



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.

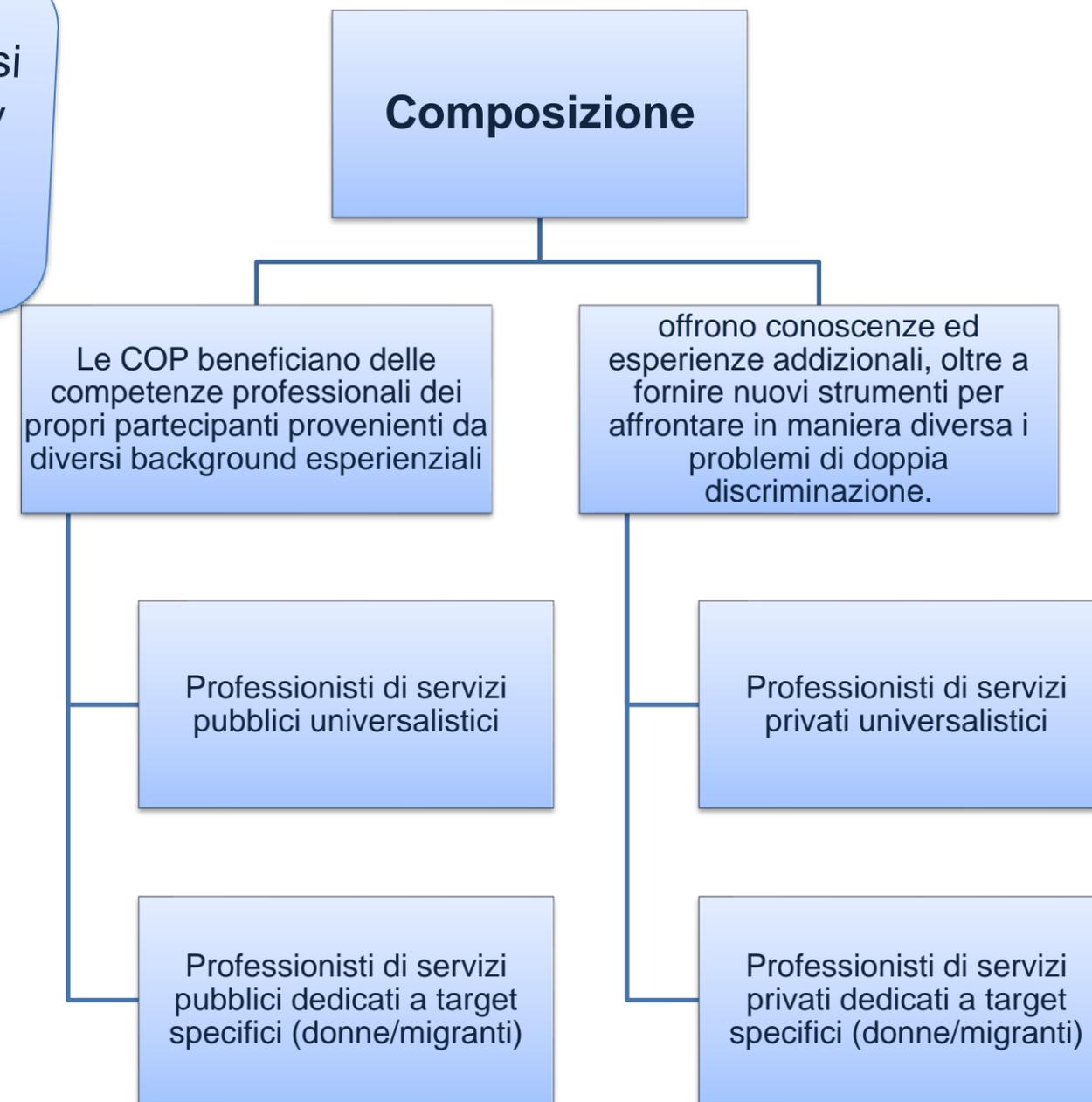
Si può parlare anche di *discriminazione multipla* intesa come discriminazione in cui i diversi fattori incidono in situazioni diverse ed in maniera distinta, uno dopo l'altro.

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



Famiglia

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

Istruzione

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

Esperienza pregressa

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

Rete di contatti

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

Diritti e doveri

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

Mappe delle Buone Pratiche





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



Per maggiori informazioni
www.ismu.com

oppure scrivi a
e.bonini@ismu.org

Seguici su  @EuGrase

