



Fondazione ISMU

Ventisettesimo Rapporto sulle migrazioni 2021

 FONDAZIONE
ISMU
INIZIATIVE E STUDI
SULLA MULTIETNICITÀ

FrancoAngeli

OPEN  ACCESS

Fondazione ISMU

Ventisettesimo Rapporto sulle migrazioni 2021

FrancoAngeli

Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy. ISBN 9788835133865

Questa pubblicazione è stata realizzata con il contributo di



In collaborazione con



Il volume è stato curato da Vincenzo Cesareo, Segretario generale della Fondazione ISMU, con la collaborazione di un comitato redazionale composto da Ennio Codini, Livia Elisa Ortensi, Nicola Pasini, Mariagrazia Santagati, Giovanni Giulio Valtolina e Laura Zanfrini.

Il testo è stato consegnato alla stampa nel mese di gennaio 2022.

Coordinamento editoriale a cura di Francesca Locatelli
Editing a cura di Elena Bosetti

Progetto grafico di Alexandra Gredler
Per le immagini nel testo e quella di copertina © Shutterstock

Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC-BY-NC-ND 4.0)

L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

Indice

Parte prima | Uno sguardo prospettico sugli scenari migratori

di Vincenzo Cesareo

1. Le migrazioni in un mondo sempre più insicuro 9
-

Parte seconda | Aspetti statistici e normativi

2. Le migrazioni in Italia
di Gian Carlo Blangiardo e Livia Elisa Ortensi 65
3. Le migrazioni in Europa
di Livia Elisa Ortensi 85
4. Il quadro normativo
di Ennio Codini 101
-

Parte terza | Aree di attenzione

5. Il lavoro
di Laura Zanfrini 113
6. La scuola
di Mariagrazia Santagati 127
7. La salute
di Nicola Pasini e Veronica Merotta 143
8. Atteggiamenti e orientamenti degli italiani nei confronti dell'immigrazione
di Giovanni Giulio Valtolina 159
-

Parte quarta | Europa, Africa e immigrazione

9. Auf Wiedersehen "Mutti" Merkel! La politica migratoria di un'Unione senza guida
di Antonio Zotti 173
10. Gli orientamenti europei
di Alessia Di Pascale 189

11. Politicizzazione e securitizzazione delle migrazioni: dalla politica nazionale alle politiche europee <i>di Pierre Georges Van Wolleghem</i>	201
12. Unione europea, Africa e migrazioni <i>di Luca Merotta</i>	217

Parte quinta | Approfondimenti

13. La issue immigrazione nelle elezioni comunali italiane <i>di Nicola Pasini e Marta Regalia</i>	231
14. L'implementazione delle misure alternative alla detenzione <i>di Marta Lovison e Irene Pavlidi</i>	245
15. Rifugiati e richiedenti asilo <i>di Maurizio Ambrosini</i>	261
16. Donne migranti tra opportunità e discriminazioni: la necessità di un approccio intersezionale <i>di Emanuela Bonini, Giulia Mezzetti e Livia Elisa Ortensi</i>	277
17. L'affido familiare dei minori non accompagnati in Italia <i>di Giovanni Giulio Valtolina e Nicoletta Pavesi</i>	291

16.

Donne migranti tra opportunità e discriminazioni: la necessità di un approccio intersezionale

*Emanuela Bonini, Giulia Mezzetti e Livia Elisa Ortensi**

Il presente capitolo propone una riflessione in merito alla crescente necessità di adottare un approccio intersezionale nell'analisi dei fenomeni discriminatori, con particolare riferimento alle donne con background migratorio, partendo dal progetto *GRASE – Gender and Race Stereotypes Eradication in labour market access*, finanziato nell'ambito del programma europeo REC - Rights, Equality and Citizenship.

Sulla base delle riflessioni che il progetto ha stimolato, in questo capitolo si analizzano le ragioni dell'introduzione del concetto di intersezionalità nel primo paragrafo, la sua diffusione nell'ambito della legislazione e delle politiche europee nel secondo paragrafo e la possibilità di utilizzare questo approccio nell'analisi dei dati sulla presenza e le condizioni di vita delle donne migranti nei data base europei e nazionali nel terzo.

* Il presente capitolo è esito di una riflessione comune tra le tre autrici. Sono attribuibili a Emanuela Bonini il paragrafo 1, a Giulia Mezzetti il paragrafo 2 e a Livia Ortensi il paragrafo 3, mentre le conclusioni sono state scritte congiuntamente.

1. Perché parlare di intersezionalità

Gli studi sulle migrazioni, sia a livello europeo (Kofman, Sales, 1998; Rendall, Tsang, Rubin, et al. 2010; Lutz, 2016) che italiano (Lodigiani, 1994; Scrinzi, 2004; Bonora, 2011; Lomazzi, 2012), hanno ampiamente analizzato nel corso dei decenni le caratteristiche e le peculiarità della componente femminile del fenomeno, in termini di ruolo, posizione nella migrazione (da ricongiunte a primo migranti) ed anche di contributo economico nel paese di accoglienza e nel paese di origine attraverso le rimesse.

Ciò che sembra invece essere meno presente è un'attenzione alle donne migranti come soggetto autonomo, con peculiarità, bisogni e risorse che prescindono dal nucleo familiare e dal contesto relazionale a cui sono legate o da una caratteristica principale che dovrebbe rappresentarle. La differenza di sguardo sta nella possibilità di comprendere esattamente che cosa accade loro, quali sono le condizioni che vivono, i bisogni specifici, nonché le discriminazioni che subiscono, anche al fine di indirizzare le politiche.

La necessità di un'**attenzione specifica si focalizza, quindi, sulla loro condizione di donne e di donne migranti con un approccio intersezionale in grado di restituire la complessità dei bisogni e degli ostacoli** diversi sia da quelli delle donne non migranti sia da quelli degli uomini migranti.

Partendo da queste riflessioni e dalla necessità di trovare strategie di risposta più efficaci, ISMU ha costruito, insieme a partner nazionali ed internazionali¹, il progetto *GRASE*². Il progetto si pone l'obiettivo di contribuire a ridurre i divari di genere ed etnici affrontando le discriminazioni subite dalle donne con background migratorio nel loro accesso al lavoro attraverso un approccio intersezionale. Il progetto intende identificare e sperimentare strategie efficaci per superare le barriere generate dagli stereotipi di genere ed etnici che possono essere riprodotti anche all'interno dei servizi per il lavoro in fase di selezione delle risorse umane. L'inversione di prospettiva proposta da GRASE mette in primo piano i professionisti di questi servizi, attivando un processo riflessivo sulle loro pratiche lavorative potenzialmente discriminatorie o segreganti. Lo scopo è quello di identificare la riproduzione implicita degli stereotipi di genere e razza e avviare un percorso di messa in discussione e modifica di tali pratiche.

Nell'ambito del progetto e intorno ad esso si è così sviluppata una riflessione in merito alle opportunità e alle discriminazioni, spesso indirette ed implicite, che le donne con background migratorio vivono in Italia come in altri paesi europei³, e su come tali discriminazioni restringano le opportunità rispetto all'accesso al lavoro – ma non solo –, sia in termini qualitativi (per quanto riguarda i settori occupazionali, le posizioni e l'inquadramento) sia in termini quantitativi

¹ Fondazione Giacomo Brodolini (Italia), Adecco Group (Italia), Fundación Adecco (Spagna), Asociación AMIGA por los Derechos Humanos de las Mujeres (Spagna), APROXIMAR Cooperativa de Solidariedade Social (Portogallo).

² Si veda <https://www.ismu.org/progetto-grase-gender-and-race-stereotypes-eradication-in-labour-market/>.

³ Il progetto si svolge oltre che in Italia, in Spagna e Portogallo in una logica comparativa dei paesi del Mediterraneo.

(con riferimento alla quantità e varietà di possibilità di accesso).

Come è noto il termine “intersezionalità” ha le sue origini nel saggio di Kimberlé Crenshaw del 1989, nel quale l’autrice spiega come non sia possibile stabilire se determinate condizioni che vivono le donne *black* (con specifico riferimento al contesto statunitense, ma esteso alle donne con background migratorio) siano maggiormente determinate dalla loro condizione di donne o di donne nere e per questo sia necessario prendere in considerazione l’interazione dei due fattori. Tale necessità si fa particolarmente evidente nel contesto normativo in cui l’applicazione di norme antidiscriminatorie su una determinata caratteristica sociale non riesce a evidenziare la discriminazione subita anche in relazione ad altre categorie sociali. Talvolta il non considerare la combinazione di tali fattori rischia addirittura di portare al non riconoscimento della discriminazione subita⁴.

Proprio intorno al concetto di categorie sociali si struttura parte del dibattito sull’intersezionalità, con il fine di comprendere e spiegare come le categorie si co-costruiscano nella realtà situata dei soggetti (Bello, 2020) e come l’interazione tra tali categorie sociali (ri)produca le disuguaglianze. L’obiettivo, quindi, è far emergere la complessità sottesa all’intersezione delle categorie sociali per poter rendere visibili le diversità e le relative disuguaglianze tra gruppi sociali. In tal senso, e considerando che ogni persona appartiene a più categorie che interagiscono tra loro sia a livello soggettivo, che di gruppi e istituzioni, non è sufficiente prenderle in considerazione in quanto tali, ma è necessario considerarne la relazione (Marchetti, 2013: 134) ed è questo a rendere necessario un approccio intersezionale.

Il concetto di intersezionalità ha consentito, quindi, non solo di aprire ad una analisi delle relazioni tra le categorie, ma anche di nominare una condizione di fatto rimasta a lungo nell’invisibilità, ponendo l’attenzione sui possibili fronti di discriminazione che possono derivare dalla relazione tra le diverse categorie in essere a ciascun individuo come la religione, l’età, la nazione di appartenenza, la classe sociale, l’abilità fisica eccetera.

Un altro aspetto importante portato all’attenzione dagli studi sull’intersezionalità riguarda la multidimensionalità del concetto. Per quanto ancora spesso sia possibile incontrare l’uso di discriminazione intersezionale o multipla in modo equivalente, molte studiose hanno fornito analisi e argomentazioni che ne chiariscono le sfaccettature e la differenza tra la somma degli effetti discriminatori e la loro intersezione⁵.

⁴ Come nel noto caso delle operaie nere licenziate dalla General Motors, citato da Crenshaw nel suo saggio, alle quali non è stata riconosciuta la discriminazione subita, in quanto la Corte Suprema aveva analizzato il fatto considerando il genere e la razza separatamente e in entrambi i casi non evidenziava una discriminazione dell’azienda, né a carico delle donne, né a carico degli uomini neri.

⁵ Tra queste un’efficace classificazione è proposta da Sandra Fredman (2016) che distingue tra *discriminazione multipla sequenziale* intesa come discriminazione in cui i diversi fattori incidono in situazioni diverse ed in maniera distinta, uno dopo l’altro; *discriminazione composita o additiva* quando i fattori che incidono sulla discriminazione si aggiungono uno all’altro con un effetto sommatorio e la *discriminazione intersezionale* in cui i fattori hanno una relazione sinergica e inscindibile generando un tipo di discriminazione qualitativamente diverso dai due precedenti. A questo proposito si veda anche la definizione dell’Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, *Opinion on Intersectionality in Gender Equality Laws, Policies and Practice* (2020), pp. 3-4, disponibile in: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_intersectionality_2020_en_0.pdf (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

Inoltre, l'introduzione del concetto di intersezionalità negli studi dei processi migratori ha ulteriormente aperto riflessioni e critiche sulla definizione stessa dei fattori che incidono sulle discriminazioni e sullo sguardo che attribuisce significato alla relazione tra quegli stessi fattori. Se lo sguardo che definisce e nomina è sempre uno sguardo occidentale e non situato, inevitabilmente inibirà il riconoscimento dell'*agency* del soggetto distante da sé, qui inteso come le donne migranti (De Petris, 2005). Il concetto di *agency* nell'ambito dell'approccio intersezionale consente di fare un passaggio ulteriore dall'identificazione del campo e delle modalità con cui si determinano le discriminazioni al dare voce al soggetto (agente attivo e non passivo). Questo passaggio appare ancor più necessario alla luce della complessità dei fenomeni migratori, delle forme che assume e delle relative articolazioni nel tessuto sociale.

All'atto pratico, adottare questo approccio nell'ambito del progetto GRASE ci ha consentito di affrontare il tema della riproduzione degli stereotipi con i professionisti del sistema di orientamento ed inserimento lavorativo dei tre paesi in modo non lineare e scontato, consentendoci di (provare a) scardinare soprattutto i processi impliciti di costruzione delle discriminazioni.

2. L'internazionalità nel quadro delle politiche europee

Il "linguaggio" dell'"intersezionalità" ha recentemente cominciato ad affermarsi anche nelle politiche europee, ove tale concetto viene per la prima volta esplicitamente richiamato nei documenti di policy che formano l'impianto delle politiche antidiscriminazione e di pari opportunità della Commissione europea per il periodo 2020-2025. Essi consistono nella Strategia per la Parità di Genere 2020-2025⁶, nel Piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025⁷, nel Quadro strategico dell'UE per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei Rom 2020-2030⁸, nella Strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025⁹, nella Strategia europea sui diritti dei minori 2021-2024¹⁰, nonché nella Strategia per combattere l'antisemitismo, di prossima pubblicazione¹¹. A tali documenti si

⁶ *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, COM/2020/152 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

⁷ *A Union of equality: EU anti-racism action plan 2020-2025*, COM/2020/565 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A0565%3AFIN> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

⁸ *A Union of Equality: EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation*, COM/2020/620 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2020:620:FIN> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

⁹ *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*, COM/2020/698 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0698> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹⁰ *EU strategy on the rights of the child*, COM/2021/142 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0142> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹¹ Al momento della redazione di questo capitolo – settembre 2021 – la Strategia non era ancora stata pubblicata.

aggiunge il Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027¹², riguardante i migranti. La numerosità di tali documenti e gli ambiti di attenzione che affrontano sono rivelatori di come la Commissione europea abbia notevolmente ampliato il proprio spettro d'azione nel contrasto delle forme di discriminazione. Nei mandati precedenti, infatti, soprattutto dalla seconda metà degli anni '90, le normative e le politiche europee in materia si sono tradizionalmente concentrate sulla promozione della parità di genere, cui si è affiancata in modo incrementale un'attenzione per le diverse forme di discriminazione a partire dagli anni Duemila, insieme a un focus particolare sulla minoranza Rom e Sinti. Ulteriori indicazioni in materia di anti-discriminazione sono state progressivamente fornite dai documenti riguardanti l'integrazione dei cittadini di paesi terzi emanati dalla Commissione europea (Agenda comune per l'integrazione 2005¹³, Piano d'azione sull'integrazione 2016-2020¹⁴ e il già citato Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027), basati sulle linee di indirizzo fissate dal Consiglio Giustizia e Affari interni con i Principi Comuni di Base per le politiche di integrazione de migranti¹⁵ (2004). Tale insieme di iniziative pareva però caratterizzato da una certa frammentarietà e da una scarsa interazione: in mancanza di una visione unitaria e sinergica, **discriminazioni e disuguaglianze sembrano essere affrontate “per compartimenti stagni”**.

In questo paragrafo intendiamo tracciare brevemente l'evoluzione del *framing* e delle logiche che hanno guidato l'approccio europeo alle discriminazioni e alle disuguaglianze, per comprendere punti di forza e debolezze delle strategie attuali. Come in parte accennato, l'Unione europea può vantare una lunga tradizione nel dedicare una particolare attenzione ai temi della parità di genere, a partire dal Trattato di Roma (1957), il cui articolo 119 sancisce, per la prima volta, il principio di pari retribuzione tra uomini e donne.

La sempre maggiore attenzione dedicata alla creazione di pari opportunità tra uomini e donne raggiunse il culmine quando, con il Trattato di Amsterdam del 1997, vennero introdotte due novità: in primo luogo, si incoraggiavano gli Stati membri ad adottare misure di discriminazione positiva nei settori in cui le donne si trovavano sotto-rappresentate (Articolo 141)¹⁶; in secondo luogo, e, ancora più significativamente, si affermava che in *tutte le proprie attività*, “l'a-

¹² *Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027*, COM/2020/758 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM%3A2020%3A758%3AFIN> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹³ *A Common Agenda for Integration - Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union*, COM/2005/0389 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52005DC0389> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹⁴ *Action Plan on the integration of third country nationals*, COM/2016/0377 final, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0377> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹⁵ Cfr. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/common-basic-principles-for-immigrant-integration-policy-in-the-eu> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

¹⁶ Il comma 4 dell'Articolo 141 del Trattato di Amsterdam recita: “Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”, disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12002E141&from=EN> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

zione della Comunità [...] mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne” (Articolo 2 e 3.2)¹⁷. Concretamente, questo obiettivo si tradusse nell’introduzione dell’approccio noto come *gender mainstreaming*, che consiste nell’incorporazione di una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche. Ciò comportò un cambiamento significativo nella modalità di *governance*, poiché si passò dall’adozione di strumenti di cosiddetta *hard law* (normativa vincolante codificata in testi di legge come le Direttive europee sopra citate) che si traducono in un’azione correttiva individualizzata (per chi si appella a tali testi per difendere la propria causa nei vari livelli di giudizio), al ricorso a strumenti di *soft law* (documenti di policy non vincolanti come piani d’azione, strategie, raccomandazioni). Lo scopo dichiarato era di combattere le disuguaglianze di genere attraverso una visione d’insieme, sistemica e trasversale, intervenendo in tutte le materie, considerando la discriminazione di genere non su base individuale, ma come fenomeno che colpisce una categoria (Lombardo, Meier, 2008; Enderstein, 2017; Jacquot, 2015).

Come è stato notato, all’allargamento dei campi di azione delle politiche di genere non è corrisposta una più approfondita riflessione sulle ragioni di fondo dello svantaggio patito dalle donne (Lombardo, Meier, 2008), poiché gli strumenti adottati non consideravano questioni più ampie, riguardanti strutture di potere che penalizzano le donne insieme alle norme culturali che presiedono alla costruzione sociale delle relazioni tra i generi (Ibid.). La responsabilità non è da ricercare nell’approccio di *mainstreaming* in sé, ma nella sua modalità di applicazione: la pratica del *mainstreaming* gode di consenso, ma, in mancanza di chiari indirizzi e di strumenti giuridicamente vincolanti (Fiig, 2020), si è tradotta in un esercizio routinario che vede il superficiale inserimento del tema “donne” negli strumenti di policy in senso meramente procedurale (Enderstein, 2017) – anche per la mancanza di expertise in materia di genere tra i funzionari dei diversi ambiti di policy (Ibid.).

Al passaggio al *gender mainstreaming* fece seguito una ulteriore fase, nel primo decennio degli anni Duemila, caratterizzata da un’attenzione per tutte le altre cause di discriminazione, ancora sulla base del Trattato di Amsterdam, che nell’Articolo 13 riconosce, come motivi di discriminazione oltre al sesso, l’origine etnica o la razza, la religione, la disabilità, l’età e l’orientamento sessuale, nonché della Carta europea dei Diritti Fondamentali (Articolo 21.1). Nel 2000 vennero così promulgate due Direttive per espandere la cornice della parità di trattamento legata fino ad allora solo al genere: la Direttiva 2000/43/EC sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica e la Direttiva 2000/78/EC sulla parità di trattamento in ambito lavorativo che copre tutti gli altri motivi di discriminazione. Tuttavia, esse non promuovono politiche attive di discriminazione positiva, ma continuano a individualizzare il rispetto dei diritti, senza riconoscere il carattere strutturale delle discriminazioni di alcuni gruppi. Benché continuasse – e continui – a godere di un’attenzione specifica, il genere venne gradualmente fatto rientrare nel quadro più

¹⁷ Cfr. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=EN> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

ampio delle misure antidiscriminazione, anch'esse introdotte secondo l'approccio *mainstreaming* (Verloo, 2006) e in chiave di "discriminazione multipla", precludendo così alla possibile adozione di una prospettiva intersezionale nel trattamento delle disparità.

Tuttavia, diverse critiche sono state avanzate riguardo a questo approccio, in primo luogo perché presuppone che le "differenze" alla base delle forme di discriminazione – genere, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità ecc. – siano tutte uguali e possano essere trattate nello stesso modo (Ibid.). Al contrario, è stato fatto notare come queste siano di diversa natura, abbiano un peso secondo configurazioni variabili nel determinare condizioni di svantaggio, e le strategie di *advocacy* riguardo ciascuna di esse perseguano scopi e logiche proprie (Ibid.). Di conseguenza, non si può estendere un mero "mainstreaming" a tutti questi ambiti attraverso una politica generica antidiscriminazione, poiché occorre considerare ciascuna di queste differenze nella sua specificità. Nelle misure adottate, invece, la "discriminazione multipla" – che ha ufficialmente caratterizzato l'approccio europeo fino a prima del 2020 – sembra rappresentare una mera "somma di discriminazioni" (Müller, 2021). Tuttavia, come sopra spiegato, la nozione di "discriminazione multipla" non corrisponde a quella di "intersezionalità", poiché la "discriminazione intersezionale" crea configurazioni uniche di gruppi sociali all'intersezione di più categorie, qualificando gli individui che vi appartengono come "indesiderabili" a causa dell'interconnessione stessa tra quelle categorie (ad esempio essere una donna di colore e musulmana). Anziché comprendere le disuguaglianze nel loro intersecarsi e interconnettersi, la strategia antidiscriminazione delle politiche UE le giustapponeva (Lombardo, Verloo, 2009), creando una competizione tra di esse e tra i gruppi che le rappresentano.

Fino al 2020, il linguaggio, l'impostazione e i temi delle Strategie per la parità di genere e antidiscriminazione non sono significativamente mutati dai primi anni Duemila. Ad esempio, i sopra-citati piani per l'integrazione dei migranti non andavano oltre una menzione superficiale dei bisogni di alcuni gruppi, come le donne, e facevano un rapido accenno al tema del *gender mainstreaming*. Più recentemente, il rapporto di valutazione della Strategia per la parità di genere 2016-2019 (González Gago, 2019) segnalava alcuni avanzamenti positivi ma invitava la Commissione europea ad adottare con più coraggio e chiarezza una prospettiva genuinamente intersezionale – andando oltre la semplice segnalazione di "alcune categorie svantaggiate", come le donne migranti.

Nel 2020, invece, la Commissione europea ha strutturato un'agenda anti-discriminazione con un approccio più olistico, utilizzando la parola "intersezionalità" in tutti i documenti che ha aggiornato – la Strategia per la parità di genere e il Piano di azione per l'integrazione dei migranti – e in quelli che ha pubblicato per la prima volta – come il Piano d'azione anti-razzismo e la Strategia per l'uguaglianza LGBTIQ – inserendo altresì mutui rimandi tra i documenti, dando a intendere che l'approccio europeo si caratterizzerà d'ora in poi per una visione più coordinata e integrata. In base alle valutazioni espresse delle politiche precedenti, e sospinte dagli importanti movimenti d'opinione #metoo e #BlackLivesMatter sorti negli ultimi anni, le istituzioni europee

sembrano avere sviluppato una nuova sensibilità in materia. Da una rassegna di questa nuova “generazione” di documenti e approcci, si nota ad esempio il superamento della nozione di “discriminazione multipla”, un più esplicito riconoscimento della categoria delle donne migranti come particolarmente svantaggiata e quindi come destinataria di sforzi maggiori, la necessità di lavorare sui *bias* impliciti alla base di stereotipi e pregiudizi e di favorire un cambiamento culturale. Tale nuova sensibilità sembra riflettersi anche nella programmazione dei nuovi fondi europei, in particolare quelli riguardanti i diritti e l’uguaglianza gestiti da DG Justice. Non a caso, il progetto GRASE ha risposto a una call riguardante lo svantaggio delle donne in ambito lavorativo: aspetto innovativo e apprezzato del progetto candidato consiste proprio nell’approccio intersezionale proposto per comprendere e superare la peculiare penalizzazione subita dalle donne migranti.

L’auspicio, quindi, è quello che l’“intersezionalità” venga gradualmente compresa e fatta propria dalle istituzioni e dai funzionari.

3. Misurare la disegualianza intersezionale, i passi da compiere

3.1 Un obiettivo in via di consolidamento: la misura del gender gap complessivo

In considerazione di quanto spiegato sopra, uno degli aspetti sicuramente positivi menzionati nel Piano di Azione antirazzismo e nuova Strategia per la parità di genere riguarda l’adozione di nuovi criteri per la raccolta di statistiche a livello europeo, al fine di migliorare la qualità dei dati disponibili per indagare le discriminazioni e le categorie che le subiscono.

Un aspetto fondamentale rispetto alle disegualianze correlate all’intersezionalità tra la dimensione di genere e il background migratorio attiene alla nostra capacità di misurarne l’entità nel tempo e nello spazio (Hennebry et al., 2021). **Misurare l’estensione delle disegualianze in ottica intersezionale è attualmente una sfida per i sistemi statistici.** Produrre dati disaggregati per genere e luogo di nascita e sviluppare indicatori adeguati rappresenta un potenziamento delle statistiche di genere necessario al fine di perseguire l’eliminazione degli stereotipi e l’aumento della consapevolezza delle disegualianze. Senza un set di indici e indicatori affidabili che misurino l’entità di tale penalizzazione è difficile tradurre le esperienze aneddotiche in solide evidenze tali da ispirare e indirizzare la formulazione di politiche per il cambiamento, o monitorare i progressi verso la piena equità di genere.

Allo stato attuale, come mostrato dall’analisi svolta nell’ambito del progetto GRASE, il bisogno informativo relativamente alla dimensione intersezionale rimane in gran parte inevaso.

Uno sforzo notevole è stato fin qui fatto nel tentativo di valutare l’impatto della dimensione di genere, misurando le differenze tra le condizioni di uomini

e donne. Un pregevole esempio in tal senso a livello italiano è il rapporto ISTAT sul Benessere equo e sostenibile (BES), giunto ormai alla sua decima edizione, che raccoglie 152 indicatori relativi al benessere dei cittadini molti dei quali sono disponibili nella loro disaggregazione per genere e largamente fruibili tramite una *dashboard* che ne aiuti l'estrapolazione e l'interpretazione. Non esiste tuttavia un analogo sistema che fornisca indicazioni relative agli effetti dell'intersezionalità.

A livello europeo un punto di riferimento imprescindibile è il lavoro portato avanti dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) che da anni costruisce un indice composito di eguaglianza di genere per i paesi dell'Unione europea inclusa la Gran Bretagna. L'indice sintetizza le differenze tra uomini e donne in 6 differenti ambiti (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) basato su 31 indicatori disaggregati per genere¹⁸.

EIGE mostra come l'Italia, con un punteggio di 63,5 su 100¹⁹ si posizioni al quattordicesimo posto su 28 paesi europei al di sotto della media europea (67,9) e con le maggiori criticità nei settori del lavoro, del potere e dell'uso del tempo²⁰.

Molto recentemente EIGE ha esteso la sua riflessione all'ambito dell'intersezionalità fornendo, per alcuni indicatori che compongono l'indice, i valori disaggregati per genere e rispettivamente tipo di nucleo familiare, classi d'età, livello di istruzione, presenza di disabilità e paese di nascita. La dimensione relativa al paese di nascita coglie quindi la differenza tra migranti di prima generazione e nativi, indipendentemente dalla cittadinanza di nascita o attuale ed è disaggregata in termini di nascita nel paese di analisi o all'estero; dove è possibile si distingue tra nati e nate in altro paese dell'Unione europea o in un paese non comunitario.

3.2 Un obiettivo da raggiungere: il gender data gap rispetto all'intersezionalità tra genere e background migratorio

Il lavoro di EIGE mostra alcuni limiti rispetto all'attuale stato dell'arte sulle statistiche relative all'intersezionalità. In primo luogo, per molti paesi non sono disponibili indicatori disaggregati per genere e luogo di nascita. La motivazione di questa mancanza di dati (o *data gap*) risiede direttamente nei limiti delle indagini campionarie in base alle quali gli indicatori sono calcolati. Molti indicatori, in particolare quelli relativi alle condizioni lavorative o di salute, sono calcolati a partire da indagini condotte su campioni rappresentativi della popolazione. In molti paesi, tuttavia, e in particolare dove la popolazione immigrata costituisce una frazione ridotta, seppur in crescita, il numero di nati all'estero inclusi nella rilevazione non è sufficiente a garantirne la rappresentatività.

¹⁸ L'indice è stato riconosciuto nel 2020 come uno strumento di misurazione affidabile per l'uguaglianza di genere nell'Unione europea in un audit effettuato dall'European Commission's Joint Research Centre.

¹⁹ L'indice ha un valore compreso tra 0 e 100 dove 100 rappresenta la perfetta uguaglianza tra uomini e donne negli indicatori utilizzati.

²⁰ Il paese caratterizzato complessivamente dal miglior punteggio è la Svezia (83,8) e il peggiore è la Grecia (52,2).

Anche in paesi dove la presenza immigrata è consolidata, come ad esempio l'Italia, mancano informazioni relativamente ad ambiti fondamentali come, ad esempio, gli stili di vita.

Un altro punto rilevante è relativo alla scelta degli indicatori che, seppur pienamente validi per descrivere le differenze tra uomini e donne nella popolazione nativa possono non cogliere in modo efficace le diseguaglianze intersezionali. Un esempio in tal senso è relativo all'indicatore utilizzato da EIGE per misurare la segregazione lavorativa. L'indicatore attualmente in uso, vale a dire la percentuale di persone impiegate in attività educative, sanitarie e di assistenza sociale, non è adatto a cogliere la dimensione della segregazione lavorativa nell'ambito della popolazione immigrata, che è invece concentrata nei settori relativi al lavoro domestico e di cura domiciliare. Per la popolazione immigrata, infatti l'impegno in attività educative e di assistenza sociale è spesso precluso dalla non completa padronanza della lingua del paese di immigrazione, mentre l'accesso a professioni mediche o infermieristiche costituiscono spesso una indicazione di successo.

Una questione ulteriore attiene alla formulazione statistica degli indici che sintetizzano i diversi indicatori. **Le formule attualmente utilizzate e validate per misurare il gender gap complessivo non sono automaticamente applicabili alla misura di divari multipli** (donne immigrate vs donne native, donne immigrate vs uomini immigrati, donne immigrate vs uomini nativi ecc.). La misurazione dell'intersezionalità richiede quindi uno sforzo metodologico volto allo sviluppo di nuovi indici.

Un altro punto cruciale da sviluppare è la misura di tali differenze a livello sub-nazionale (regionale o provinciale), poiché spesso all'interno di uno stesso paese coesistono aree con livelli di diseguaglianza differente, la cui misurazione è fondamentale per disegnare misure di policy efficaci sul territorio.

La misura delle differenze associate all'intersezionalità richiede quindi uno sforzo a tutti i livelli del sistema statistico, a partire dalle prime fasi della produzione dal dato (il disegno delle survey), fino alla disseminazione di dati disaggregati per genere e luogo di nascita.

4. Conclusioni

Come risulta evidente da questa pur breve rassegna del dibattito, delle politiche europee e dello stato dell'arte in ambito statistico, ragionare in chiave intersezionale richiede uno sforzo combinato su più fronti. Si tratta di una nuova sfida, poiché né le politiche né le strategie di raccolta dati hanno lavorato prima in questa direzione.

Tale sforzo dovrebbe tuttavia concentrarsi sul significato e sulle potenzialità dell'approccio intersezionale – in termini di capacità di analisi e di intervento – piuttosto che sull'effetto attrattivo legato all'introduzione di un nuovo termine. Infatti, "intersezionalità" sembra essere diventata la nuova "parola d'ordine" a cui inevitabilmente fare riferimento, con il rischio che venga uti-

lizzata anche nei documenti di policy in senso “ornamentale” (Müller, 2021) svuotandola di significato o snaturandola. Ad esempio, con particolare riferimento al razzismo, i pure ambiziosi obiettivi del Piano anti-razzismo appena varato sembrano in forte contrasto con le politiche migratorie e di sicurezza degli Stati e della Commissione stessa, i quali, tramite la gestione delle frontiere che marginalizza i bisognosi (si pensi ai campi sulle isole greche o alle morti nel Mediterraneo), la regolamentazione dell’accesso ai servizi (in base allo status migratorio o alla nazionalità) e la profilazione etnica (nei controlli di polizia) riproducono proprio quei meccanismi di gerarchizzazione dell’appartenenza che strutturano il razzismo e le discriminazioni. Si fatica, dunque, a immaginare come questo nuovo insieme di politiche europee possa promuovere una genuina “giustizia intersezionale” e un maggiore godimento dei diritti, se politiche adottate in ambiti strettamente correlati sono ispirate da tutt’altro approccio.

Tuttavia, è auspicabile che il lavoro congiunto di studiose e studiosi da diversi punti di partenza – dal gender mainstreaming agli studi sui fenomeni migratori – possa portare ad un cambiamento sostanziale nell’approccio – necessario per leggere tali fenomeni in maniera ampia e corretta – e nella pratica.

Con il progetto GRASE si intende contribuire all’ampliamento della riflessione su questo tema attraverso la ricerca teorica e il confronto delle buone pratiche attivate nei paesi, nonché attraverso le attività delle Comunità di pratiche e la formazione per i professionisti del settore dell’orientamento al lavoro nei tre paesi.

Riferimenti bibliografici

Bello G.B. (2020), *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*, FrancoAngeli, Milano.

Bonora N. (2011), *Donne migranti, protagoniste attive nei processi di trasformazione*, Ricerche di Pedagogia e didattica, "Journal of Theories and Research in Education", 6(1), [online] disponibile in <https://doi.org/10.6092/issn.1970-2221/2235>.

Crenshaw K. (1989), *Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*, University of Chicago Legal Forum, Vol. 1989, Article 8.

De Petris S. (2005), *Tra "agency" e differenze. Percorsi del femminismo postcoloniale*, "Studi culturali", II, 2, pp. 259-290, doi: 10.1405/20855.

EIGE (2021), *Gender Equality Index 2020: Key findings for the EU*, EIGE, Vilnius.

Enderstein A. (2017), *European Identity and Gender Equality Policies: Shaping the Practice of Gender Expertise*, "Journal of Research in Gender Studies", 7(2), pp. 109-135.

Fig C. (2020), *Gender Equality Policies and European Union Politics*, Oxford Research Encyclopedias [online] disponibile in <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1034>.

Fredman S. (2016), *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission - Directorate-General for Justice and Consumers.

González Gago E. (2019), *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*, European Union Publications Office [online] disponibile in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/979f196c-6285-11ea-b735-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search> (ultimo accesso: 21 settembre 2021).

Hennebry J., KC H., Williams K. (2021), *Gender and Migration Data: A Guide for Evidence-based, Gender-responsive Migration Governance*, International Organization for Migration (IOM), Geneva.

Istat (2021), *Rapporto BES 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Istat, Roma [online] disponibile in <https://www.istat.it/it/archivio/254761>.

Jacquot S. (2015), *Transformations in EU Gender Equality: From Emergence to Dismantling*, Palgrave MacMillan, London.

Kofman E., Sales R. (1998), *Migrant Women and Exclusion in Europe*, "European Journal of Women's Studies", 5(3-4), pp. 381-398, doi: 10.1177/135050689800500307.

Lodigiani R. (1994), *Donne migranti e reti informali*, "Studi Emigrazione", 115, pp. 494-506 [online] disponibile in <http://hdl.handle.net/10807/35332>.

Lomazzi V. (2012), "Traiettorie di integrazione economica. Lavoro, ruoli di genere e strategie di conciliazione delle donne migranti", in Ambrosini M., Bonizzoni P. (a cura di), *I nuovi vicini. Famiglie migranti e integrazione sul territorio*, Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Orim, Milano, pp. 145-180 [online] disponibile in <http://hdl.handle.net/10807/29818>.

Lombardo E., Meier P. (2008), *Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse*, "Social Politics: International Studies in Gender, State & Society", 15(1), pp. 101-129.

Lombardo E., Verloo M. (2009), *Institutionalizing Intersectionality in the European Union?*, "International Feminist Journal of Politics", 11(4), pp. 478-495.

Lutz H. (2016) "Good Motherhood' – A Dilemma for Migrant Women from Eastern Europe", in Amelina A., Horvath K., Meeus B. (eds), *An Anthology of Migration and Social Transformation*, IMISCOE Research Series, Springer, Cham, [online] disponibile in https://doi.org/10.1007/978-3-319-23666-7_16.

Marchetti S. (2013), "Intersezionalità", in Botti C. (a cura di), *Le etiche della diversità culturale*, Le Lettere, Firenze.

McCall L. (2005), *The Complexity of Intesectionality*, "Sign: Journal of Women in Culture and Society", 30, 3, pp. 1771-1800.

Müller C. (2021), *Anti-Racism in Europe: An Intersectional Approach to the Discourse on Empowerment through the EU Anti-Racism Action Plan 2020–2025* "Social Sciences", 10, p. 137.

Rendall M.S., Tsang F., Rubin J.K. et al. (2010), *Contrasting Trajectories of Labor-Market Integration Between Migrant Women in Western and Southern Europe* "Eur J Population" 26, pp. 383-410 [online] disponibile in <https://doi.org/10.1007/s10680-010-9214-x>.

Scrinzi F. (2004), *Professioniste della tradizione. Le donne migranti nel mercato del lavoro domestico*, "Polis, Ricerche e studi su società e politica", 1, pp. 107-136, doi: 10.1424/12898.

Verloo M. (2006), *Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union*, "European Journal of Women's Studies", 13(3), pp. 211-228.

Il Rapporto annuale ISMU sulle migrazioni giunge nel 2022 alla sua XXVII edizione e costituisce ormai un utile riferimento per chi si occupa di questo tema, in Italia e non solo. Questa edizione analizza sia l'impatto della pandemia sui flussi migratori e sugli immigrati, sia le conseguenze, sotto il profilo migratorio, della drammatica questione afghana. Attenuata l'emergenza sanitaria nella seconda metà del 2021, si è riaccesa infatti l'attenzione sui temi delle migrazioni, facendo riemergere le sfide che il fenomeno presenta per l'Italia e l'Unione europea.

Oltre alle consuete aree di studio (salute, lavoro, quadro normativo e scuola) e agli aspetti statistici – ISMU stima che gli stranieri che vivono stabilmente nel nostro paese al 1° gennaio 2021 siano 5 milioni 576mila – il Ventisettesimo Rapporto dedica una particolare attenzione agli atteggiamenti e orientamenti degli italiani e alle esperienze delle donne migranti in termini di discriminazione e di valorizzazione positiva. Inoltre, il volume è arricchito da approfondimenti sui rifugiati e sull'azione umanitaria, su come è stato affrontato il fenomeno migratorio nelle elezioni comunali, sulle misure alternative alla detenzione e sull'affido familiare dei minori stranieri non accompagnati. Infine, anche quest'anno è riservato uno sguardo all'Europa, in special modo alle nuove prospettive della politica migratoria dell'Unione nell'era post-Merkel, e al mondo, con una particolare attenzione alle iniziative politiche bilaterali con i paesi africani.



Fondazione ISMU è un ente scientifico indipendente che promuove studi, ricerche, formazione e progetti sulla società multi-etnica e multiculturale, con particolare riguardo al fenomeno delle migrazioni internazionali. ISMU collabora con istituzioni, amministrazioni, enti del terzo settore, istituti scolastici, aziende, agenzie internazionali e centri di ricerca scientifica italiani e stranieri.