



Istruzione

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

Famiglia

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

Esperienza pregressa

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

Rete di contatti

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

Diritti e doveri

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

Mappe delle Buone Pratiche



La Comunità di Pratiche (COP) nel corso dei suoi incontri ha posto l'accento su 5 nodi principali:

- 1. Famiglia**
- 2. Istruzione**
- 3. Diritti e doveri**
- 4. Esperienza pregressa**
- 5. Rete di contatti**

Tali nodi rappresentano potenziali ostacoli che, da un lato, le donne migranti potrebbero dover affrontare e, dall'altro, potrebbero ingenerare pensieri e azioni guidati da stereotipi negli operatori. Per aiutare le donne migranti a superare tali ostacoli e per non trasformarli ulteriormente in ingiusti elementi di penalizzazione, è quindi opportuno riflettere su tali stereotipi e su come non caderne vittima. La mappa concettuale associa quindi a ciascun nodo un problema e a ciascun problema un pregiudizio indotto/inconscio dell'operatore a cui propone una soluzione (possibili metodi per contrastarlo).

1. Famiglia: una donna migrante con figli o un rapporto con una figura maschile predominante, potrebbe avere difficoltà nella relazione o nel carico di cura. L'operatore potrebbe dedurre che la donna abbia ridotta disponibilità oraria, poca flessibilità, scarsa autonomia e problemi ad affrontare contesti lavorativi con presenze maschili o con altri modelli di ruolo. Questo potrebbe portarlo a suggerire lavori part-time, poco distanti dal luogo di residenza anche se meno rispondenti alle qualifiche della donna migrante. Si suggerisce quindi un colloquio individuale (senza la presenza di familiari), con domande dirette riguardanti la disponibilità di tempo e di movimento, l'indirizzamento verso reti di servizi (come per esempi scuole o associazioni che gestiscono pre e post scuola) con il fine ultimo di proporre impieghi di qualità e congrui alle competenze.

2. Istruzione: in alcuni Paesi alle donne non è facilitato l'accesso all'istruzione e questo determina la diffusione di bassi livelli di istruzione o addirittura analfabetismo. L'operatore potrebbe quindi essere indotto a pensare che la persona abbia difficoltà ad acquisire nuove competenze o addirittura che non voglia perché poco utile o per pigrizia. Si suggerisce un colloquio conoscitivo approfondito, che punti a scoprire le competenze trasversali, coadiuvato da una mediatrice linguistico culturale e ad una proposta di formazione professionale adeguata e continuativa.

3. Diritti e doveri: alcune donne migranti potrebbero avere scarsa conoscenza della normativa contrattuale, ma anche di quella relativa alle possibilità di soggiorno. L'operatore potrebbe quindi ritenere che la persona che ha davanti non si sia informata per pigrizia e che potrebbe avere rivendicazioni insufficienti o eccessive una volta trovato lavoro. Si consiglia quindi di dedicare una parte del colloquio alla spiegazione dei diritti e dei doveri del lavoratore, oltre a proporre corsi ad hoc in tema di contratti di lavoro. Questo permetterà di creare un rapporto di fiducia tra l'operatore e la donna attraverso un percorso pensato per la collaborazione tra i due.

4. Esperienza pregressa: alcune donne migranti potrebbero avere scarse esperienze lavorative oppure potrebbero semplicemente sottostimarle. L'operatore potrebbe quindi essere indotto a proporre l'accesso solo ad alcuni lavori a scarsa professionalità. Si suggerisce un colloquio volto alla valutazione complessiva delle competenze che comprenda anche quelle trasversali e non formali.

5. Rete di contatti: alcune donne migranti potrebbero avere pochi contatti sociali e limitati alla comunità di appartenenza. L'operatore potrebbe dedurre che avrà poco tempo da dedicare al lavoro e che avrà problemi di integrazione sul luogo di lavoro (dovuti a stereotipi etnici), causando una difficoltà nella presa in carico. Si suggerisce di indagare, durante un approfondito colloquio conoscitivo, il livello di priorità che la donna dà al lavoro, la sua disponibilità di tempo; di proporre un percorso di integrazione tramite corsi con incontri a scadenze regolari e prolungati nel tempo al fine di inserire la donna in più reti sociali. Infine, di provare a combattere i pregiudizi dei datori di lavoro riguardanti gli stereotipi etnici. È fondamentale, soprattutto per i migranti di prima generazione, che tutti i diversi attori pubblici e privati che lavorano per facilitare il processo di integrazione, collaborino nella costruzione di una rete condivisa ed eterogenea capace di supportare l'inclusione a 360°.