](#)" finanziato dal programma Interreg V-A Italia-Austria 2018-2021 per migliorare la comunicazione del rischio orientata al pubblico, hanno anche mostrato differenze significative riguardo la conoscenza dei pericoli naturali e nella percezione del rischio tra le diverse fasce d'età, in particolare nell'uso dei media per ottenere informazioni. Ad esempio, alla domanda se nel proprio comune esiste un piano approvato delle zone di pericolo, il 43% delle persone giovani intervistate (18-29 anni) ha risposto "non so" più che in qualsiasi altra fascia d'età (la media per le altre fasce d'età era del 27,4%). Le persone anziane (fascia di età oltre i 70 anni), invece, hanno valutato la probabilità che il proprio comune sia colpito da un evento naturale pericoloso nei prossimi cinque anni come inferiore rispetto alle altre fasce d'età.



Mascolinità tossica e cambiamento climatico

I ruoli di genere tradizionali spesso prescrivono determinati comportamenti e atteggiamenti che possono influenzare le pratiche ambientali. Ad esempio, la [mascolinità tossica](#) o stereotipata può essere associata a dominio, competizione e sfruttamento delle risorse naturali (Merchant, 1980). Le immagini di mascolinità tossica contribuiscono non solo a promuovere e premiare comportamenti di consumo "maschili", specialmente in relazione ad [attività ad alta intensità di risorse](#) (come guidare auto grandi e veloci, o [consumare molta carne](#)), ma c'è anche una correlazione con una maggiore negazione del cambiamento climatico (Hultman et al., n.d.). Un altro aspetto, legato principalmente alle strutture patriarcali che sostengono i ruoli di genere tradizionali e quindi anche i ruoli stereotipati degli uomini, è il frequente [focus sulla soluzione tecnologica](#) nella politica climatica. Questo trascura il cambiamento sociale e il cambiamento di paradigma (ad esempio, riguardo ai comportamenti di produzione e consumo; >introduzione).



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

A livello globale, le donne sono più colpite dagli effetti delle catastrofi naturali e, allo stesso tempo, il loro ruolo e contributo nella prevenzione e nella gestione delle catastrofi sono spesso trascurati. Le differenze non sono dovute ai pericoli naturali in sé, ma al sistema e alle disuguaglianze sociali che vi si incontrano. In molte società, le donne hanno meno accesso a proprietà terriere, ricchezza, istruzione (>capitolo 3) e assistenza sanitaria. Questo può portare a un accesso disuguale alle misure di tutela e alle risorse. In molte culture, le donne tradizionalmente si occupano del lavoro di cura (>capitolo 4). Questo può influire sulla loro capacità di prepararsi o di affrontare le emergenze se, ad esempio, vivono in aree vulnerabili e in abitazioni con familiari anziani o malati che hanno difficoltà a muoversi. Anche la loro sicurezza personale può essere a repentaglio, poiché sono le donne a essere esposte a maggiore rischio di violenza e abuso nelle situazioni di emergenza come dimostrato in alcuni studi effettuati a seguito di eventi naturali pericolosi (Baćanović, 2015). In generale, anche nella gestione delle catastrofi, le donne spesso




vengono coinvolte di meno nei processi decisionali relativi alla preparazione e al management di tali disastri naturali. Questo può far sì che i loro bisogni e le loro prospettive non vengano adeguatamente considerati, il che può portare a risposte meno efficaci.

Anche per quanto riguarda la transizione energetica, indagare gli aspetti legati al genere appare importante. Ad esempio, analizzare la disparità di genere nel settore energetico è fondamentale per comprendere appieno le dinamiche e affrontare le sfide intrinseche a questo settore al fine di garantire una transizione giusta.

Da una ricerca dell'Agenzia Internazionale per le Energie Rinnovabili (International Renewable Energy Agency, n.d.) su un campione di 1.500 persone provenienti da 144 nazioni che lavorano nel settore energetico, emerge che, nel settore di produzione di energia da combustibili fossili (petrolio e gas), le donne occupano il 22 per cento dei posti di lavoro, nell'eolico il 21 per cento e nel solare il 40 per cento.

Approfondendo l'analisi delle posizioni occupate da donne in questi settori emergono altri dati indicativi. Nel settore dell'energia solare, solo il 30 per cento delle posizioni manageriali e il 12 per cento delle posizioni manageriali con più potere e responsabilità è ricoperto da donne. Percentuali più basse emergono dai settori dell'eolico, rispettivamente il 13 per cento e 8 per cento, e dell'industria fossile dove il 13 per cento rappresenta la totalità delle posizioni manageriali. Tale fenomeno evidenzia una segregazione verticale del mercato del lavoro (>glossario), il famoso “soffitto di cristallo” (>glossario), quando le donne raramente raggiungono le posizioni di vertice della gerarchia organizzativa (>capitoli 6 e 3).

Focalizzando l'attenzione solo sul settore solare, è possibile notare come la maggioranza delle donne sia impiegata in mansioni amministrative, mentre solo il 32 per cento delle persone occupate con qualifica STEM, ovvero afferente alle discipline scientifico-tecnologiche, è donna. In questo caso si parla di segregazione orizzontale del mercato del lavoro, dove le donne occupano maggiormente alcune tipologie di mansioni, spesso anche quelle meno pagate (>capitoli 6 e 3).



	Occupazione	Manager	Senior Manager	STEM	Amministrativo
Fossile	22%	13%	–	–	–
Solare	40%	30%	12%	32%	58%
Eolico	21%	13%	8%	–	–

Tabella 1: Percentuali relativi all'occupazione e alle posizioni lavorative di donne nei settori dell'energia rinnovabile



Prospettive

Affrontare le sfide del cambiamento climatico richiede l'impiego di politiche e strumenti per una transizione giusta, che combinano benessere sociale e benessere ambientale, considerando debitamente che queste due dimensioni sono intrinsecamente legate. Tuttavia, anche nell'adozione di comportamenti e politiche sostenibili emergono differenze di genere. In un sondaggio sulla sostenibilità e sui cambiamenti climatici in Alto Adige, condotto da Eurac Research e l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) nel 2022, emerge che il 45,5 per cento delle donne e il 36 per cento degli uomini dichiarano di prestare molta attenzione alla sostenibilità del proprio stile di vita (Windegger et al., 2023). Dal metterci più attenzione si passa alle pratiche individuali: gli uomini tendono a consumare più carne mentre le donne sono più propense ad acquistare cibi biologici o comprare indumenti od oggetti di seconda mano (>infobox “Mascolinità tossica e cambiamento climatico”).

In generale, le donne sostengono che è più necessario agire nell'ambito della tutela dell'ambiente e del clima rispetto ad altri ambiti. Per il 62,7 per cento di esse si sta facendo troppo poco per la natura e gli ecosistemi in Alto Adige contro il 55,6 per cento degli uomini. È inoltre interessante notare che le donne ritengono più spesso degli uomini che la responsabilità principale per garantire una maggiore sostenibilità spetti ai singoli individui (e quindi anche a loro stesse). Gli uomini condividono la visione della responsabilità individuale ma attribuiscono maggiore responsabilità alla politica e all'economia in generale. Numerose indagini e studi internazionali hanno dimostrato che le differenze di genere sono molto diffuse nei comportamenti e negli atteggiamenti verso la tutela dell'ambiente e del clima. Solitamente, le donne hanno in media un livello più elevato di consapevolezza ambientale, una maggiore apertura verso stili di vita sostenibili e una maggiore disponibilità a impegnarsi nelle questioni ambientali. La via verso un mondo sostenibile necessita inevitabilmente di una maggiore rappresentanza del genere femminile nei ruoli di potere, sia nel pubblico che nel privato, sia a livello locale che a livello nazionale, europeo e mondiale, al fine di garantire una leadership inclusiva e una prospettiva equa nella creazione di soluzioni durature.

Territorio

Il territorio è stato a lungo considerato una sorta di “elemento neutro” nella prospettiva di genere. A partire dagli anni Ottanta, tuttavia, il territorio è stato ripensato, non più come una dimensione neutra ma come elemento attivo nel dare forma alle relazioni sociali, economiche e di genere. In altre parole, le esperienze individuali e collettive del territorio sono plasmate da processi sociali che definiscono significati, possibilità di accesso e uso di spazi e servizi anche a seconda dei ruoli di genere (Huning et al., 2019; Massey, 1994). Dato che genere e geografia si influenzano a vicenda, i ruoli e le relazioni di genere hanno significati distinti in regioni diverse: la “questione di genere” muta a seconda del territorio in cui viene considerata. Il modo in cui il territorio e i luoghi sono pensati, regolati e rappresentati, ad esempio attraverso mappe, nomi di strade e piani urbanistici, rispecchia e influenza tali relazioni di genere.

Prendendo ad esempio la progettazione dei servizi pubblici, nel caso in cui i servizi per l'infanzia siano meno facilmente raggiungibili, a risentirne saranno in particolare le persone su cui grava tradizionalmente il lavoro di cura (> capitolo 4). Anche il significato simbolico di un luogo può contribuire a rafforzare i ruoli di genere: il confinamento delle donne nello spazio domestico ha significato in passato controllo sia spaziale che sociale sull'identità femminile, divenendo uno strumento di subordinazione.

Le disuguaglianze di genere hanno quindi un aspetto spaziale e territoriale. È interessante quindi considerare come i rapporti sociali si declinino nel territorio della nostra provincia, tra aree rurali e urbane caratterizzate da forme di adesione più o meno intensa ai ruoli di genere tradizionali, che condizionano le esperienze e opportunità delle donne e delle persone LGBTQIA+.



IN ALTO ADIGE

L'accessibilità è la capacità di raggiungere ciò di cui si ha bisogno, siano essi luoghi, servizi o persone (Handy, 1997). Questa dipende da quattro componenti (> fig. 2): la distribuzione spaziale delle opportunità, l'offerta e la domanda di trasporto, il tempo disponibile per le attività quotidiane e le esigenze e capacità individuali (Geurs & van Wee, 2004). Il (ruolo assegnato al) genere può influenzare l'accessibilità attraverso una serie di ulteriori componenti che rendono le donne una delle categorie solitamente penalizzate. In particolare, sei componenti legate al genere e al suo ruolo sociale sono state esaminate con il questionario di mobilità realizzato a Selva dei Molini nel progetto “Rural Accessibility & Automated Vehicles” (Rural Accessibility & Automated Vehicles, 2021) che ha coinvolto 50 donne e 29 uomini tra i 18 e i 65 anni. Il progetto in questione esplora il potenziale dei veicoli a guida autonoma nel migliorare l'accessibilità nelle aree rurali. Chi ha partecipato si è identificata o identificato come appartenente a uno dei due generi, avendo anche la possibilità di scegliere tra altre opzioni di genere.



La tabella 2 mostra che le divergenze più evidenti riguardano l’accompagnamento di persone ai loro impegni quotidiani che gravano di più sulle donne rispetto agli uomini. Si riscontrano differenze significative anche nel tempo trascorso a casa durante il giorno e nelle distanze percorse, legate al luogo e alle condizioni di lavoro. Infine, ci sono differenze anche nella disponibilità personale dell’auto. Al contrario, le altre componenti – le scelte modali o l’influenza psicologica – giocano un ruolo margi-

nale, probabilmente a causa del contesto sociale. In sintesi, nel caso analizzato, gli uomini trascorrono più tempo fuori casa e viaggiano maggiormente in macchina, mentre le donne percorrono distanze più brevi, principalmente in aree vicine. Inoltre, le donne dedicano più tempo e mobilità alle attività domestiche o familiari. Queste divergenze suggeriscono differenti sfide di accessibilità per uomini e donne che dovrebbero influenzare la pianificazione dei servizi di trasporto.

	Vincoli di abbinamento	Vincoli domestici	Vincoli fuori casa	Influenza psicologica	Disponibilità dell'automobile	Scelte modali		
	Percentuale di partecipazione per accompagnare le persone nei loro impegni quotidiani	Tempo trascorso a casa quotidianamente (dalle 5 alle 22)	Distanza viaggiata quotidianamente	Efficienza percepita del trasporto pubblico*	Percentuale con accesso costante all'automobile	Auto-mobilità	Trasporto pubblico	Altro
Uomini	8%	6h13m	47 km	2.72	86%	73%	17%	10%
Donne	92%	8h54m	33 km	2.66	72%	63%	19%	18%

* Il campione ha valutato su una scala da 1 (per niente soddisfatto) a 4 (totalmente soddisfatto)

Tabella 2: Differenze di genere legate all’accessibilità rilevate a Selva dei Molini (Gidam et al., 2023)

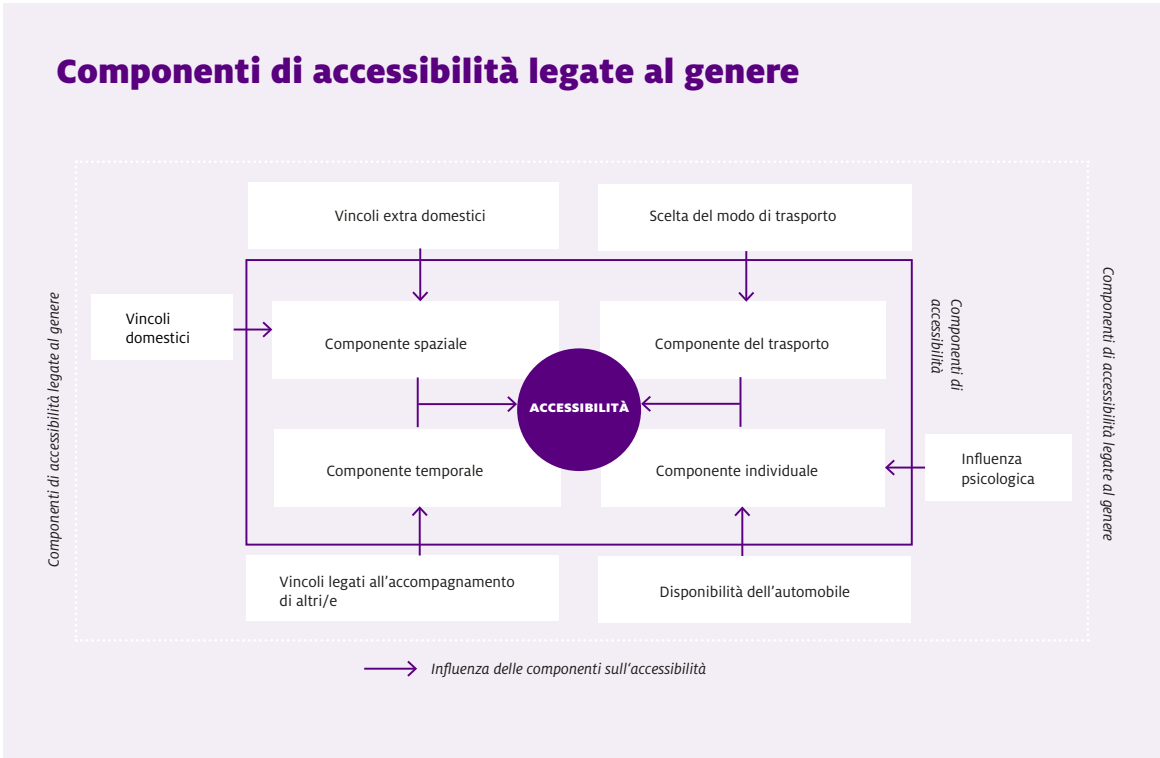


Fig. 2. Componenti di accessibilità legate al genere (schema elaborato dall’autore Dianin Alberto)

Un altro esempio significativo di come i ruoli di genere condizionino l’accesso alle risorse del territorio è l’istituzione del maso chiuso, che per secoli ha privilegiato gli eredi uomini nella trasmissione ereditaria delle aziende agricole familiari in Alto Adige. Solo dal 2001, con la [legge provinciale n. 17/2001](#) sui masi chiusi, è stato riconosciuto il principio di uguaglianza tra donne e uomini; tuttavia, la prevalenza di conduzione maschile è persistente e genera richieste di riforme incisive di questa istituzione (Baur, 2016): nel 2013, delle 10.840 aziende con proprietario unico, l’88 per cento apparteneva ancora a uomini e solo il 12 per cento a donne (Mori & Hintner, 2013). Nel 2016, solo il 13,5 per cento delle 20.247 aziende agricole in Alto Adige era gestito da donne contro il dato nazionale del 30,7 e quello europeo del 27,9 per cento (ASTAT, 2016).

L’eredità di secoli di organizzazione patriarcale della società è evidente non solo nell’accesso alla proprietà privata, ma anche nelle istituzioni che gestiscono a livello frazionale terreni e risorse come boschi, pascoli, terreni agricoli gravati di uso civico o dalle cosiddette proprietà collettive. Tali sistemi sono presenti da secoli nelle aree

rurali e montane al fine di soddisfare i bisogni di sopravvivenza delle comunità, e sono state regolate da varie leggi provinciali nonché, dal 2017, dalla legge statale n. 168/2017. In Alto Adige, circa il 40 per cento della superficie boschiva viene gestita da diverse istituzioni di proprietà collettive, tra cui le [Amministrazioni Separate dei Beni di Uso Civico \(ASBUC\)](#). Storicamente, le donne sono state escluse sia formalmente che di fatto dalla partecipazione a queste istituzioni, a causa di norme consuetudinarie che riflettevano la separazione dei ruoli di genere e che riconoscevano al capo famiglia (uomo e padre di famiglia) il potere di delega sulle decisioni che venivano prese sulla gestione di questi beni. Solo lentamente le donne e le persone giovani stanno ottenendo la possibilità di partecipare ai processi decisionali che riguardano i beni collettivi. Ciò avviene in virtù del fatto che questi beni hanno acquisito sempre più valenza di bene a interesse pubblico e intergenerazionale, e hanno via via perso l’importanza di sostenere la sopravvivenza diretta delle comunità. Pertanto, ha perso rilevanza anche delegare al solo rappresentante uomo e padre di famiglia tale potere decisionale.

Nelle Alpi, molti pascoli (alpeggi) sono gravati da uso civico e/o proprietà collettive e vengono gestiti da istituzioni di proprietà collettiva (per esempio, le associazioni agrarie). Nelle malghe, le donne erano principalmente responsabili della lavorazione del latte, della vendita dei prodotti e della ristorazione dei visitatori in qualità di cosiddette casare. La conoscenza del pascolo e dell'allevamento era tradizionalmente trasmessa a ragazzi e a pastori quasi sempre uomini. La gestione del pascolo e della malga era solitamente affidata al pastore o al mandriano. Oggi questa situazione sta cambiando e sempre più donne si interessano a questa professione, che sta guadagnando nuova attenzione sociale a causa del ritorno dei grandi predatori e del ritrovato apprezzamento dell'alpeggio come paesaggio culturale e ricreativo. Dal 2009, ad esempio, in Svizzera sono più numerose le donne degli uomini che hanno completato il programma di formazione per esercitare la pastorizia (Hoffet, F., Mettler, D., & AGRIDEA, 2017). Anche in Alto Adige ogni anno ci sono partecipanti femminili al programma di formazione per la pastorizia presso la Scuola professionale per l'agricoltura ed economia domestica Salern e vi è un numero crescente di donne pastore sugli alpeggi. L'esempio dell'alpeggio illustra sempre più l'evoluzione sociale verso una gestione del territorio che riflette la diversità della società.



Empowerment femminile e innovazione sociale nelle aree rurali

L'innovazione sociale è un processo di cambiamento che prevede la riconfigurazione di reti sociali, processi decisionali, attitudini e valori in risposta alle sfide della società, attraverso il coinvolgimento della società civile, della cittadinanza e delle istituzioni pubbliche. In Alto Adige, a partire dal 2007, alcune donne contadine hanno creato una cooperativa sociale che fornisce servizi di assistenza all'infanzia decentralizzati nei masi a oltre 500 bambini, dando lavoro a più di 100 donne contadine. L'iniziativa ha migliorato l'accesso ai servizi grazie alla loro ricollocazione nelle aziende agricole e ha contribuito all'empowerment femminile, cioè alla capacità di fare scelte di vita autonome e strategiche. Tramite la cooperativa le contadine hanno dato valore al tempo che prima impiegavano in lavoro di cura (non retribuito, >capitoli 4 e 6), rafforzando la capacità di negoziare il proprio ruolo. Inoltre, il successo della cooperativa sociale fondata dalle agricoltrici altoatesine richiama l'efficacia di forme di azione collettiva. Infine, mettendo sul mercato il loro ruolo riproduttivo nella vita domestica e comunitaria, queste donne hanno acquisito potere all'interno del loro ruolo femminile, legittimandolo con attività imprenditoriali (Ravazzoli et al., 2021; Dalla Torre et al., 2020; Ravazzoli et al., 2019). Tutto ciò non è esente da limiti: data la scarsa retribuzione dei servizi di cura (>capitolo 4), questo impiego non è sufficiente a liberare del tutto le contadine dal carico di lavoro dentro l'azienda agricola familiare; pertanto, la loro posizione nella sfera riproduttiva (Bhattacharya, 2017; Jaffe, 2020) e domestica non è di fatto modificata.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Promuovere la cosiddetta accessibilità di genere è una sfida globale. Nelle aree urbane, iniziative come la “città dei 15 minuti” a Parigi, Helsinki o Copenaghen migliorano l'accesso ai servizi essenziali, favorendo soprattutto le donne (>infobox “Città dei 15 minuti”). Per ridurre la necessità di spostamento e aumentare l'accessibilità a servizi e risorse essenziali, la città di Vienna ha adottato strutture policentriche e spazi multiuso, spesso posizionati in prossimità delle principali fermate dei mezzi pubblici. Questi spazi sono concepiti in modo da adattarsi a una varietà di esigenze e scopi, consentendo a diverse persone di sfruttare lo stesso ambiente in modi diversi. Ad esempio, un edificio con spazi multiuso potrebbe ospitare eventi culturali, riunioni comunitarie, attività ricreative o altro, consentendo un utilizzo efficiente e diversificato dello spazio. L'obiettivo di questo modello è distribuire in modo equo le risorse e i servizi, riducendo la dipendenza da un unico centro e promuovendo la vitalità in diverse parti dell'area urbana.

Città dei 15 minuti

Nella città dei 15 minuti la maggior parte delle necessità quotidiane delle persone residenti può essere soddisfatta spostandosi a piedi o in bicicletta direttamente dalle proprie abitazioni. Questo modello urbanistico mira a creare una città policentrica, accessibile e sostenibile. Chi vi abita dovrebbe trovare a una distanza massima di 15 minuti dalla propria posizione i diversi servizi di prossimità come aree verdi, fermate del trasporto pubblico, servizi all'infanzia, centri culturali, impianti sportivi e altri presidi fondamentali. Questo approccio favorisce la vicinanza, la densità piacevole e l'intensità sociale, contribuendo a una vita urbana più vivibile e sostenibile (Moreno et al., 2021).

Assicurare luoghi e trasporti sicuri è fondamentale per ridurre le preoccupazioni legate alla sicurezza. Un esempio concreto di questa prospettiva è rappresentato dalle passeggiate transfemministe di “Non Una Di Meno” (>capitolo 8), dove le persone si appropriano dello spazio pubblico per esprimere la propria identità. Questo tipo di interazione con lo spazio non solo ridefinisce il concetto di sicurezza, ma pone al centro la riflessione su come rendere gli ambienti più inclusivi. Nel loro insieme, queste pratiche contribuiscono a promuovere città e paesi più inclusivi e accessibili, attentamente orientati alle esigenze di genere, sostenendo così l'uguaglianza di opportunità.

Nei territori rurali, l'agriturismo offre la possibilità di diversificare e generare reddito aggiuntivo attraverso attività turistiche all'interno dell'azienda, per contribuire a bilanciare il reddito in continua diminuzione delle attività agricole (Streifeneder, 2016). Questa forma di gestione può contribuire a superare le disparità di genere che spesso relegano le donne a colture meno redditizie e attività non retribuite, contribuendo all'empowerment delle contadine. Ciò permette, al contempo, di creare uno spazio fisico per l'autonomia e la creatività individuale, in cui perseguire obiettivi personali non strettamente economici e superare così l'isolamento sociale. Tuttavia, questi processi si scontrano con la persistente cultura patriarcale informata da un'ideologia agraria che limita questa possibilità (Annes & Wright, 2015; Halim et al., 2020).

Come già menzionato, nel caso altotesino, nelle attività di pastorizia le donne continuano a svolgere un ruolo centrale, occupandosi di animali gravidi e feriti, mungendo gli animali da pascolo e producendo cibo, vendendo i prodotti nei mercati e negoziando accordi mentre gli uomini vagano con il gregge durante il giorno. Tuttavia, molte donne nelle comunità pastorali soffrono della disuguaglianza data dai ruoli di genere e hanno un accesso limitato all'istruzione, alla gestione del reddito e dei beni e al potere decisionale. La figura del pastore, nell'immaginario e nella simbologia più diffusa, è sempre stata associata al genere maschile, ma, come già evidenziato, sempre più

donne scelgono di svolgere questo lavoro. Il documentario del 2018 “[In questo mondo](#)”, di Anna Kauber, percorre la penisola italiana dando voce alle donne che hanno deciso di vivere da pastor. La regista mette in luce un percorso femminile di riavvicinamento alla terra, che va di pari passo con l’impegno verso la cura dell’animale, del paesaggio e della biodiversità. Una prospettiva propria dell’eco-femminismo che, nel mostrare come l’equiparazione alla natura sia stata usata nei secoli per legittimare varie forme di dominio e sfruttamento (ambientale, sessuale, sociale, razziale), evidenzia come le persone oppresse siano al contempo femminilizzate e naturalizzate (Plumwood, 1994).

Uno sguardo di genere sulla toponomastica

La toponomastica riflette e influenza valori comuni e visibilità delle diverse componenti della popolazione. Per fare luce su questo aspetto, lo European Data Journalism Network (2023) ha dato vita al progetto [Mapping Diversity](#), che ha mappato i nomi delle strade in Europa per avviare un dibattito su chi manca nei nostri spazi urbani. Esaminando la toponomastica di 30 città in 17 diversi paesi europei, è stato rilevato come oltre il 90 per cento delle strade siano intitolate a uomini (bianchi). Solo quattro città tra quelle considerate hanno almeno il 15 per cento dei toponimi dedicati a donne: Stoccolma, Madrid, Siviglia e Barcellona.



PROSPETTIVE

Come abbiamo visto, gli spazi, sia pubblici che privati, che collettivi, sono plasmatis dai ruoli e dalle identità di genere e a loro volta contribuiscono a definirli.

Gli spazi urbani possono essere progettati e gestiti per sfidare o rafforzare le disuguaglianze di genere: per smantellare il patriarcato radicato nell’ambiente urbano, è essenziale ridurre le disparità di genere nei processi decisionali, nella pianificazione territoriale e nell’urbanistica (Kern, 2021). L’accessibilità a servizi più prossimi compensa gli svantaggi di persone o gruppi tradizionalmente marginalizzati. L’adozione di spazi flessibili e multifunzionali può dare spazio alla messa in comune di produzione, riproduzione e cura (>capitolo 4), per ricombinare ciò che l’attuale divisione sociale del lavoro (capitalista) ha separato. Il concetto di “beni comuni” promuove la collaborazione, sfidando i ruoli di genere tradizionali e favorendo nuove relazioni tra gli esseri umani e l’ecosistema. Ecco, quindi, la necessità di una prospettiva femminista sulla gestione collettiva e comunitaria di beni e bisogni (Federici, 2018), in quanto sfera collettiva in cui si rompono i tradizionali ruoli di genere e si creano nuove relazioni paritarie tra generi, esseri umani e ambiente di vita.

Intervenire nello spazio attraverso una pianificazione territoriale attenta alla prospettiva di genere è un modo efficace per sanare squilibri di potere, soddisfare i diversi bisogni di accessibilità e creare consapevolezza delle diverse esperienze di vita definite da ruoli e (auto)identificazioni di genere, tanto in ambiente urbano che in quello rurale. Pertanto, assicurare in questi processi una partecipazione significativa di quei gruppi a lungo marginalizzati, come le donne, è fondamentale per promuovere una maggiore equità. Questo approccio può contribuire a soddisfare le esigenze specifiche delle persone a livello locale, considerando le variazioni spaziali, temporali e individuali esistenti.



Partecipazione politica e lavoro

COORDINAMENTO

Melanie Gross
Alexandra Tomaselli

TESTI DI

Melanie Gross
Alexandra Tomaselli
Sophia Schönthaler
Maria Stopfner
Federico Voltolini
Claudia Notarnicola

Partecipazione politica

La partecipazione politica e un'equa partecipazione di tutti i generi ai processi decisionali politici sono importanti per una democrazia vera ed efficace. Esistono diverse forme di partecipazione politica: forme istituzionalizzate, come le elezioni, e forme non istituzionalizzate, come iniziative cittadine, petizioni online e offline, dimostrazioni, scioperi, sit-in e occupazioni.

Non occorre dimenticare che la partecipazione di genere si materializza anche in termini economici, ossia non solo tramite la partecipazione al mercato del lavoro tramite un lavoro retribuito, ma anche, per esempio, in termini di cura e di sostegno alla propria famiglia, il cosiddetto lavoro non retribuito (> sezione Lavoro).

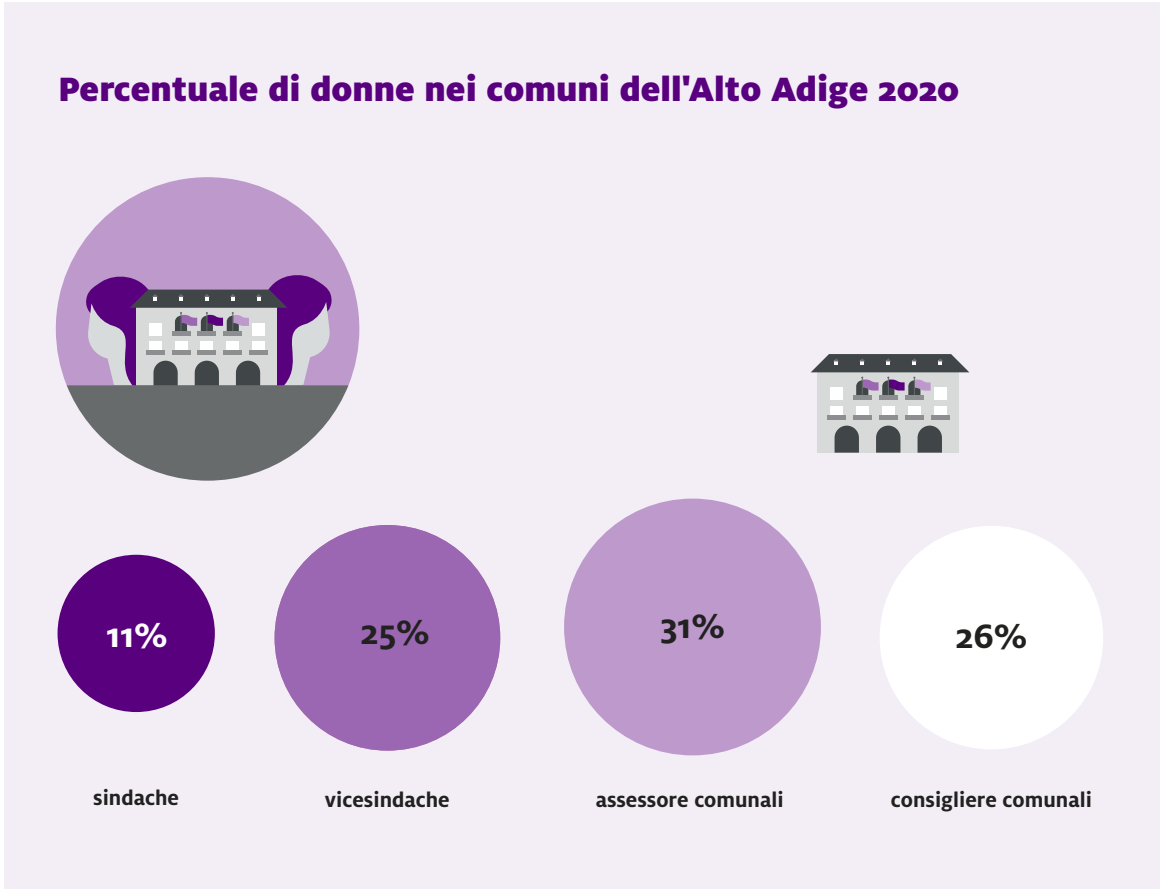


Fig. 1: Percentuale di donne nei comuni dell'Alto Adige 2020



IN ALTO ADIGE

In Alto Adige vivono più donne (50,4 per cento) rispetto agli uomini (ASTAT, 2023a). Pertanto, la nostra società, che è democratica, non dovrebbe accontentarsi del fatto che metà della sua popolazione non sia adeguatamente rappresentata negli organi politici e che la politica provinciale e comunale dell'Alto Adige sia sempre stata e continui a essere dominata dagli uomini: infatti, nel 2020 la percentuale di donne nei consigli comunali dell'Alto Adige era solo del 26,2 per cento.

Sindache e sindaci eletti nel 2024

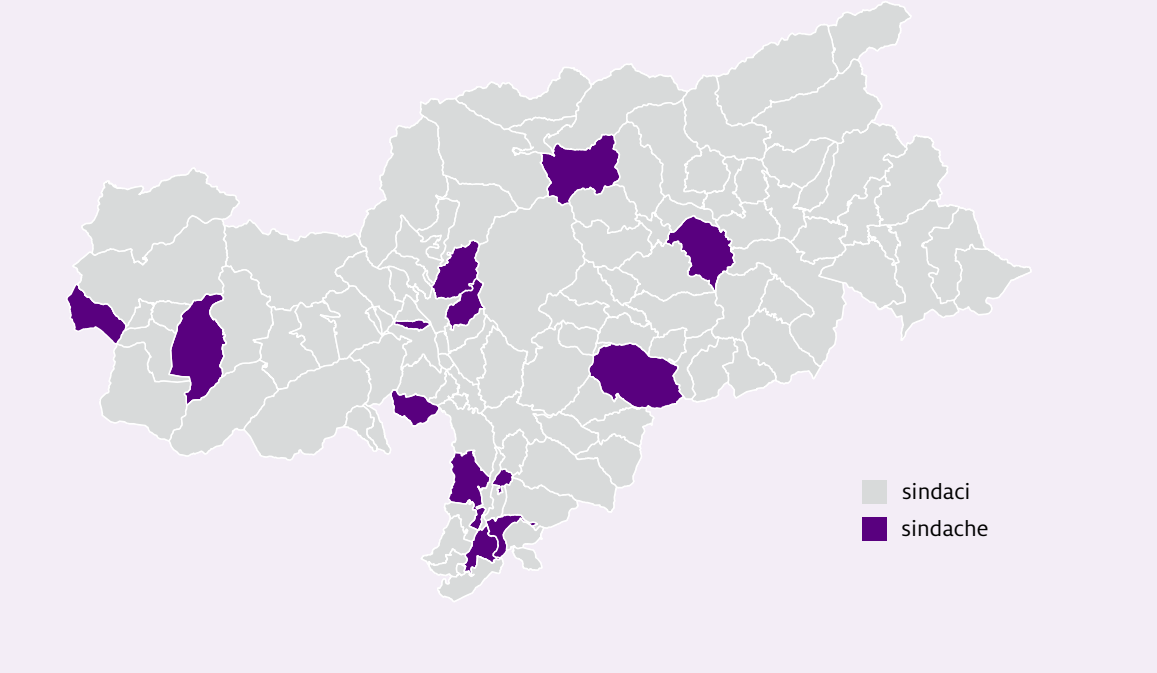


Fig. 2: Sindache e sindaci eletti nel 2024

Nel 2024, solo 13 dei 116 comuni altoatesini hanno sindache donne. Anche il Consiglio provinciale dell’Alto Adige conta solo dieci consigliere che rappresentano il 28,6 per cento sul totale. Inoltre, alle elezioni, vi sono state meno candidate donne rispetto agli uomini.

Per eleggere più donne, sarebbero necessarie più candidate. Un esempio ci viene dato dal comune di Anterivo: alle ultime elezioni comunali, si è presentata una lista con una parità di genere netta, ossia con numeri uguali di candidate e candidati. Alla fine, anche i risultati hanno quasi rispecchiato tale parità con l’elezione di sei consiglieri, un sindaco uomo e cinque consigliere.

Per le donne è molto più difficile ricoprire una carica politica rispetto agli uomini. Ci possono essere vari motivi, per esempio l’incompatibilità tra famiglia, lavoro e impegno civico, il pregiudizio sui ruoli di genere o la politica stessa come ambiente a dominio maschile.

Queste barriere non riguardano tutte le donne allo stesso modo. Tuttavia, un recente sondaggio scientifico (Atz et al., 2019) ha riportato che la difficoltà di conciliare famiglia e lavoro viene ritenuto il fattore determinante della scarsa rappresentanza femminile da oltre l’80 per cento delle consigliere comunali. Quasi la metà delle intervistate ha famiglie con bambine e bambini, per lo più sotto i 16 anni. È quindi necessario in-

tervenire affinché un numero adeguato di donne abbia la possibilità di impegnarsi e distinguersi politicamente. Una politica paritaria promuove il benessere comune di tutte le cittadine e i cittadini.

Un sondaggio rappresentativo sul comportamento elettorale delle altoatesine e degli altoatesini mostra che le donne e gli uomini assegnano mediamente lo stesso numero di voti di preferenza. Tuttavia, le candidate ricevono complessivamente meno voti di preferenza rispetto ai candidati. I loro voti provengono principalmente da donne. I candidati uomini sono votati più spesso da uomini che sono spesso preferiti alle candidate anche dalle votanti donne (>fig. 3).

Preferenze elettorali di altoatesine e altoatesini

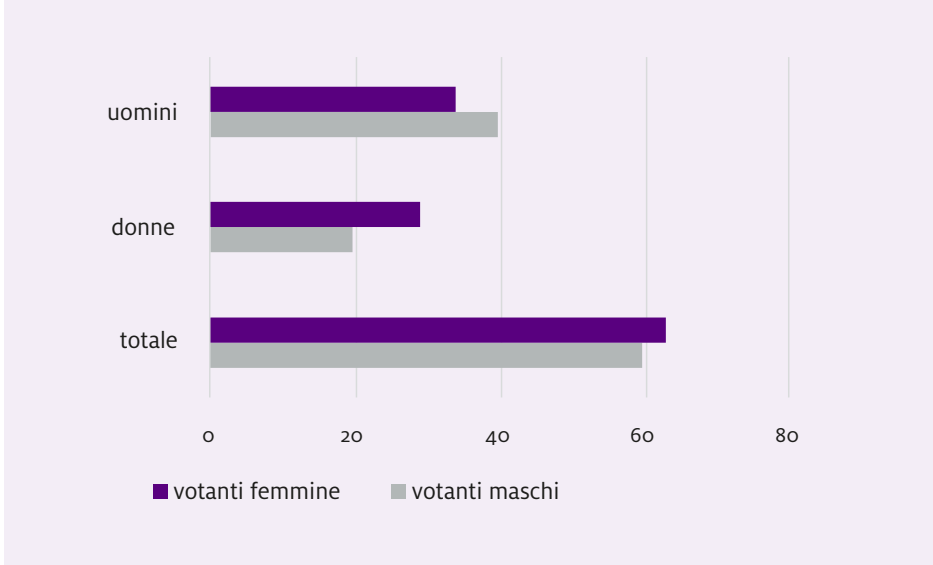


Fig. 3: Preferenze elettorali di altoatesine e altoatesini



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

I dati dell’Unione Interparlamentare (IPU) e dell’agenzia UN Women dell’ONU mostrano che le donne sono sottorappresentate a livello globale a tutti i livelli dei processi decisionali politici. Pochi paesi hanno una maggioranza in parlamento formata da donne. Il Ruanda è il paese con la maggiore percentuale di donne nella Camera dei deputati del parlamento (61,3 per cento), seguito da Cuba (53,4 per cento) e dal Nicaragua (51,7 per cento). L’Islanda si posiziona al settimo posto (47,6 per cento di donne in parlamento), la migliore tra gli stati europei. L’Italia si trova al 56° posto con il 32,3 per cento di donne nella Camera dei deputati, superando comunque la media mondiale del 26,5 per cento. In Yemen non ci sono donne in parlamento, rendendolo il fanalino di coda della lista.

A livello mondiale, solo 17 stati sono guidati da una presidente di stato donna (11,3 per cento). Fino a oggi, solo quattro donne hanno guidato uno dei 55 stati africani.

Un quadro simile si osserva anche riguardo la carica di primo ministro: su oltre 190 stati, solo 19 donne ricoprono tale ruolo. Tra questi paesi ci sono Bangladesh, Samoa e Tunisia. Tra gli stati europei con una premier donna, a luglio 2024, ci sono Danimarca, Estonia, Lettonia e Italia.



Le donne ai vertici politici sono ancora poche, sia in Alto Adige, sia a livello internazionale.

Donne in parlamento

Meno di un terzo dei seggi parlamentari a livello mondiale è occupato da donne. Secondo uno studio sulla comunicazione parlamentare, la voce delle parlamentari riceve scarsa attenzione in parlamento: le reazioni dell’assemblea parlamentare alle parlamentari e ministre al microfono spesso includono ascolto disinteressato intenzionale e, talvolta, interruzioni rumorose. Spesso vengono commentati l’aspetto delle politiche, con osservazioni sessiste e continue interruzioni. Casi di manterrupting (>glossario) si trovano in vari parlamenti del mondo. Cameron e Shaw (2016) parlano di “ideologia delle voci diverse”, che assegna a uomini e a donne uno stile comunicativo diverso in politica. Infine, nelle discussioni parlamentari, le donne vengono considerate meno assertive rispetto agli uomini.

Le donne rom e sinti in Italia

Si stima che circa 150.000 rom e sinti vivano in Italia, molti da secoli. La maggior parte possiede la cittadinanza italiana. In Alto Adige, ci sono tra i 1.000 e i 1.200 rom e sinti. Le donne rom e sinti affrontano particolari difficoltà a partecipare politicamente: affrontano una duplice discriminazione basata sul genere e sull’etnia (>capitolo 7). Nonostante gli ostacoli, le donne rom e sinti non rimangono passive. Ad esempio, da dieci anni Roma Women Italy mette in rete le donne rom di tutta Italia. Un altro esempio è l’opera teatrale “Coming-out etnico”, presentata in Italia, Germania e Paesi Bassi, che dimostra che anche giovani donne e uomini rom e sinti possono usare mezzi culturali per fare luce sulle ingiustizie da loro vissute. Il più recente passo in avanti è stato la fondazione del partito regionale Rom Mistipé nel 2021, in Molise: ne sono alla guida tre donne rom che s’impegnano non solo a ottenere il riconoscimento come minoranza nazionale che tuttora manca, ma anche a combattere la discriminazione contro tutte le donne.

L’esperienza di Katharina Zeller

Katharina Zeller, vicesindaca del Comune di Merano, incoraggia tutte le donne a partecipare attivamente in politica e nella società: “Le donne sono ancora sottorappresentate in politica, il che porta inevitabilmente a un minor riconoscimento politico di temi come la conciliazione famiglia-lavoro, la valorizzazione del lavoro di cura non retribuito, la pianificazione urbana sensibile al genere, ecc.. Inoltre, il modo in cui viene fatta politica è ancora fortemente influenzato da modelli patriarcali. In politica conta la maggioranza. Perciò non dovrebbe sorprendere se ingrandire lo stadio di calcio abbia più importanza di un parco giochi per bambine e bambini. Dovremmo unire le forze per fare in modo che questa situazione cambi. Dobbiamo impegnarci politicamente e rivendicare ciò che ci spetta, cioè una rappresentanza paritaria 50 e 50 in politica”.



PROSPETTIVE

Cosa deve essere fatto per aumentare la presenza delle donne nella politica comunale? Sono necessarie azioni in diversi ambiti. Nello spazio politico è fondamentale promuovere l’attivismo femminile nelle associazioni locali e in quelle di volontariato, spesso considerate un trampolino di lancio per la carriera politica delle donne. Un esempio sono i Network-Café che offrono opportunità di scambi informali. È altresì cruciale educare politicamente bambine e bambini nonché le persone giovani in generale.

Inoltre, occorre promuovere condizioni istituzionali e giuridiche favorevoli: ne è un esempio la cosiddetta “doppia preferenza di genere”, introdotta dalla [legge n. 215/2012](#) che prevede l’assegnazione di almeno una preferenza elettorale per sesso.

Per quanto riguarda la comunicazione mediatica, fare rete tra donne è essenziale per trasmettere informazioni e conoscenze. Una rete all’interno del partito e collaborare tra partiti e organizzazioni promuovono la sicurezza in sé stesse e consentono di lottare assieme per determinate questioni e obiettivi. I media hanno un grande impatto sulla formazione dell’opinione pubblica e sull’immagine delle donne. Essi sono in larga parte responsabili della rappresentazione del ruolo delle donne nella società. Un’immagine positiva delle donne, una presenza mediatica frequente e un linguaggio neutro dal punto di vista di genere creano una migliore visibilità.

Lavoro



IN ALTO ADIGE

Il cosiddetto divario occupazionale di genere, dall’inglese gender employment gap, è una realtà persistente e onnipresente in tutte le regioni del mondo, nonostante oltre un secolo di lotte, riconoscimento dei diritti all’uguaglianza e l’adozione di leggi e politiche per promuovere le pari opportunità. Inoltre, la pandemia ha esacerbato le disuguaglianze sociali esistenti, comprese quelle nei confronti di donne e persone LGBTQIA+.

Anche se l’Alto Adige registra tassi molto alti di occupazione sia in generale, sia da parte delle donne (fino al 70 per cento a fine 2022), non significa che il gender employment gap non ci sia.

Infatti, il gender gap (>glossario) si riferisce ad una molteplicità di fattori. Questo divario comprende indubbiamente la differenza numerica fra donne e uomini che svolgono un lavoro retribuito, ma anche altro. Innanzitutto, troviamo il fenomeno della qualità del lavoro e della segregazione occupazionale di genere. Essa si manifesta in due

modi: orizzontale e verticale. Si fa riferimento alla segregazione orizzontale per indicare come le donne (ma anche altre categorie sociali) vengano considerate adatte a lavorare e vengano maggiormente assunte solo in determinati settori (per esempio, istruzione, sanità >capitoli 3 e 4). A ciò si lega la segregazione verticale, ossia quella convinzione che le donne (e altre persone sulla base di genere, etnicità, disabilità, ecc.) siano inadatte ad avere successo e a ricoprire e gestire posizioni elevate, creando per loro il cosiddetto “soffitto di cristallo” (>capitoli 3 e 5). Ciò provoca il cosiddetto gender pay gap, ossia il “divario retributivo di genere” (>glossario). Essendo le donne (e altre categorie) continuamente relegate a posizioni inferiori, in settori che non vengono retribuiti in modo adeguato, oppure spinte a optare per posizioni part-time per occuparsi della cura della famiglia e/o della casa (>capitolo 4), le donne finiscono a guadagnare meno. Sono quindi successivamente esposte al pension gap, ossia il “divario sulla pensione”.



Perché ciò accade?

Il divario occupazionale di genere inizia con la ricerca del posto di lavoro: gli uomini sono spesso preferiti alle donne nei colloqui nonostante queste ultime abbiano conseguito titoli di studio con voti migliori. A ciò si legano le credenze e gli stereotipi sulle scelte di vita personale, in particolare riguardo la maternità, che diventa una penalità anche se le donne sono propense e desiderose di tornare al lavoro dopo il congedo parentale. Infatti, il mancato uso del congedo parentale da parte di uno dei genitori (spesso, il padre) o la mancata obbligatorietà dello stesso, in combinazione con un uso prolungato del congedo parentale da parte di chi ha in carico la cura di figlie e figli (spesso, la madre), può continuare ad alimentare questo circolo vizioso sugli stereotipi di genere nonché penalizzare la donna-madre (o chi svolge il lavoro di cura > capitolo 4) in termini di divario retributivo: spesso, prendere un congedo dal lavoro ha implicazioni sulla progressione di carriera e sulla retribuzione quindi la persona guadagna di meno ed è più probabile che lasci il lavoro o lavori solo a tempo parziale, rafforzando il divario retributivo. Inoltre, vi sono tratti e differenze comportamentali che aiutano a capire perché le donne hanno meno probabilità di raggiungere posizioni più elevate o di leadership. Queste differenze includono minori abilità nelle trattative contrattuali. Ciò però non avviene a causa di una innata incapacità di negoziare ma a causa della mancanza di formazione nelle capacità di negoziazione (ruolo considerato “maschile”), mancanza di informazioni ricevute e alla percezione, da parte di chi assume, che le donne non siano sufficientemente qualificate nonostante i titoli ottenuti. Inoltre, si è osservato empiricamente che, quando le donne adottano un atteggiamento più prudente e quindi avverso al rischio, invece di essere apprezzate per tale qualità vengono viste troppo timorose. Al contrario, quando una donna desidera fare carriera viene spesso tacciata come dispotica – pregiudizio che scompare nel caso di un uomo. Tuttora mancano donne in determinate professioni o in posizioni di vertice che possono fungere da riferimento e da mentore. Inoltre, molti altri pregiudizi e stereotipi, per esempio sull’età e sulla provenienza, possono ulteriormente penalizzare le donne (o altre categorie sociali).

Infine, diversi studi hanno dimostrato che l’aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la relativa conciliazione tra lavoro e famiglia siano modellate dai regimi di welfare (ossia, di stato sociale) di ogni singolo stato: i modelli socialdemocratici e liberali tendono a sostenere la conciliazione famiglia-lavoro che invece risulta più complessa e a maggior carico per le donne in paesi con un regime di welfare conservatore (Lugo, 2015; Del Boca & Wetzels, 2010).

In Alto Adige vi è la [legge provinciale n. 5/2010](#) che dovrebbe incentivare la chiusura del gender gap per le donne sia nel settore pubblico che in quello privato assieme ad altre misure come l’[“audit famigliaelavoro”](#) (uno strumento di management e una certificazione per le imprese) e il recente [Piano d’azione parità di genere Alto Adige](#) (> introduzione). Tuttavia, una [recente ricerca di Eurac Research](#) ha dimostrato come persistono alcuni dei fattori menzionati innanzi, i quali frenano la chiusura del gender gap: pregiudizi e stereotipi basati sul sessismo, i ruoli di genere, l’equilibrio lavoro-famiglia, ma anche l’età, la classe sociale, la provenienza, l’aspetto esteriore – fattori che si esacerbano nel caso di donne con un background migratorio e per le vittime di violenza di genere (> capitoli 7 e 8).



Michela Morandini



INTERVISTA A MICHELA MORANDINI SUL MOBBING

Ex-consigliera di parità e difensora civica della Provincia autonoma di Bolzano, promotrice della legge provinciale n. 4/2021 sulla prevenzione e la gestione del mobbing, nonché ex-presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità.

Cosa si sa del mobbing e dello straining (>glossario) verso le donne e verso la comunità LGBTQIA+ in Alto Adige? Ci sono dati o studi?

Non ci sono dati o studi anche se sono stati più volte sollecitati. Il Servizio antimobbing riceve circa 3-400 richieste all'anno e il 70 per cento sono donne che si rivolgono anche per straining (>glossario). Ciò accade soprattutto in due momenti: nella fase di rientro al lavoro post congedo di maternità e dopo i 45 anni, quando subentra l'esigenza di prendersi cura di familiari anziani.

I casi di persone LGBTQIA+, invece, sono pochissimi. Forse non sanno di potersi rivolgere a questo servizio.

Chi è vittima di mobbing cosa può fare?

In Italia, il mobbing non è reato, ma ci si può avvalere del diritto alla tutela dell'integrità fisica e psichica previsto dal codice civile. Inoltre, in Alto Adige abbiamo la [legge provinciale n. 4/2021](#) sulla prevenzione e gestione del mobbing. Il percorso che ha portato alla sua approvazione è stato lungo e tortuoso, non esente da critiche e timori, ma siamo una delle prime province ad aver adottato questo tipo di normativa. È solo un inizio, tuttavia uno dei pregi di questa legge è quello di poter contare su uno sportello antimobbing e sul coordinamento con i sindacati. Inoltre, grazie a questa legge offriamo formazione e consulenza anche a datrici e datori di lavoro e nelle scuole.

Quali sono le sfide principali per le donne e le persone LGBTQIA+ con disabilità?

Per le donne disabili c'è ancora il grande tabù della violenza, sessuale o di altro tipo. La situazione delle persone LGBTQIA+ con disabilità è ancora sommersa. Per loro la discriminazione più grave è quella di non essere riconosciute: vengono "infantilizzate" e viene negato loro il diritto all'identità di genere. In generale, per le persone con disabilità la grande sfida è quella del lavoro. La legge prevede che siano inserite nel mercato del lavoro, ma questo spesso avviene attraverso laboratori sociali in cui non ricevono uno stipendio, ma un rimborso spese (circa 3,40 euro/ora) che non permette di fare delle scelte libere: dove e con chi vivere, ad esempio. In Alto Adige ora si sta lavorando molto su questo. A dicembre 2022, è nato un ufficio che ci occupa solo di inclusione lavorativa per persone con disabilità e ciò è un segnale fortissimo.



Evelyn Kirchmaier



INTERVISTA A EVELYN KIRCHMAIER: LA PARITÀ DI GENERE IN UNA GRANDE AZIENDA ALTOATESINA

Evelyn Kirchmaier, direttrice generale di Markas con oltre 10.000 dipendenti in Italia, Austria e Germania. È stata giornalista per anni presso la "Südtiroler Wirtschaftszeitung", prima di intraprendere una carriera nell'economia sudtirolese.

La filosofia aziendale di Markas include le pari opportunità per ogni genere.

Sin dalla sua fondazione nel 1985, Markas è stata un'azienda familiare guidata da Mario Kasslatter e Haidrun Achammer, i miei suoceri. La parità di genere è stato sempre un principio centrale per mia suocera, e ciò l'ha motivata a impegnarsi a livello politico per le sue convinzioni. Anche oggi, i valori di mia suocera sono parte integrante della nostra filosofia aziendale: riteniamo fondamentale che le donne imparino a valorizzare il proprio talento e aiutino altre donne con cui collaborano a ottenere maggiore autonomia. Questo vale soprattutto per le madri, spesso inconsapevoli del peso che devono portare tra famiglia, lavoro e casa.

Si nota una differenza significativa nella percentuale di donne nei vari dipartimenti?

Per quanto riguarda i nostri dipendenti in Italia, la maggioranza è costituita all'83 per cento da donne. Questo perché operiamo nel settore dell'assistenza, ancora prevalentemente femminile. Nel middle management, vi è una parità completa tra uomini e donne.

Quali misure sono già state adottate per ridurre il gender pay gap?

Per verificare l'eventuale esistenza di un gender pay gap all'interno di Markas, abbiamo deciso di applicare lo strumento della certificazione per la parità di genere. Questo ci ha permesso di analizzare attentamente le nostre prestazioni e individuare aree in cui possiamo migliorare ulteriormente per promuovere la parità di genere. Abbiamo constatato che non esistono differenze salariali superiori al dieci per cento tra uomini e donne che svolgono la stessa mansione.

Quali misure sono previste nel futuro prossimo per promuovere le pari opportunità?

Abbiamo sviluppato un piano strategico per il 2024 che include formazione e sensibilizzazione su temi come le pari opportunità, la violenza di genere, gli stereotipi di genere e il valore della diversità. Inoltre, continueremo a lavorare su iniziative per garantire l'equilibrio tra l'attività professionale e la vita privata.



Margit Laimer



Günter Sölva



INTERVISTA A GÜNTER SÖLVA E MARGIT LAIMER: LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO, LA PIÙ GRANDE DATRICE DI LAVORO DELL'ALTO ADIGE

Günter Sölva e Margit Laimer lavorano presso l'Ufficio Sviluppo personale della Provincia autonoma di Bolzano, che si occupa di questioni come la parità di genere, la promozione delle pari opportunità, del benessere sul posto di lavoro e lo sviluppo manageriale.

Gli obiettivi strategici della provincia includono l'uguaglianza di genere?

Con la strategia di sostenibilità della giunta provinciale "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità" e l'obiettivo di raggiungere le pari opportunità tra uomini e donne è stato assunto un chiaro impegno contro gli stereotipi di genere.

Un passo importante verso l'uguaglianza di genere è stato fatto quando la provincia di Bolzano ha firmato nel 2021 la [Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale](#). Successivamente, è stato elaborato un primo piano d'azione per la parità di genere in Alto Adige, [Aequitas 2024-2028](#), tramite un processo partecipativo (>introduzione). Per la preparazione del piano, le strutture amministrative provinciali hanno svolto diversi ruoli e continueranno a farlo per la sua attuazione. Garantire le pari opportunità per il personale della Provincia è già sancito dalla legge sull'uguaglianza di genere e promozione delle donne e dal regolamento del personale. Misure concrete per il personale provinciale sono state previste nel piano triennale di azioni positive 2021-2023 e verranno ulteriormente sviluppate nel piano di uguaglianza di genere 2024-2026. L'obiettivo è promuovere l'uguaglianza di genere in tutti i settori, eliminare le discriminazioni esistenti e migliorare la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Si nota una differenza nella presenza delle donne ai vari livelli?

Al 31 dicembre 2022, l'amministrazione provinciale conta 12.354 dipendenti, di cui il 70,4 per cento sono donne. Nel corso degli anni, la proporzione di donne nell'amministrazione provinciale è cresciuta costantemente. La distribuzione di genere nei vari settori mostra differenze significative. È evidente la predominanza delle donne nel settore dell'istruzione (80,3 per cento), in particolare nei servizi per l'infanzia (99,5 per cento) e nel personale per l'integrazione (91,2 per cento). Gli uomini sono invece in maggioranza nel Corpo forestale provinciale (94,3 per cento) e nei servizi stradali, che sono interamente maschili. Al 31 dicembre 2022, un terzo dei dirigenti nell'amministrazione provinciale sono donne. Per quanto riguarda la genitorialità, si osserva che il 95,6 per cento dei giorni di assenza per genitorialità è richiesto dalle madri.

Quali misure sono già in atto per ridurre il gender pay gap?

I salari del personale provinciale sono regolati dal contratto collettivo. Per le stesse mansioni, livelli di funzione e classi di stipendio, l'amministrazione provinciale garantisce la stessa retribuzione di base a uomini e donne. Le differenze salariali di genere nei salari annuali lordi sono del 2,5 per cento se si considerano tutti i dipendenti provinciali di tutte le qualifiche. È da considerare che le donne lavorano principalmente a tempo parziale e, in proporzione, fanno meno ore straordinarie rispetto agli uomini.

Quali misure sono previste nel prossimo futuro per promuovere le pari opportunità?

Nell'ambito delle pari opportunità e della promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata, l'amministrazione provinciale punta soprattutto su modelli di lavoro flessibili, smart working, iniziative di formazione continua e campagne di sensibilizzazione su diversità, uguaglianza di opportunità, stereotipi di genere, inclusione, violenza di genere e tematiche analoghe.

Sono inoltre previste misure per promuovere parità di genere nella selezione e nella promozione del personale, nonché nelle leadership. Il [progetto "Frauen in Führung! – Donne Leader!"](#) mira a sostenere le donne in posizioni di leadership nella creazione di reti professionali, la motivazione reciproca, lo scambio professionale e il perseguimento di obiettivi comuni, migliorando così la visibilità delle donne in posizioni di leadership. Si vuole anche garantire un linguaggio sensibile al genere nella formulazione della legislazione e dei testi amministrativi.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Se diamo uno sguardo all'Europa, Eurostat indica che il tasso di occupazione femminile è aumentato del cinque per cento dal 2010 al 2020 (dal 57,3 per cento al 63 per cento, Unione Europea a 27 [UE27]) ed è stato molto più elevato per le donne con un'istruzione terziaria (fino a 83,6 per cento nel 2022, UE27).

Il World Economic Forum, nel suo Global Gender Gap Report (2022), afferma che negli ultimi anni le donne hanno ottenuto più lavori retribuiti e posizioni di leadership rispetto al passato. Tuttavia, il divario di genere nella forza lavoro si sta riducendo lentamente. Infatti, il report ha registrato il tasso più basso di parità di genere nella forza lavoro (62,9 per cento) dalla sua prima pubblicazione nel 2005. L'indice europeo sull'uguaglianza di genere EIGE del 2022 conferma che la parità di genere sta migliorando molto lentamente (European Institute for Gender Equality, 2023). Nel settore del lavoro, dove l'uguaglianza di genere è misurata al 71,1 per cento, la partecipazione media delle donne alla forza lavoro (calcolata in termini di equivalenti a tempo pieno) può sembrare elevata (81,1 per cento), ma la qualità del lavoro rimane bassa e la segregazione orizzontale e verticale è ancora molto diffusa (63,3 per cento). Fanno eccezione solo pochi paesi nordici, come l'Islanda e la Norvegia, ove il gender employment gap si considera pressoché chiuso (Kosłowski, 2021), sebbene le donne continuino a scioperare regolarmente contro il divario retributivo di genere (Petter 2023).



PROSPETTIVE

Vi sono diversi strumenti che si possono adottare per cercare di chiudere il divario occupazionale di genere. Fra essi, la formazione continua e il tutoraggio a donne e persone LGBTQIA+ possono servire non solo per aumentare la loro preparazione ma anche l'autostima. Inoltre, attività educative e formative inclusive e sensibili alla diversità di genere dovrebbero essere proposte a partire dai livelli scolastici inferiori fino a quelli superiori così come nei settori lavorativi privati e pubblici, sebbene in modo graduale (>capitolo 3). Ciò potrebbe aiutare a ridurre la resistenza o l'avversione che i pregiudizi onnipresenti rischiano di produrre.

Poiché varie ricerche hanno dimostrato che la diversità di genere (così come quella culturale) è fondamentale per migliorare le prestazioni organizzative e finanziarie (Oesch & DuVernet, 2020), altre soluzioni potrebbero includere l'introduzione di specifiche opportunità di lavoro che diano priorità e/o incentivi all'assunzione di donne e persone LGBTQIA+, pur considerando anche altri fattori e potenziali assi intersezionali (per esempio l'età, la classe socioeconomica). Tuttavia, queste opportunità non dovrebbero essere temporanee ma piuttosto fornire l'accesso a condizioni contrattuali a medio o lungo termine al fine di garantire stabilità. Ciò è particolarmente importante per chi subisce ulteriori discriminazioni e violenze come le donne e le persone LGBTQIA+ con un background migratorio e le vittime di violenza di genere (>capitoli 7 e 8). Per combattere la segregazione verticale, selezionate posizioni di vertice possono essere riservate a donne e persone LGBTQIA+ provenienti da contesti diversi. Infine, è necessario iniziare a includere le persone LGBTQIA+ nel calcolo del divario occupazionale di genere. Anch'esse continuano a essere pesantemente discriminate sia nell'accesso al mercato del lavoro che sul posto di lavoro, ed è tempo che le statistiche vadano oltre il binarismo.



Minoranze, migrazione e intersezionalità

COORDINAMENTO

Alexandra Tomaselli
Marzia Bona

TESTI DI

Alexandra Tomaselli
Marzia Bona
Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner
Alexandra Cosima Budabin
Sophia Schönthaler
Carolina Chizzali
Katharina Crepaz
Roberta Medda-Windischer

Minoranze, migrazione e intersezionalità



IN ALTO ADIGE

In Alto Adige, vivono più di 51.000 persone con una cittadinanza diversa da quella italiana. Ciò fa dell'Alto Adige la casa di ben 145 nazionalità diverse (di cui, un 30 per cento sono dell'Unione Europea) e dove la maggior parte sono donne e giovani (ASTAT, 2021b). Tuttavia, vi sono molte più persone con un cosiddetto background migratorio, ossia coloro che sono migrate di recente, avevano originariamente una cittadinanza diversa da quella italiana, oppure i cui genitori sono arrivati in Italia come migranti.

Sebbene le donne non siano numericamente una minoranza, si trovano spesso, assieme ad altri settori della società, in una posizione non dominante soprattutto a causa di persistenti stereotipi di genere (> introduzione) e altri fenomeni come il divario di genere sia nel mercato del lavoro (il cosiddetto gender employment gap) sia in politica (> capitolo 6).

Ciò si osserva anche per le donne e le persone queer che appartengono alle cosiddette “minoranze” linguistiche, etniche, nazionali, religiose e altre.

Inoltre, vi sono persone che, oltre alla dimensione di genere, si ritrovano in quello stato che accademiche afrodiscendenti come Kimberlé Crenshaw, Patricia Collins e bell hooks hanno identificato già dagli anni Ottanta con il termine di intersezionalità (> glossario).

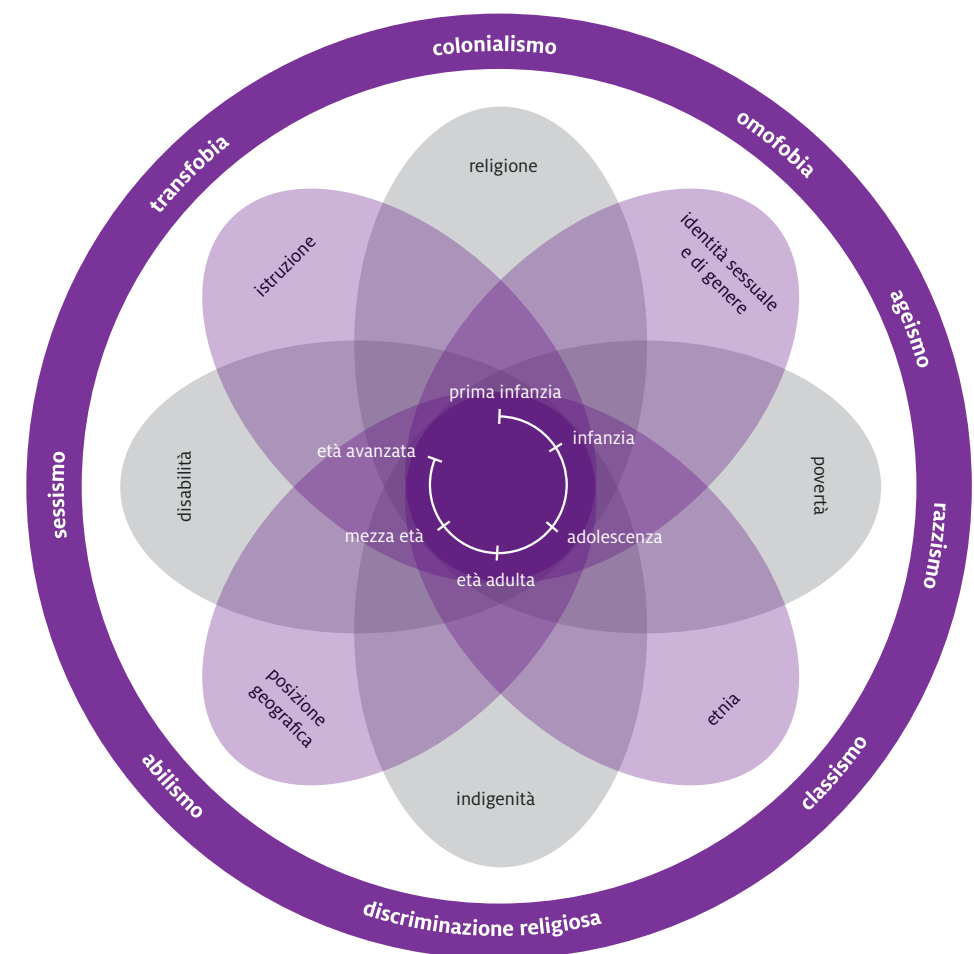
Una lente intersezionale è la chiave per svelare le disuguaglianze sociali che vivono le persone che si trovano all'incrocio di diverse condizioni sociali come il genere, l'etnicità, l'età, la disabilità o la classe sociale e che quindi sono più esposte a essere discriminate. Per esempio, uno di questi incroci nefasti potrebbe essere quello in cui si trova una donna matura e di un ceto basso oppure una donna disabile e con un background migratorio. Pertanto, il concetto di intersezionalità aiuta a identificare schemi di oppressione e il modo in cui diversi fattori operano e si modellano a vicenda creando svantaggi e disuguaglianze sociali. Tuttavia, non si tratta di una mera somma di fattori. Quella che è conosciuta come la discriminazione multipla descrive la situazione in cui l'atteggiamento discriminatorio avviene per più cause che agiscono contemporaneamente, ma isolatamente. Nella discriminazione intersezionale, operano molteplici cause e interagiscono tra loro in modo inseparabile, il che finisce per produrre un tipo di discriminazione diversa e specifica.

Il combinarsi di discriminazioni causate da molteplici aspetti dell'identità personale rende il fenomeno persistente e complesso da affrontare. Una donna con un background migratorio che indossa il velo, ad esempio, può essere discriminata nella ricerca di impiego e continua a esserlo anche dopo aver acquisito la cittadinanza italiana. Proprio perché la cittadinanza non basta a porre fine alle molteplici sfaccettature della discriminazione, è

importante osservare che anche quando le persone con un background migratorio si naturalizzano e “scompaiono” dalle statistiche sul fenomeno migratorio, persistono forme di discriminazione con importanti impatti sociali. Nel 2021, in Alto Adige, 1.991 persone di origine straniera hanno acquisito la cittadinanza italiana, tra cui 985 donne (ISTAT, 2024). Tra il 1995 e il 2019, oltre 19.000 persone di origine straniera residenti in Alto Adige hanno acquisito la cittadinanza italiana tramite “naturalizzazione”, prevalentemente per durata della residenza e solo in un caso su cinque per matrimonio (ASTAT, 2021b).

In Alto Adige, inoltre, vivono le comunità sinti e rom. Attualmente si contano tra le 1.000 e 1.200 persone appartenenti a tali minoranze etniche. I sinti hanno cittadinanza italiana e risiedono in Alto Adige da diverse generazioni, mentre rom e

romnja sono arrivati durante le guerre balcaniche degli anni Novanta e a seguito dell'espansione dell'Unione Europea a partire dal 2007. Nel giugno 2023 è stato approvato il Piano sociale provinciale dell'Alto Adige 2030, lo strumento di programmazione più importante nel settore sociale, che include linee guida e priorità per lo sviluppo a lungo termine di servizi e prestazioni. Questo piano coinvolge anche le persone romnja, rom, sintizze e sinti residenti in Alto Adige, cui il punto “Inclusione sociale e donne in situazioni di difficoltà” fa un diretto riferimento. Il Piano sociale menziona il sostegno alla partecipazione delle donne sinti e rom in tutte le fasi di pianificazione e attuazione delle misure come obiettivo da raggiungere entro il 2030. Inoltre, mira a promuovere lo scambio culturale e l'inclusione delle donne sinti e rom nella vita comunitaria in Alto Adige.





Bahija Ghazlaoui



**INTERVISTA A BAHIJA GHAZLAOUI:
ASSOCIAZIONISMO MIGRANTE – UN UNIVERSO IN ESPANSIONE**

Chi subisce discriminazioni per l’intersezione tra diverse dimensioni della propria identità può organizzarsi per creare consapevolezza su quanto accade e generare risposte e cambiamento. L’associazionismo è una delle strategie con cui promuovere maggiore consapevolezza sui bisogni attraverso il dialogo con le istituzioni e la comunità. In Alto Adige diverse realtà di tipo associativo sono attive in quest’ambito. Tra queste, l’associazione Donne Nissà fondata nel 1995 a Bolzano e raccontata nella pubblicazione “Praticare l’accoglienza. Incontri, storie e riflessioni sulle migrazioni femminili in Alto Adige” (Raetia, 2022), e l’associazione Alkemilla che a Egna organizza eventi, corsi di cucito e lingua per promuovere la socializzazione tra donne. L’universo dell’associazionismo migrante è in continua espansione: un’intervista a Bahija Ghazlaoui, una delle fondatrici dell’associazione “L’incontro”, nata da poco a Bolzano.

Quali sono le tre sfide principali che affrontano le donne con un background migratorio in Alto Adige?

Dipende da molti aspetti: chi è appena arrivata, ad esempio, ha bisogni diversi rispetto a chi è qui da decenni. Direi però che la prima sfida, comune a molte, è quella di trovare casa. Senza casa mancano la privacy, l’accesso a servizi igienici, la possibilità di cucinare e di tenere i propri vestiti puliti e presentabili. La testa si blocca e diventa molto difficile poter lavorare. Dopo il mio arrivo a Bolzano, nel 1990, ho trovato subito lavoro in città ma l’idea di finire il turno mi metteva paura perché non avevo una casa in cui tornare. Ho passato un periodo in roulotte sotto il ponte Druso, dopo un paio d’anni le istituzioni ci hanno dato accesso a strutture prefabbricate, prima nella zona di Vives, poi alla collina Pasquali. Ora ho una casa e guardo a Bolzano come alla mia città, dove sono nati i nostri figli. Ripenso a quel periodo e sono felice di averlo superato. La seconda sfida è imparare la lingua, uno sforzo non da poco per chi arriva in età adulta. I corsi di lingua offerti dalle istituzioni aiutano, ma è molto difficile imparare una lingua se la testa è piena di altre preoccupazioni – come la paura di non trovare casa, ad esempio. Infine, a pesare è la mancanza di una famiglia allargata, di persone amiche e di famiglia che aiutino nel lavoro di cura. Crescere figlie e figli senza una rete sociale di supporto è molto complicato. Quando è nata mia figlia, ad esempio, ho dovuto riprendere a lavorare rapidamente. Iniziavo il turno alle sei del mattino, e la dovevo lasciare con i fratelli o contare sulla generosità dei nostri vicini.

Quali sono i pregiudizi da sfatare sulle donne con un background migratorio?

Alcuni miti riguardano la persona migrante, altri le donne, tutte quante. Noi donne migranti siamo quindi il bersaglio di entrambe queste categorie di pregiudizi. Succede così di sentirsi giudicate prima di potersi esprimere. Un primo modo in cui questo si manifesta è l’atteggiamento di superiorità: veniamo guardate come se non capissimo e non sapessimo nulla. Come se venissimo “dal terzo mondo”. Accade quando stai spiegando qualcosa a una persona e quella si volta dall’altra parte, ridendo. È doloroso, mina la tua tranquillità, ti ricorda che non sei di qui e in fondo non sei nessuno. C’è poi un pregiudizio persistente riguardo alle seconde generazioni, che continuano a essere trattate come persone straniere pur essendo nate qui. Ce ne accorgiamo quando le nostre figlie o i nostri figli tornano a casa chiedendoci: “Sono straniero o sono italiano?”, una domanda a cui è difficile rispondere. Sono pregiudizi che durano nonostante la migrazione sia ormai un fatto consolidato e destinato a continuare, in questo territorio come nel resto del mondo.

La vostra associazione di cosa si occupa e perché?

Vorremmo lavorare insieme alle diverse comunità straniere, con particolare attenzione alle donne di diversa età che si sono stabilite e che vivono a Bolzano, donne provenienti da diversi paesi, alcune con percorsi migratori lunghi, altre nate qui, e anche altre appena arrivate. L’obiettivo è offrire loro spazi e attività nel tempo libero, creando consapevolezza sui loro bisogni specifici.



📷 Anche le donne con un background migratorio si associano per discutere assieme come migliorare la propria realtà.

Le donne che vivono qui da più tempo hanno spesso dovuto trascurare la loro salute e il loro benessere per dare priorità alla cura dei figli, a causa di lavori pesanti o per semplice mancanza di opportunità. I bisogni riguardano i loro corpi e la salute, la possibilità di avere spazi e offerte a disposizione per fare attività motoria, per darsi una mano a vicenda, condividere il tempo. Vorremmo ad esempio organizzare corsi di ginnastica, nuoto, ballo, momenti di condivisione delle nostre tradizioni culinarie. Inoltre, viviamo in una città con molti impianti sportivi che spesso non sono accessibili per noi. Ci piacerebbe che la piscina fosse aperta, in alcuni orari, solo all’utenza femminile. Pensiamo anche a dei corsi di bici: Bolzano ha moltissime piste ciclabili, ma molte di noi non hanno mai usato una bicicletta. La nostra associazione è appena nata, finora stiamo affrontando la burocrazia e ci siamo appoggiate ad associazioni già attive sul territorio, realizzando attività senza finanziamento. In prospettiva futura, vogliamo contribuire a dare risposta ai bisogni delle diverse comunità che vivono a Bolzano.



Una vita da badante

Chi lavora come badante quotidianamente accudisce, assiste e si prende cura del benessere fisico ed emotivo di persone non autosufficienti, spesso anziane o malate. La professione al momento include ancora più lavoratrici femminili (91,6 per cento), come il settore domestico in generale, ma sta registrando una crescita di badanti uomini (Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023).

L'aumento delle persone impiegate nel settore del badantato va di pari passo con l'invecchiamento della popolazione italiana: circa un quarto di essa è già over 65 e questa quota è destinata a crescere. Il Piano Nazionale di Recupero e Resilienza del 2021 offre quasi tre miliardi di euro per aumentare l'assistenza (Pesaresi, 2021); tuttavia, non è sufficiente. Il Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico ha inserito per la prima volta nel contratto la categoria professionale della o del badante nel 2007 stabilendo alcuni diritti basilari, ad esempio ad avere ferie, richiedere giorni di malattia e regolando l'orario di lavoro. Tuttavia, questa figura rimane priva di tutela legislativa e tra i lavori meno retribuiti. Inoltre, questo settore registra il più alto tasso di irregolarità, con il 60 per cento delle persone che lavorano in modo "sommerso" o "irregolare" (anche comunemente detto, "in nero"), rispetto a una media nazionale del 12 per cento (Bisozzi, 2023).

Un'altra questione connessa a ciò è che la maggior parte di chi lavora come badante in Italia ha un background migratorio (il 61,6 per cento, con Romania, Ucraina e Moldavia essendo tra i primi tre paesi di provenienza, con lavoratrici ucraine in aumento a causa del conflitto russo-ucraino) (Lucidi, 2023). Il lavoro irregolare, oltre a non garantire nessuna tutela, né giuridica né economica (e in molti casi nemmeno sanitaria), non conferisce neanche il diritto al permesso di soggiorno, il che significa che chi è badante

spesso si ritrova senza documenti e, una volta deceduta la persona di cui si occupava, senza un'abitazione. In Alto Adige, queste persone, non avendo disponibilità economica per un appartamento per conto loro, si rivolgono spesso alla Caritas richiedendo, ad esempio, un posto di dimora a Casa Arché o altre strutture "casa albergo", nelle quali la maggior parte (80 per cento; Caritas, n.d.) delle donne che vi alloggiano hanno già superato i 50 anni e hanno lavorato o lavorano principalmente come badanti. Per tutte queste e questi badanti provenienti dall'estero, si presenta anche una serie di problemi aggiuntivi che normalmente rimangono invisibili agli occhi di chi osserva: chi lavora o ha lavorato come badante ha spesso una famiglia che ha lasciato, insieme ai propri ricordi, a migliaia di chilometri di distanza. Lo spiega bene l'autore Marco Balzano nel suo romanzo "Quando tornerò" (2021) dove racconta che figlie e figli di una madre badante si sentono abbandonati e traditi: sono ormai orfane e orfani, diventando le e i cosiddetti "orfane e orfani bianchi", che a causa della migrazione di uno e entrambi i loro genitori hanno vissuto una disgregazione familiare. Queste donne e uomini, che dopo tanto tempo trascorso lontano dalla propria famiglia non desiderano altro che riabbracciare i propri cari, spesso si ritrovano in uno stato emotivo depresso, insonni, con pensieri suicidi e attacchi di panico ricorrenti. Per esempio, una badante ha dichiarato che, dopo avere lavorato per vent'anni in modo irregolare, perché altrimenti non avrebbe ottenuto o mantenuto il lavoro, quando viene a mancare la persona in cura si ritrova a sentirsi "buttata via", perdendo la propria autostima fino a non sapere più chi è (Ricci & Nicolodi, 2022). Il loro disturbo, diagnosticato per la prima volta da due psichiatri di Kiev nel 2005, è chiamato "Sindrome Italia" (Battistini, 2023).

Donne ladine

L'Alto Adige è ovviamente casa anche del gruppo ladino. Due esperte ci spiegano la figura della donna ladina nella storia e oggi.

Ulrike Kindl è linguista e studiosa delle tradizioni popolari, professoressa presso l'Università di Venezia e collaboratrice scientifica presso gli istituti ladini "Majon di Fascegn" (Vigo di Fassa, Trentino) e "Micurà de Rü" (San Martino in Badia, Alto Adige):

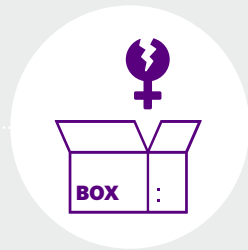
"Le tradizioni ladine sono indubbiamente antiche, sebbene siano state registrate solo a partire dalla fine del XIX-inizio del XX secolo, a causa dell'isolamento e dell'arretratezza (economica) della Ladinia. Nelle valli ladine si sono conservate concezioni che un tempo probabilmente erano diffuse in tutta la regione alpina. Va sottolineata l'antica concezione del pensiero magico-mitologico, secondo la quale tutte e tre le funzioni mitologiche del potere, come per esempio Sovranità-Fertilità-Oltretomba, sono immaginate al femminile. Nella tradizione europea, 'sovrano' è sempre connotato al maschile, dal padre degli dèi Zeus fino al Dio cristiano. Anche il racconto originario per eccellenza, la leggenda del regno dei Fanes, prevede una madre tribale femminile, e se Karl F. Wolff ha probabilmente frainteso profondamente la figura di Dolasilla, nella concezione antica delle persone ladine è una donna armata che ha indubbiamente svolto il ruolo di eroina. Nel contesto europeo, tali concezioni si trovano raramente."

Elide Mussner è assessora comunale del Comune di Badia. Ci racconta cosa comporta essere donna in una "minoranza nella minoranza": "Essere donna in una minoranza nella minoranza significa essere donna in una cultura molto conservativa, legata alle tradizioni, alla religione, con un'immagine di donna 'casa e famiglia', che si identifica in riferimento a un uomo. Il padre, il marito. 'Tu sei quella di Axl?', mi hanno chiesto spesso. No, io non sono di nessuno. Eppure si usa così. Significa quindi dover combattere oltremodo contro gli stereotipi di donna, per un'emancipazione femminile e l'uguaglianza di genere. Significa non essere parte di un gran-

de movimento, ma muoversi sempre come in uno scrigno segreto, in uno spazio ben definito, lontano dalle grandi voci e dalle grandi correnti. Significa dover spiegare molto spesso il perché e il come. Significa forse anche essere abbastanza sole ad avanzare richieste di emancipazione, dove il sostegno reciproco avviene troppo spesso soltanto a porte chiuse, a voce sussurrata, a sguardi. Una volta un'amica mi ha chiesto con tono commiserevole: 'Devi davvero andare a lavorare?', come per dire, povera donna, mi dispiace per te, ti augurerei che anche tu potessi non dover lavorare e restare a casa con le tue figlie o i tuoi figli.

Essere donna in una minoranza nella minoranza significa avere ancora molta strada da fare verso un linguaggio di genere. Significa spesso essere ridotta solo nell'aspetto di femminilità ed essere considerata troppo poco per la propria professionalità e capacità intellettuale.

Dall'altro canto però, essere donna in una minoranza nella minoranza significa anche scoprire sempre di nuovo piccoli tesori di storia nascosta, di matriarcato che tessono i fili nei retroscena, di donne coraggiose e imperterrite, che da secoli ormai, all'interno di questo scrigno, si fanno forti, sostengono famiglie e generazioni intere con la loro determinazione, lungimiranza e incredibile forza. Una volta una signora più anziana mi ha chiesto: 'Sai perché la Val Gardena è così ricca? Perché è un matriarcato' (>glossario). In Val Gardena da secoli le donne si occupano di soldi, sono attive professionalmente, non temono di far sentire la loro voce. Iniziò tutto quando nelle calde ma buie stuben le donne iniziarono a scolpire piccole figure nel legno, riuscendo così a guadagnarsi qualche soldo. Questo mi ha fatto riflettere molto e mi ricorda la mia trisavola, che al fianco di Josef Lusemberger mercantava arte antica, o dell'altra trisavola che, nonostante avesse oltre dieci figlie e figli, riuscì a costruire diverse case, o ancora di un'altra antenata che aveva una fabbrica di giocattoli di legno."



Donne migranti e sfruttamento sessuale

Politiche di frontiera, i costi del viaggio, la precarietà dei diritti e delle condizioni materiali di vita rendono la migrazione femminile particolarmente esposta al rischio di tratta e grave sfruttamento nei settori del lavoro sessuale, domestico, di cura e di servizi alla persona, industriale e agricolo.

In Alto Adige, il progetto antitratta Alba assiste le persone vittime di tratta e grave sfruttamento nei percorsi di emersione e integrazione sociale: nel 2021 si sono registrate 20 emersioni, ovvero percorsi di accertamento della condizione di vittima di tratta e di accoglienza e protezione per il recupero della piena autonomia. I dati raccolti a livello provinciale confluiscono nell'Osservatorio Interventi Tratta, banca dati nazionale che monitora il fenomeno della tratta.

Al servizio si rivolgono soprattutto donne – l'età media è di 25 anni – provenienti dall'Africa subsahariana. Lo sfruttamento sessuale sulla strada si concentra a Bolzano, mentre quello cosiddetto indoor è diffuso in tutta la provincia, a volte dietro l'insegna di un centro massaggi, e quindi più difficile da rilevare. Le attività di emersione avvengono quindi soprattutto in strada, dove c'è anche chi ha scelto di essere sex worker (sex work, >glossario). Solitamente avviene tramite un'offerta di prevenzione sanitaria (per esempio, Test HIV) da parte del progetto.

Dopo il primo contatto, la persona sceglie se entrare nel progetto: chi lo fa passa fino a quattro mesi in un luogo sicuro e isolato per recidere i contatti con chi esercita lo sfruttamento. È una fase delicata, in cui occorre bilanciare sicurezza e libertà personale. La seconda fase prevede un periodo (fino a 18 mesi) in un appartamento protetto per ripristinare l'autonomia, regolarizzare lo status giuridico, iniziare la ricerca di un lavoro e di una casa. Si lavora soprattutto sui traumi, per ripristinare il senso di sicurezza e la capacità di autotutela della persona attraverso l'empowerment e la relazione con le operatrici del progetto Alba.

Il percorso è lungo a causa della stratificazione delle violenze. Al contempo, il rischio di ricaduta nelle maglie dello sfruttamento è elevato: il debito rimane e la ricattabilità è difficile da cancellare (>capitolo 8).

Serve sicuramente un lavoro di sensibilizzazione sul fenomeno: lo sfruttamento sessuale è un aspetto della tratta, ma non è l'unico, ed è fondamentale ricordare che non tutte le persone che svolgono il lavoro sessuale (sex work, >glossario) sono vittime di sfruttamento.



Arianna Miriam Fiumefreddo



INTERVISTA A ARIANNA MIRIAM FIUMEFREDDO: L'ESPERIENZA DELL'ASSOCIAZIONE CENTAURUS ARCIGAY ALTO ADIGE SÜDTIROL CON LE PERSONE NON-BINARIE RICHIEDENTI ASILO

Arianna Miriam Fiumefreddo, sociologa e counselor, nonché presidente dell'associazione Centaurus Arcigay Alto Adige Südtirol, punto di riferimento per la comunità LGBTQIA+ nella nostra provincia ci spiega il caso di donne transgender con un background migratorio, spesso richiedenti asilo (>capitolo 8):

“Provengono da diverse aree del mondo: America Latina, Europa centrale e dell'est (per esempio, Albania, Romania) e Africa subsahariana (ad esempio, Ghana). Alcune volte si trovano a svolgere sex work (>glossario) e sono vittime di tratta. Talvolta, quando lo sfruttamento viene meno, alcune scelgono di fare sex work, quindi, di autodeterminarsi nel lavoro come sex worker. Ciò avviene spesso perché il lavoro sessuale è una fonte di reddito più elevata che permette loro di avere un buon standard di vita e di inviare rimesse più copiose alle famiglie nei paesi d'origine, anche per mantenere figlie e figli a scuola o all'università. Per tutte, il problema principale è che non hanno i documenti; quindi, affrontano tutti i problemi tipici delle persone con un background migratorio richiedenti asilo che cercano di ottenere un permesso di soggiorno. Tuttavia, il loro documento il più delle volte non è rappresentativo della loro identità di genere. Cambiarlo presso il tribunale richiede un atto di nascita che non solo non rispetta la loro identità di genere, ma che va anche tradotto e validato nel paese d'origine, dove spesso non possono tornare o le famiglie non riescono o non vogliono aiutare.

Tutto ciò crea un ulteriore ostacolo e non permette loro di interagire con libertà con le altre persone e cercare altri tipi di impiego. Inoltre, nella vita di queste persone lo stigma è sempre molto forte: se vengono identificate come donne trans e migranti, automaticamente, sono considerate anche sex worker, anche quando non lo sono.”



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

Le donne che appartengono a una minoranza o con un background migratorio possono attivarsi in politica internazionale grazie alla loro identità sia di donne, sia di minoranza e giocare un ruolo importante alla lotta contro le violazioni dei diritti umani come la violenza di genere. Inoltre, le donne di minoranza che diventano attiviste a livello internazionale sfidano i pregiudizi razziali ed etnici presenti nelle loro culture d'origine nonché negli ambienti internazionali. Esse spesso si attivano sulla scena mondiale attraverso le proprie diaspore (diaspora, >glossario). A partire dai paesi dove si sono trasferite, queste attiviste contribuiscono alla mobilitazione sociale e politica nei loro paesi d'origine facendo pressione o sollevando questioni rilevanti presso forum internazionali come le Nazioni Unite (ONU). Le donne che si sono stabilite in un altro paese hanno spesso accesso a livelli di istruzione e a tecnologie di comunicazione migliori rispetto al loro paese d'origine. Al contempo, possono più facilmente aderire a campagne di advocacy transnazionali e a impegni internazionali che riguardano le questioni di genere. Pertanto, le donne di minoranza agiscono come figure ponte che forniscono collegamenti autentici e conoscenze di prima mano dei loro paesi d'origine: ad esempio, possono affrontare apertamente la violenza di genere in Kurdistan o sostenere i diritti delle donne in Congo.

Sempre a livello internazionale, dall'inizio degli anni Duemila, varie agenzie del sistema dell'ONU hanno cercato di analizzare l'intersezionalità e di usarla nel proprio lavoro. Lo hanno fatto ad esempio la Relatrice speciale sulla violenza contro le donne e il Consiglio per i diritti umani dell'ONU. Anche gli organi di monitoraggio dei diversi trattati internazionali cercano di utilizzare la lente dell'intersezionalità nella propria prassi. Oggi esistono numerose guide, kit di strumenti, rapporti e note di orientamento sui modi in cui le agenzie dell'ONU possono integrare meglio l'intersezionalità, come quella proposta nel 2022 da [UN Women](#).

A livello nazionale, il 28 febbraio 2023, in Spagna si è approvata la cosiddetta “[Ley Trans](#)” (legge n. 4/2023) per cercare di garantire l'uguaglianza effettiva delle persone non-binarie nonché i diritti delle persone LGBTQIA+. In particolare, questa legge prevede delle azioni dirette per migliorare l'accesso al lavoro delle persone LGBTQIA+ e per combattere il tasso di disoccupazione delle persone non-binarie che si aggira intorno all'80 per cento. Inoltre, la legge prevede la possibilità di autodeterminare il proprio genere come già indicato dai [Principi di Yogyakarta](#), dal [Consiglio d'Europa nella risoluzione 2048 \(2015\)](#) e dalla [strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025 dell'Unione Europea](#). Infine, questa legge precisa che quando si uniscono e interagiscono diverse discriminazioni sulla base, per esempio, dell'identità e dell'espressione di genere o di caratteristiche sessuali, si genera una forma specifica di discriminazione che è quella intersezionale.

Intelligenza artificiale, genere e intersezionalità

L'intelligenza artificiale è sempre più presente nella vita di ogni persona, fra cui i processi di ricerca e selezione del personale e l'approvazione di prestiti bancari. Tuttavia, l'intelligenza artificiale può apprendere pregiudizi e stereotipi dai dati con cui viene addestrata, con possibili impatti negativi su gruppi minoritari e persone vulnerabili, come donne, minoranze, persone LGBTQIA+. Spesso, questi gruppi sono sottorappresentati, rappresentati in modo distorto o fraintesi nei dati di addestramento, così come nei team che sviluppano modelli di apprendimento automatico. Per esempio, i sistemi di riconoscimento facciale non sono in grado di distinguere in modo accurato le diverse tonalità della pelle delle persone afrodiscendenti, e si manifestano pregiudizi di genere anche nei contenuti generati dai cosiddetti modelli linguistici ampi (large language models, per esempio, ChatGPT). Anche i sistemi di assistenza vocale, in gran parte basati su voci femminili (come Alexa o inizialmente anche Siri), contribuiscono a rafforzare lo stereotipo delle donne come sottomesse e servili.

Le metodologie per mitigare i pregiudizi nei sistemi di intelligenza artificiale tendono spesso a concentrarsi su un singolo aspetto della diversità, come il genere o il colore della pelle. Tuttavia, le identità umane sono multidimensionali, e la discriminazione può derivare dall'interazione di molteplici elementi su cui si fondano queste identità. Pertanto, è fondamentale che i sistemi di intelligenza artificiale affrontino la discriminazione e i pregiudizi considerando una prospettiva intersezionale al fine di sviluppare un'intelligenza artificiale equa e responsabile (>capitolo 2).



PROSPETTIVE

L'Alto Adige annovera diverse leggi, politiche e piani di azione in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità così come riguardo l'integrazione (> introduzione). Nonostante il loro potenziale, ad esempio, nella lotta contro il mobbing di genere e nella promozione della parità di trattamento nelle aziende (> capitolo 6), questi strumenti vengono spesso applicati in modo inefficace a causa di mancanza di risorse economiche e/o di personale e di adeguata attuazione. Ciò è aggravato dalla scarsa cooperazione o dalla competizione interdipartimentale.

Inoltre, occorre un sistema sanzionatorio che, oltre a richiedere una multa di natura economica, favorisca anche la mediazione e l'educazione e la riflessione sul genere, sull'etnicità, sul colore della pelle e altro (> capitolo 4).

Inoltre, tali strumenti e gli organismi preposti trarrebbero vantaggio anche dall'utilizzo dei dati scientifici a disposizione e, soprattutto, dall'adozione di un approccio intersezionale che attualmente viene considerato poco.

Anche le politiche per l'integrazione necessitano della prospettiva di genere, la quale deve essere sviluppata tenendo conto dei bisogni e delle esperienze delle persone con un background migratorio con l'obiettivo di potenziarne la capacità di scelta autonoma, specialmente per le donne e le persone LGBTQIA+. L'associazionismo delle persone con un background migratorio rappresenta un interlocutore fondamentale in tal senso, non solo nell'attuazione, ma anche nella progettazione e nel monitoraggio delle risposte politiche. Soluzioni standardizzanti, come l'obbligo generalizzato di frequentare corsi di lingua, possono penalizzare ulteriormente chi ha un lavoro precario e poco pagato o chi ha oneri di cura inconciliabili con questo tipo di impegno. Le politiche di integrazione e inclusione devono quindi tenere conto della multidimensionalità delle sfide che affronta la donna o la persona LGBTQIA+ con un background migratorio.





Violenza di genere

COORDINAMENTO

Elisa Piras

TESTI DI

Elisa Piras
Alexandra Cosima Budabin
Katharina Crepaz
Alexandra Tomaselli
Heidi Flarer
Mirjam Gruber
Karoline Irschara

Violenza di genere

La violenza di genere è un fenomeno strutturale di tutte le società, legato all'asimmetria di potere tra i generi e alla cultura patriarcale e discriminatoria che questo assetto sociale riproduce quotidianamente (> introduzione).

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata a Istanbul l'11 maggio 2011 ed entrata in vigore il primo agosto 2014 (la cosiddetta "Convenzione di Istanbul"), definisce la violenza contro le donne come "una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione" che provoca "danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica" (art. 3). Il filosofo francese Pierre Bourdieu collegava l'oppressione quotidiana vissuta dalle donne alla struttura sociale introducendo il concetto di violenza simbolica, che opera non solo attraverso i singoli casi di violenza privata e istituzionalizzata, ma anche attraverso una serie di habitus, ossia schemi mentali e comportamentali interiorizzati dalla maggior parte della società. La violenza di genere è quindi una conseguenza del dominio della visione maschile sulla società e si rivolge non solo verso donne e bambine, ma anche verso uomini, ragazzi e persone non-binarie che non si conformano al canone della mascolinità egemonica (> introduzione).






Fig. 1: Le quattro dimensioni della violenza di genere con esempi

La Convenzione di Istanbul è il più importante strumento giuridico per prevenire e combattere la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Questo trattato internazionale, infatti, chiede ai governi di adottare una serie completa di misure per combattere tutte queste forme di violenza. Finora, 39 stati – tra cui l’Italia – hanno ratificato la Convenzione (ma la Turchia dal 2021 si è ritirata), mentre sei stati firmatari non hanno poi proceduto alla ratifica (Armenia, Bulgaria,

Lituania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria), quindi per questi ultimi il trattato non è giuridicamente vincolante. I punti più controversi riguardano l’applicazione delle misure di prevenzione e contrasto alla violenza domestica e la definizione di stupro. Questa definizione è anche al centro del dibattito che ha ritardato finora l’approvazione della [proposta di una Direttiva europea](#) (Commissione Europea, 2022) per uniformare le azioni di contrasto alla violenza di genere.



L’Italia e il contrasto alla violenza di genere

Negli ultimi 25 anni, lo stato italiano ha cercato di contrastare più attivamente i fenomeni di violenza di genere investendo sulla raccolta sistematica di dati, sulla sensibilizzazione della cittadinanza e sulla formazione di figure professionali che operano nelle istituzioni e nei servizi pubblici (ospedali, consultori, forze dell’ordine, forze armate). L’obiettivo di queste azioni, la cui realizzazione è ancora molto lontana, è quello di costruire una rete diffusa a tutti i livelli della società per riconoscere e contrastare la violenza di genere e per estirparla dalla nostra società, riequilibrando i rapporti tra i generi e garantendo una vera parità. Ricordiamo due dei passi più importanti compiuti finora.

La rivoluzione del numero 1522: nel 2006 il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri della Repubblica Italiana ha attivato il 1522, numero gratuito di pubblica utilità attivo 24 ore su 24. Il servizio, disponibile in diverse lingue, garantisce l’anonimato alle vittime di violenza, può fornire consigli su come ottenere assistenza per uscire da situazioni di violenza e attivare forme di intervento rapido nei casi di emergenza grazie alla collaborazione con le forze dell’ordine. Il codice rosso: la [legge n. 69/2019](#) ha rafforzato le tutele processuali delle vittime di reati violenti, con particolare riferimento ai reati di violenza sessuale e domestica. Inoltre, ha portato all’introduzione di nuovi reati nel Codice penale (per esempio, riguardo la deformazione dell’aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso, la diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti, la costrizione o l’induzione al matrimonio) e all’inasprimento delle pene previste per maltrattamenti, atti persecutori e violenza sessuale. Tutto ciò mira a rafforzare la prevenzione della violenza di genere.

La violenza di genere è spesso descritta attraverso la metafora dell'iceberg: i femminicidi sono solo la punta visibile di un insieme di forme esplicite e implicite di violenza, alla base della quale ci sono comportamenti quotidiani generalmente accettati, come l'uso del linguaggio sessista e gli stereotipi. Bourdieu (1998) riteneva che alcune istituzioni – tra queste, le Chiese – avessero un ruolo di primo piano nell'affermazione del dominio maschile. Sembra essere di questo avviso anche la teologa Selene Zorzi, professoressa dell'Istituto Superiore di Studi Religiosi San Pietro Martire di Verona. In occasione del Dies Academicus dello Studio Teologico Accademico di Bressanone che si è svolto il 29 gennaio 2024, Zorzi ha presentato una relazione ricca di spunti sul problema della violenza di genere come “scandalo sociale”, sottolineando la necessità per la Chiesa cattolica di aprirsi a un'esegesi femminista dei testi per superare la demonizzazione delle donne nonché ogni tipo di affermazione che legittimerebbe la loro oppressione. Infatti, l'interpretazione letterale di alcune pagine della Bibbia porta alla giustificazione della sottomissione e della discriminazione delle donne, mentre una contestualizzazione storica e sociale dei testi sacri può aiutare a mettere l'accento sul significato emancipante del messaggio evangelico, contrastando gli stereotipi sulle donne e sulla sessualità che complicano i rapporti affettivi e familiari ed espongono le donne al rischio della violenza.



IN ALTO ADIGE

I dati diffusi dall'ASTAT (2023d) mostrano che nel corso del 2022 i quattro centri antiviolenza dell'Alto Adige hanno accolto 600 donne (+2,3 per cento rispetto al 2021) e hanno erogato 5.350 prestazioni, in particolare in risposta a richieste di informazioni e consulenze. Le forme di violenza più frequenti sono la violenza psicologica e quella fisica, ma risultano in aumento anche i casi di violenza economica (> infobox “La violenza economica”). Secondo le operatrici dei centri, il fenomeno sarebbe in aumento: nel 2023, in Alto Adige, oltre a un gran numero di interventi delle forze di polizia, si sono registrati anche due femminicidi. Le risorse ordinarie non sono più sufficienti a garantire adeguatamente la sicurezza delle vittime. Come avviene per la discriminazione, anche per la violenza di genere è necessario assumere una prospettiva intersezionale (> capitolo 7), per capire come altri aspetti, per esempio l'origine nazionale o l'orientamento sessuale, possano incidere sulle esperienze individuali.



La rete altoatesina di protezione dalla violenza di genere

Nella provincia di Bolzano sono attivi quattro centri antiviolenza (a Bolzano, Bressanone, Brunico e Merano) e una rete di associazioni presenti su tutto il territorio impegnate nel contrastare i fenomeni di violenza di genere. Tra le persone che vengono raggiunte, vi sono anche la comunità LGBTQIA+ e gli uomini maltrattanti che cercano sostegno per uscire dalla spirale della violenza.

Associazione GEA – per la solidarietà femminile contro la violenza

Via del Ronco 21, 39100 Bolzano
800 276 433
info@casadelledonnebz.it
www.casadelledonnebz.it

Alloggi protetti Bolzano

800 892 828
info@hdgw.it
www.hdgw.it

Donne contro la violenza Merano

Corso Libertà 184/A, 39012 Merano
800 014 008
info@donnecontrolaviolenza.org
www.donnecontrolaviolenza.org

Commissione provinciale pari opportunità per le donne e Servizio Donna

Via Dante 11, 39100 Bolzano
0471 416970
serviziodonna@provincia.bz.it
https://pariopportunita.provincia.bz.it/it/home

Casa delle donne e Centro antiviolenza Bressanone

Via Roma 7, 39042 Bressanone
800 601 330
frauenhaus.brixen@bzgeis.org
www.bzgeisacktal.it

Alloggi protetti e Centro antiviolenza Brunico

Via Michael Pacher 6, Brunico
800 310 303
frauenhausdienst@bzgpust.it
www.bezirksgemeinschaftpustertal.it

Telefono Amico Bolzano ODV

Telefono Amico Italia Sede di Bolzano
Casella Postale 138
39100 Bolzano
02 2327 2327 (numero unico nazionale)
bolzano@telefonoamico.it
https://www.telefonoamico.it/centro-bolzano

Associazione “La Strada – Der Weg ONLUS”

Via Visitazione 42, 39100 Bolzano
0471 203 111
info@lastrada-derweg.org
https://www.lastrada-derweg.org

Centaurus Arcigay dell'Alto Adige Südtirol

Via G. Galilei, 4/a, 39100 Bolzano
0471 976342
info@centaurus.org
https://www.centaurus.org

Caritas Consulenza per uomini

vicolo Gumer 6,/ Portici 9, Bolzano
0471 324649, mb@caritas.bz.it
https://caritas.bz.it/it/aiuto-consulenza/aiuto-psico-sociale.html



Marina Della Rocca



INTERVISTA A MARINA DELLA ROCCA:
VIOLENZA DI GENERE IN CONTESTI MIGRATORI

Marina Della Rocca ha una lunga esperienza come operatrice e formatrice nei centri antiviolenza. Come ricercatrice ha lavorato in particolare sulla violenza di genere in contesti migratori e ha intervistato oltre cento donne vittime di violenza.

La violenza di genere è più “normale” per le donne con background migratorio?

No. Vorrebbe dire che certe culture, aree geografiche o religioni sono più propense alla violenza di genere. Questo approccio si chiama culturizzazione della violenza, è demagogico e sbagliato perché ci distrae dal contrastare un fenomeno che invece è strutturale. La storia ci insegna che non c’è un’evoluzione lineare della condizione femminile, che è influenzata piuttosto dalla situazione economica e politica. Per esempio, nell’Afghanistan urbano, negli anni Ottanta, le donne studiavano, lavoravano e le si vedeva per strada in minigonna con i capelli sciolti. Le donne migranti che ho intervistato sono ben consapevoli del fatto che gli uomini violenti strumentalizzano i codici morali e religiosi per giustificare il loro comportamento. Semmai per queste donne, esattamente come per le donne autoctone, il passaggio più difficile è ammettere di essere vittime di abusi e di non esserne responsabili.

Anche chi opera nei centri antiviolenza è esposto al rischio della culturizzazione della violenza?

Sì, questa potrebbe essere una risposta allo spaesamento che si prova per le enormi difficoltà oggettive che si hanno nel sostenere le donne migranti. Ci sono barriere linguistiche, legali – per esempio, i permessi di soggiorno delle migranti sono spesso legati a quelli dei mariti –, e psicologiche – talvolta le donne migranti sviluppano una forma di diffidenza nei confronti delle istituzioni poco accoglienti che rende difficile per operatori e operatrici instaurare un rapporto di fiducia. Questa risposta da parte di chi opera nei servizi è comprensibile, ma bisogna fare attenzione. Per una questione di sicurezza le donne devono tagliare i ponti con la famiglia violenta, che già è difficilissimo, ma non dovrebbero mai sentirsi spinte a rinunciare ai loro riferimenti culturali o a condannarli. Specie per le donne più giovani, cercare responsabilità nella cultura in generale e non nella soggettività della persona violenta può essere controproducente per il percorso di uscita dalla violenza.



Arianna Miriam Fiumefreddo



INTERVISTA A MIRIAM ARIANNA FIUMEFREDDO:
VIOLENZA DI GENERE VERSO PERSONE SEX WORKER LGBTQIA+

Arianna Miriam Fiumefreddo è presidentessa dell’associazione Centaurus Arcigay Alto Adige Südtirol, punto di riferimento per la comunità LGBTQIA+. Sociologa e counselor, da attivista si occupa in particolare di promozione del diritto alla salute e contrasto all’omotransfobia.

È possibile stimare il fenomeno della violenza verso le persone sex worker LGBTQIA+ in Alto Adige?

Le persone che seguiamo ci dicono che qui c’è una buona azione di monitoraggio da parte della polizia e quindi Bolzano è, diciamo, una piazza meno pericolosa rispetto ad altre piazze italiane. Esiste però anche la violenza di genere nei confronti del gruppo delle donne cisgender e transgender sex worker che avviene nelle relazioni intime affettive, soprattutto per il gruppo cisgender. Ed è difficile da denunciare perché, per chi lavora in questo settore, quel tipo di violenza si inserisce in un quadro che rende più difficile chiedere aiuto. Le persone transgender che subiscono violenza fanno fatica a riconoscere che si tratta di violenza di genere, perché nella socializzazione maschile la violenza è letta come conflitto e non come violenza. Non ci sono dati precisi, ma noi di Centaurus abbiamo registrato alcuni casi. In particolare, mi viene in mente la storia di una persona che usciva da una dimensione di violenza in una relazione intima affettiva che è nata dal contatto con un cliente poi diventato il partner. La vittima faceva fatica a dire ‘violenza’ e minimizzava, dicendo: “Litigo col mio ragazzo”. In realtà, la situazione era più complessa. In generale, direi che ci sono fenomeni di violenza, ma c’è anche una maggiore tolleranza verso la violenza rispetto alla media. Le persone che lavorano in questo ambiente si aspettano un certo grado di violenza e non ne parlano finché non si tratta di un livello che per altri sarebbe intollerabile, quando la loro sicurezza è messa a rischio.

Come fate a individuare le persone sex worker che vivono situazioni di violenza e come intervenite?

Noi offriamo un punto di contatto. Poi ci coordiniamo con gli altri enti del progetto Alba (>capitolo 7) per prendere in carico le persone a rischio, abbiamo un appartamento rifugio, la Casa Rainbow Haus, che accoglie anche persone sex worker. Negli anni ne abbiamo accolte diverse per vari motivi, perché ci sono periodi della vita nei quali le persone si trovano in difficoltà, e nella Casa Rainbow Haus possono rimanere senza pagare l’affitto o dover lavorare per forza. La Casa Rainbow Haus ha tre camere. C’è la camera dell’operatrice, una persona che ha vissuto esperienze simili a quelle delle altre ospiti ma che ha delle caratteristiche di autonomia diverse. Le abbiamo chiesto di fare l’operatrice di appartamento, per essere un punto fermo: si occupa di verificare che tutto funzioni e che non ci siano pericoli per la sicurezza. Poi abbiamo due camere che servono per le cosiddette progettualità, ossia per permettere alle persone di realizzare i percorsi che seguono l’emergenza. Noi abbiamo l’accoglienza e le progettualità, quindi le persone si fermano per sei mesi più altri sei mesi. Poi c’è anche la camera per l’emergenza, utilizzabile per 15 giorni (più 15 giorni se necessario). Di solito le ospiti arrivano in una situazione di emergenza, e poi passano a una progettualità. Per le persone vittime di violenza, cerchiamo di agire di concerto con i centri antiviolenza, in particolare con l’Associazione Gea (>infobox: “La rete altoatesina di protezione dalla violenza di genere”).

Merano: Iniziative in rete contro la violenza di genere

La rete contro la violenza sulle donne della città di Merano è da anni molto attiva nella lotta contro ogni forma di violenza di genere. La campagna di sensibilizzazione “Senza il tuo consenso è violenza” è nata nel 2021 e ha coinvolto artiste e grafiche locali in un concorso per disegnare 16 adesivi che tematizzano diversi aspetti della colpevolizzazione della vittima, o vittimizzazione secondaria. Si tratta di atteggiamenti e messaggi che accusano le donne vittime di violenza di essere almeno in parte colpevoli di quanto accaduto. Le grafiche e gli slogan mettono a nudo la violenza della società contro le vittime, affermando che il consenso è imprescindibile per ogni rapporto sentimentale e sessuale. Gli adesivi sono stati distribuiti in luoghi pubblici su tutto il territorio comunale. Inoltre, dal 2022 operatrici del Centro antiviolenza di Merano e dell'Associazione [Jugenddienst Meran](#) offrono alle scuole superiori una formazione specifica sulla violenza sessuale. Nel 2023 la rete ha inoltre diffuso la “Campagna contro la violenza psicologica” con cinque messaggi stampati su cartoline distribuite sul territorio cittadino.

Dal 2018 la Rete contro la violenza sulle donne della città di Merano cerca – con l'aiuto di partner locali – di documentare i casi di violenza di genere che avvengono sul proprio territorio, per rendere più visibile un fenomeno difficilmente quantificabile.

A fine 2024 verrà pubblicato il rapporto che si basa sui dati raccolti tra il 2018 e il 2022.

#ViolenzaSessualeParliamociChiaro

#Violenzamaschilesulledonnaparliamocichiaro



Rappresentazioni mediatiche della violenza

I media spesso trattano in modo problematico la violenza contro le donne, specialmente i femminicidi. La copertura mediatica tende a creare distorsioni già nella selezione delle storie, sovrarappresentando i casi con autori immigrati e vittime autoctone (che costituiscono solo il 13 per cento dei femminicidi in Italia), creando così impressioni poco fedeli alla realtà. Inoltre, le vittime dei femminicidi sono spesso presentate con uno sguardo giudicante rispetto ai loro stili di vita, soprattutto quando non si conformano ai ruoli di genere tradizionali: si crea così una distinzione tra vittime “buone” e “cattive”. La copertura mediatica spesso pone un'enfasi eccessiva sulla responsabilità individuale, portando alla colpevolizzazione implicita o esplicita delle vittime e generando confusione tra vittime e aggressori. Particolarmente preoccupanti sono le rappresentazioni visive, soprattutto sui social media, che mostrano scatti della vita di coppia (presunti momenti felici) prima dello scoppio della violenza. Le cause della violenza vengono cercate a livello individuale, mentre il contesto e i problemi strutturali passano in secondo piano. I media si concentrano maggiormente sugli aggressori, spesso umanizzandoli, mentre le vittime vengono deumanizzate e spesso rese “invisibili”. Data la grande responsabilità dei media nel trattare la violenza contro le donne, e in particolare i femminicidi, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, in collaborazione con l'Ordine dei giornalisti del Trentino-Alto Adige, la Libera Università di Bolzano e l'Agenzia di stampa e comunicazione della Provincia hanno affrontato il tema dei femminicidi nei reportage mediatici in un recente [convegno](#). Negli ultimi decenni si è diffusa una maggiore consapevolezza sulle forme più visibili della violenza di genere, in particolare la violenza fisica, e in generale è aumentata l'attenzione su femminicidi, stupri, molestie e maltrattamenti. Tuttavia, alcune forme quotidiane di violenza restano ancora difficili da individuare poiché caratterizzano le relazioni all'interno della coppia, come la violenza economica o psicologica, o le interazioni tra le donne e le istituzioni pubbliche, come quelle che avvengono in ospedali, scuole, università e tribunali. In tutti questi casi, il risultato della violenza è una privazione dei diritti fondamentali delle donne che avviene in maniera sottile e che spesso non viene riconosciuta.

La violenza economica

Come afferma la Convenzione di Istanbul (art. 3), la violenza di genere ha anche una dimensione economica, che generalmente si manifesta nella dipendenza economica delle donne da partner o famigliari. Forme tipiche sono il negato accesso alle risorse finanziarie generate dalla donna con il suo lavoro (per esempio, il controllo dello stipendio), le richieste di non lavorare, gli abusi fisici mirati a rendere la vittima inabile al lavoro, la costrizione a firmare documenti e contratti penalizzanti, il rifiuto di pagare eventuali contributi alle spese o assegni di mantenimento. La violenza economica isola la donna e causa conseguenze negative sul suo benessere psicofisico, rendendo la vittima più vulnerabile ad altre forme di violenza, come per esempio la violenza domestica.

Al di là della sfera privata, esiste anche la violenza socioeconomica pubblica, causata dalle disuguaglianze di potere tra i generi che dominano nelle società e che determinano livelli diseguali di accesso all'istruzione e al lavoro, differenze salariali e negazione di diritti civili, culturali, sociali e politici. In questo caso, la violenza non colpisce solo le donne, ma anche le persone LGBTQIA+, spesso soggette a criminalizzazione e marginalizzazione, che possono diventare economicamente dipendenti e vittime di abusi da parte dei partner.

Negli ultimi anni la diffusione degli smartphone ha facilitato l'emergere di nuove modalità per perpetrare la violenza di genere: soprattutto grazie ai social media, è possibile perseguire le vittime con messaggi e realizzare o organizzare aggressioni verbali violente (shitstorm), sottrarre e/o diffondere illegalmente dati personali, impersonare le vittime e (minacciare di) diffondere materiale pornografico, allo scopo di estorcere del denaro o di distruggere la reputazione sociale delle vittime. Merita particolare attenzione il reato che viene chiamato revenge porn (erroneamente, dato che le motivazioni non sempre hanno a che fare con la vendetta di un ex partner). Secondo i [dati diffusi dal Ministero dell'Interno](#) (2023), in Italia tra gen-

naio e settembre 2023 si sono registrati 964 delitti legati alla diffusione non consensuale di materiale pornografico. Sebbene le donne costituiscano la maggioranza (69 per cento) delle vittime, questa forma di violenza si rivolge anche verso gli uomini e una parte consistente dei casi totali (17 per cento) riguarda vittime minorenni. Le app che sfruttano l'intelligenza artificiale permettono inoltre di creare facilmente video pornografici falsi (deep fake), utilizzati per ricattare o screditare le vittime. In generale, questa forma di violenza risulta particolarmente pericolosa e talvolta causa nelle vittime sofferenze psicofisiche che le possono portare a interrompere i contatti sociali, a compiere gesti autolesionisti e/o al suicidio.

L'androsfera: odio contro le donne online

La cosiddetta “androsfera” (dall'inglese manosphere >glossario) è una rete informale di gruppi misogini e antifemministi che interagiscono su diversi social media. Tra questi ci sono i Men Going Their Own Way (>glossario, Uomini che vanno per la propria strada), che rifiutano le relazioni con le donne, e i Pick-Up Artists, che considerano le relazioni e la sessualità come un gioco da vincere. Tra i più noti a livello mediatico ci sono finora gli Incels (>glossario, involuntary celibates, celibi involontari), che credono di essere esclusi dalle relazioni amorose a causa del loro aspetto esteriore e che possono reagire con la violenza a questa presunta ingiustizia: alcuni Incels hanno commesso atti terroristici (si pensi alla strage di Santa Barbara, USA, nel maggio 2014). Tutti questi gruppi ritengono che le donne, l'uguaglianza di genere e il femminismo siano alla base dei loro problemi. Particolarmente pericoloso è l'indottrinamento di giovani uomini con questi ideali retrogradi e inclini alla violenza, spesso diffusi anche attraverso piattaforme social come TikTok.

La violenza ostetrica

Le donne durante la gravidanza e il parto sono esposte a diverse forme di violenza fisica e psicologica. Queste forme di violenza di genere sono particolarmente difficili da riconoscere, poiché gli ambiti in cui hanno luogo queste violenze rappresentano temi tabù nella società. Attualmente non ci sono studi disponibili per l'Alto Adige, ma l'Ordine della professione di ostetrica della provincia di Bolzano sensibilizza regolarmente l'opinione pubblica e i professionisti attraverso corsi di formazione sull'argomento. L'Ordine avverte che le donne in Alto Adige spesso subiscono violenza, disprezzo e mancanza di rispetto nel contesto dell'assistenza ostetrica, sia a livello fisico che psicologico. Inoltre, la violenza in ostetricia è un problema globale che affonda le radici nelle criticità del sistema sanitario e nella persistenza degli stereotipi di genere.



UNO SGUARDO AD ALTRE ESPERIENZE

La discriminazione e la violenza contro le donne e tutte le persone che non si conformano a certi canoni di mascolinità sono fenomeni globali, che non dipendono dalla cultura prevalente in una certa società, dal suo grado di sviluppo economico o dal suo peso geopolitico. L'ubiquità del fenomeno veniva riassunta così da Catharine MacKinnon (1993): “[i]n guerra o in quello che viene chiamato tempo di pace, in patria o all'estero, in privato o in pubblico, dalla nostra o dall'altra parte, la disumanità dell'uomo nei confronti della donna viene ignorata”. Anche se oggi nella politica internazionale la consapevolezza è aumentata, c'è ancora molta strada da fare.

Secondo la studiosa di sicurezza internazionale Nicole Detraz, quando si avvicina lo scoppio di un conflitto e aumenta il livello di militarizzazione, alcuni fenomeni possono rivelare l'esacerbarsi dei rapporti sociali all'interno delle comunità coinvolte. Solitamente, si osserva una ridefinizione della mascolinità egemone e si affermano modelli di (iper-)mascolinità militare, che fanno della forza e della capacità di mostrare violenza caratteristiche fondamentali per poter interagire in un contesto di conflitto. Di conseguenza, tutte le persone che non si conformano a questo modello vengono estromesse dai processi decisionali e dai momenti di confronto nella comunità, “femminilizzate” e tutt'al più considerate come potenziali vittime. Inoltre, aumentano i fenomeni di violenza sessuale e violenza domestica e possono crearsi distorsioni nel sistema economico delle società coinvolte,

come l'aumento della richiesta di materiale pornografico e di sex worker (> glossario). Infine, durante i conflitti, la distruzione causata dai combattimenti, la scarsità di servizi e beni primari, il rischio di essere sfollati e diventare profughi mettono a repentaglio la vita soprattutto delle donne.

La violenza sessuale e di genere ha sempre caratterizzato i conflitti armati; tuttavia, ciò non significa che le vittime di questa violenza siano solo donne o bambine, anche se questa visione riduttiva del fenomeno persiste negli approcci e nei documenti giuridici di diversi enti internazionali. Spesso le donne nelle aree di conflitto vengono ridotte a schiave sessuali (o comfort women). La violenza sessuale su larga scala ha accompagnato numerose campagne militari, come a Nanchino nel 1937, a Berlino nel 1945 o in Bangladesh nel 1971. Gli stupri di massa documentati durante la guerra dei Balcani (1992-1995) e il conflitto in Ruanda (1994) hanno contribuito a dare visibilità a questo fenomeno, suscitando l'attenzione della comunità internazionale. Alcuni rapporti e documenti dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, in particolare la Risoluzione 1888 del 2009 (UN Women, 2009) hanno riconosciuto l'universalità della violenza contro le donne nei conflitti, denunciandone gli aspetti fisici e psicologici e mostrandone gli effetti devastanti per le famiglie e per le comunità. Nonostante questi progressi, tale forma di violenza continua a verificarsi nei conflitti armati in tutto il mondo, come dimostrano le vicende recenti in Ucraina, in Israele e nella Striscia di Gaza.

L'attivismo femminista per la pace è stato attivo fin dalla Prima guerra mondiale: nel 1915 a L'Aia fu creata la Women's International League for Peace and Freedom, organizzazione ancora attiva in tutto il mondo. Grazie al lungo e difficile lavoro di advocacy delle tante organizzazioni non governative femminili, la consapevolezza per le questioni di genere legate ai conflitti è progressivamente aumentata. Un risultato importante fu raggiunto il 31 ottobre 2000, quando il Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite adottò all'unanimità la Risoluzione 1325 (Security Council, 2000), avviando l'Agenda Donne, Pace e Sicurezza. Oltre a riconoscere l'impatto sproporzionato dei conflitti armati sulle donne, per la prima volta l'ONU ha denunciato che gli stati tendono a sottovalutare il ruolo delle donne nella prevenzione e risoluzione dei conflitti, escludendole dalle azioni di peace building e peace keeping. Richiedendo che tutte le donne partecipino in modo equo in tutte le azioni e gli sforzi per mantenere e promuovere la pace e la sicurezza, la Risoluzione 1325 ha posto le basi per una rivoluzione del settore della sicurezza internazionale, un processo ancora in corso e che incontra forti resistenze, ma che coinvolge un sempre maggior numero di associazioni e organizzazioni femministe. L'Italia è tra i paesi che supportano attivamente i principi della Risoluzione 1325: ha adottato il quarto piano di azione nazionale (2020-2024), un documento operativo per l'implementazione dell'Agenda, e sta preparando una quinta versione.



PROSPETTIVE

Negli ultimi anni sono aumentate le campagne per denunciare i crimini e le discriminazioni sistemiche e per sensibilizzare il pubblico sul tema della violenza di genere, anche grazie alla mobilitazione di un numero crescente di persone e all'utilizzo dei social media come cassa di risonanza per diffondere messaggi di supporto alle vittime.

In particolare, il movimento transfemminista “Ni una menos”, nato in Argentina nel 2015, si è poi diffuso rapidamente in Sudamerica e in tutto il mondo: il collettivo italiano “Non una di meno” è attivo dal 2016. Il movimento prende il nome da un testo di denuncia della violenza misogina scritta dalla poetessa e attivista messicana Susana Chávez (2020): da quasi dieci anni porta avanti scioperi e marce per denunciare la violenza maschile verso donne e persone LGBTQIA+ e si adopera al fine di costruire una cultura di parità, collaborando con molte realtà della società civile.

Dal 2017, dopo alcune rivelazioni sul sistema di molestie e ricatti sessuali che ruotava intorno al produttore cinematografico Harvey Weinstein, da Hollywood è partita una lunga ondata di indignazione e protesta che ha coinvolto molti ambienti di lavoro del settore dello spettacolo, dello sport e della cultura. La protesta si è manifestata attraverso i social media, con il movimento #MeToo e con altre iniziative collegate, che per la prima volta hanno permesso alle vittime di molestie e violenze di denunciare pubblicamente i loro aguzzini.

Oltre ai movimenti nati dal basso, si sono moltiplicate anche le iniziative di reti antiviolenza che coinvolgono istituzioni pubbliche ed enti della società civile. Per esempio, nel 2015 a Bolzano è stato attivato il “Progetto Erika”, ora esteso a tutto l'Alto Adige, per sostenere le vittime di violenza in situazioni di emergenza già dal loro primo accesso al Pronto Soccorso. Grazie a un protocollo d'intesa tra diversi partner – Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Polizia di Stato, Comando locale dei Carabinieri e Servizi antiviolenza – si garantisce l'accesso ai servizi di supporto nel più breve tempo possibile, oltre a un accesso prioritario e diretto alle prestazioni sanitarie in un ambiente protetto.



GLOSSARIO

- **Aborto indotto:** l'interruzione di una gravidanza indesiderata o che presenta un rischio per la vita o la salute persona incinta e/o del feto (European Institute for Gender Equality, 2024a).
- **Aborto spontaneo:** morte del feto e la sua successiva espulsione dall'utero (Sridhar, 2023).
- **Agender:** si riferisce a persone che non si identificano con una specifica identità di genere (Cambridge University Press & Assessment, 2024a).
- **Androcentrismo:** è una visione culturale che si basa su prospettive, norme e valori maschili, e considera gli uomini come rappresentativi dell'essere umano, mentre le donne sono viste come la deviante. È una forma di sessismo, misoginia e mentalità patriarcali che attribuisce agli uomini più potere e influenza e, di conseguenza, il diritto di valutare e interpretare persone e culture (Hibbs, 2014).
- **Androsfera:** una rete di spazi e comunità online a carattere misogino e antifemminista utilizzata principalmente da uomini per condividere le loro opinioni estreme riguardo le relazioni di genere nella società (Rothermel, 2023).
- **Aromatico:** si riferisce a persone che non provano attrazione romantica per altre persone e quindi hanno poco o nessun desiderio di entrare in una relazione romantica con esse (Society's Ace/Aro Rep, n.d.).
- **Asessuale:** si riferisce a persone che provano poca o nessuna attrazione sessuale per altre persone (National LGBTQIA+ Health Education Center, 2024).
- **Asterisco (di genere):** Il simbolo più comunemente usato nella lingua tedesca per scrivere in modo inclusivo secondo una prospettiva di genere, sottolineando gli interessi e i meriti di tutte le persone (Friedrich et al., 2021).
- **Binarismo di genere:** l'idea che esistano solo due generi (femminile/maschile), che il sesso assegnato alla nascita determini quindi il genere, e la convinzione che le persone si adattino a questo schema binario (National LGBTQIA+ Health Education Center, 2024), ignorando così l'esperienza vissuta (IOM LGBTQ+ Focal Point, 2020).
- **Bisessuale:** si riferisce a persone che si sentono sessualmente attratte da persone dello stesso sesso o con generi (diversi) (Oxford University Press, 2024a).
- **Caratteristiche sessuali:** Le caratteristiche sessuali primarie sono legate alla riproduzione e quindi includono le caratteristiche ormonali, cromosomiche, gonadiche e anatomiche di una persona (ILGA Europe, 2024b). Le caratteristiche sessuali secondarie includono, ad esempio, l'intonazione della voce, i peli del viso e le dimensioni del seno (American Psychological Association, 2024a).
- **Catcalling:** una forma di molestia sessuale verbale; fischiare e fare altri suoni a sfondo sessuale in uno spazio pubblico, per esempio, gridando a una persona, solitamente da parte di uno o più uomini verso una o più donne (Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen, 2021).
- **Cis-normatività:** il presupposto che l'essere cisgender sia la norma, legittimandolo e privilegiandolo (Browne, 2019) rispetto alle persone che si identificano con altre forme di identità ed espressione di genere (LGBTQ+ Primary Hub, 2020).
- **Cisgender:** si riferisce a persone il cui genere corrisponde al sesso assegnato alla nascita (Merriam-Webster, 2024e).
- **Coming out:** il processo attraverso il quale le persone LGBTQIA+ riconoscono e rivelano pubblicamente o sono costrette a rivelare il proprio orientamento sessuale, la propria identità di genere, l'espressione di genere e/o le proprie caratteristiche sessuali, indipendentemente dal fatto che ciò sia voluto o meno (IOM LGBTQ+ Focal Point, 2020).
- **Deadname:** il nome che una persona non-binaria ha ricevuto alla nascita e che non usa più (Merriam-Webster, 2024a).
- **Diaspora:** Migranti e loro discendenti, la cui identità è stata influenzata dalle loro origini e che mantengono un legame con il loro paese d'origine e il loro patrimonio (IOM UN Migration, 2019).
- **Diritti riproduttivi:** diritti umani che comprendono tre categorie di diritti: il diritto all'autodeterminazione riproduttiva, ossia il diritto alla contraccezione, all'aborto e ai trattamenti di fertilità; il diritto ai servizi, all'informazione e all'educazione sessuale e riproduttiva, ossia il diritto a ricevere informazioni riguardo il proprio corpo; il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione (Schurr & Militz, 2020; Erdman & Cook, 2008).
- **Disforia di genere:** disagio e angoscia psicologica provata da una persona a causa di una mancata corrispondenza tra il sesso assegnato alla nascita e la propria identità di genere (National Health Service, 2023).
- **Diversity Management:** una sotto-area della gestione del personale. Il diversity management mira a promuovere la diversità sociale, culturale ed etnica dei dipendenti e a utilizzarla a beneficio dell'impresa (Abdul-Hussain & Hofmann, 2013).
- **Embodiment:** l'interazione tra processi sociali e biologici che modellano il corpo e influenzano la salute. In relazione al genere e al sesso assegnato alla nascita, è quindi necessario distinguere tra le loro dimensioni sociali e biologiche e, allo stesso tempo, tenere conto delle loro interazioni (Horstmann, 2024).
- **Equilibrio di genere:** la partecipazione proporzionale ed equilibrata di tutti i generi e sessi in tutti i settori, fondamentale per la realizzazione delle pari opportunità, dell'uguaglianza di genere e dell'uguaglianza a tutti gli effetti giuridici (UNICEF Regional Office for South Asia, 2017).
- **Espressione di genere:** il modo in cui le persone esprimono la propria identità di genere al mondo esterno, in particolare attraverso nomi, pronomi, abbigliamento e comportamento (ILGA Europe, 2014).
- **Eteronormatività:** il presupposto che l'eterosessualità sia l'unica forma lecita di sessualità e di orientamento sessuale, superiore a tutte le altre, oltre al modo in cui la società stabilisce l'eterosessualità come norma (IOM LGBTQ+ Focal Point, 2020).
- **Femminilità:** i ruoli, i comportamenti e le caratteristiche che vengono considerati proprie di e per le ragazze e le donne in una particolare società. Le diverse femminilità variano nel tempo e, a livello locale, sono caratterizzate da processi socioculturali dinamici e non sono determinate a livello biologico. Le femminilità possono essere vissute e definite in modi molto diversi (National Democratic Institute, n.d.).
- **Femminismo/femminismi:** la convinzione e la promozione dell'uguaglianza di genere (Brunell & Burkett, 2024), il movimento sociale per i diritti delle donne (Council of Europe, 2024) e una posizione politica. Le principali istanze femministe includono la promozione e la conservazione dell'autonomia corporea delle donne, la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, la protezione dalla violenza in tutte le sue forme e un'equa distribuzione del lavoro di cura (European Institute for Gender Equality, 2024c). Poiché esistono diversi movimenti femministi, ci si riferisce loro spesso al plurale usando il termine femminismi.
- **Gay:** termine in disuso per definire uomini o persone che si identificano come maschi e hanno un'attrazione fisica, romantica e/o emotiva per persone dello stesso sesso (University of California, Davis, 2024).
- **Gender-Bias o pregiudizi di genere:** si tratta di una distorsione sistemica basata su stereotipi e pregiudizi di genere (Schüle & Langolf, 2023).
- **Gender-Budgeting:** strategia per realizzare l'uguaglianza di genere che si concentra sul modo in cui viene speso il denaro pubblico (ad esempio la programmazione del bilancio) e struttura le procedure amministrative in modo tale che le uscite e le entrate tengano conto della promozione dell'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality, 2024d).
- **Gender-Gap o disparità di genere:** questo termine è utilizzato per descrivere la differenza tra donne e uomini in tutti i settori per quanto, per esempio, riguarda la loro (diseguale) partecipazione ai diritti o alle retribuzioni (European Institute for Gender Equality, 2024e). Comprende: il "divario retributivo", ossia le disuguaglianze che le donne devono affrontare in termini di accesso al lavoro, avanzamento di carriera (>Leaky pipeline) e guadagni, che derivano dalla segregazione orizzontale, dal "soffitto di vetro" e dalla discriminazione salariale; il "divario assistenziale", che si riferisce alla distribuzione ineguale del lavoro di cura non retribuito; il "divario pensionistico", che rappresenta la differenza percentuale nella pensione media delle donne rispetto agli uomini. Nel settore medico e dell'intelligenza artificiale, è problematico anche il "data gap", che si riferisce alla mancanza di rappresentazione delle donne negli studi e nei set di dati (European Commission, 2024).
- **Genderfluid:** si riferisce a persone la cui identità di genere non è fissa o fissata (Cambridge University Press & Assessment, 2024b).
- **Gendering:** l'uso del linguaggio inclusivo per esprimere la parità di genere e le identità di genere. In tedesco e in italiano si usa di solito il maschile sovraesteso, che esclude le persone femminili e non-binarie e trascura la forma linguistica femminile (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, 2024).
- **Genderqueer:** si riferisce a persone la cui identità di genere non rientra nel binarismo di genere (Merriam-Webster, 2024b).
- **Identità di genere:** l'esperienza personale del corpo e individuale del genere, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita o al binarismo di genere (European Institute for Gender Equality, 2024g; ILGA Europe, 2024b).
- **Intersessualità:** persone nate con caratteristiche biologiche del sesso (per esempio: genitali, gonadi, ormoni, cromosomi, organi riproduttivi (Amnesty International, 2018)) che si distinguono dalla divisione binaria di corpo maschile o femminile (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, n.d.).

- **Intersezionalità:** concetto e strumento analitico per descrivere, analizzare e comprendere le connessioni e le interazioni tra il sesso, il genere e altre dimensioni della diversità come, per esempio, classe, etnia, sessualità, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, origine nazionale, religione ed età. Il concetto di intersezionalità, formulato dalla giurista statunitense Kimberlé Crenshaw, sottolinea come questi incroci di più fattori possano formare e/o rafforzare esperienze di discriminazione, oppressione, potere e violenza (UNICEF Regional Office for South Asia, 2017).
- **Involuntary Celibates/Incels:** principalmente uomini che, nonostante il loro desiderio di avere una relazione sessuale o romantica, soffrono di inattività sessuale o vivono involontariamente nel celibato e spesso si rivoltano contro le donne a causa della loro insoddisfazione sessuale anche attraverso atti di violenza (Sparks et al., 2022).
- **Lavoro di cura:** la assistenza quotidiana di bambine e bambini, persone anziane, malate e/o disabili, spesso considerata un compito femminile a causa dello stereotipo sui ruoli di genere (European Institute for Gender Equality, 2016).
- **Leaky Pipeline:** termine che si riferisce alla graduale perdita di donne nella progressione di carriera, causata da pregiudizi e ostacoli che frenano le donne così come persone con altre dimensioni di diversità o di altre minoranze (Grogan, 2018).
- **Lesbica/lesbiche:** donne o persone che si identificano come donne e hanno un'attrazione fisica, romantica e/o emotiva per persone dello stesso sesso (University of California, Davis, 2024).
- **LGBTQIA+:** termine generico che di solito indica, ma non solo, gli orientamenti sessuali e le identità di genere di lesbiche (L), gay (G), bisessuali (B), transgender (T), queer (Q), intersessuali (I) e asessuali, aromantici e agender (A) (qualsiasi altra identità di genere o orientamento sessuale rientra nel "+") (Merriam-Webster, 2024c).
- **Machismo:** senso di potere e forza di alcuni uomini nei confronti delle donne, basato su ruoli e comportamenti tradizionali (Cambridge University Press & Assessment, 2024c).
- **Mainstreaming di genere o integrazione della prospettiva di genere:** la strategia per realizzare l'effettiva parità di genere in tutti gli aspetti della vita e nelle diverse tematiche, politiche e azioni (IMAG GMB, n.d.).
- **Mansplaining:** l'atto di un uomo che spiega qualcosa a una donna in modo paternalistico, esagerato e riduttivo, suggerendo che la donna non è competente. Il termine viene usato soprattutto quando un uomo spiega a una donna qualcosa che lei già capisce e conosce o di cui è esperta (Dictionary.com, 2024a).
- **Manspreading:** atto di un uomo quando si siede in un luogo pubblico con le gambe divaricate, invadendo lo spazio per le gambe degli altri (Merriam-Webster, 2024d). Il termine è usato anche in altri contesti (sul posto di lavoro, ecc.), ad esempio in riferimento alle opere letterarie, dove allude alla tendenza degli autori maschi a reclamare più spazio per sé stessi rispetto a quello solitamente concesso alle scrittrici femmine, per esempio, sotto forma di numero di pagine (Shattuck, 2018).
- **Maninterrupting:** quando gli uomini interrompono le donne durante una conversazione per ottenerne il controllo, pretendere di conoscere meglio il tema trattato o screditare le argomentazioni della donna (Och, 2019).
- **Mascolinità:** i ruoli, i comportamenti e le caratteristiche che sono considerati tipici per i ragazzi e gli uomini in una particolare società (National Democratic Institute, n.d.). Le nozioni egemoniche o dominanti di mascolinità, che variano temporalmente e localmente, sono modellate da processi socioculturali dinamici e non sono biologicamente determinate (Kimmel, 2001). Le mascolinità possono essere vissute e definite in modi molto differenti (Kimmel, 2001). Le mascolinità tossiche aderiscono ai tradizionali ruoli di genere maschili che connotano positivamente l'aggressività e il dominio, stigmatizzano e limitano l'empatia nei ragazzi e negli uomini e considerano la violenza come un segno di forza e di potere (Salam, 2019). Le mascolinità tossiche danneggiano quindi sia gli uomini stessi sia le donne e le altre persone che sono esposte alla violenza maschile in varie forme (Kimmel, 2001). Il caring (accudimento), invece, rifiuta questo ruolo di dominio e elogia i ruoli positivi e di cura da parte degli uomini (European Institute for Gender Equality, 2024b). Le mascolinità accudenti (caring masculinities) contribuiscono attivamente all'uguaglianza di genere (Elliott, 2015).
- **Matriarcato:** sistema sociale in cui le donne occupano posizioni di potere, viene promossa la parità di genere e i processi decisionali vengono basati sul consenso (Goettner-Abendroth, 2018).
- **Men going their own way:** un gruppo di soli uomini, antifemminista, che crede di essere vittima di un "ginocentrismo" e che il femminismo porterà alla rovina della società, motivo per cui tali uomini giurano di liberarsi dalle influenze femminili e di alimentare la loro mascolinità sconfitta attraverso il sostegno online di altri uomini. Al centro della loro filosofia mettono il vivere secondo le proprie idee (Lin, 2017).
- **Mental Load:** i compiti e il lavoro cognitivo quotidiano associato all'organizzazione della famiglia e alla gestione della casa (ad esempio, fissare e ricordare gli appuntamenti), che sono spesso svolti dalle donne e che rappresentano un onere emotivo per loro in quanto limitano il tempo libero e influenzano la loro salute mentale nonché il loro grado di soddisfazione relazionale (Lott & Büniger, 2023).
- **Misoginia:** dal greco, odio per le donne; si riferisce alla presunta inferiorità delle donne e a un atteggiamento odioso nei confronti delle donne, in particolare da parte degli uomini, nonché a un accesso limitato delle donne al potere e ai processi decisionali in politica e nella società. La misoginia agisce come ideologia o come credo del patriarcato (Friedrich Ebert Stiftung, n.d.).
- **Mobbing:** una comunicazione ostile da parte di uno o più individui diretta contro un singolo, che molto spesso può protrarsi nel tempo e condizionare il rapporto tra l'autore e la vittima (Leymann, 2013).
- **Molestie sessuali:** violenza sessualizzata attuata attraverso comportamenti indesiderati di natura sessuale e verbale, non verbale o fisica, allo scopo di intimidire, umiliare o offendere una persona (European Institute for Gender Equality, 2024i).
- **Morbosità materna:** problemi di salute causati e/o aggravati dalla gravidanza e/o dal parto (NHI Child Health and Human Development, 2021).
- **Mutilazione genitale:** procedura che comporta la rimozione parziale o totale dei genitali esterni o lesioni all'apparato genitale femminile per motivi non clinici (World Health Organization, 2024b).
- **Non-binario:** si riferisce a persone che non si identificano con la divisione di genere binaria e quindi si definiscono, ad esempio, gender-queer, agender, bigender o genderfluid (Advocates for Trans Equality, 2024).
- **Old Boys' Networks:** un sistema informale in cui uomini bianchi, benestanti e con un simile status sociale e accademico si aiutano a vicenda (Cambridge University Press & Assessment, 2024e).
- **Omotransfobia:** atteggiamento di rifiuto e comportamento discriminatorio nei confronti di persone omosessuali e/o non-binarie. Le forme possono essere diverse, ad esempio insulti o aggressioni verbali, l'emarginazione, disparità di trattamento giuridico, la derisione o persino la violenza fisica (Public Discourse Foundation, n.d.).
- **Orientamento sessuale:** attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso uno o più sessi/generi specifici o verso forme fluide di genere (Canepa & Collu, 2022).
- **Patriarcato:** sistema sociale basato sulla supremazia degli uomini sulle donne e sugli altri generi e sulla convinzione che gli uomini siano gli unici titolari del potere nella sfera pubblica e privata (Nash, 2020). I presupposti e le strutture patriarcali si esprimono in diversi ambiti della società, dal posto di lavoro e alla distribuzione del lavoro domestico e di cura.
- **Performatività di genere:** l'idea che il genere consista in azioni che caratterizzano una persona come "maschio/femmina" (Salwa, 2022).
- **Pinkwashing:** si riferisce all'uso di contenuti LGBTQIA+ da parte di persone, della politica o di aziende, ecc. per scopi di marketing e di vendita, senza dare un contributo significativo all'uguaglianza o all'inclusione della comunità LGBTQIA+ (Dictionary.com, 2022).
- **Pride Month:** giugno è il mese della celebrazione della storia, della cultura e dei contributi alla società delle persone LGBTQIA+ e delle loro comunità. Il Pride, dall'inglese "orgoglio", comprende anche una serie di eventi come le parate che sono dedicate all'espressione individuale e al mostrare orgoglio e servono anche come forme di protesta per lottare contro la discriminazione e l'emarginazione delle persone che si identificano come LGBTQIA+ (Dictionary.com, 2021).
- **Pronomi di genere:** il modo in cui le persone si autoidentificano per esprimere la propria identità di genere (NIH Sexual & Gender Minority Research Office, 2024). L'uso esplicito dei pronomi, ad esempio quando ci si presenta o in occasione della firma nelle e-mail, ha lo scopo di creare visibilità sul fatto che il sesso assegnato alla nascita e l'identità di genere non coincidono necessariamente, ma che spesso assumiamo questa correlazione nella vita quotidiana.
- **Queer:** si riferisce a persone che sono attratte a o vivono una particolare identità di genere e/o sessualità non conforme alla cis- ed eteronormatività, nonché agli individui che esplorano la propria identità di genere e/o il proprio orientamento sessuale (Cambridge University Press & Assessment, 2024d).
- **Questioning:** persone che esplorano la propria identità di genere e/o il proprio orientamento sessuale (Blakemore, 2021).
- **Revenge porn:** foto o video a sfondo sessuale che vengono diffusi online senza il consenso della persona ritratta con lo scopo di umiliarla pubblicamente, spesso come forma di vendetta dell'aggressore per la fine della relazione tra egli o ella e la vittima (European Institute for Gender Equality, 2024h).
- **Schwa:** il segno fonetico "ə", che si cerca di utilizzare nella lingua italiana per includere tutti i generi (Ghenò, 2022).

- **Segregazione occupazionale di genere:** l'ampia presenza di donne in settori relativamente poco retribuiti, in occupazioni femminilizzate e sottovalutate (segregazione orizzontale) e la sotto-rappresentazione di donne nei settori al vertice della scalata professionale (segregazione verticale; > “soffitto di cristallo”) (Canepa & Collu, 2022).
- **Sessismo:** azioni, atteggiamenti e convinzioni che discriminano e svalutano le persone solo sulla base del loro sesso e/o genere (Council of Europe, n.d.).
- **Sessualità:** sentimenti e/o relazioni sessuali di una persona con persone dello stesso/diverso sesso e/o genere (Oxford University Press, 2024c).
- **Sex work:** occupazione retribuita nell'industria del sesso, compresa la prostituzione e la pornografia. Il termine viene utilizzato per sottolineare i punti di contatto tra questo lavoro e altre occupazioni più convenzionali e per suggerire che chi lavora dell'industria del sesso dovrebbe avere lo stesso status e la stessa tutela giuridica degli altri lavori (Oxford University Press, 2024b).
- **Soffitto di cristallo:** le barriere invisibili che impediscono alle donne di raggiungere il vertice di una “gerarchia” che esiste in qualsiasi contesto (per esempio, lavorativo, educativo) (European Commission, 2024).
- **SOGIESC:** acronimo che solitamente comprende l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'espressione di genere e le caratteristiche sessuali.
- **Spazio sicuro:** un luogo che offre alle persone uno spazio protetto a livello fisico ed emotivo, in cui possono esprimersi liberamente e senza temere pregiudizi, commenti negativi, ecc. (Dictionary.com, 2024b).
- **Sterilizzazione forzata:** intervento chirurgico indesiderato o inconsapevole che rende una persona sterile, spinto da incentivi finanziari o di altro tipo, da disinformazione o intimidazione (Human Rights Watch, 2021; International Justice Resource Center, n.d.).
- **Straining:** situazione di stress in cui una persona viene deliberatamente sottoposta a pressione e stress sul posto di lavoro da parte di superiori o superiore e/o da colleghi e colleghe al fine di cacciarla dal posto di lavoro. Questi atti hanno un effetto negativo prolungato sulla vittima (Südtiroler Landtag, n.d.).
- **Transfemminismo:** sviluppatosi dalla critica al movimento femminista radicale e consolidato, è una forma di attivismo sociale che pone domande critiche su chi siano i soggetti del femminismo e su quali gerarchie interne esso produca senza tenere conto dei bisogni delle donne che non sono bianche e benestanti (Coleman, 2023).
- **Transgender/trans:** termine usato per riferirsi a persone la cui identità di genere e/o espressione di genere differisce dal sesso assegnato loro alla nascita, cui ora si preferisce il termine “non-binario” (Gold, 2018).
- **Transizione:** persone la cui identità di genere e/o espressione di genere differisce dal sesso assegnato alla nascita e che si sottopongono a interventi chirurgici, terapie ormonali, ecc. per cambiare il loro sesso (e il loro corpo) in modo che corrisponda alla loro identità di genere (American Psychological Association, 2024b).
- **Uguaglianza di genere:** pari diritti, obblighi e opportunità per tutte le persone, indipendentemente dal loro genere (Canepa & Collu, 2022).
- **Violenza di genere:** violenza sessuale, fisica, psicologica ed economica contro una persona a causa del suo genere, che colpisce in modo sproporzionato le persone del genere interessato (European Commission, n.d.).
- **Woke:** persona informata, istruita e sensibile alle problematiche di giustizia sociale (Merriam-Webster, 2024f). Negli ultimi anni, il termine è stato anche usato da chi sostiene una politica conservatrice per riferirsi negativamente ai valori progressisti e liberali e che vengono visti come estremi (Alfonseca, 2024).

Chi ha
realizzato
questo
rapporto



Alexandra Tomaselli
Sociogiurista

curatrice, autrice

Sin da piccola percepivo la disparità di trattamento fra i generi. Il film “Tutto su mia madre” di Almodovar e diventare mamma mi hanno poi aperto gli occhi completamente.



Katharina Crepaz
Politologa

curatrice, autrice

Mi sono dedicata agli studi di genere per il fatto che il genere come costruzione sociale influenza quasi tutti gli ambiti della nostra vita personale e sociale e che rendere visibili le disuguaglianze è il primo passo verso l'uguaglianza.



Mirjam Gruber
Politologa

curatrice, autrice

Da adolescente, leggendo “The Feminine Mystique” di Betty Friedan, ho iniziato a mettere in discussione i ruoli di genere e a credere nell'importanza delle scoperte scientifiche.



**Anna Lea Bernhard
von Schlechtleitner**
Giurista

project manager, autrice

“Sii felice di essere donna, perché il futuro appartiene a loro”, mi disse Rita Levi-Montalcini quando avevo nove anni. Oggi mi rendo conto che la parità di genere è ancora molto lontana. Come giovane donna e giurista, voglio attirare l'attenzione sulle realtà esistenti e contribuire a cambiarle. Per questo mi dedico alla ricerca di genere.



Nadia Agstner
Socioeconomista

Durante il mio master mi sono resa conto di quanto la discriminazione sia profondamente radicata nelle strutture sociali. Ritengo quindi che una ricerca di genere mirata sia fondamentale per promuovere misure politiche adeguate.



Arianna Bienati
Linguista

Sono affascinata dalle questioni epistemologiche relative alla relazione tra scienza e sentimento popolare. Gli studi di genere sono un campo perfetto per studiare queste relazioni.



Marzia Bona
Politologa

Mi ha ispirata Nira Yuval-Davis con i suoi lavori sulla relazione tra genere e nazione, un nesso fondamentale per interpretare processi di inclusione, esclusione, subordinazione, razzismi e (ri)produzione dei confini nella quotidianità.



Alexandra Budabin
Politologa

Mi ispirano studiosi e studiose, esperti ed esperte che rivelano i molteplici miti di genere che sottendono e influenzano gli ordini politici, sociali e militari.



Heidi Flarer
Sociologa

Come statistica sociale mi sono occupata per anni delle differenze di genere. Dati e fatti forniscono una descrizione poco lusinghiera della nostra società, e la parità di genere sta diventando sempre più rilevante come base per un futuro sostenibile.



Melanie Gross
Economista

La mia ispirazione è venuta dall'associazione di donne "Wnet" (networking women). Il loro impegno ha approfondito la mia comprensione delle pari opportunità e rafforzato il mio desiderio di lavorare per ottenerle.



Karoline Irschara
Linguista

Diverse ricercatrici sono state decisive per me: devo a numerose donne se sono venuta a conoscenza delle varie lacune della ricerca.



Giulia Isetti
Filologa

Quando ho compreso quanto profondamente il genere condizioni ogni aspetto della vita, ho voluto approfondire questo fenomeno per trovare soluzioni che disinneschino dinamiche discriminatorie.



Elena Chiocchetti
Linguista

Mi hanno chiesto se potessi pensarci io alla riformulazione inclusiva di un testo, se lo sapessi fare. Non so dire di no a una sfida...



Carolina Chizzali
Sociologa

Mi hanno ispirato gli ambienti socialmente e culturalmente costruiti, che quotidianamente modellano spazi e che continuano a plasmare e perpetuare il potere asimmetrico e la disuguaglianza di genere.



Franziska Cont
Storica

La categoria di analisi "genere" sfida le narrazioni storiche consolidate e mostra la mutevolezza dei concetti e delle relazioni di genere. Trovo questo aspetto "sovversivo" della storia di genere particolarmente eccitante.



Cristina Dalla Torre
Economista ambientale

Mi hanno ispirato le studiose Silvia Federici e Donna Haraway, che hanno mostrato come criticare le narrazioni patriarcali e capitaliste e studiare le forme di azione collettiva possa promuovere l'uguaglianza di genere e la giustizia socioecologica.



Annette Lenz
Traduttrice

Mi sono interessata al tema quando ho svolto ricerche perché il nostro ufficio è stato incaricato di introdurre un linguaggio rispettoso del genere nell'amministrazione provinciale.



Andrea Renee Leone-Pizzighella
Linguista applicata

Fare ricerca responsabile vuol dire esaminare come il genere (come altri costrutti sociali) ci fa da filtro, oppure come ci permette di vedere il mondo.



Roberta Medda-Windischer
Giurista

La persona che ha rafforzato in me l'interesse verso i diritti delle donne è Michela Murgia, scrittrice e sarda, come me, coraggiosa, e sempre orgogliosamente indipendente e controcorrente.



Letizia Molinari
Politologa

Mi sono avvicinata alle questioni di genere grazie al lavoro dei movimenti femministi che dal basso, attraverso l'azione collettiva, hanno permesso di trasformare lo spazio personale in uno spazio politico.



Flavia De Camillis
Linguista

Mi hanno mosso l'esperienza personale e universale come donna e la voglia di scoprire cosa c'è al di là del dover (e il non dover) essere-fare-pensare.



Alberto Dianin
Architetto

Mi ha mosso il mio interesse a studiare le differenze di mobilità e accessibilità tra sottogruppi della popolazione, e a comprenderne le ragioni sottese.



Anna Fedele
Antropologa

Mia madre, Giovanna Della Sega Minatti, era una femminista e fin da piccola parlavo con lei di tematiche legate al genere. Dal 1997 faccio ricerca sugli intrecci tra genere, religione e corporeità.



Elena Ferrato
Linguista

Insoddisfatta di sentirmi chiamare "dottore" al maschile e fin da piccola parlavo con lei di tematiche legate al genere. Dal 1997 faccio ricerca sugli intrecci tra genere, religione e corporeità.



Claudia Notarnicola
Fisica

Il tema del genere non fa parte della mia attività di ricerca specifica, ma mi interessa a queste tematiche per le esperienze personali vissute.



Chiara Paris
Storica

Il mio interesse personale mi ha spinto a studiare i movimenti femministi. Vedere la loro lotta per giustizia e diritti mi ispira a mettere in luce i loro successi e, allo stesso tempo, a sottolineare il continuo bisogno di intervento.



Lydia Pedoth
Politologa

Grazie alla mia partecipazione attiva alla rete di donne we4DRR (women exchange for disaster risk reduction), mi sono resa conto che la prospettiva di genere nella ricerca sui cambiamenti climatici e sulle catastrofi è fondamentale per trovare soluzioni sostenibili ed eque.



Elisa Piras
Politologa

Mentre preparavo un corso su genere e sicurezza, ho capito che ci sono ancora troppe minacce senza nome che le donne affrontano ogni giorno.



Verena Platzgummer
Sociolinguista

Quando stavo trascorrendo del tempo in una scuola dell'infanzia per un progetto di sociolinguistica il genere era onnipresente – e mi sono sentita di dover andare in profondità.



Natascia Ralli
Linguista

Come linguista posso essere parte attiva nella promozione di un linguaggio di genere equo e inclusivo e contribuire così a superare stereotipi e pregiudizi.



Elisa Ravazzoli
Geografa

La ricerca in cui ho lavorato è capitata un po' per caso. Mi ha ispirato il fatto di essere una donna e una mamma e di voler capire meglio la situazione (le difficoltà soprattutto) delle donne in un settore prevalentemente maschile come quello agricolo.



Beatrice Savoldi
Linguista

Si crede che la tecnologia sia neutrale, e invece può riflettere disuguaglianze sociali e di genere. Con la ricerca posso svelare queste disuguaglianze.



Sophia Schönthaler
Politologa

Fin da giovane mi sono occupata intensamente di disuguaglianze sociali. Questo interesse radicato mi ha portato a concentrarmi in particolare sulle questioni di genere e soprattutto sulla messa in discussione dei ruoli di genere radicati.



Julia Stauder
Biologa

Nel mio lavoro sulla pastorizia mi sono resa conto che diverse prospettive e approcci, soprattutto quelli delle donne, possono adattare con successo questa professione alle sfide odierne.



Maria Stopfner
Linguista

Mi sono interessata alle questioni di genere da quando ho fatto scalpore come prima chierichetta donna del paese e ho capito che non tutte le strade sono aperte alle donne.



Thomas Streifeneder
Geografo economico

Mi affascina l'interessante questione del perché delle disuguaglianze di genere, soprattutto nella comunicazione/lingua, e la ricerca di soluzioni significative per superare questa situazione insoddisfacente.



Nadja Thoma
Pedagogista e linguista

Mi occupo di studi di genere perché siamo nel XXI secolo e la disuguaglianza di genere appartiene ad altri secoli.



Silvia Tomasi
Economista

La mia ricerca sul tema del genere è motivata dalla consapevolezza che la transizione energetica per essere giusta debba necessariamente includere l'equità di genere. Solo affrontando le questioni di genere possiamo garantire una reale inclusione in questo processo cruciale e urgente.



Federico Voltolini
Sociologo

Comprendere le disuguaglianze presenti nella nostra società, comprese quelle di genere, è il primo passo per disegnare una società futura più equa, giusta e rispettosa dell'ambiente.



Felix Windegger
Socioeconomista

Sono stato ispirato dalla consapevolezza che le prospettive femministe critiche sono indispensabili per comprendere realmente le strutture di potere e le dinamiche di disuguaglianza nella nostra società - e per cambiarle in modo sostenibile.





RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Abdul-Hussain, S., & Hofmann, R. (2013). Definition Diversitätsmanagement. erwachsenenbildung.at. https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/definition_divmanagement.php
- Advocates for Trans Equality. (2024). Understanding Nonbinary People: How to Be Respectful and Supportive. A4TE. <https://transequality.org/issues/resources/understanding-nonbinary-people-how-to-be-respectful-and-supportive#:~:text=People%20whose%20gender%20is%20not,bigender%2C%20genderfluid%2C%20and%20more>
- Alfonseca, K. (2024). What does “woke” mean and why are some conservatives using it? ABC News. <https://abcnews.go.com/Politics/woke-conservatives/story?id=93051138>
- American Psychological Association. (2024a). APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org/sex-characteristic>
- American Psychological Association. (2024b). Understanding transgender people, gender identity and gender expression. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgender-people-gender-identity-gender-expression>
- Amnesty International. (2018). Its Intersex Awareness Day: here are 5 myths we need to shatter. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2018/10/its-intersex-awareness-day-here-are-5-myths-we-need-to-shatter/>
- Amnesty International. (2024). Abortion rights. <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/sexual-and-reproductive-rights/abortion-facts/>
- Annes, A., & Wright, W. (2015). ‘Creating a room of one’s own’: French farm women, agritourism and the pursuit of empowerment. *Women’s Studies International Forum*, 53, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.08.002>
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2016). Agricoltura al femminile. https://astat.provinz.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=300&news_image_id=879190
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2021a). Medicina di genere – 2020. [https://astat.provinz.bz.it/downloads/mit27_2021\(1\).pdf](https://astat.provinz.bz.it/downloads/mit27_2021(1).pdf)
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2021b). Popolazione straniera residente. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=300&news_image_id=1149782
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2023a). Gender Bericht – Rapporto Gender 2022. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=300&news_image_id=1153596
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2023b). Interruzioni volontarie di gravidanza e aborti spontanei - 2022. https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=300&news_image_id=1151383
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2023c). Studenti altoatesini nelle università italiane ed austriache - 2021/22. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=678187
- ASTAT – Istituto provinciale di statistica. (2023d). Violenza sulle donne: Centri antiviolenza e strutture residenziali - 2022. https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=678559
- Atz, H., Bernhart, J. J., Gross, M., & Promberger, K. (2019). Wie weiblich ist die Gemeindepolitik? Der (nach wie vor) mühevollen Weg der Frauen ins Rathaus. Athesia Verlag. <https://hdl.handle.net/10863/36568>
- Baćanović, V. (2015). Gender analysis of the impact of the 2014 floods in Serbia. Organization for Security and Co-operation in Europe. <https://www.osce.org/files/f/documents/d/a/135021.pdf>
- Balzano, M. (2021). Quando tornerò. Giulio Einaudi Editore.
- Battistini, F. (2023). Sindrome Italia, nella clinica delle nostre badanti. *Corriere Della Sera*. <https://www.corriere.it/elezioni-europee/100giorni/romania/>
- Baur, M. (2016). Der geschlossene Hof II. SALTO Community. <https://salto.bz/en/articole/26102016/der-geschlossene-hof-ii>
- Bisozzi, F. (2023). Colf, baby sitter e badanti, arriva un’ondata di giovani e uomini: ma la metà è irregolare. *Il Messaggero*. https://www.ilmessaggero.it/economia/moltoeconomia/colf_badanti_lavoro_domestico_giovani_uomini_irregolari_rapporto_domina-7202175.html
- Blakemore, E. (2021). From LGBT to LGBTQIA+: The evolving recognition of identity. *National Geographic*. <https://www.nationalgeographic.com/history/article/from-lgbt-to-lgbtqia-the-evolving-recognition-of-identity>
- Bohren, M. A., Vogel, J. P., Hunter, E. C., Lutsiv, O., Makh, S. K., Souza, J. P., Aguiar, C., Coneglian, F. S., Diniz, A. L. A., Tunçalp, Ö., Javadi, D., Oladapo, O. T., Khosla, R., Hindin, M. J., & Gülmezoglu, A. M. (2015). The Mistreatment of Women during Childbirth in Health Facilities Globally: A Mixed-Methods Systematic Review. *PLoS Medicine*, 12(6), e1001847. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001847>
- Boletín oficial del Estado. (2023). Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. <https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/01/pdfs/BOE-A-2023-5366.pdf>
- Bourdieu, P. (1998). Il dominio maschile. Feltrinelli.
- Browne, E. (2019). Gender norms, LGBTQI issues and development: a topic guide. In ALiGN Platform. Advancing Learning and Innovation on Gender Norms. https://www.alignplatform.org/sites/default/files/2021-08/gender_norms_and_lgbtqi_issues.pdf
- Brunell, L., & Burkett, E. (2024, July 29). Feminism. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/feminism>
- Cambridge University Press & Assessment. (2024a). Agender. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/agender>
- Cambridge University Press & Assessment. (2024b). Gender-fluid. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/gender-fluid>
- Cambridge University Press & Assessment. (2024c). Machismo. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/machismo>
- Cambridge University Press & Assessment. (2024d). Queer. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/it/dizionario/inglese/queer>
- Cambridge University Press & Assessment. (2024e). The Old-boy network. In *Cambridge Dictionary*. <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/old-boy-network>
- Cameron, D., & Shaw, S. (2016). Gender, power and political speech: Women and Language in the 2015 UK General Election. Springer.
- Canepa, L., & Collu, M. (2022). Gender Glossary. In AICS. Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo. https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2023/10/GLOSSARIO_GENDER_ENG_.pdf
- Caritas. (n.d.). Sempre più donne sono senza dimora. <https://caritas.bz.it/it/attualita/temi/dettaglio/immer-mehr-frauen-sind-obdach-oder-wohnungslos.html>
- Carroll, R. (2012). Introduction: feminism, queer theory and heterosexuality. In *Rereading Heterosexuality* (pp. 1–22). Edinburgh University Press. <https://doi.org/10.1515/9780748649082-002>
- Centro di Sperimentazione Laimburg. (2023). Gender Equality Plan (GEP). https://www.laimburg.it/downloads/Gender_Equality_Plan_2023.pdf
- Chávez, S. (2020). Primera tormenta: Non una di meno, non una morta in più. Traduzione, introduzione e cura di Chiara Cretella. Gwynplaine edizioni.
- Choi, A., & Cole, D. (2024). See where abortions are banned and legal — and where it’s still in limbo. *CNN US*. <https://edition.cnn.com/us/abortion-access-restrictions-bans-us-dg/index.html>
- Coffie, A. (2020). The African Diaspora and women’s struggles in Africa. In *Springer eBooks* (pp. 1–19). https://doi.org/10.1007/978-3-319-77030-7_19-1
- Coleman, D. (2023). Transfeminism(s). *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.1244>
- Comai, G., Corona, A., Ferrari, L., Gjergji, O., & Sheldon.studio. (2023). Mapping diversity. Md. <https://mappingdiversity.eu/>
- Comitato Interministeriale per i Diritti Umani. (2020). IV Piano d’Azione Nazionale su Donne, Pace e Sicurezza (2020-2024). https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/piano_1325_2020-2024.pdf
- Commissione Europea. (2022). Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. *Eur-lex*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0105>
- Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano. (n.d.). Servizio Antimobbing. Consigliera di parità. <https://www.consiglieradiparita-bz.org/mobbing.asp>
- Council of Europe, Parliamentary Assembly, Resolution 2048 (2015), Discrimination against transgender people in Europe, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=21736>
- Council of Europe. (2024). Glossary. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>
- Council of Europe. (n.d.). Sexism: See it. Name it. Stop it. *Human Rights Channel*. <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-en.html>
- Dalla Torre, C. D., Ravazzoli, E., Dijkshoorn-Dekker, M., Polman, N., Melnykovych, M., Pisani, E., Gori, F., Da Re, R., Vicentini, K., & Secco, L.

- (2020). The role of agency in the emergence and development of social innovations in rural areas. Analysis of two cases of social farming in Italy and the Netherlands. *Sustainability*, 12(11), 4440. <https://doi.org/10.3390/su12114440>
- Dapunt, R. (2024). *Il verbo di fronte*. Giulio Einaudi Editore.
 - De Camillis, F., Stemle, E. W., Chiocchetti, E., & Fernicola, F. (2023). The MT@BZ corpus: machine translation & legal language. *ACL Anthology*. <https://aclanthology.org/2023.eamt-1.17/>
 - De Faria, G. A. (2015). Sexual Orientation and the ECtHR: what relevance is given to the best interests of the child? An analysis of the European Court of Human Rights' approach to the best interests of the child in LGBT parenting cases. *Familie & Recht*. <https://doi.org/10.5553/fenr/.000018>
 - De Michele, S. (2024). L'aborto nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE: sì (simbolico) del Parlamento europeo. *Euronews*. <https://it.euronews.com/salute/2024/04/11/laborto-nella-carta-dei-diritti-fondamentali-dellue-si-simbolico-del-parlamento-europeo>
 - Del Boca, D., & Wetzels, C. (2010). *Social policies, labour markets and motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*. Cambridge University Press.
 - Detraz, N. (2013). *International security and gender*. John Wiley & Sons.
 - Dictionary.com. (2021). Pride Month. In *Dictionary.com*. <https://www.dictionary.com/e/historical-current-events/pride-month/>
 - Dictionary.com. (2022). Pinkwashing. In *Dictionary.com*. <https://www.dictionary.com/e/slang/pinkwashing/>
 - Dictionary.com. (2024a). Mansplain. In *Dictionary.com*. <https://www.dictionary.com/browse/mansplain>
 - Dictionary.com. (2024b). Safe space. In *Dictionary.com*. <https://www.dictionary.com/browse/safe-space>
 - Direzione Centrale Polizia Criminale. (2023). Il pregiudizio e la violenza contro le donne. In Ministero Dell'Interno. Ministero dell'Interno Dipartimento della Pubblica Sicurezza. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-12/il_punto_-_il_pregiudizio_e_la_violenza_contro_le_donne.pdf
 - Ekvall, Å., & Meeuwssen, S. (2023). Research Document on Sex, Gender and Elite Sport [Press release]. <https://www.eur.nl/esphil/media/110693>
 - Elliott, K. (2015). Caring masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men And Masculinities*, 19(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184x15576203>
 - Erdman, J., & Cook, R. (2008). Reproductive rights. In *International Encyclopedia of Public Health* (pp. 532–538). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-012373960-5.00478-0>
 - Eurac Research. (2022). Gender Equality Plan: 2022-2027. In Eurac Research. https://webassets.eurac.edu/31538/1651587655-a6_gender-equality-plan_final.pdf
 - European Commission. (2020). LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. In European Commission. https://commission.europa.eu/document/download/5100c375-87e8-40e3-85b5-1adc5f556d6d_en?filename=lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf
 - European Commission. (2024). The gender pay gap situation in the EU. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
 - European Commission. (n.d.). What is gender-based violence? Gender-based violence can take different forms and mostly affects women and girls. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en
 - European Institute for Gender Equality. (2016). Care work. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1145>
 - European Institute for Gender Equality. (2023). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>
 - European Institute for Gender Equality. (2024a). Abortion. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1116>
 - European Institute for Gender Equality. (2024b). Caring masculinity. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1165?language_content_entity=en
 - European Institute for Gender Equality. (2024c). Feminism(s). <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1058>
 - European Institute for Gender Equality. (2024d). Gender budgeting. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-budgeting?language_content_entity=en
 - European Institute for Gender Equality. (2024e). Gender gap. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1086?language_content_entity=en
 - European Institute for Gender Equality. (2024f). Gender identity. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1049>
 - European Institute for Gender Equality. (2024g). Revenge porn. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1459?language_content_entity=en
 - European Institute for Gender Equality. (2024i). Sexism at work: how can we stop it? Sexual harassment. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexual-harassment?language_content_entity=en
 - Eurostat. (2021). Translate gender pay gap Statistics [Dataset]. In Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
 - Eurostat. (2024). Employment rates by sex, age and citizenship (%) [Dataset]. In Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_6207160/default/?line?lang=en
 - Federici, S. (2018). Reincantare il mondo: Femminismo e politica dei commons. *Ombre corte*.
 - Fondazione Studi Consulenti del lavoro. (2023). L'Occupazione nel Settore delle Collaborazioni Domestiche: Caratteristiche, Evoluzione e Tendenze Recenti. In *Bollettino Adapt*. Assindatcolf/Fondazione Studi Consulenti del lavoro. <https://www.bollettinoadapt.it/loccupazione-nel-settore-delle-collaborazioni-domestiche-caratteristiche-evoluzione-e-tendenze-recenti/>
 - Friedrich Ebert Stiftung. (n.d.). Misogynie. <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/misogynie>
 - Friedrich, M. C. G., Drößler, V., Oberlehnberg, N., & Heise, E. (2021). The influence of the gender asterisk (“Gendersternchen”) on comprehensibility and interest. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760062>
 - Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
 - Geurs, K. T., & Van Wee, B. (2004). Accessibility evaluation of land-use and transport strategies: review and research directions. *Journal of Transport Geography*, 12(2), 127–140. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2003.10.005>
 - Gheno, V. (2022). Schwa: storia, motivi e obiettivi di una proposta. *Treccani*. https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Schwa/4_Gheno.html
 - Gidam, M., Alberto, D., Hauger, G., & Ravazzoli, E. (2023). RAAV - Collected data from mobility diaries from people surveyed in the RAAV project. [Dataset]. In Researchdata TU Wien. TU Wien. <https://doi.org/10.48436/z2fek-hdx26>
 - Goettner-Abendroth, H. (2018). Re-thinking ‘Matriarchy’ in Modern Matriarchal Studies using two Examples: The Khasi and the Mosuo. *Asian Journal of Women's Studies*, 24(1), 3–27. <https://doi.org/10.1080/12259276.2017.1421293>
 - Goettner-Abendroth, H. (2023). Le società matriarcali del passato e la nascita del patriarcato: Asia occidentale e Europa. *MIMESIS/Eterotopie*.
 - Gold, M. (2018, June 21). The ABCs of L.G.B.T.Q.I.A.+. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2018/06/21/style/lgbtq-gender-language.html>
 - Grogan, K. E. (2018). How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology & Evolution*, 3(1), 3–6. <https://doi.org/10.1038/s41559-018-0747-4>
 - Halim, M. F., Barbieri, C., Morais, D. B., Jakes, S., & Seekamp, E. (2020). Beyond Economic Earnings: The Holistic meaning of success for women in agritourism. *Sustainability*, 12(12), 4907. <https://doi.org/10.3390/su12124907>
 - Handy, S. L., & Niemeier, D. A. (1997). Measuring Accessibility: An exploration of issues and alternatives. *Environment & Planning. A: Economy and Space*, 29(7), 1175–1194. <https://doi.org/10.1068/a2911175>
 - Hibbs, C. (2014). Androcentrism. In T. Teo (Ed.), *Encyclopedia of Critical Psychology* (pp. 94–101). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_16
 - Hodson, L. (2008). The Rights of Children Raised in Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender Families: A European Perspective. In ILGA-Europe. <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2022/04/Rights-Children-Raised-Lesbian-Gay-Bisexual-Transgender-Families.pdf>
 - Hoffet, F., Mettler, D., & AGRIDEA. (2017). Schafhirtenkultur in der Schweiz: Eine Analyse zu Arbeit, Motivation und Ausbildung. In *Protection des Troupeaux*. AGRIDEA. https://www.protectiondestroupeaux.ch/fileadmin/doc/Projekte/Hirtenumfrage/Bericht_Hirtenumfrage.pdf
 - Horstmann, S. (2024). Embodiment. Universität Bremen. <https://www.uni-bremen.de/divergestool-projekt/divergestool-toolbox/geschlechterkonzept/embodiment>
 - Hultman, M., Björk, A., & Viinikka, T. (n.d.). Far-right and climate change denial: Denouncing environmental challenges via anti-establishment rhetoric, marketing of doubts, industrial/breadwinner masculinities, enactments and ethno-nationalism. In B. Forchtner (Ed.), *The Far Right and the Environment: Politics, Discourse and Communication* (pp. 121–135). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781351104043/far-right-environment-bernhard-forchtner>
 - Human Rights Watch. (2021). Sterilization of Women and Girls with Disabilities. *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/news/2011/11/10/sterilization-women-and-girls-disabilities>

- Human Rights Watch. (2023). Human rights crisis: Abortion in the United States after Dobbs. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/news/2023/04/18/human-rights-crisis-abortion-united-states-after-dobbs>
- Huning, S., Mölders, T., & Zibell, B. (2019). Gender, space and development: An introduction to concepts and debates. In B. Zibell, D. Damjanovic, & U. Sturm (Eds.), *Gendered Approaches to Spatial Development in Europe: Perspectives, Similarities, Differences* (pp. 1–23). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429503818-1/gender-space-development-sandra-huning-tanja-moelders-barbara-zibell>
- ICS Catalunya Central. (2021). #SomPrimàriaICS: La unitat de trànsit atén la ciutadania de la Catalunya Central. Institut Català De La Salut Catalunya Central. <https://icscatalunyacentral.cat/somprimariaics-la-unitat-de-transit-aten-la-ciutadania-de-la-catalunya-central/>
- ILGA Europe. (2014). ILGA-Europe Glossary. In ILGA Europe. https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europe_glossary_final_170714_www.pdf
- ILGA Europe. (2024a). 2024 Rainbow Map. <https://rainbowmap.ilga-europe.org/>
- ILGA Europe. (2024b). Our glossary. ILGA-Europe. <https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>
- IMAG GMB. (n.d.). Was ist Gender Mainstreaming? <https://www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/was-ist-gm.html>
- International Justice Resource Center. (n.d.). Forced sterilization. <https://ijrcenter.org/forced-sterilization/>
- International Renewable Energy Agency. (n.d.). Gender. IRENA. <https://www.irena.org/Energy-Transition/Socio-economic-impact/Gender>
- IOM LGBTIQ+ Focal Point. (2020). Full Glossary of Terms. In IOM UN Migration SOGIESC. <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/IOM-SOGIESC-Glossary-of-Terms.pdf>
- IOM UN Migration. (2019). Glossary on Migration. In International Organization for Migration (IOM). https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- ISTAT Istituto Nazionale di Statistica. (2024). Acquisizioni di cittadinanza: Sesso [Dataset]. <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=19628>
- Istituto Superiore di Sanità. (2022). Infertilità. ISS. <https://www.iss.it/infertilit%C3%A0-e-pma>
- Kern, L. (2021). La città femminista. La lotta per lo spazio in un mondo disegnato da uomini. Treccani Libri.
- KIDiLi: Diversità linguistica nelle scuole dell'infanzia altoatesine: un'etnografia sociolinguistica. (2020). Eurac Research. <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-di-linguistica-applicata/projects/kidili>
- Kimmel, M. (2001). Masculinities and femininities. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 9318–9321). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b0-08-043076-7/03977-2>
- Koslowski, A. (2021). Capturing the Gender Gap in the Scope of Parenting Related Leave Policies Across Nations. *Social Inclusion*, 9(2), 250–261. <https://doi.org/10.17645/si.v9i2.3852>
- Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen. (2021). Catcalling. <https://kfn.de/forschungsprojekte/catcalling/>
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (2024). Gendern: Pro und Contra: Was für die gendergerechte Sprache spricht – und was dagegen. Ein Pro und Contra. Lpb. <https://www.lpb-bw.de/gendern#>
- Leymann, H. (2013). Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt Verlag GmbH.
- LGBTQ+ Primary Hub. (2020). Heteronormativity & cisnormativity. <https://www.lgbtqprimaryhub.com/heteronormativity-cisnormativity>
- Libera Università di Bolzano. (2022). Gender Equality Plan: 2022–2025. In Libera Università di Bolzano. https://www.unibz.it/assets/Documents/Amministrazione-Trasparente/gender-equality-plan2022-2025_i.pdf
- Lin, J. L. (2017). Antifeminism online: MGTOW (Men Going Their Own Way). In *Digital Environments* (pp. 77–96). de Gruyter. <https://doi.org/10.14361/9783839434970-007>
- Lott, Y., & Bünger, P. (2023). Mental Load: Frauen tragen die überwiegende Last. In *Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut*. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008679
- Lucidi, F. (2023). Donne e madri migranti: una riflessione sulle famiglie transnazionali (pp. 85–96). Roma Tre Press. <https://romatrepress.uniroma3.it/wp-content/uploads/2023/09/7.-Flavia-Lucidi-Donne-e-madri-migranti.pdf>
- Lugo, M. (2015). In assenza di politiche familiari: l'influenza della famiglia sul lavoro di uomini e donne in un confronto fra Italia e Stati Uniti [Tesi di dottorato, Università degli Studi di Trento]. http://eprints-phd.biblio.unitn.it/1491/1/Tesi_MicheleLugo.pdf
- MacKinnon, C. A. (1993). Crimes of war, crimes of peace. *UCLA Women S Law Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.5070/1341017587>
- Massey, D. (1994). Space, place and gender. Polity Press.
- Mastrovito, M. (2021). Maria Lai e la filosofia del vuoto. *Filosofemme*. <https://www.filosofemme.it/2021/01/27/maria-lai-e-la-filosofia-del-vuoto/>
- Merchant, C. (1980). *La morte della natura: Donne, ecologia e rivoluzione scientifica*. Editrice Bibliografica.
- Merriam-Webster. (2024a). Deadname. In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/deadname>
- Merriam-Webster. (2024b). Genderqueer. In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/genderqueer>
- Merriam-Webster. (2024c). LGBTQIA. In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/LGBTQIA>
- Merriam-Webster. (2024d). Manspreading. In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/manspreading>
- Merriam-Webster. (2024e). What does “cisgender” mean? In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/wordplay/cisgender-meaning>
- Merriam-Webster. (2024f). Woke. In Merriam-Webster. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/woke>
- Montefiori, S. (2024). Francia, via libera del Senato all'aborto in Costituzione. *Macron: «Passo decisivo. Ora questo diritto deve diventare irreversibile»*. *Corriere Della Sera*. https://www.corriere.it/esteri/24_febbraio_28/francia-senato-aborto-costituzione-1114b98e-d671-11ee-a778-923fd35bfe17.shtml
- Moreno, C., Allam, Z., Chabaud, D., Gall, C., & Pratlong, F. (2021). Introducing the “15-Minute City”: Sustainability, resilience and place Identity in future Post-Pandemic Cities. *Smart Cities*, 4(1), 93–111. <https://doi.org/10.3390/smartcities4010006>
- Mori, E., & Hintner, W. (2013). Il maso chiuso: La sua storia e la normativa vigente. In *Università Popolare Delle Alpi Dolomitiche*. Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige - Assessorato all'agricoltura. <https://www.mori.bz.it/IL%20MASO%20CHIUSO-IT-italiano.pdf>
- MT@BZ: La traduzione automatica nelle istituzioni dell'Alto Adige (studio pilota). (2021). Eurac Research. <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-di-linguistica-applicata/projects/mtbz>
- Nardone, C. (2020). Lingua, genere e annunci di lavoro: un'analisi sulla situazione attuale. In A. L. Somma & G. Maestri (Eds.), *Il sessismo nella lingua italiana*. Trent'anni dopo Alma Sabatini. BLONK Editore.
- Nash, C. J. (2020). Patriarchy. In *International Encyclopedia of Human Geography* (pp. 43–47). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-102295-5.10206-9>
- National Democratic Institute. (n.d.). The Meaning of Masculinities. In NDI. https://www.ndi.org/sites/default/files/ACFrOgAZ9X_S2Bl-K9iPv3XhiQ140Fw6QWeUNSQWJwuNXzShO1b_Wv9-Vbsw1KX0rkmdxRZ-nlwzPhL-WIQLhlag-Pgzn5s70jFg-wY00clafAvyfqfNvFQXX_UYSZKGj-zuPLllyl2J_UFqRjaCxNs.pdf
- National Health Service. (2023). Gender dysphoria. NHS. <https://www.nhs.uk/conditions/gender-dysphoria/>
- National LGBTQIA+ Health Education Center. (2024). LGBTQIA+ Glossary of Terms for Health Care Teams. In National LGBTQIA+ Health Education Center. <https://www.lgbtqihealtheducation.org/publication/glossary/>
- NHI Child Health and Human Development. (2021). Maternal morbidity and mortality. NICHD. <https://www.nichd.nih.gov/health/topics/maternal-morbidity-mortality#:~:text=Maternal%20morbidity%20describes%20any%20short,weeks%20after%20the%20pregnancy%20ends>
- NIH Sexual & Gender Minority Research Office. (2024). Gender Pronouns & Their Use in Workplace Communications. National Institutes of Health. <https://dpcpsi.nih.gov/sgmro/gender-pronouns-resource>
- Och, M. (2019). Man interrupting in the German Bundestag: gendered opposition to female members of parliament? *Politics & Gender*, 16(2), 388–408. <https://doi.org/10.1017/s1743923x19000126>
- 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* (pp. 117–163). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-41822-9_6
- Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. (2000). Landmark resolution on Women, Peace and Security. United Nations. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution>
- Osili, U. O., & Long, B. T. (2008). Does female schooling reduce fertility? Evidence from Nigeria. *Journal of Development Economics*, 87(1), 57–75. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2007.10.003>
- Osservatorio Italiano sulla Povertà Energetica. (n.d.). La povertà energetica in Italia nel 2021. In OIPE Osservatorio. https://oipeosservatorio.it/wp-content/uploads/2022/12/2022_PE_ITA_2021.pdf
- Oxford University Press. (2024a). Bisexual. Oxford Learner's Dictionaries. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/bisexual_1?q=bisexual

- Oxford University Press. (2024b). Sex work. Oxford Reference. <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100458943>
- Oxford University Press. (2024c). Sexuality. Oxford Learner's Dictionaries. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/sexuality
- Pateman, C. (1988). The sexual contract. Polity Press.
- Pedoth, L., Jülich, S., Taylor, R., Kofler, C., Matin, N., Forrester, J. M., & Schneiderbauer, S. (2015). Case study report: Alpine Hazards in South Tyrol (Italy) and Grison (Switzerland): Deliverable 5.4 Projekt emBRACE Building Resilience Amongst Communities in Europe. European Commission under the 7th Framework Programme – Grant Agreement No 283201. In SEI. Centre for Research on the Epidemiology of Disasters (CRED). <https://eprints.whiterose.ac.uk/103020/>
- Pedoth, L., Taylor, R., Kofler, C., Stawinoga, A. E., Forrester, J., Matin, N., & Schneiderbauer, S. (2018). The Role of Risk Perception and Community Networks in Preparing for and Responding to Landslides. In H. Deeming, M. Fordham, C. Kuhlicke, L. Pedoth, S. Schneiderbauer, & C. Shreve (Eds.), Framing Community Disaster Resilience: resources, capacities, learning and action (pp. 197–219). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119166047.ch13>
- Pesaresi, F. (2021). I finanziamenti per la Missione Salute del PNRR. Opportunità e rischi. I Luoghi Della Cura Online. <https://www.luoghicura.it/sistema/finanziamento-e-spesa/2021/06/i-finanziamenti-per-la-missione-salute-del-pnrr-opportunita-e-rischi/>
- Petter, J. (2023). Gleichberechtigung in Island: »Wenn hier das Frauenparadies ist, habe ich Angst, wie der Rest der Welt aussieht«. Der Spiegel Ausland. <https://www.spiegel.de/ausland/gleichberechtigung-in-island-warum-die-frauen-streiken-a-849a1ccc-a766-4dc4-9bb4-4d2b31dfc2db>
- Pilcher, J., & Whelehan, I. (2017). Key concepts in gender Studies. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781473920224>
- Plumwood, V. (1994). The Ecopolitics Debate and the Politics of Nature. In K. Warren & B. Wells-Howe (Eds.), Ecological Feminism (pp. 64–87). Routledge.
- Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige. (2021). Piano D'azione Parità di Genere Alto Adige. Æequitas. <https://www.aequitas.bz.it/it>
- Public Discourse Foundation. (n.d.). Homo-/Transphobie. Stop Hate Speech. <https://stophatespeech.ch/wiki/homo-transphobie#:~:text=stophatespeech%40alliancef.ch-Definition,Verspottung%20oder%20sogar%20k%C3%B6rperliche%20Gewalt.>
- Quotidiano online d'informazione sanitaria. (2017). Aborti a rischio: Causano nel mondo tra il 4,7 e il 13% delle morti materne. Ecco le indicazioni Oms per evitarli e la guida per gli operatori. Quotidiano Sanità. https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=52269
- Ravazzoli, E., Torre, C. D., & Streifeneder, T. (2019). Transforming the role of women farmers and of refugees: Two Italian experiences of social innovation in mountain areas. *Revue de Géographie Alpine*, 107–2. <https://doi.org/10.4000/rga.5988>
- Ravazzoli, E., Torre, C. D., Da Re, R., Govigli, V. M., Secco, L., Górriz-Mifsud, E., Pisani, E., Barlagne, C., Baselice, A., Bengoumi, M., Dijskhooorn-Dekker, M., Labidi, A., Lopolito, A., Melnykovych, M., Perlik, M., Polman, N., Sarkki, S., Vassilopoulos, A., Koundouri, P.,... Nijnik, M. (2021). Can social innovation make a change in European and Mediterranean marginalized areas? Social Innovation impact assessment in agriculture, fisheries, forestry, and rural development. *Sustainability*, 13(4), 1823. <https://doi.org/10.3390/su13041823>
- Ricci, B., & Nicolodi, R. (2022). Praticare l'accoglienza: Incontri, storie e riflessioni sulle migrazioni femminili in Alto Adige. In Raetia. Rætia. <https://www.raetia.com/it/alpinismo-regione-e-personaggi/728-willkommenskulturen.html>
- Ripartizione politiche sociali. (2023). Piano sociale provinciale. In Provincia Bolzano. Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige. https://issuu.com/landsuedtirol-provinciabolzano/docs/piano_sociale_provinciale_2030?fr=sOTVlMjYyODExOTY
- Ripartizione politiche sociali. (n.d.). erika: Un percorso protetto per donne in situazioni di violenza. Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige. https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/c1c45d5a-c794-01a3-3c24-89f77bf8cab4/800f4f9a-895c-460d-bc9b-e01971977939/20211122_ProjektErika.pdf
- Rothermel, A. (2023). The role of evidence-based misogyny in antifeminist online communities of the 'manosphere.' *Big Data & Society*, 10(1), 205395172211456. <https://doi.org/10.1177/20539517221145671>
- Rural Accessibility & Automated Vehicles. (2021). FWF - Austrian Science Fund. <https://doi.org/10.55776/i5224>
- Salam, M. (2019). What Is Toxic Masculinity? The New York Times. <https://www.nytimes.com/2019/01/22/us/toxic-masculinity.html>
- Salwa, R. (2022). What is meant by gender performativity? In ResearchGate. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/364347333_What_is_meant_by_gender_performativity
- Savoldi, B., Gaido, M., Bentivogli, L., Negri, M., & Turchi, M. (2021). Gender Bias in Machine Translation. *Transactions of the Association for Computational Linguistics*, 9, 845–874. https://doi.org/10.1162/tacl_a_00401
- Schüle, J., & Langolf, J. (2023). Gender Bias in der Wissenschaft. GESIS Leibniz-Institut Für Sozialwissenschaften. <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/forschungsfelder/gender-bias#:~:text=Als%20Gender%20Bias%20werden%20systematische,geschlechtsbezogene%20Stereotypisierungen%20und%20Vorurteile%20entstehen>
- Schurr, C., & Militz, E. (2020). Reproductive rights. In *International Encyclopedia of Human Geography* (pp. 435–442). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-102295-5.10234-3>
- Shattuck, J. (2018). Why women should do more literary manspreading. *Electric Literature*. <https://electricliterature.com/why-women-should-do-more-literary-manspreading/>
- Society's Ace/Aro Rep. (n.d.). What do "Asexual" and "Aromantic" mean? OXFORD UNIVERSITY LGBTQ+ SOCIETY. <https://www.oulgbtq.org/what-do-asexual-aromantic-mean.html>
- Sparks, B., Zidenberg, A. M., & Olver, M. E. (2022). Involuntary Celibacy: A Review of Incel Ideology and Experiences with Dating, Rejection, and Associated Mental Health and Emotional Sequelae. *Current Psychiatry Reports/Current Psychiatry Reports*, 24(12), 731–740. <https://doi.org/10.1007/s11920-022-01382-9>
- Sridhar, A. (2023). Spontaneous abortion. MSD Manual Professional Version. <https://www.msd-manuals.com/professional/gynecology-and-obstetrics/early-pregnancy-disorders/spontaneous-abortion#:~:text=Spontaneous%20abortion%20is%20pregnancy%20loss,medication%20or%20procedural%20uterine%20evacuation.>
- STEMCo: Punti di vista sull'educazione in contesti multilingui. (2022). Eurac Research. <https://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-di-linguistica-applicata/projects/stemco>
- Streifeneder, T. (2016). Agriculture first: Assessing European policies and scientific typologies to define authentic agritourism and differentiate it from countryside tourism. *Tourism Management Perspectives*, 20, 251–264. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2016.10.003>
- The Yogyakarta Principles. (2017). The Yogyakarta Principles. <https://yogyakartaprinciples.org/>
- Tomaselli, A. (2023a). InGEPaST project (WP2) Deliverable D.2.1 "Report on the thematic analysis of empirical data" In Zenodo. <https://zenodo.org/records/7907547>
- Tomaselli, A. (2023b). InGEPaST project (WP3) Deliverable D.3.1 "Report on policies' analysis." In Zenodo. <https://zenodo.org/records/8376417>
- Tomaselli, A. (2023c). InGEPaST project: "The Intersection of Gender and Ethnicity in Socio-Economic Participation in South Tyrol and Catalonia in Post-Pandemic Times." In Zenodo. <https://zenodo.org/records/7907547>
- Tomaselli, A. (2023d). InGEPaST Projekt: Ergebnisse in Südtirol und politische Handlungsempfehlungen. In Eurac Research. Eurac Research. <https://works.eurac.edu/InGEPAST-projekt.pdf>
- UNICEF Regional Office for South Asia. (2017). Glossary of Terms and Concepts. In UNICEF. UNICEF. <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (n.d.). Intersex people: OHCHR and the human rights of LGBTI people. OHCHR. <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/intersex-people>
- United Nations Network on Racial Discrimination and Protection of Minorities. (2022). Guidance Note on Intersectionality, Racial Discrimination & Protection of Minorities. In Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/30th-anniversary/2022-09-22/GuidanceNoteonIntersectionality.pdf>
- United Nations Security Council. (2009). Resolution 1888 (2009) Adopted by the Security Council at its 6195th meeting, on 30 September 2009. In United Nations. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n09/534/46/pdf/n0953446.pdf?token=RRNS90Xtnf7wdQWGgO&fe=true>
- Universität Innsbruck & Medizinische Universität Innsbruck. (2024). MedCorpInn. Medizin Wort. <http://www.medizinwort.at/>
- University of California, Davis. (2024). Glossary. LGBTQIA Resource Center. <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary#:~:text=LGBTQIA%2B%3A%20Abbreviation%20for%20Lesbian,encompassed%20in%20the%20short%20acronym>
- Wernhart, S., Weber, K., Papathoma-Köhle, M., & Damyanovic, D. (2021). Gender-Responsive Disaster Risk Reduction practices in Europe. In OSCE. Organization for Security and Co-operation in Europe. <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/536858.pdf>

- Windegger, F., Kircher, C., & Lombardo, S. (2023). Nachhaltigkeit und Klimawandel: Die Ergebnisse einer Umfrage von Eurac Research und dem Landesinstitut für Statistik ASTAT. In Eurac. Eurac Research/ASTAT. <https://webassets.eurac.edu/31538/1679919133-so-denkt-suedtirol-nachhaltigkeit-klimawandel.pdf>
- Women's International League for Peace and Freedom. (2024). Here Is How We Work Towards Peace. WILPF. <https://www.wilpf.org/>
- World Economic Forum. (2022). Global Gender Gap Report 2022. In World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- World Health Organization. (2024a). Abortion. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/abortion>
- World Health Organization. (2024b). Female genital mutilation. WHO. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/female-genital-mutilation>
- World Health Organization. (2024c). Human rights. https://www.who.int/health-topics/human-rights#tab=tab_1
- World Health Organization. (2024d). Targets of Sustainable Development Goal 3. www.who.int/europe/about-us/our-work/sustainable-development-goals/targets-of-sustainable-development-goal-3

MATERIALI DI APPROFONDIMENTO

- Alyokhina, M. (2023). Riot days: Una prigionia politica nella Russia di Putin. Enciclopedia delle donne.
- Bartlett, L., & Brayboy, B. M. J. (2005). Race and Schooling: Theories and Ethnographies. *The Urban Review*, 37(5), 361–374. <https://doi.org/10.1007/s11256-005-0021-3>
- Cavallo, A., Lugli, L., & Prearo, M. (2021). Cose, spiegate bene. Questioni di un certo genere. Iperborea. <https://www.cosespiegatebene.it/titoli/questioni-di-un-certo-genere/>
- Colotti, N. (n.d.). La lingua batte dove il... genere duole. In RSI. RSI Radiotelevisione svizzera. <https://www.rsi.ch/rete-uno/programmi/intrattenimento/millevoci/La-lingua-batte-dove-il%E2%80%A6-genere-duole--1261699.html>
- Criado-Perez, C. (2020). Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. btb Verlag.
- D'Achille, P. (2021). Un asterisco sul genere. Accademia Della Crusca. <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/un-asterisco-sul-genere/4018>
- De Leo, M. (2021). Queer. Storia culturale della comunità LGBTQ+. Giulio Einaudi Editore.
- Diwald, G., & Steinhauer, A. (2022). Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Duden.
- Folge 15: Mit Sternchen oder generisches Maskulinum? – Gendergerechte Sprache (episode 15). (2021, November 5). In Spotify. Arbeitnehmerkammer Bremen und ZGF Bremerhaven. <https://open.spotify.com/episode/7MebIm9j9dy0iWGDVnsrD4>
- Fusco, F. (2022). Genere o generi? Questo è il problema. Forum Editrice Universitaria Udinese. https://forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/diversa_mente/genere-o-generi-questo-e-il-problema?version=open
- Gesellschaft für deutsche Sprache e. V. (2020). Leitlinien der GfdS zu den Möglichkeiten des Genderings. GfdS. <https://gfdS.de/standpunkt-der-gfdS-zu-einer-geschlechtergerechten-sprache/>
- Gheno, V. (2020). La questione dei nomi delle professioni al femminile una volta per tutte. Valigia Blu. <https://www.valigiablu.it/professioninomi-femminili/>
- Gheno, V. (2022). Femminili singolari +: Il femminismo è nelle parole. effequ.
- Gheno, V. [TEDx Talks]. (2021). Brevissima storia dello schwa | Vera Gheno | TEDxFirenzeStudio [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=UCx9t2OLOS>
- Gottschalk, H., & Kuntzsch, L. (2023). Folge 20: Beschwerden über einen Sprachverfall – Teil 2. Gesellschaft Für Deutsche Sprache E. V. <https://gfdS.de/folge-20-beschwerden-ueber-einen-sprachverfall-teil-2/>
- Gümüşay, K. (2020). Sprache und Sein. Hanser Berlin.
- Hines, S. (2021). Il genere è fluido?: Libri di base per il XXI secolo. Nutrimenti.
- Ingram, N. A. (2018). Working-Class Boys and Educational Success: Teenage identities, masculinities and Urban Schooling. Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1057/978-1-137-40159-5>
- Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career Decision-Making attributions, and Self-Efficacy: Differences for men and women?. *Journal of Career Development*, 36(2), 95–113. <https://doi.org/10.1177/0894845309340794>
- Leitner, U., & Augschöll-Blasbichler, A. (2022). Kindheitsgeschichten: Süd-, Nord-, Osttirol = Storie d'infanzia: Alto Adige, Tirolo settentrionale e orientale. Innsbruck University Press.
- Mainardi, A. (2023). Raccontare il femminicidio: tra spazi di azione e «nuove» norme nella rappresentazione della violenza di genere. *Problemi Dell'informazione*, 1, 183–184. <https://doi.org/10.1445/106775>
- Monaco, S., & Nothdurfter, U. (2022). Same-Sex Parenting in Contemporary Italy: Constructing parenthood on insecure grounds. In Non-Binary Family Configurations: Intersections of Queerness and Homonormativity (pp. 157–170). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-05367-2_12
- Nagy, A., Nothdurfter, U., & Monaco, S. (2023). Sexual identities and social work education: What knowledge for the development of anti-oppressive practices? *Rivista Di Servizio Sociale*, LXIII(1), 33–44. <https://hdl.handle.net/10863/33858>
- Olderdissen, C. (2022). Genderleicht: Wie Sprache für alle elegant gelingt. Duden
- Piras, E. (2021). «Se l'è cercata!». Violenza di genere, colpevolizzazione della vittima e ingiustizia epistemica. *Ragion Pratica*, 1, 251–272. <https://doi.org/10.1415/100821>
- Robustelli, C. (2014). Donne, grammatica e media. In Iris. Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani. https://iris.unimore.it/retrieve/e31e124c-bc54-987f-e053-3705fe0a095a/donne_grammatica_media.pdf
- Sabatini, A. (1993). Il Sessismo nella Lingua Italiana. In Commissione Nazionale Per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per l'informazione e l'editoria. https://web.uniroma1.it/fac_smfn/sites/default/files/IlSessismoNellaLinguaItaliana.pdf
- Schettini, L. (2023). L'ideologia gender è pericolosa. Editori Laterza.
- St Germain, T. P., & Dewey, S. (Eds.). (2012). Conflict-related sexual violence: International Law, Local Responses. Kumarian Press Book.
- Treccani. (2018). Lingua, grammatica e società: senza, con e oltre lo schwa. https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Schwa/
- uRadio. (n.d.). Ma che generə di linguaggio! Spotify. <https://open.spotify.com/show/2awMKduHcUsiZDJwkNcG20>

Eurac Research

Viale Druso, 1
39100 Bolzano
T +39 0471 055055
info@eurac.edu
www.eurac.edu

DOI: <https://doi.org/10.57749/ismz-2so4>

Coordinamento scientifico: Alexandra Tomaselli, Katharina Crepaz, Mirjam Gruber

Project Management: Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner

Coordinamento editoriale: Sigrid Hechensteiner

Redazione: Sarah Gunsch, Giovanni Blandino, Valentina Bergonzi

Traduzioni: LingoYou, Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner, Alexandra Tomaselli, Mirjam Gruber

Progetto grafico: Elisabeth Aster

Illustrazioni: Oscar Diodoro

Redazione immagini: Annelie Bortolotti

Stampa: Esperia Srl, Lavis (TN)

© Eurac Research, 2024



Questa pubblicazione é distribuita con licenza Creative 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.

Questa pubblicazione Open Access contiene alcune opere coperte da diritto d'autore. Tali opere sono protette ai sensi della normativa sul Diritto d'Autore e la loro inclusione nella presente pubblicazione è stata autorizzata dai rispettivi autori/titolari dei diritti. Le opere coperte da diritto d'autore non possono essere - a titolo esemplificativo e non esaustivo - copiate, modificate, riutilizzate e/o ridistribuite da terzi con nessun mezzo né utilizzate in qualsiasi altro modo senza l'autorizzazione dei rispettivi autori/titolari dei diritti.

Autrice/Autore:

Agstner Nadia, p. 65-66
Baumgartner Barbara, p. 14-17 (intervista), 28 (intervista)
Bernhard von Schlechtleitner Anna Lea, p. 13 (box), 57, 70, 71, 74, 77, 96-100, 118, 140-144
Bienati Arianna, p. 48 (box)
Bona Marzia, p. 87, 91-93, 92 (box), 114-115, 116-117 (intervista), 120, 124
Budabin Alexandra Cosima, p. 122, 138-139
Chiocchetti Elena, p. 40, 42, 45-47, 49
Chizzali Carolina, p. 87-89, 91, 91 (box), 93, 119
Cont Franziska, p. 27 (box)
Crepaz Katharina, p. 8, 14-17 (intervista), 20-21, 26, 27 (box), 57 (box), 64, 72, 76-77, 123, 137 (box)
Dalla Torre Cristina, p. 89-90, 90 (box)
De Camillis Flavia, p. 42-45
Dianin Alberto, p. 87-89
Fedele Anna, p. 24 (box)
Ferrato Elena, p. 48 (box)
Flarer Heidi, p. 136 (box)
Gross Melanie, p. 96-100, 107 (intervista), 108-109 (intervista)
Gruber Mirjam, p. 8-10, 28 (intervista), 52, 55-56, 58, 60, 83 (box), 85, 136 (box)
Irschara Karoline, p. 73 (box), p. 138 (box)
Isetti Giulia, p. 29, 34 (Interview), 64, 66, 68 (intervista), 69 (intervista), 77
Leone-Pizzighella Andrea Renee, p. 53-55, 57, 60
Lenz Annette, p. 47 (intervista)
Medda-Windischer Roberta, p. 123
Molinari Letizia, p. 65-66
Notarnicola Claudia, p. 52, 102
Paris Chiara, p. 20-23, 31
Pedoth Lydia, p. 80, 82-83
Piras Elisa, p. 24 (box), 25 (intervista), 29, 32 (intervista), 35, 37, 128-133, 135 (intervista), 137-139
Platzgummer Verena, p. 53-55, 57, 60
Ralli Natascia, p. 40, 44-47
Ravazzoli Elisa, p. 90 (box)
Savoldi Beatrice, p. 42-43
Schönthaler Sophia, p. 96-100, 101 (box), 115
Stauder Julia, p. 89-90
Stopfner Maria, p. 101 (box)
Streifeneder Thomas, p. 91
Thoma Nadja, p. 53-55, 57, 59-60
Tomaselli Alexandra, p. 6, 10-11, 12 (box), 73 (box), 96, 102-105, 106 (intervista), 110-111, 114, 121 (intervista), 122, 124, 134, 137 (box)
Tomasì Silvia, p. 82
Voltolini Federico, p. 80-85, 98 (box)
Windegger Felix, p. 85

Credits Foto:

p. 7, 22, 41, 61, 67, 86, 104, 125, 129, 145: Eurac Research/Daniele Fiorentino
p. 9: Rihaij
p. 13: Eurac Research/Mirjam Gruber
p. 16: marog-pixcells
p. 25: Eurac Research/Elisa Piras
p. 26: dimitrisvetsikas1969
p. 29: Frida Kahlo & Diego Rivera Archive, Bank of Mexico, Fiduciary in the Diego Rivera and Frida Kahlo Museum Trust
p. 30: Frauenarchiv Bozen/Archivio Donne Bolzano
p. 33: Courtesy of Laura Volgger
p. 35: Tiberio Sorvillo/Visualte
p. 36: Courtesy of Margareth Dorigatti
p. 75: Lorie Shaul
p. 76: Adobe Stock/svitlychnaja
p. 101: EP/Daina Le Lardic
p. 117: Adobe Stock/Yakobchuk Olena

Ringraziamo:

Tutte le persone intervistate per il loro contributo e il loro tempo; il team di comunicazione di Eurac Research per tutto il loro lavoro e impegno anche sotto pressione; il fotografo Daniele Fiorentino per i meravigliosi ritratti contenuti in questo rapporto; Günther Rautz per il suo grande sostegno; il gruppo Gender Dynamics ed Eurac Research per il continuo supporto scientifico.



Seguici online!

Note

Note

Eurac Research

Viale Druso 1

39100 Bolzano

T +39 0471 055 055

info@eurac.edu

www.eurac.edu