



# L'approccio intersezionale a favore delle donne migranti

Emanuela Bonini – Fondazione ISMU

Milano, 2 dicembre 2021



# Il Progetto GRASE

L'obiettivo generale di GRASE è quello di contribuire a ridurre i divari di genere e razza, affrontando la doppia discriminazione subita dalle donne migranti nel loro accesso al lavoro, attraverso l'adozione di un approccio intersezionale. Il progetto intende identificare e sperimentare strategie e risorse efficaci per garantire che gli stereotipi di genere e razza non vengano riprodotti 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.

**Stati coinvolti:** Italia, Spagna, Portogallo

**Partner:** **Fondazione ISMU** – Iniziative e Studi sulla Multietnicità (Italy), **Fondazione Giacomo Brodolini** (Italy), **Adecco Formazione + ADECCO Policies for Employabilities** (Italy), **Fundación Adecco** (Spain), **Asociación AMIGA** por los Derechos Humanos de las Mujeres (Spain), **APROXIMAR** Cooperativa de Solidarieda de Social (Portugal)



# Perché parlare di *discriminazione intersezionale*

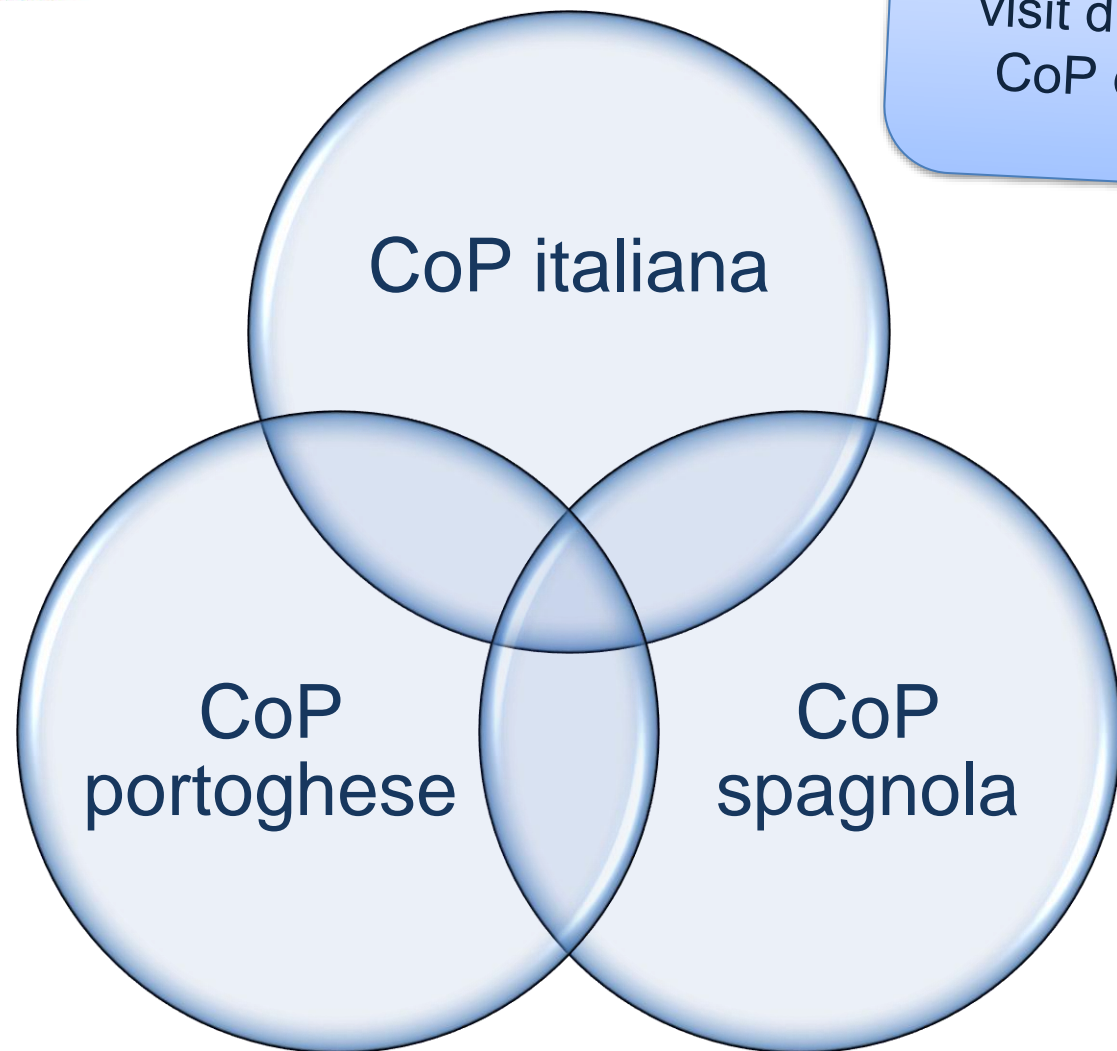
Con il termine intersezionalità si fa riferimento alle discriminazioni che possono derivare dalla relazione tra le diverse categorie in essere a ciascun individuo come il genere, la nazione di appartenenza o di provenienza, l'età, la religione, la classe sociale, l'abilità fisica eccetera.

L'approccio intersezionale ha l'obiettivo di comprendere e spiegare come l'interazione tra tali categorie sociali riproduca le disuguaglianze.

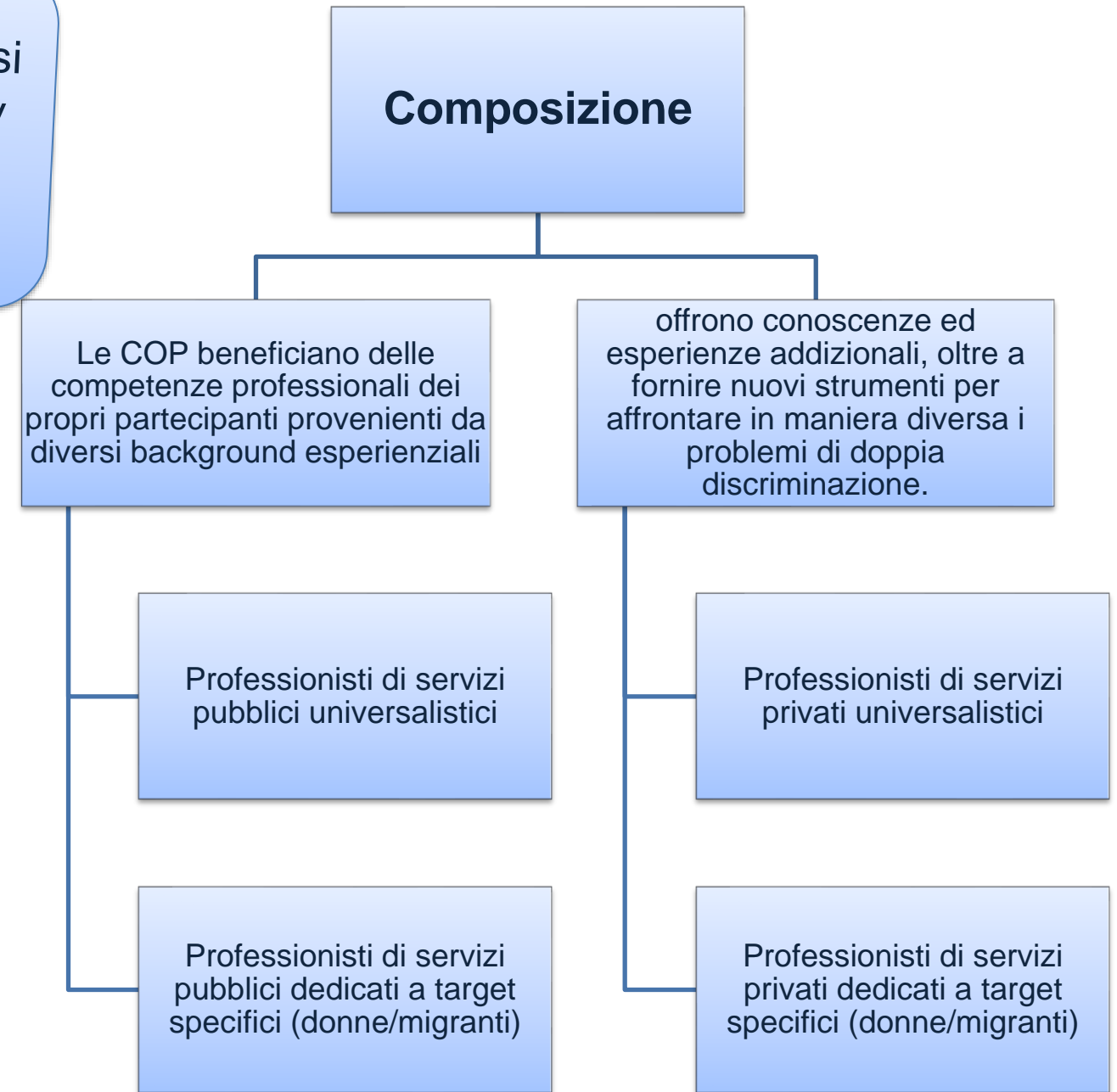
Si può parlare anche di *discriminazione multipla* intesa come discriminazione in cui i diversi fattori incidono in situazioni diverse ed in maniera distinta, uno dopo l'altro.

O di *discriminazione intersezionale* in cui i fattori hanno una relazione sinergica e inscindibile generando un tipo di discriminazione qualitativamente diverso da una semplice somma.

# Le Comunità di Pratiche



Confronto per oltre 6 mesi  
 Partecipazione a 3 study  
 visit di scambio con le  
 CoP degli altri Paesi





# La Comunità di pratiche italiana

---

**Partecipanti: AFOL Monza Brianza**

---

**Regione Lombardia**

---

**Servizio accoglienza immigrati Caritas  
Ambrosiana**

---

**Centro di Mediazione Lavoro Comune di Milano**

---

**Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione**

---

**Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**

---



## Istruzione

<b>X</b>	—	<b>+</b>
Analfabetismo o bassa istruzione	<b>Presupposizione</b> di serie difficoltà ad acquisire nuove competenze <b>Associazioni implicite</b> Non ha acquisito competenze in Italia (es. lingua) per pigrizia o perché ritiene che non serva per trovare lavoro	→ <b>Puntare su proposte di formazione professionale e linguistica tempestiva, continuativa e adeguata</b> (anche al lavoro) → <b>Colloquio conoscitivo approfondito</b> (competenze trasversali) → <b>Farsi supportare da una mediatrice linguistico culturale</b>

## Famiglia

<b>X</b>	—	<b>+</b>
Marito predominante, gestione dei figli	<b>Effetto ancoraggio</b> Riguardante disponibilità e flessibilità (tempo) <b>Etichettamento riguardante la scarsa autonomia</b> <b>Ricerca di informazioni a conferma del proprio pregiudizio</b>	→ <b>Domande dirette</b> (su tempo, distanze ecc.) → <b>Colloquio individuale</b> (senza la presenza del marito) → <b>Proporre opportunità congrue alle competenze</b> → <b>Proporre rete di servizi</b> (es. scuole, associazioni che gestiscono post-scuola)

## Esperienza pregressa

<b>X</b>	—	<b>+</b>
Accesso solo ad alcune professionalità, appiattimento delle competenze	<b>Etichettamento ed Effetto classificazione</b> Proposte di lavoro limitate e circoscritte a lavori domestici e/o di cura	→ <b>Valutazione complessiva delle competenze</b>

## Rete di contatti

<b>X</b>	—	<b>+</b>
Pochi contatti sociali e limitati alla comunità di appartenenza	<b>Ancoraggio sulle prime informazioni ricevute</b> Problemi di tempo (per la cura) <b>Illusione di verità su eventi che si presentano frequentemente</b> Problemi di integrazione sul luogo di lavoro <b>Associazioni implicite</b> <b>Stereotipi etnici</b> (es. attribuire i pregiudizi sul suo gruppo di appartenenza)	→ <b>Inserimento in più reti sociali</b> (corsi, incontri...) → <b>Proporre un percorso di integrazione</b> (incontri a scadenze regolari prolungati nel tempo) → <b>Combattere il pregiudizio dei datori di lavoro</b>

## Diritti e doveri

<b>X</b>	—	<b>+</b>
Scarsa conoscenza della normativa contrattuale	<b>Associazioni implicite</b> La persona non ha voglia di informarsi <b>Profezia che si autoavvera</b> Avrà rivendicazioni "eccessive" più avanti <b>Pregiudizio di negatività</b> Fiducia nel "network etnico" e sfiducia nella controparte italiana	→ <b>Nel colloquio una parte dedicata al suo diritto al lavoro a seconda dello status (permesso di soggiorno)</b> → <b>Proporre corso su diritti e doveri dei lavoratori e sulla contrattualistica italiana</b>

# Mappe delle Buone Pratiche





FUNDED BY THE EUROPEAN UNION'S  
RIGHTS, EQUALITY AND CITIZENSHIP  
PROGRAMME (2014-2020)



Per maggiori informazioni  
[www.ismu.com](http://www.ismu.com)

oppure scrivi a  
[e.bonini@ismu.org](mailto:e.bonini@ismu.org)

Seguici su  @EuGrase

