

POLICY BRIEF

Partecipazione e inclusione delle donne con background migratorio



Progetto "Rafforzamento del coordinamento delle politiche multilivello per l'integrazione in Italia"

Cofinanziato
dall'Unione Europea



COUNCIL OF EUROPE



Cofinanziato e implementato
dal Consiglio d'Europa

POLICY BRIEF

Partecipazione e inclusione delle donne con background migratorio

**Progetto “Rafforzamento del coordinamento delle
politiche multilivello per l’integrazione in Italia”**

Questa pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa. I suoi contenuti sono di esclusiva responsabilità degli autori. Le opinioni espresse nel presente documento non riflettono necessariamente la politica ufficiale dell'Unione Europea e del Consiglio d'Europa.

La riproduzione di estratti (fino a 500 parole) e autorizzata, ad eccezione di scopi commerciali purché l'integrità del testo sia preservata, che l'estratto non sia usato fuori dal contesto, che non fornisca informazioni incomplete o altrimenti non induca in errore il lettore per quanto concerne la natura, il fine o il contenuto del testo. Il testo di origine deve essere sempre riconosciuto come segue "© Consiglio d'Europa, anno della pubblicazione". Tutte le questioni relative alla riproduzione o alla traduzione di questo documento o una sua parte, vanno indirizzate alla Direzione della Comunicazione, Consiglio d'Europa (F-67075 Strasburgo Cedex o publishing@coe.int).

Tutta la corrispondenza relativa a questo documento deve essere indirizzata al Dipartimento Anti-Discriminazione del Consiglio d'Europa, Consiglio d'Europa, F-67075 Strasburgo Cedex, E-mail: dgreg.italy@coe.int

Design e impaginazione della copertina:
Dipartimento Produzione di documenti e pubblicazioni (DPDP), Consiglio d'Europa

Foto: Shutterstock

© Consiglio d'Europa, Febbraio, 2025.
Tutti i diritti riservati. Concesso in licenza all'Unione Europea a determinate condizioni.



Indice

INTRODUZIONE	5
NOTA METODOLOGICA	6
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E LE SFIDE	7
APPROCCI INNOVATIVI E ALTERNATIVI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE E L'INCLUSIONE DELLE DONNE STRANIERE	12
Le principali sfide per l'occupazione e l'inclusione delle donne straniere	12
Buone pratiche, politiche e programmi per favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne con background migratorio	14
Raccomandazioni operative	15
MISURE DI POLICY IN GRADO DI FAVORIRE L'INCLUSIONE DELLE DONNE STRANIERE CON PARTICOLARI VULNERABILITÀ	16
Le principali sfide all'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità	16
Buone pratiche, politiche e programmi per favorire l'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità	18
Raccomandazioni operative	20
INTERVENTI PER QUALIFICARE IL LAVORO DOMESTICO E DI CURA E RIDURRE I FATTORI CHE OSTACOLANO L'INCLUSIONE DELLE DONNE STRANIERE	21
Le principali sfide alla qualificazione del lavoro domestico e di cura esercitato dalle donne straniere	21
Buone pratiche, strategie e misure per favorire la qualificazione del lavoro domestico e di cura esercitato dalle donne straniere	23
Raccomandazioni operative	23
CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI GENERALI	25
ANNEX – PUNTI DISCUSSI NEI GRUPPI DI LAVORO	28

Introduzione

Il presente documento è stato sviluppato nell'ambito del progetto ["Rafforzamento del coordinamento delle politiche multilivello per l'integrazione in Italia"](#), cofinanziato dall'Unione Europea attraverso lo [Strumento di Sostegno Tecnico \(SST\)](#), ed è stato attuato dal Consiglio d'Europa in collaborazione con la Commissione Europea.

Le sfide e le indicazioni di intervento qui riportate sintetizzano quanto emerso durante il seminario

"Partecipazione ed inclusione delle donne straniere in Italia", tenutosi a Roma il 18 Aprile 2024, organizzato nell'ambito del sopracitato progetto, al fine di accogliere indicazioni operative per realizzare politiche e misure di sostegno per le donne straniere nei loro percorsi di autonomia ed emancipazione e favorire un confronto tra stakeholder attivi nei campi delle politiche sociali, del lavoro, della formazione, dell'inclusione e dell'accoglienza.

Nota metodologica

Il presente policy brief contiene le riflessioni e le raccomandazioni emerse durante il seminario del 18 aprile 2024, svoltosi a Roma, al quale hanno preso parte circa 60 partecipanti (*stakeholders* di rilievo, esperti e realtà della società civile) con competenze ed esperienze specifiche nell'ambito oggetto dell'incontro, individuati dalle istituzioni organizzatrici dell'evento. I partecipanti sono stati chiamati, da un lato, a riflettere su barriere e sfide che limitano l'inclusione delle donne straniere nel mercato del lavoro e, dall'altro, a fornire indicazioni per superarle. Tali riflessioni hanno rappresentato la base per la stesura del presente policy brief, che ha lo scopo di offrire alcune indicazioni strategiche alla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel prosieguo del suo impegno a favore dell'accesso al mercato del lavoro delle donne straniere, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore vulnerabilità.

Gli obiettivi del seminario sono stati:

- ▶ raccogliere *input* tra gli *stakeholders* da considerare nella definizione di nuove misure specifiche;
- ▶ favorire il *networking* e lo scambio di buone pratiche tra gli *stakeholders* coinvolti.

L'incontro ha consentito di condividere conoscenze, scambiare esperienze, fornire strumenti per una riflessione volta a potenziare la capacità tecnica sul *mainstreaming* di genere e sulle azioni positive da intraprendere per l'implementazione di misure concrete per le donne migranti nel nostro paese e favorire, in generale, il rafforzamento di un approccio *gender-sensitive* alle politiche di inclusione lavorativa delle donne migranti presenti in Italia.

In quest'ottica, l'incontro è stato concepito come un *workshop* strutturato in sessioni plenarie alternate a gruppi di lavoro che si sono svolti in parallelo sui temi sopraindicati (i punti discussi in ciascun gruppo sono inclusi nell'Annex al documento). Le conclusioni delle sessioni in gruppi sono state poi riportate in una sessione plenaria conclusiva. Fondamentale ai fini della restituzione della discussione è stata l'attitudine proattiva dei partecipanti durante i gruppi di lavoro¹.

Quanto emerso in plenaria e nei lavori di gruppo è stato annotato da un "*rappporteur*" o trascrittore secondo le *Chatham House Rules*: i partecipanti sono liberi di usare le informazioni ricevute ma non di divulgare l'identità o l'affiliazione né degli intervenuti né di alcun altro partecipante. Le trascrizioni, condivise internamente subito dopo l'evento, sono state di supporto alla stesura del policy brief.

1. A tal proposito si precisa che, in ciascun gruppo, nella mattinata, una persona incaricata di facilitare la discussione, dopo un giro di presentazioni, ha enunciato i punti oggetto di discussione e dato il via al dibattito. I partecipanti hanno animato la discussione condividendo a turno riflessioni, pensieri o commenti sulle domande proposte. Durante ogni intervento, il resto dei partecipanti è stato in ascolto e gli interventi che sono avvenuti su richiesta hanno avuto una durata definita in modo da permettere a tutti di intervenire. Nella seconda sessione pomeridiana, in ciascun gruppo, la persona incaricata di facilitare la discussione ha proposto ai partecipanti i temi emersi nella prima sessione per esplorare meglio gli aspetti più problematici. I partecipanti sono stati sollecitati a identificare possibili strategie di risposta alle sfide emerse, buone pratiche esistenti, suggerimenti di policy, specificando il livello di implementazione delle stesse (nazionale, regionale, locale). I risultati delle discussioni dei gruppi di lavoro hanno formato la base per la restituzione della discussione nella sessione plenaria. Organizzare in questo modo la discussione nei gruppi ha generato un clima di fiducia e ascolto attivo incoraggiando i contributi di tutti i partecipanti.

Il contesto di riferimento e le sfide

Per le donne immigrate accedere e riuscire a rimanere nel mercato del lavoro è una sfida complessa. In generale, le donne nel mercato del lavoro italiano incontrano molti ostacoli che si moltiplicano se all'essere donna si aggiunge anche la condizione di immigrata.

Le **statistiche sull'occupazione in Italia** rivelano uno svantaggio delle donne rispetto agli uomini in termini percentuali che stanno ad indicare come forme di discriminazione di genere nascoste ed indirette, unitamente a fattori strutturali del mercato del lavoro svantaggiosi per le donne, continuino ad operare nella nostra società.

Infatti, sebbene dal 2004 al 2022 il numero di donne occupate sia aumentato considerevolmente (un milione circa) facendo raggiungere alle donne il 42,2% degli occupati, il divario con la media UE27 (46,3%) rimane ampio: il tasso di occupazione femminile (il rapporto tra le donne occupate e il totale della popolazione femminile italiana) per la fascia di età 20-64 anni è pari al 55%, vale a dire che nonostante i miglioramenti è ancora 14 punti percentuali al di sotto della media dell'Unione europea².

Tale svantaggio risulta ancora più ampio per le donne immigrate. Secondo il XIV Rapporto "Gli Stranieri nel mercato del lavoro in Italia", pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali³, i tassi di occupazione dei cittadini di Paesi Non UE per la fascia di età 15-64 anni per il 2023 (l'ultimo anno al momento disponibile) sono pari al 75% per gli uomini e al 45,6% per le donne. Tra gli occupati italiani e di cittadini di Paesi dell'UE, le differenze di genere, seppure molto significative, risultano essere meno marcate.

Il Rapporto fornisce inoltre un quadro dettagliato in relazione alle singole **comunità**:

- ▶ le donne straniere provenienti da Egitto e Bangladesh si trovano largamente in una condizione caratterizzata contemporaneamente da carichi familiari significativi e distanza dal mercato del lavoro (87,4% e 75,8% rispettivamente); la stessa condizione, sebbene con percentuali meno elevate, riguarda anche

le donne straniere provenienti da Pakistan, Tunisia, Ghana e India;

- ▶ per circa la metà delle donne filippine si registra invece una bassa presenza di carichi familiari e un elevato livello di inclusione nel mercato del lavoro. In una situazione simile si trovano anche le donne straniere provenienti da Ecuador, Ucraina e Moldavia (40%);
- ▶ le donne appartenenti ad altre comunità, invece, vivono condizioni caratterizzate da carichi familiari significativi e da una presenza strutturale nel mercato del lavoro: è il caso delle donne russe (circa 40%), cinesi, peruviane e filippine (25-30%);
- ▶ infine, per altre donne straniere si registrano ridotti carichi familiari e un marginale inserimento nel mercato del lavoro: questa è la condizione che caratterizza, per esempio, le donne straniere provenienti dalla Macedonia, dal Pakistan e dal Marocco, con percentuali superiori al 25%.

A tal proposito si evidenzia, come "la pervasività dell'inattività femminile merita un'attenzione specifica perché mina le possibilità di integrazione delle donne, limitando le occasioni di interazione con la popolazione autoctona e le possibilità di apprendimento della lingua ed aumentando il rischio – in assenza di una rete sociale di riferimento – di isolamento sociale"⁴. Inoltre, la difficoltà a trovare un'occupazione si traduce in uno svantaggio di reddito familiare e individuale con una maggiore esposizione al disagio economico e alla povertà.

Infine, soprattutto per le donne immigrate e specialmente per coloro che sono originarie di paesi extra-europei il mercato del lavoro italiano offre **profili occupazionali non adeguati alla loro qualifica**: le donne sovra-qualificate (donne laureate occupate in una professione *low* o *medium skill*) sono il 66,5% tra le lavoratrici di paesi extraeuropei e il 44,7% tra le lavoratrici di un Paese dell'Unione. Fenomeno che si riduce ma rimane comunque elevato tra le italiane (22,5%)⁵.

4. *Ibidem*, pp. 27-28.

5. Cfr. XIII Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", cit., p. 41. Con riferimento alla sovra-qualificazione delle donne migranti, si veda anche Dalmonte, A. – Frattini, T. – Giorgini, S., *The Overeducation of Immigrants in Europe*, G54S Working paper series (D7.3), Working paper no. 2, 2024, p. 24, dove si evidenzia come le donne immigrate in Europa presentino un divario di sovra-qualificazione più marcato rispetto agli uomini, con una probabilità di sovra-qualificazione nel 2022 superiore del 16,7% per le donne, rispetto all'11,5% per gli uomini, anche tenendo conto di variabili demografiche e caratteristiche del paese ospitante.

2. Istat, *Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese*, Capitolo 2, *Cambiamenti nel mercato del lavoro e investimenti in capitale umano*, disponibile all'indirizzo web: <https://www.istat.it/it/archivio/286191>.

3. Si veda il XIV Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia", a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, luglio 2024, in part. Capitolo 3. Il Ministero rende disponibile anche un [cruscotto online](#).

La **scarsa conoscenza della lingua** e la diversità di *background* ed esperienze costituiscono in Italia ostacoli importanti all'ingresso delle donne migranti nel mercato del lavoro⁶. Spesso inducono le donne ad affidarsi ad intermediari ponendole in questo modo in una condizione di soggezione sia rispetto all'intermediario che al datore di lavoro. Un altro ostacolo all'ingresso e alla permanenza delle donne immigrate nel mercato del lavoro è, come per le donne italiane, la difficoltà a conciliare vita lavorativa e impegni di cura della famiglia⁷. Se entrare nel mercato del lavoro è difficile per le donne (siano italiane o immigrate), riuscire a rimanervi con l'aumento del lavoro di cura legato all'arrivo dei figli o alla cura di familiari disabili o anziani è quasi impossibile: una donna su cinque lascia il lavoro dopo il primo figlio e una su due con l'arrivo del secondo⁸. A ciò si aggiungono poi gli oneri legati alla necessità di mantenere una condizione di regolarità di soggiorno che riguardano più in generali tutti i lavoratori stranieri sul territorio nazionale.

Una particolare condizione di vulnerabilità riguarda poi le **donne rifugiate e richiedenti asilo** che spesso si trovano ai margini del mercato del lavoro⁹. Oltre alla scarsa o mancata conoscenza della lingua italiana e alle difficoltà di accesso a servizi di supporto, in particolare per coloro che hanno figli piccoli, queste categorie di donne risultano anche maggiormente esposte alla violenza di genere. Le donne rifugiate e richiedenti asilo possono, infatti, aver subito violenza di genere già nel loro paese di origine da cui sono fuggite, esserne state vittime durante il viaggio e anche dopo l'arrivo a destinazione¹⁰. Inoltre, durante il viaggio, le donne migranti rischiano di diventare vittime dei trafficanti di esseri umani, condizione che può coesistere con quella di richiedente asilo

e rifugiata¹¹. L'attività di orientamento/accompagnamento al lavoro svolta nel contesto del Sistema Accoglienza e Integrazione (SAI) può risultare, centrale per sostenere le donne rifugiate e richiedenti asilo nel percorso di riaffermazione della propria autonomia, soprattutto nel caso di vittime di tratta¹², offrendo "spazi dove le donne possano parlare, confrontarsi tra di loro e dividerne l'appartenenza culturale, l'esperienza migratoria, il vissuto di violenza e di fuoriuscita dalla violenza subita"¹³. UNHCR riconosce la necessità di predisporre strumenti specifici per gli operatori dell'accoglienza nei percorsi di orientamento e accompagnamento al mondo del lavoro delle donne rifugiate in condizioni svantaggiate, attraverso un approccio *multi-stakeholder* e multilivello¹⁴. In tali attività di orientamento/accompagnamento potrebbero essere coinvolte anche le giovani residenti in Italia e con background migratorio esposte alla violenza domestica o a forme specifiche di violenza di genere, come la pratica delle mutilazioni genitali femminili e dei matrimoni forzati.

Infine, un ultimo gruppo di donne immigrate che risulta essere particolarmente vulnerabile è quello delle **donne che arrivano in Italia tramite ricongiungimento familiare**. Le donne sono, infatti, sovra-rappresentate nella migrazione familiare, in Italia (poco meno di sette donne su dieci hanno un permesso di soggiorno per motivi familiari), come in Europa, dove le donne presenti per motivi familiari sono un terzo del totale. Questa condizione porta con sé una serie di implicazioni, che spesso, soprattutto per le donne provenienti da quei Paesi che hanno bassi tassi di occupazione femminile, si traduce in marginalizzazione, isolamento, dipendenza dal coniuge. Per queste donne è quantomai importante che le misure volte all'inclusione siano attivate il prima possibile, anche prima dell'arrivo in Italia.

Le donne neoarrivate in ricongiungimento familiare, sovente rischiano di avere scarsa autonomia,

6. Cfr. INAPP, *Indicatori di integrazione dei cittadini con background migratorio residenti in Italia*, 2023.

7. Si veda il *IX Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia"* e i *Rapporti sulle comunità migranti* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Quaderno di confronto*, p. 12.

8. INAPP, 2023, cit.

9. Le persone richiedenti asilo dopo 60 giorni dalla domanda hanno la possibilità di lavorare. Le persone che hanno ottenuto la protezione internazionale accedono all'occupazione ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. n. 251/2007.

10. Come rilevato nel *Rapporto Annuale SAI 2021*, "l'esposizione al rischio e alla violenza vissuta nelle sue differenti stazioni temporali all'interno del percorso migratorio rimane spesso inespresa per l'incapacità di saperla narrare o per l'indisponibilità di necessari strumenti e competenze atte a rilevarla. Proprio su questo aspetto è emersa la necessità di un rafforzamento delle competenze degli operatori SAI per identificare la violenza di genere nelle sue diverse sfaccettature al fine di mettere in atto azioni e percorsi di tutela adeguati ai bisogni" (p. 84).

11. Sull'applicabilità della Convenzione sullo status dei rifugiati per le vittime di tratta, cfr. UNHCR, *Guidelines on International Protection No. 7: The Application of Article 1A(2) of the 1951 Convention and/or 1967 Protocol Relating to the Status of Refugees to Victims of Trafficking and Persons At Risk of Being Trafficked*, 2006. Sulla protezione delle vittime di tratta che richiedono protezione internazionale, cfr. European Union Agency for Asylum, *Victims of Human Trafficking in Asylum and Reception. Situational Update*, 2024.

12. Tra le numerose esperienze e progetti sull'inserimento lavorativo delle vittime di tratta si vedano: <https://www.formez.it/notizie/le-vittime-della-tratta-e-il-reinserimento-socio-lavorativo-un-laboratorio-condividere-le-bu> e https://www.ires.piemonte.it/pubblicazioni_ires/CR298-2020VITTIMETRATTA.pdf.

13. *Rapporto Annuale SAI 2021*, cit., p. 83. Sulla presenza femminile nel sistema di accoglienza, cfr. *Rapporto Annuale SAI, 2022*, p. 64.

14. Si veda, in particolare, il progetto *MEP – Modelling Employability Process for Refugees*, realizzato dall'UNHCR in partenariato con Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

competenze linguistiche limitate e ridotta capacità di integrarsi nella società ospitante¹⁵. In talune famiglie con *background* migratorio, alle donne è peraltro attribuito un ruolo rilevante nella trasmissione delle tradizioni culturali del paese di provenienza¹⁶, il che può rappresentare un carico familiare ulteriore che potrebbe incidere negativamente sul loro percorso di integrazione sociale e nel mercato del lavoro¹⁷. I servizi locali difficilmente riescono a entrare in contatto con loro se non quando si esprime un bisogno conclamato. Un sostegno alle politiche per prevenire o contrastare l'isolamento è di primaria importanza per migliorare le condizioni di vita di queste donne e delle loro comunità.

Il contesto in parte delineato ha portato alla programmazione di specifici interventi da parte della Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che nel documento di indirizzo "Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione 2021 – 2027"¹⁸ propone di favorire, da una parte, politiche e azioni specifiche in aree critiche per l'avanzamento delle donne (azioni positive) e, dall'altra, la promozione, il monitoraggio, il coordinamento e la valutazione del processo di *mainstreaming* di genere in tutte le politiche e i programmi.

Nella *Programmazione* una specifica linea di azione – la numero 5 – è dedicata alla **Promozione della partecipazione e dell'inclusione sociale e lavorativa delle donne migranti**. Le donne migranti vivono condizioni di vulnerabilità multiple per cui possono essere maggiormente esposte a marginalizzazione, violazioni dei diritti e abusi che precludono loro la possibilità di partecipare alla vita sociale. L'obiettivo della linea di azione 5 è favorire la loro inclusione e la loro emancipazione da condizioni di subalternità e isolamento, adottando un approccio intersezionale. Per questo, la priorità di intervento dedicata alle donne migranti nella nuova programmazione si articola in direttrici che mirano a rispondere ai bisogni di diversi gruppi target, individuati rispetto a caratteristiche relative alla distanza dal mercato del lavoro, alla condizione di neoarrivate, a problematiche riferibili a situazioni di sfruttamento e/o tratta e/o violenza, all'inserimento in settori lavorativi caratterizzati da alti

tassi di irregolarità. In tutte le azioni vengono delineati degli elementi comuni, come misure per l'alfabetizzazione linguistica, per la conciliazione vita-lavoro e per il contrasto al disagio abitativo.

Il disegno delle azioni di questa linea di intervento tiene conto della pluralità di situazioni, percorsi migratori ed esigenze espresse dalle donne migranti. In particolare, la Programmazione fa riferimento alle donne straniere regolarmente residenti; alle donne straniere arrivate di recente tramite il canale del ricongiungimento familiare; alle donne giovani e minori con *background* migratorio; e alle donne in condizioni particolari di vulnerabilità (vittime di sfruttamento sessuale e lavorativo in Italia, e vittime di violenza di genere). La Programmazione prevede, infatti:

1. la promozione di azioni di politica attiva del lavoro per donne migranti disoccupate e/o inoccupate e in condizioni di precarietà lavorativa;
2. l'accompagnamento all'autonomia per donne migranti, vittime di sfruttamento sessuale e lavorativo e di tratta e vittime di violenza di genere;
3. interventi per l'inclusione di donne neoarrivate in ricongiungimento familiare;
4. la qualificazione del lavoro domestico e di cura, che, come detto in precedenza, impiega per oltre l'86% manodopera femminile di origine straniera;
5. la promozione della partecipazione delle donne migranti, attraverso campagne mirate di sensibilizzazione, informazione e disseminazione.

Nel ciclo di programmazione finanziaria precedente (2014-2020), i progetti promossi dalla DG Immigrazione sono stati indirizzati alla generalità della popolazione migrante e/o rifugiata. Sebbene le donne non abbiano rappresentato un target specifico, nell'ambito di alcuni di questi progetti sono state avviate iniziative che hanno avuto particolari ricadute sulla popolazione femminile. Si segnalano, a titolo esemplificativo, i servizi offerti da alcuni sportelli locali al servizio dei cittadini stranieri costituiti o rafforzati, attraverso i programmi regionali finanziati a valere sugli avvisi FAMI IMPACT (multi-azione dalla qualificazione del sistema scolastico alla promozione dell'accesso ai servizi territoriali) e PRIMA (integrazione socio-lavorativa)¹⁹. Tali iniziative hanno previsto, ad

15. Cfr. Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza, *L'inclusione e la partecipazione delle nuove generazioni di origine immigrata. Focus sulla condizione femminile*, 2018, p. 10, disponibile all'indirizzo web: <https://www.garanteinfanzia.org/sites/default/files/2020-03/nuove-generazioni-origine-immigrata-focus-condizione-femminile.pdf>.

16. Cfr. Stache, R., *Are Women the "Keepers of the Culture"? A Study on the Gender-Specific Transmission and Development of Mainstream and Ethnic Identities using Latent Growth Curve Models*, in *Journal of International Migration and Integration*, vol. 25, 2024, pp. 223–255.

17. Cfr. XIV Rapporto "Gli Stranieri nel Mercato del Lavoro in Italia", cit., p. 40.

18. Cfr. *Programmazione integrata pluriennale in tema di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027*, aggiornata a marzo 2023.

19. Cfr. IMPACT: avviso pubblico multi-azione n. 1/2018 per la presentazione di progetti da finanziare a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020 - OS2 Integrazione/Migrazione legale - ON2 Integrazione - per il consolidamento dei Piani d'intervento regionali per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi e PRIMA: avviso pubblico n. 2/2018 PRIMA- PROgetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti, per la presentazione di progetti di rafforzamento dell'integrazione lavorativa dei migranti, da finanziare a valere sul Fondo Asilo Migrazione e Integrazione 2014-2020 FAMI - Obiettivo Specifico 2 "Integrazione/Migrazione legale" - Obiettivo Nazionale 2 "Integrazione".

esempio, la formazione di competenze tra gli operatori per fornire un supporto alle problematiche che riguardano le donne, anche con l'utilizzo di mediatori/mediatrici culturali. Gli sportelli, soprattutto se gestiti da cooperative o enti del terzo settore, rappresentano spesso dei punti di riferimento in grado di entrare in contatto e intervenire sui bisogni rappresentati dalle donne straniere, in particolare se neoarrivate, vulnerabili o in situazione di disagio²⁰.

Da segnalare, nell'ambito dello stesso Avviso IMPACT, anche attività specificatamente indirizzate alle donne di Paesi terzi. In Veneto, ad esempio, sono stati realizzati laboratori di artigianato anche per stimolare l'avvio di percorsi di microimprenditorialità femminile. Inoltre, sono state previste misure di mediazione e accompagnamento mirato per donne vittime di violenza di genere. Sono stati poi promossi incontri di educazione alla genitorialità in ottica transculturale, laboratori di educazione civica per donne nei centri antiviolenza e percorsi informativi sulla salute riproduttiva della donna immigrata. In Liguria, il Comune di La Spezia ha assegnato un assistente sociale a nuclei familiari stranieri e a donne vittime di violenza o tratta, mentre a Genova la Fondazione Auxilium realizzato un laboratorio multiculturale per il benessere della donna, per sviluppare un percorso di informazione, sensibilizzazione e consapevolezza a tutela delle donne migranti e dei loro figli. In Friuli-Venezia Giulia sono state promosse attività formative su legalità, educazione civica e diritti delle donne. Nel centro Italia, in Umbria, sono stati creati laboratori di rigenerazione urbana e momenti di aggregazione per favorire l'integrazione delle donne migranti.

Nell'ambito, inoltre, di interventi realizzati dai Comuni e finanziati dalla Direzione Generale dell'Immigrazione tramite il Fondo Nazionale politiche migratorie, per l'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale, numerosi sono i progetti che hanno previsto azioni dedicate specificamente al *target* femminile. Le progettualità registrano diversi stadi di avanzamento, ma, in ogni caso, hanno fatto emergere un bisogno diffuso e una consapevolezza da parte degli Enti locali delle particolari situazioni di vulnerabilità che interessano le donne migranti, sia con riferimento all'accesso al mercato del lavoro, che rispetto a condizioni di disagio abitativo (soprattutto rispetto alle donne in nuclei monoparentali con figli, che, in generale, per l'accesso ai servizi del territorio e in relazione ai bisogni dei figli minori, quando presenti). Il Comune di Aosta, ad esempio, con il progetto "Sentirsi a casa" ha previsto azioni di sostegno per le donne migranti nel processo di inserimento sociale e lavorativo, attraverso una rete di co-housing e misure di inclusione

lavorativa. Il Comune di Bergamo, con il progetto "Bergamondo", ha attivato una collaborazione con i servizi del territorio al fine di avviare percorsi di orientamento formativo e lavorativo, anche con l'erogazione di voucher per percorsi di orientamento e formazione/tirocinio. Particolare attenzione è stata dedicata alla costruzione di politiche attive di conciliazione in ottica transculturale. Inoltre, si è fornito supporto all'avvio di nuove micro-imprese da parte di donne non comunitarie. A queste misure si sono affiancati percorsi di alfabetizzazione e di italiano per NAI/ Laboratori linguistici rivolti prioritariamente a giovani e adulti donne analfabete o scarsamente alfabetizzate in lingua madre e donne coinvolte in percorsi di orientamento lavorativo. Brescia ha dedicato un intervento specifico all'alfabetizzazione linguistica per donne straniere, integrandolo con incontri con esperti e mediatrici interculturali sulla corretta alimentazione e sulla prevenzione oncologica. Le donne straniere sono state anche coinvolte in un laboratorio di sartoria che ha rappresentato uno strumento prezioso di socializzazione e apprendimento. Con il progetto "Mete di Inclusione Urbana", il Comune di Roma dedica attenzione in via prioritaria alle donne migranti, promuovendo la loro inclusione socio-lavorativa attraverso percorsi di orientamento, formazione e tirocini formativi/professionalizzanti, oltre ad azioni di supporto all'abitare. Il progetto MigrAction del Comune di Firenze ha previsto interventi di *empowerment* attraverso corsi di formazione di base e professionalizzanti, percorsi sperimentali specificamente previsti per le donne, attivazione di borse lavoro. A Napoli, con il progetto SCIC, è stato offerto supporto alle donne migranti, accolte presso un *access point*, tramite servizi di orientamento, corsi di lingua e laboratori artigianali. Il Comune di Catania ha puntato in particolare l'attenzione sul contrasto al disagio abitativo prevedendo delle azioni specifiche per donne straniere a rischio di esclusione sociale che sono state inserite in appartamenti autogestiti. A questo *target* sono state anche indirizzate azioni di alfabetizzazione linguistica e formazione nell'ambito delle professioni di aiuto. A Potenza, con il progetto "TOGETHER", all'interno di una linea dedicata all'apprendimento linguistico, è stato identificato il *target* specifico delle donne vittime di tratta e di violenza di genere che hanno partecipato ai laboratori di orientamento e sostegno attivo. Il Comune di Catanzaro ha attivato servizi di consulenza e formazione per donne arrivate tramite ricongiungimento familiare. Il Comune di Piacenza sta dedicando molta attenzione alle nuove generazioni concentrandosi su attività di contrasto alla dispersione scolastica e prevedendo anche laboratori linguistici rivolti a mamme con figli in età della prima infanzia a rischio emarginazione ed esclusione sociale.

Infine, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il supporto operativo del suo ente strumentale,

20. Si veda anche il [Report delle attività degli enti iscritti al registro di cui all'art. 42 TUI](#), pubblicato dalla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione.

ANPAL Servizi (ora, Sviluppo Lavoro Italia), nel periodo tra il 2018 e il 2023, ha realizzato i progetti per migranti vulnerabili PUOI e PERCORSI, finanziati rispettivamente attraverso l'uso sinergico del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) e dal Fondo Sociale Europeo (FSE) – PON Inclusione. PUOI è stato dedicato a richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale, temporanea o speciali ed ex minori stranieri non accompagnati (msna), PERCORSI a minori stranieri non accompagnati e giovani adulti ex msna. Nel periodo in esame, sono stati coinvolti oltre 7.200 migranti vulnerabili di cui 1790 donne (un'incidenza coerente con la composizione della platea di migranti vulnerabili in Italia, anche se il dato è influenzato nell'ultimo biennio dalle donne di nazionalità ucraina), con un tasso di inserimento lavorativo superiore al 65% a due anni dalla fine dei percorsi di tirocinio. Nonostante queste evidenze, i risultati in termini di genere non appaiono al momento incoraggianti, specialmente considerando che, in termini di esiti occupazionali, si osserva la tendenza per le donne a registrare risultati inferiori rispetto agli uomini. PUOI e PERCORSI sono considerati buone pratiche a livello europeo e internazionale.²¹

21. Le informazioni sui progetti e i relativi risultati sono disponibili qui al sito www.integrazionemigranti.gov.it con riferimento a PUOI e a PERCORSI.

Considerato il contesto sopra analizzato e le azioni condotte in tale ambito, l'analisi si è sviluppata attorno a **tre temi indagati nel confronto con i partecipanti** durante il seminario:

1. Gli approcci innovativi e alternativi che possono favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne straniere, in particolare donne inoccupate o disoccupate di lunga durata, comprese le donne in ricongiungimento o con carichi familiari più a rischio esclusione.
2. La scelta di misure di policy in grado di favorire l'inclusione delle donne straniere con particolari vulnerabilità (vittime di tratta o sfruttamento, anche lavorativo, vittime di violenza di genere, donne richiedenti asilo, rifugiate o titolari di altre forme di protezione).
3. Valorizzare e proteggere: quali interventi possono qualificare il lavoro domestico e di cura per ridurre i fattori che rendono più difficile l'inclusione delle donne straniere?

Approcci innovativi e alternativi per favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne straniere

Con riferimento al primo ambito tematico, occorre chiarire come **un'efficace inclusione nel mercato del lavoro costituisca un volano imprescindibile per il contrasto alla povertà e per la piena integrazione delle donne straniere in Italia**, nonché per il pieno godimento dei diritti assicurati dalla normativa e dalle policy italiane ed europee. All'interno del PNRR la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale. Le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso: interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile; interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali. Tra le azioni trasversali, che potrebbero contribuire a una riduzione dei divari di genere, si fa riferimento anche al potenziamento delle politiche attive del lavoro, al rafforzamento dei servizi di prossimità, alla valorizzazione delle infrastrutture sociali e alla creazione di innovativi percorsi di autonomia²². L'Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato a gennaio 2024, stabilisce tra le sue priorità il rafforzamento delle politiche attive e il riordino delle misure di contrasto alla povertà, prevedendo a tal fine come misura chiave azioni di inclusione e coesione che favoriscano l'occupazione femminile e giovanile. In particolare, per quanto concerne l'occupazione femminile, l'Atto di indirizzo indica la necessità di potenziare l'accesso nel mondo del lavoro sia nell'accezione più classica del lavoro subordinato, anche attraverso il rafforzamento dello *smart working*, che in quella del lavoro autonomo o della creazione di impresa, al fine di recuperare la capacità produttiva di quelle donne che faticano a entrare nel mercato del lavoro per le difficoltà di conciliare e sostenere lo sviluppo professionale con i compiti di assistenza familiare.

Una visione d'insieme, dunque, che sembra rispondere all'esigenza di adottare un approccio integrato alla parità di genere come previsto dalla [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#), in grado di tenere conto dei molteplici fattori che possono porre le donne straniere in una condizione di svantaggio a causa del loro genere, della provenienza geografica,

del colore della pelle, dello *status* migratorio, delle esigenze connesse a responsabilità di cura e di altri possibili caratteristiche personali quali essere ad esempio portatrici di disabilità.

In continuità con le azioni di politica attiva del lavoro individuate dalla Programmazione Integrata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i partecipanti al seminario svoltosi a Roma il 18 aprile 2024, sono stati invitati a riflettere, in un primo momento, sugli ostacoli all'inserimento nel mondo del lavoro delle donne con background migratorio e, in un secondo momento, sulle azioni, servizi, percorsi e misure specifiche per superare tali ostacoli.

Le principali sfide per l'occupazione e l'inclusione delle donne straniere

I partecipanti all'incontro hanno in primo luogo messo in discussione **la concezione delle donne migranti come "soggetti vulnerabili"**. La vulnerabilità viene prevalentemente attribuita agli individui dal contesto esterno, sminuendo così le loro potenzialità e la capacità di agire autonomamente (conosciuta come *"agency"*), che rende le donne migranti dei *"soggetti promettenti"*. Si è proposta una concezione di *empowerment* che metta finalmente al centro le donne e i loro bisogni, favorendo un cambiamento di approccio verso la co-costruzione attiva dei percorsi individuali come fossero *"abiti su misura"*, offrendo dunque strumenti alle donne per superare con le proprie risorse gli ostacoli che incontrano nel percorso di inclusione lavorativa e sociale nella nostra società. Per mettere in pratica questo approccio è centrale, in primo luogo, considerare la stabilità del progetto migratorio e poi il nodo della conciliazione tra famiglia e lavoro.

Per quanto riguarda il progetto migratorio è emersa dal confronto fra gli stakeholder l'importanza di snellire e accelerare le procedure per il rilascio dei permessi di soggiorno inserendo le donne tempestivamente in percorsi di inclusione a prescindere dalla condizione di attesa regolarizzazione anche per scongiurare il coinvolgimento in situazioni di sfruttamento e il reclutamento tramite canali illeciti. Accade frequentemente che le donne vittime di sfruttamento, in particolare, possano trovarsi in condizioni di subalternità sia rispetto al caporale, che al proprio partner. La costituzione di una rete formale multi-attore, invece può mettere a disposizione maggiori

²². Per un approfondimento si veda Servizio Studi Camera dei Deputati, *L'occupazione femminile*, 4.12.2023.

risorse e favorire l'*empowerment* delle donne: ne sono prova le esperienze di *one-stop-shop* (sportelli che funzionano come punto unico di accesso) e le esperienze di successo sui territori in collaborazione con l'associazionismo locale.

Il già citato XIV Rapporto Annuale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su *Gli Stranieri nel Mercato del Lavoro in Italia* evidenzia come uno dei principali ostacoli all'inserimento lavorativo delle donne straniere in Italia è rappresentato dal lavoro di cura nel contesto familiare e dalla difficoltà di conciliazione con l'attività lavorativa. Si tratta della cosiddetta "*child penalty*" che riguarda, in generale, la componente femminile della popolazione, ma assume ancor più enfasi per le donne migranti con figli piccoli (0-4 anni) che risultano significativamente meno impiegate rispetto alle loro controparti native. In media nei Paesi OCSE circa la metà delle prime lavora, a fronte del 72% delle madri native, evidenziando una differenza di 20 punti percentuali. In Italia, il divario è ancora più marcato, con un divario che si estende a 30 punti percentuali²³.

Offrire soluzioni per la **conciliazione tra lavoro e famiglia è cruciale** per rendere possibile la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Ciò si applica in generale alla partecipazione al mercato del lavoro di tutte le donne ma per le donne con background migratorio questi strumenti diventano ancora più importanti data la loro condizione di sradicamento e la mancanza di reti familiari e/o amicali di supporto. Le esigenze legate alla cura sono riferibili non solo ai figli ma anche a familiari anziani non autosufficienti o familiari con disabilità. Misure per affrontare queste esigenze possono essere rappresentate da rafforzamento di strumenti quali congedi, servizi di assistenza, coordinamento con i servizi scolastici o di assistenza e messa a disposizione di spazi lavorativi adeguati. Questi ultimi possono svolgere la duplice funzione di *co-working* e di luoghi di accoglienza e incontro dove offrire informazioni utili per inserirsi nel mondo del lavoro e nella società.

Durante l'incontro sono emersi, trasversalmente rispetto ai tre temi discussi, anche altri ostacoli da superare per le donne migranti nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro italiano. Si riportano di seguito le riflessioni dei partecipanti.

La lingua del quotidiano e la lingua tecnica

Il primo ostacolo è quello della **conoscenza della lingua**. La formazione linguistica deve esser mirata ad acquisire non solo le basi della lingua italiana, ma anche la lingua tecnica per il settore o profilo occupazionale in cui si prevede l'inserimento lavorativo.

Infatti, una buona padronanza linguistica può agevolare la donna nella creazione di relazioni anche all'esterno del nucleo familiare e/o della comunità di appartenenza. Apprendere un linguaggio tecnico offre la possibilità di un miglior inserimento nel mondo del lavoro (e i corsi dovrebbero tenere in considerazione tali obiettivi). In particolare, per facilitare la frequenza dei corsi da parte delle donne, sarebbe utile organizzarli al mattino (quando i bambini sono a scuola) o a domicilio o utilizzando piattaforme digitali (assicurandosi che le corsiste siano dotate di device adeguati). È stato, inoltre, messo in luce il ruolo dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) e la necessità di valorizzare l'insegnamento della lingua italiana L2 per stranieri (la classe di concorso A23). Sarebbe, infine, auspicabile, promuovere corsi di alfabetizzazione alla lingua italiana da attivare prima dell'arrivo delle donne migranti, specialmente in caso di ricongiungimento familiare, considerata la particolare condizione di isolamento a cui questa categoria è spesso esposta e l'impatto negativo che la barriera linguistica può avere nell'emersione delle loro vulnerabilità e nelle richieste di sostegno.

Riconoscimento delle competenze

Un altro ostacolo da superare riguarda le **difficoltà nel riconoscimento formale delle competenze**. È importante mettere a disposizione strumenti per la valorizzazione delle competenze acquisite in contesti di apprendimento formale, non formale e/o informale. È altresì importante agevolare il riconoscimento di titoli di studio e/o accademici già conseguiti, sia semplificando le procedure, sia riducendo i costi necessari.

Quale formazione?

Un ulteriore ostacolo riguarda la formazione che dovrebbe essere calibrata sulle competenze già possedute e sulle aspirazioni delle persone che ne fruiscono e dovrebbe essere erogata garantendo **maggiore accessibilità in termini di orari e luoghi di svolgimento**. La formazione dovrebbe prevedere anche corsi per promuovere le competenze digitali, per rendere note le normative sul lavoro e offrire strumenti per identificare le opportunità di lavoro disponibili sul territorio. Le competenze digitali sono ormai indispensabili per dialogare con la Pubblica Amministrazione e accedere ai servizi pubblici (ad esempio per iscriverne a scuola i figli), mentre la conoscenza dei diritti dei lavoratori può prevenire o far emergere forme di lavoro grigio, nero o sfruttamento lavorativo e i gravi problemi di sicurezza sul lavoro spesso a queste collegate. Le proposte di formazione dovrebbero essere coerenti con le caratteristiche e i fabbisogni di manodopera del contesto produttivo locale. Occorre dunque ragionare sul territorio per programmare l'intervento più adeguato.

²³. Cfr. XIV Rapporto "Gli Stranieri nel Mercato del Lavoro in Italia", cit., p. 23.

Buone pratiche, politiche e programmi per favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne con background migratorio

Attori istituzionali e società civile hanno presentato esempi di programmi e progetti dando vita ad una discussione vivace riguardo a potenzialità, difficoltà e possibili soluzioni.

In primo luogo, gli attori istituzionali hanno richiamato programmi esistenti sia per portare degli esempi di integrazione tra l'offerta di servizi sia per sottolineare l'impegno per attività di formazione. Sono stati richiamati a tal fine i programmi pre-partenza, previsti all'art. 23 TUI²⁴, che includono la formazione lavorativa e civico-linguistica mirata a favorire la conoscenza del sistema e favorire una tempestiva integrazione nei Paesi di accoglienza. È stato il caso dei progetti promossi dal Ministero del Lavoro a valere su fondi FAMl nel ciclo di programmazione 2014-2020²⁵.

I rappresentanti della società civile hanno espresso apprezzamento per le attività di formazione soprattutto quando sono mirate, vale a dire quando sono specifiche per l'inserimento in determinati settori lavorativi che esprimono un fabbisogno di manodopera.

Partendo da questo quadro i partecipanti hanno riflettuto sulle difficoltà di presentare e attuare progetti rispondendo ai bandi pubblicati dalle amministrazioni ai diversi livelli di governance.

Più continuità ai progetti

I rappresentanti della società civile hanno sottolineato la necessità di una **maggior continuità nel tempo dei progetti**. A questo riguardo si è proposto di estendere la durata dei progetti finanziati dal pubblico durante l'arco di un'intera programmazione poiché il ciclo dei progetti di soli 18 mesi rischia di essere appena sufficiente per far conoscere il progetto alla popolazione obiettivo (o *target*). Una durata di 3 o 4 anni a progetto potrebbe invece offrire continuità e assicurare una maggior efficacia e incisività con riferimento al raggiungimento del *target* di riferimento.

24. Per un quadro dei programmi finanziati con l'Avviso pubblico 2/2019, si veda *Formazione professionale e civico-linguistica pre-partenza* (integrazionemigranti.gov.it). Con decreto direttoriale n. 27 del 7 luglio 2023 sono state adottate le "Linee Guida dedicate alle modalità di predisposizione e valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica rivolti a cittadini di paesi terzi residenti all'estero". Per un approfondimento si veda anche *Formazione all'estero*.

25. Nel corso della discussione si è fatto riferimento al finanziamento di 353 progetti di supporto alle donne migranti, che hanno raggiunto 132.500 donne. 2200 erano madri sole, 8857 donne appartenevano ad altri target vulnerabili (quali vittime di tratta, donne in gravidanza, ecc.). Le donne migranti provenivano per il 27% dall'area del Nord Africa, il 23% dall'Asia e il 21% dall'area subsahariana. Per un quadro degli interventi si veda *Elenco dei progetti finanziati al 31 dicembre 2023*.

Un'ulteriore richiesta ha riguardato i requisiti di partecipazione per gli *stakeholders*: di tipo economico, burocratico, degli spazi disponibili oppure delle tempistiche troppo strette. I partecipanti hanno auspicato una semplificazione dei requisiti di partecipazione.

L'onerosità delle procedure, superabile con più collaborazione

Si è sottolineata la difficoltà di **rendicontazione dei progetti** collegati a programmi finanziati e, più in generale, l'onerosità delle procedure e della produzione di documenti necessari per lo svolgimento delle attività: gli operatori anche in questo caso auspicavano uno snellimento delle procedure.

Monitoraggio, valutazione e dati disaggregati per genere

È emersa da più parti la necessità di favorire una programmazione più oculata ed *evidenced based*, sottolineando l'importanza del **monitoraggio e della valutazione dei progetti e dei programmi in un'ottica di genere**. A questo riguardo si noti che è cruciale la disponibilità di dati disaggregati che rendono possibile incrociare il genere con altre caratteristiche individuali per meglio comprendere le specificità delle condizioni delle donne con *background* migratorio. Del resto, la produzione di statistiche di genere è il primo passo per realizzare il *mainstreaming* di genere. È stata segnalata l'utilità di un monitoraggio dei progetti accurato e continuo che consentirebbe di individuare tempestivamente criticità e introdurre opportuni correttivi. A tal fine si è suggerito di adottare piattaforme condivise per migliorare la comunicazione delle informazioni.

Nel corso dell'incontro sono stati evidenziati anche i risultati positivi di alcuni progetti, che possono essere considerati buone pratiche:

- La formazione risulta centrale per favorire l'inserimento lavorativo. In tal senso, vi sono diverse esperienze relative all'organizzazione di corsi di formazione risultati efficaci rispetto all'obiettivo dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro (ad es. donne che sono state in grado di inserirsi nel settore della gastronomia). Tra le esperienze meritevoli di attenzione si segnala la formazione finanziata tramite il fondo *Formatemp*²⁶ ed organizzata da un'Agenzia per il lavoro costruendo un progetto specifico intorno alla domanda di personale del mercato del lavoro del territorio (nella specie nel settore alberghiero) nella Regione Lazio. In particolare, l'Agenzia per il lavoro ha sostenuto di propria iniziativa la formazione professionale e mirata di un gruppo di donne straniere ospitate presso

26. Per maggiori informazioni sul fondo *Formatemp*, cfr. <https://www.formatemp.it>.

una casa-famiglia, che sono state poi inserite in una struttura alberghiera²⁷.

- ▶ In diversi contesti sono state sviluppate piattaforme o applicazioni informatiche volte a fornire servizi di orientamento alle persone con *background* migratorio: in particolare, un esempio è dato dall'applicazione *Mygrants* che raccoglie opportunità di formazione e apprendimento, anche delle lingue (non solo l'italiano) o delle norme stradali. Si tratta di un'iniziativa di successo che evidenzia l'opportunità di supportare l'innovazione sociale nel settore delle politiche per l'inclusione lavorativa e sociale di tutte le persone con *background* migratorio. Potrebbero essere sostenute iniziative simili con formule progettuali o servizi *ad hoc* per rispondere alle esigenze di integrazione sociale e lavorativa delle donne migranti, anche nell'ambito di applicazioni rivolte alla totalità della popolazione migrante.
- ▶ In Campania è stato organizzato un servizio di trasporto (autobus) per favorire la mobilità connessa al lavoro dei braccianti per contrastare il fenomeno del caporalato, che si è rivelato utile anche per i cittadini residenti
- ▶ Diverse iniziative locali per l'organizzazione di corsi per l'inserimento nel settore ristorativo e alberghiero, hanno coinvolto donne con *background* migratorio²⁸.

Raccomandazioni operative

Rinviano alle conclusioni per raccomandazioni di carattere più generale, si indicano di seguito alcune raccomandazioni operative specifiche per favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne con *background* migratorio:

a. Promuovere l'attività di **formazione linguistica e professionale in modo mirato ai contesti economici**, in modo da offrire concrete opportunità di inserimento lavorativo. Sarebbe inoltre auspicabile che la formazione fosse disegnata su misura della persona con progetti individuali di inserimento socio-lavorativo. A tale scopo si dovrebbero coinvolgere diversi attori a livello locale, incluse le realtà imprenditoriali e i Consigli territoriali per l'immigrazione.

b. Monitorare e valutare i progetti e i programmi in un'ottica di genere in modo sistematico. Più in generale, la produzione di dati disaggregati per genere e l'incrocio con informazioni sulle altre caratteristiche individuali possono rendere possibile **l'attivazione**

di un *mainstreaming* di genere con attenzione alla intersezionalità. A tale sforzo si raccomanda di affiancare lo sviluppo di piattaforme tramite cui agevolare la condivisione delle informazioni, anche grazie al coinvolgimento diretto delle donne con *background* migratorio.

27. L'Agenzia per il lavoro che ha organizzato la formazione è *e-work*. L'Agenzia ha svolto i colloqui di *assessment* ed orientamento al lavoro alle ragazze della casa famiglia, che sono state poi formate nell'hotel che cercava personale ed inserite nella struttura con contratto di somministrazione.

28. Ad esempio l'esperienza di *Roots* di Modena.

Misure di policy in grado di favorire l'inclusione delle donne straniere con particolari vulnerabilità

Con riferimento al secondo ambito tematico, oltre alle considerazioni sulla condizione specifica di possibile discriminazione derivante dalla combinazione tra genere e *background* migratorio, le donne richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, e/o vittime di tratta, violenza domestica e violazioni dei loro diritti fondamentali quali matrimonio forzato e mutilazioni genitali femminili (MGF) possono presentare esigenze e bisogni specifici anche legate alle esperienze vissute nel Paese di origine, o di transito/destinazione,.

Il [Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento 2022-2025](#) – adottato dal Consiglio dei Ministri nell'ottobre 2022 – riconosce la necessità di integrare un approccio *gender sensitive* nella strategia di contrasto alla tratta e al grave sfruttamento, considerando che, in particolare, lo sfruttamento sessuale che colpisce le donne richiede interventi mirati e specifici sia nella fase di individuazione della vittima e di supporto socio-sanitario, sia nella fase successiva di emersione e inclusione (in cui la donna necessita di misure che la supportino e sostengano nella ricerca del lavoro, nell'autonomia abitativa e nell'accesso all'istruzione). Il Piano d'azione stesso, infatti, riconosce che le vittime, in maggioranza donne, incontrano ostacoli specifici nei percorsi di inserimento nel mercato del lavoro a causa di una pluralità di fattori quali: le difficoltà legate al vissuto di abusi lungo tutto il percorso migratorio e nei Paesi di destinazione, i correlati problemi di carattere sanitario e psichico, i bassi tassi di scolarità e i problemi legati al riconoscimento delle competenze, la scarsa conoscenza della lingua del Paese ospitante, la scarsa esperienza lavorativa pregressa, la ridotta consapevolezza dei propri diritti e l'assenza di una rete parentale/amicale di sostegno. Inoltre, una volta fuoriuscite dai percorsi di accoglienza, queste donne incontrano frequentemente difficoltà nell'accesso a soluzioni abitative sul mercato privato e, nel caso di donne vittime di tratta o grave sfruttamento con figli, a questo quadro si associano le necessità legate all'accudimento e alla conciliazione. Secondo il Piano d'Azione, il supporto alle vittime deve prevedere anche **percorsi di inserimento socio-lavorativo**, con interventi che coniughino le politiche attive del lavoro con quelle di pari opportunità e prevedano la collaborazione sinergica con le organizzazioni del Terzo settore: l'inserimento lavorativo viene presentato in

tal senso come leva fondamentale nei processi di inclusione, sia in relazione alla loro emancipazione che in un'ottica di prevenzione rispetto al rischio di nuovo assoggettamento in circuiti di sfruttamento.

Coerentemente con questo quadro, la **Programmazione Integrata delle politiche in materia di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prevede specifici percorsi di accompagnamento all'autonomia destinati alle donne migranti vittime di sfruttamento sessuale e lavorativo, di tratta e vittime di violenza di genere, richiedenti asilo e titolari di forme di protezione, inclusa la protezione internazionale. L'autonomia e l'inclusione costituiscono gli obiettivi focali di questa linea di azione, soprattutto per quanto concerne le donne che fuoriescono dai percorsi di protezione e dal sistema dell'accoglienza. In tal senso, un efficace inserimento nel mondo del lavoro può rappresentare il volano del loro re-inserimento nella società, coniugando le politiche attive dal lavoro e alle politiche di Pari Opportunità.

In continuità con le priorità individuate dalla Programmazione Integrata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i partecipanti al *workshop* sono stati invitati ai due momenti di discussione – rispettivamente nel corso della mattinata e nel pomeriggio – finalizzati a individuare le principali sfide all'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità e possibili buone pratiche, strategie e misure di risposta alle sfide individuate.

Le principali sfide all'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità

Condizione preliminare per l'individuazione delle sfide all'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità è la **definizione stessa di vulnerabilità**, il portato di tale concetto e la sua utilità rispetto all'accesso a servizi e misure di supporto. In particolare, i partecipanti si sono confrontati sul significato del termine vulnerabilità, sull'identità delle donne migranti vulnerabili in Italia, sui fattori che incrementano i processi di vulnerabilizzazione delle donne migranti, sul ruolo delle comunità straniere in Italia nel fornire supporto ma anche nell'ostacolare i processi di emersione delle vulnerabilità e, infine,

sul ruolo centrale svolto dall'accesso ai servizi – quali abitazione, assistenza sanitaria, ecc. – nel favorire l'inclusione.

Sebbene il genere femminile non possa essere ritenuto un fattore di vulnerabilità in sé, alcuni dei partecipanti hanno evidenziato come le donne siano, in generale, **maggiormente esposte a fattori di vulnerabilità**, associati ad alcune condizioni e fattori di rischio, quali maternità, violenza, sfruttamento, matrimoni forzati, dipendenza economica, ecc., che richiedono misure, politiche, servizi e forme di supporto specifiche²⁹. Condizioni di subalternità nel contesto familiare e le responsabilità legate al lavoro di cura rappresentano ulteriori fattori di vulnerabilità specifici delle donne migranti. Spesso, il loro percorso di regolarizzazione dipende dal *partner*, mentre l'assenza di strumenti per conciliare lavoro e figli minori a carico crea ulteriori ostacoli ai processi di inclusione. Inoltre, il carico di lavoro familiare può ostacolare la possibilità per le donne straniere di frequentare spazi e opportunità di socialità, che sono cruciali nei percorsi di emersione delle vulnerabilità e per **promuovere l'empowerment**.

Le donne vengono riconosciute soggetti vulnerabili dalla normativa con riferimento al riformato art. 17 del Decreto Legislativo n. 142/2015 – recante norme di attuazione delle Direttive UE in materia di accoglienza e procedure comuni per il riconoscimento e la revoca dello *status* di protezione internazionale – che prima includeva, tra le categorie destinatarie di misure specifiche di supporto, le donne in stato di gravidanza, i genitori single con figli minori, le vittime di tratta di esseri umani, le persone affette da gravi malattie o da disturbi mentali, le vittime di mutilazioni genitali e le persone per le quali è stato accertato che hanno subito torture, violenze sessuali o altre forme gravi di violenza psicologica, fisica o sessuale o legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere. Nella nuova formulazione della disposizione, tutte le donne migranti vengono considerate portatrici di esigenze particolari e sono quindi sottratte alle nuove procedure accelerate di analisi della domanda di asilo e maggiormente tutelate anche rispetto all'ingresso nel sistema dell'accoglienza.

Secondo alcuni partecipanti, tuttavia, **la categoria di vulnerabilità può giocare anche un ruolo negativo nelle vite delle donne straniere**, in quanto etichetta in grado di influenzare e condizionare il percorso di integrazione delle donne, trasformandosi in un "macigno" che impedisce alla persona di affrancarsi da quella condizione. In altre parole, la categoria di

29. In merito alle condizioni di vulnerabilità e discriminazione secondo cui il genere femminile può essere considerato come un particolare gruppo sociale per il riconoscimento della protezione internazionale, cfr. European Asylum Support Office, *Guida all'appartenenza a un determinato gruppo sociale*, 2020, p. 21 ss.

vulnerabilità si rivela problematica nel momento in cui finisce per schiacciare l'intera esperienza della donna straniera sulla sola dimensione di vittima. Infatti, la vulnerabilità non deve essere considerata come una caratteristica strutturale e ontologica delle donne migranti, né un dato permanente; può essere, invece, ritenuta come una condizione contestuale superabile tramite *empowerment*, autonomia e resilienza delle donne straniere.

Per questo, una parte dell'analisi e delle ricerche in materia propongono di non parlare di vulnerabilità ma di *vulnerabilizzazione* o di *vulnerabilità situazionale*: non un dato strutturale, quindi, ma una condizione causata e generata dal contesto specifico e superabile tramite le opportune politiche e misure di supporto. Per essere efficace, la definizione di vulnerabilità dovrebbe essere costruita sulla scia della definizione di disabilità guidata dal modello sociale³⁰ – invece che puramente medico – e quindi considerare un insieme di condizioni soggettive e di contesto che vanno a definire la vulnerabilità come condizione dinamica che varia nel tempo. Tra i fattori contestuali che alimentano i **processi di vulnerabilizzazione** si possono menzionare i progetti migratori molto condizionati dalle famiglie di origine e dal contesto sociale, i meccanismi della tratta, le difficoltà a regolarizzarsi sul territorio italiano e ad accedere a percorsi di inclusione sociale e lavorativa.

I partecipanti hanno evidenziato alcuni elementi che possono ostacolare l'emersione delle vulnerabilità e, di conseguenza, l'approntamento di misure di supporto adeguate. In particolare, è stato fatto riferimento alle barriere linguistiche, accompagnate da fattori culturali e dallo stigma, che rendono difficile il racconto delle esperienze di violenza e coercizione. Inoltre, è emersa la necessità di potenziare alcuni servizi ai fini di una loro maggiore accessibilità per le donne migranti, quali la scuola, i corsi di formazione linguistica, i servizi sanitari, il cui personale dovrebbe essere adeguatamente formato a riconoscere e affrontare

30. Si fa qui riferimento al dibattito relativo alla definizione di disabilità che ha interessato le comunità disabili, il mondo della ricerca e le istituzioni, e che, gradualmente, ha portato all'affermazione di un modello sociale delle disabilità, accanto a quello medico tradizionale. Nella sostanza, secondo il modello sociale, la disabilità è causata dal modo in cui la società è organizzata, piuttosto che dalla menomazione o dalla differenza della singola persona. Il fine di questo cambiamento di paradigma è quello di individuare le modalità per eliminare le barriere che limitano le scelte di vita delle persone disabili. Quando le barriere vengono rimosse, le persone disabili possono essere indipendenti e uguali nella società, con possibilità di scelta e controllo sulla propria vita. Le persone con disabilità hanno elaborato il modello sociale della disabilità poiché quello medico tradizionale non rispecchiava la loro esperienza personale di disabilità né favoriva lo sviluppo di modalità di vita più inclusive. Per un approfondimento su questo tema, si può fare riferimento al Policy Brief "Understanding EU policies for people with disabilities", European Parliamentary Research Service, 2023.

eventuali situazioni di vulnerabilità di cui sono portatrici le donne straniere. Ancora, la durata limitata nel tempo dei progetti di emersione e supporto viene considerata dai partecipanti come un forte ostacolo ai percorsi di emersione e inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità.

Tra l'altro, un mercato del lavoro e delle politiche del lavoro troppo standardizzati o *gender neutral* possono costituire un ostacolo nell'emersione e nel riconoscimento della vulnerabilità che è di per sé una condizione multidimensionale: in questo senso, tutti i servizi e le procedure di presa in carico devono essere flessibili in modo da tenere conto e affrontare le varie dimensioni di cui la vulnerabilità si compone. Un altro fattore che rischia di ostacolare i processi di emersione delle vulnerabilità è dato dall'assenza di spazi di incontro e confronto con e fra le donne straniere che aumenta la loro condizione di isolamento e una generale mancanza di fiducia delle stesse nei confronti delle istituzioni. Secondo i partecipanti, infatti, è necessario favorire l'instaurazione di un rapporto di fiducia con le persone che sono chiamate a raccontare la propria storia aiutandole a superare la diffidenza verso le istituzioni e i servizi preposti nell'ambito dei processi di emersione dallo sfruttamento, garantendo a chi denuncia un supporto efficace e tempestivo, anche nell'ambito dei percorsi attivati ai sensi dell'art. 18 del Decreto Legislativo n. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione – TUI). In questo contesto, sarebbe opportuno investire anche nella formazione degli operatori che sono a vario titolo coinvolti nell'accoglienza e messa in protezione delle vittime di mutilazioni genitali femminili, matrimonio precoci e forzati, violenza di genere e sfruttamento, al fine di facilitare l'emersione delle condizioni di vulnerabilità e indirizzare in modo efficace il percorso di empowerment.

La vulnerabilità è poi alimentata inevitabilmente anche da **dinamiche di discriminazione**, tra cui l'impossibilità di trovare un alloggio per persone con *background* migratorio, che colpisce maggiormente donne con figli. La mancanza di reti sociali determina l'invisibilità soprattutto per le donne migranti vittime di violenza in ambito domestico per cui è difficile essere intercettate perché isolate dal mondo esterno.

In tale contesto, i partecipanti hanno evidenziato la necessità di **strutturare e offrire alternative dignitose alle dinamiche di sfruttamento, per favorire l'emersione e l'inclusione**. In tal senso, riformare i servizi disponibili sarebbe di importanza cruciale: è necessario investire maggiormente sui servizi di prossimità, coinvolgendo tutti i livelli di governo e favorendo una sinergia con le realtà del Terzo settore. Gli operatori dei servizi devono essere adeguatamente formati per riconoscere e affrontare eventuali profili di vulnerabilità. Inoltre, le donne migranti devono essere messe capillarmente a conoscenza dei loro diritti e dei

servizi disponibili. Infine, i partecipanti hanno suggerito di coinvolgere, nei processi di emersione, ulteriori attori che spesso rimangono in secondo piano: le aziende, che sono attori cruciali del territorio che possono fornire una spinta di rilievo all'inserimento nel mondo del lavoro delle donne migranti in condizioni di vulnerabilità; i sindacati e gli ispettorati del lavoro per fornire supporto diretto nei casi di sfruttamento lavorativo, anche al fine di garantire l'accesso ai diritti (es., il recupero dei salari non pagati).

Buone pratiche, politiche e programmi per favorire l'inclusione delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità

Nell'individuare possibili buone pratiche e misure di inclusione per le donne straniere in condizioni di vulnerabilità, i partecipanti hanno evidenziato in prima battuta la necessità di **coinvolgere in prima persona le donne straniere** nella programmazione e nell'attuazione delle politiche che le riguardano. Tale coinvolgimento è necessario sia per approntare delle politiche e delle misure che siano realmente efficaci in relazione ai bisogni di cui queste donne sono portatrici, sia per disegnare percorsi in un'ottica transculturale.

Il coinvolgimento delle aziende, come attore fondamentale nella promozione dello sviluppo del territorio, è stato nuovamente suggerito come possibile volano di inclusione. Secondo i partecipanti, le aziende – soprattutto a livello locale – anche in considerazione delle croniche carenze di manodopera in alcuni settori, dovrebbero diventare un partner strategico nei percorsi di inclusione sociale e lavorativa delle donne straniere in condizioni di vulnerabilità, e potrebbero svolgere anche un ruolo di rilievo nella sponsorizzazione dell'accesso a soluzioni abitative che, come sottolineato in precedenza, sono un elemento cruciale nei percorsi di emersione ed emancipazione. UNHCR, ad esempio, supporta circa 700 aziende private che offrono inclusione lavorativa ai rifugiati e alle rifugiate tramite WelcomeNet³¹, una rete qualificata di enti e organizzazioni che realizzano percorsi di inclusione lavorativa affiancando le aziende nelle corporate *partnership* e supportando le persone beneficiarie nei processi di *empowerment*. Tra queste c'è Assolavoro, associazione delle agenzie per il lavoro, che offre un servizio di *babysitting* per le donne straniere durante le ore impiegate in formazione e lavoro. Inoltre, le aziende che stanno sviluppando e investendo in politiche di *Diversity & Inclusion* chiedono continuamente agli Enti del Terzo settore di indicare persone da includere in percorsi di formazione e lavoro. Secondo i

31. Maggiori informazioni sul progetto *Welcome* sono disponibili sul sito web di UNHCR: <https://welcome.unhcr.it/>.

partecipanti, nonostante le rilevanti esigenze dal lato della domanda di lavoro, resta difficile operare un'efficace *matching*, soprattutto in relazione a gruppi fragili come le donne straniere in condizioni di vulnerabilità. In tal senso, UNHCR ha sviluppato un programma che favorisce l'incontro domanda/offerta e aiuta le aziende a mettersi in contatto con rifugiati e rifugiate. Esperienze di questo tipo dovrebbero, quindi, essere messe a sistema e rese strutturali.

Un ulteriore ambito di politiche in cui è necessario investire è quello della **formazione linguistica**, per favorire una maggiore inclusione e anche un inserimento più efficace nel mercato del lavoro. Inoltre, come riportato in precedenza, le barriere linguistiche costituiscono un ostacolo nei processi di emersione delle vulnerabilità. Una buona pratica in tal senso, può consistere nell'attività di formazione linguistica per le donne straniere offerta nei luoghi di ritrovo abituali delle donne (per esempio al parco, negli ambulatori medici, ecc.); i corsi, tra l'altro, possono essere strutturati in modo da offrire prontamente strumenti comunicativi adeguati ad affrontare le esigenze della vita quotidiana. È importante per le donne straniere, soprattutto se in condizioni di vulnerabilità, poter accedere a spazi di incontro e confronto con altre donne, per favorire l'emersione dei vissuti e anche per percepirsi come soggetti autonomi dal contesto familiare e di sfruttamento. Grazie a una sperimentazione avviata dal Terzo settore con la collaborazione delle Università di Macerata e Venezia, è stato possibile organizzare un corso di italiano specifico e funzionale all'inserimento professionale tarato sul lessico dei settori occupazionali³². Inoltre, le donne straniere devono essere messe nelle condizioni di poter usufruire delle opportunità di apprendimento linguistico (come della formazione professionale), liberando tempo dal lavoro familiare e di cura. I partecipanti hanno riportato che esistono casi in Italia in cui i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), in cui erano state inserite alcune donne straniere con figli, hanno beneficiato di un progetto, finanziato con il fondo FAMI che consentiva il servizio di *babysitting* all'interno della scuola in cui studiavano le donne³³: questo aveva portato un grande beneficio perché le donne hanno iniziato un percorso di alfabetizzazione e sono state in grado di portarlo a termine. Un'esperienza simile è stata riportata anche in Friuli-Venezia Giulia, dove un'organizzazione del Terzo settore ha aperto un asilo

nido proprio per permettere alle donne straniere di fruire dei corsi di formazione

Il Piano Nazionale Antitrattra (PNA), in quanto strumento di programmazione, definisce le direttrici principali delle azioni che tutti i soggetti interessati (Ministeri, Regioni, altre istituzioni, terzo settore accreditato e reti locali) devono perseguire per raggiungere gli obiettivi preposti. Gli interventi, con riferimento specifico anche alle azioni di inclusione formative e professionali, sono poi finanziati attraverso il Bando Unico del Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO). È importante sottolineare che il Bando Unico³⁴ prevede, appunto, il finanziamento delle attività di formazione – quali corsi di italiano, informatica, orientamento al lavoro e percorsi di formazione professionale – promosse nei progetti di assistenza a favore delle vittime della tratta attuati a livello territoriale. Tali attività possono essere svolte dagli stessi enti che realizzano l'accoglienza o da altri enti partner di progetto, ma sono comunque destinate a tutte le persone incluse nei programmi di protezione e inserimento socio-lavorativo previsti dal Bando Unico. L'impiego delle risorse messe a disposizione dal Bando Unico è affidato in maniera autonoma agli enti gestori dei progetti (pubblici o appartenenti al terzo settore, iscritti alla seconda sezione del Registro degli enti autorizzati a svolgere attività a favore di migranti, del MLPS). I progetti finanziati attraverso il Bando Unico sono da considerarsi delle componenti di un'offerta di welfare del territorio (rivolti ad un target specifico) e sviluppano reti multilivello e multidimensionali che permettono ai soggetti in carico di usufruire anche di servizi erogati al pubblico e dal privato nei territori dove insistono, nell'ottica di promuovere percorsi individuali che permettano alle ex vittime di diventare cittadini a pieno titolo nei territori in cui decidono di vivere e lavorare una volta terminato il programma di protezione.

Infine, i fondi per i servizi di formazione linguistica e professionale non possono essere vincolati a criteri di risultato, ovvero al numero di persone che completa i corsi e ottiene la certificazione, dato che, come evidenziato, la possibilità di frequentare e completare i corsi può essere fortemente limitata da una serie di fattori contestuali – per esempio, il lavoro di cura e l'esigenza di ottenere un salario nel più breve tempo possibile – che non dipende da chi organizza i corsi.

Un terzo ambito in cui è necessario intervenire è quello della **riorganizzazione dei servizi pubblici in una chiave di prossimità e la creazione di sinergie con le realtà dell'associazionismo e del Terzo settore**. Secondo i partecipanti, sul territorio italiano c'è forte frammentarietà a livello regionale o addirittura

32. Per maggiori informazioni, si veda il progetto FAMI-2514 "La lingua italiana per l'integrazione e per il lavoro. Percorsi linguistici di apprendimento dell'italiano L2 nella Regione Marche", capofila CVM.

33. Il progetto è riportato a titolo esemplificativo. Il FAMI Prils aveva come capofila la Regione Lazio – Direzione Regionale Salute e Politiche Sociali, e come partner i Cpia di Roma, e del Lazio (Viterbo, Pomezia, Latina, Frosinone), l'USR del Lazio, l'A.S.A.P. Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche; <https://www.cpiaroma3.edu.it/index.php?idpag=1673>.

34. Il Bando Unico è stato istituito con il dpcm del 16 Maggio 2016, che ha unificato i precedenti programmi art 13 L. 228/2203 e art. 18 DLGS 286/98.

all'interno della stessa regione in termini di servizi e accesso ai servizi; inoltre, nei territori molto fertili dal punto di vista dell'associazionismo, c'è la possibilità di moltiplicare l'offerta di servizi per le donne migranti. L'ampio divario tra realtà territoriali – sia in termini di servizi disponibili che in termini di tessuto sociale e associativo – richiede delle risposte che non siano standard su tutto il territorio nazionale ma che piuttosto rispondano alle specificità territoriali, con il pieno coinvolgimento di tutti gli attori disponibili. Inoltre, ai servizi e ai progetti devono essere garantiti la continuità e la sostenibilità per evitare che iniziative, seppur virtuose e con evidenti effetti positivi in termini di inclusione, debbano interrompersi per mancanza di fondi e personale, disperdendo così un patrimonio prezioso di conoscenze e relazioni.

Una menzione specifica, infine, riguarda il **contrasto allo sfruttamento lavorativo e al fenomeno del cosiddetto caporalato**. Uno dei partecipanti ha riportato l'esperienza del progetto Diagrammi, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e realizzato, con un approccio *multi-stakeholder* da Osservatorio Placido Rizzotto in *partnership* con consorzio NOVA, Oxfam e IOM, finalizzato a interventi di integrazione socio-lavorativa per cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti. Questo progetto era espressione della necessità di costruire una rete di soggetti che hanno competenze diverse e che si fanno quindi carico di risposte diverse in relazione allo stesso fenomeno. In questo ambito è stata, inoltre, evidenziata l'urgenza di dare attuazione alla creazione, all'interno dei Consigli territoriali dell'immigrazione, di specifiche sezioni per il contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato, secondo quanto previsto dal Protocollo d'Intesa per la Prevenzione e il Contrasto dello Sfruttamento Lavorativo in Agricoltura e del Caporalato adottato nel 2021 da Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e ANCI³⁵.

Raccomandazioni operative

Rinviando alle conclusioni per raccomandazioni di carattere più generale, si indicano di seguito alcune raccomandazioni operative specifiche per l'inclusione delle donne straniere in condizione di vulnerabilità:

a. Occorre creare **spazi, luoghi e momenti di incontro** tra donne migranti con vulnerabilità, dove condividere le proprie esperienze e vissuti e creare uno

spazio sicuro che permetta loro di emergere dalla condizione di vulnerabilità e ricreare una fiducia verso servizi e istituzioni.

b. La **formazione linguistica e professionale è centrale nei programmi e nei progetti di contrasto alla tratta** e pertanto sarebbe auspicabile un rafforzamento di linee di finanziamento dedicate a questo tipo di interventi sulle varie leve finanziarie a disposizione

c. Occorre investire maggiormente nella **strutturazione di servizi di prossimità** – quali sportelli di orientamento ai servizi, sportelli per le politiche abitative e del lavoro, monitoraggio delle situazioni di disagio sociale e marginalità, attività ricreative e di socializzazione, ecc. – diffusi su tutto il territorio e che rispondano alle esigenze e ai bisogni delle donne migranti in condizioni di vulnerabilità, con il pieno coinvolgimento di tutti gli attori del territorio, comprese le realtà del Terzo settore e il settore *profit*.

d. Occorre potenziare e investire maggiormente nell'**approccio multi-stakeholder** nei programmi di contrasto allo sfruttamento lavorativo; inoltre, è cruciale dare seguito alla creazione di sezioni specifiche sul contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato nei consigli territoriali per l'immigrazione.

35. Per maggiori informazioni, si rimanda al Protocollo d'intesa per la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e del caporalato, stipulato tra il Ministero dell'interno, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali e l'AnCI, disponibili all'indirizzo web: <https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/ministro/Interventi/Documents/Protocollo-caporalato-14072021.pdf>.

Interventi per qualificare il lavoro domestico e di cura e ridurre i fattori che ostacolano l'inclusione delle donne straniere

Il lavoro domestico e di cura deve essere considerato quale **settore lavorativo specifico** nel quale, come in altri settori, si verificano casi di lavoro totalmente sommerso e irregolare ed è molto frequente il cosiddetto lavoro grigio³⁶. Le specificità della tipologia di lavoro – molto spesso svolto nel contesto domestico, a stretto contatto e spesso in coabitazione con il datore/la datrice di lavoro e in condizioni di sostanziale isolamento della lavoratrice – rendono più complesso sia dimostrare l'esistenza e l'entità del rapporto di lavoro, sia dimostrare eventuali violazioni dei diritti delle lavoratrici³⁷.

La **Programmazione Integrata delle politiche in materia di lavoro, integrazione e inclusione 2021-2027** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riconosce che il fenomeno del lavoro irregolare e, in particolare, del lavoro sommerso coinvolge principalmente i soggetti più fragili, fra cui le donne straniere; peraltro, si riscontra una particolare intensità nel settore dei servizi alla persona, in cui operano oltre la metà delle donne non comunitarie occupate e in quello agricolo per le sue caratteristiche peculiari, tra cui l'elevata stagionalità del ciclo produttivo. La Programmazione prevede, dunque, una specifica linea di intervento finalizzata a qualificare il lavoro domestico e di cura attraverso il necessario riconoscimento del valore sociale e professionale di queste mansioni, che permettono di alleggerire i carichi di cura tradizionalmente gestiti nella sfera familiare dalle donne e di stimolare una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro, come evidenziato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Tra le sfide

che le lavoratrici nel settore della cura si trovano ad affrontare la Programmazione individua la scarsa competenza professionale, l'orario di lavoro eccessivo, l'alloggio spesso condiviso con la persona assistita, la dimensione familiare negata con figli e familiari rimasti nel Paese di origine, oppure, se ricongiunti, portatori di difficili situazioni da gestire per la lavoratrice sotto il profilo della conciliazione dei tempi, del benessere psico-sociale dei figli e dell'integrazione della famiglia in generale.

I partecipanti al *workshop* sono stati invitati a due momenti di discussione – rispettivamente nel corso della mattinata e nel pomeriggio – finalizzati a individuare le principali sfide alla qualificazione del lavoro domestico e di cura esercitate dalle donne straniere e le possibili buone pratiche, strategie e misure di risposta alle sfide individuate.

Le principali sfide alla qualificazione del lavoro domestico e di cura esercitate dalle donne straniere

Secondo i partecipanti alla discussione, **la qualificazione del lavoro domestico e di cura e la regolarizzazione dello stesso sono due processi strettamente connessi**, intendendo la regolarizzazione sia come emersione del rapporto di lavoro irregolare che la corretta applicazione alla prestazione della disciplina vigente in ambito giuslavoristico.

Nel corso della discussione sono state individuate le **principali sfide** all'emersione e alla qualificazione del lavoro domestico e di cura, che riguardano tre ambiti principali: in primo luogo, le donne straniere che svolgono lavoro domestico e di cura sono scarsamente informate rispetto ai propri diritti e alle prestazioni a cui potrebbero accedere; in secondo luogo, i titoli e le qualifiche pregresse, ottenute nei Paesi di origine, vengono raramente riconosciute e valorizzate in Italia; infine, il lavoro domestico e di cura è caratterizzato da livelli alti di isolamento delle lavoratrici, che vivono spesso a stretto contatto con il datore e la datrice di lavoro, senza contatti con il tessuto sociale circostante. Questa condizione rende spesso più difficile dimostrare l'esperienza lavorativa accumulata che potrebbe essere equiparata a una qualificazione.

36. Secondo i dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – sulla base degli archivi delle comunicazioni obbligatorie e dei versamenti contributivi effettuati dai datori di lavoro – nel 2022 poco più della metà dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nel settore del lavoro domestico e di cura ha origine straniera: 449.636 su un totale di 894.299 (50,28%). Di questi, l'86,4% è costituito da donne, evidenziando l'elevata femminilizzazione del settore. I dati sono disponibili all'indirizzo web: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-immigrazione/focus/xiii-rapporto-mdl-stranieri-2023>, p. 79 e ss.

37. Paggi, M., *Lo sfruttamento nel lavoro domestico di cura: dall'invisibilità sociale all'invisibilità giuridica*, in Brambilla, A., Degani, P., Paggi, M., Zorzella, N. (Ed.), *Donne straniere, diritti umani, questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, Centro di Ateneo per i Diritti Umani "Antonio Papisca" - Università degli Studi Padova e ASGI, 2022, p. 51.

Agevolare l'accesso alla **formazione**, dunque, comporterebbe il possibile beneficio della regolarizzazione del rapporto di lavoro e una migliore corrispondenza tra professionalità e tipologia di occupazione.

Tuttavia, l'accesso a percorsi di **qualificazione** delle lavoratrici domestiche, secondo i partecipanti comporta notevoli difficoltà, sia rispetto alla formazione, innanzitutto, di base e, secondariamente, specialistica (per esempio, relativa alla gestione in ambito domestico di assistiti con particolari patologie che richiedono un lavoro di cura intenso e professionalmente specializzato). Sono degli esempi la professione di OS, o di infermiera, o il trattamento professionale di malattie particolari come Alzheimer e demenza senile.

Un'ulteriore sfida riguarda il riconoscimento dei percorsi di studio e di qualificazione delle lavoratrici straniere. Le qualifiche ottenute nei Paesi di origine spesso non vengono riconosciute in Italia o, quando vengono riconosciute, questo avviene in modo non adeguato: in tal modo, le lavoratrici vengono spesso inserite in mansioni non adeguate rispetto alla loro formazione. Di conseguenza, il lavoro domestico e di cura spesso costituisce per le donne straniere una scelta obbligata. Inoltre, in assenza di politiche abitative adeguate, il lavoro domestico può essere concepito dalla lavoratrice straniera anche come un modo per ottenere, almeno temporalmente, un posto dove abitare. Il lavoro domestico e di cura, invece, dovrebbe essere un settore lavorativo su cui investire, in termini di risorse e di formazione, e non un'attività che viene svolta in mancanza di alternative, anche considerando l'elevata domanda di servizi espressa in questo settore dal nostro Paese.

Nel corso della discussione, il tema della qualificazione delle competenze è stato collegato a quello della regolarizzazione delle lavoratrici. Il lavoro di cura è estremamente diversificato: in alcuni casi si tratta di modalità di lavoro totalizzanti in cui la lavoratrice vive con il datore e la datrice di lavoro ed è disponibile a tempo pieno; in altri casi, la lavoratrice è impiegata in strutture e/o solo in alcune fasce orarie o giorni della settimana. La regolarizzazione deve rappresentare una scelta conveniente sia per la lavoratrice che per il datore/datrice di lavoro in termini di condizioni fiscali e di opportunità connesse all'emersione dal lavoro sommerso. Attualmente, secondo i partecipanti, tali vantaggi sono troppo deboli da scoraggiare realmente il lavoro irregolare. Ciò si verifica sia in relazione alla contrattazione di un rapporto di lavoro *part-time* (quando in realtà il lavoro non è svolto *part-time*), dal lato della lavoratrice, sia in relazione alle misure di defiscalizzazione che potrebbero rendere più conveniente la regolarità del rapporto di lavoro (*part-time* o *full-time*), dal lato del datore/datrice di lavoro.

I partecipanti hanno, inoltre, fatto emergere una riflessione relativa agli **stereotipi culturali** connessi

al lavoro domestico e di cura che possono costituire un'ulteriore barriera nei percorsi di emersione e qualificazione. In questo senso, tale settore lavorativo, oltre a essere visto spesso come un ripiego, è anche scarsamente attrattivo per le giovani generazioni, sia nell'ambito domestico che nelle strutture ad esso adibite, quali le RSA. Inoltre, il lavoro domestico e di cura è tradizionalmente non solo femminilizzato ma anche riservato a donne straniere con provenienze geografiche specifiche (ad esempio, l'est Europa) perché ritenute più 'adeguate' a questo tipo di professione. D'altronde, viene riferito dai partecipanti, gli stereotipi influiscono anche rispetto a una minor propensione ad assumere donne migranti nere nel ruolo di badanti o meno volentieri ospitate in casa di datori/datrici di lavoro per pernottamenti di assistenza all'anziano/a. Campagne istituzionali contro gli stereotipi di genere e razziali potrebbero mitigare questi ostacoli.

Il lavoro domestico e di cura è anche un settore in cui è alto il **rischio di sfruttamento e di violenza** nei confronti delle lavoratrici, soprattutto se irregolarmente impiegate e/o presenti sul territorio. Le lavoratrici sono più frequentemente soggette a condizioni di sfruttamento lavorativo, evidenziate, ad esempio, dalla presenza di contratti *part-time* o che non prevedono la garanzia di ferie. Inoltre, pur essendo formalmente inquadrate con un contratto di lavoro, non sempre vedono riconosciuti i diritti previsti dalla normativa vigente. In alcuni casi, l'isolamento e lo stretto contatto col datore di lavoro può esporle al rischio di abusi, molestie e violenze sessuali. Tali rischi possono essere contrastati investendo nella cultura del lavoro, nell'informativa fornita alle lavoratrici rispetto ai propri diritti e alle possibilità di inclusione e qualificazione offerte sul territorio. Alcuni partecipanti hanno espresso inoltre l'esigenza di una riforma del sistema dei decreti flussi che, pur prevedendo oggi quote per il lavoro domestico e di cura, sono considerati insufficienti a rispondere alla domanda di lavoro e soprattutto si fondano sul presupposto che la lavoratrice venga assunta a distanza (quando non ancora sul territorio italiano) da un datore/una datrice di lavoro che non la conosce, presupposto che non prende in considerazione che il lavoro domestico e di cura si fonda principalmente sulla costruzione di una relazione di fiducia.

Infine, i partecipanti hanno evidenziato anche l'assenza di un regime uniforme sul territorio italiano di **raccolta dati e informazioni** sul lavoro domestico e di cura. I Centri per l'Impiego (CPI) potrebbero svolgere un ruolo cruciale in tal senso, favorendo lo scambio di informazioni tra Comuni, Agenzie per il lavoro e CPI, che permetta di seguire i percorsi di formazione e qualificazione e creare un database delle lavoratrici e dei lavoratori disponibili per questo tipo di impiego. Affinché questo avvenga è necessario

anche contrastare la frammentazione dei servizi a livello territoriale e delle competenze, ma anche degli *standard* minimi e comuni relativi ai servizi erogati.

Buone pratiche, strategie e misure per favorire la qualificazione del lavoro domestico e di cura esercitato dalle donne straniere

I partecipanti al *workshop* evidenziano l'importanza di fornire possibilità di formazione flessibili e accessibili, anche in termini di costi e di tempi di vita e lavoro, snellendo le procedure burocratiche di accesso e la mole della documentazione richiesta per l'ammissione e la frequenza. Allo stesso modo, è importante rimuovere le barriere istituzionali all'accesso ai servizi fondamentali: l'accesso a tali servizi non può essere vincolato al permesso di soggiorno, alla possibilità di presentare un indirizzo di residenza o un'abitazione, e devono essere erogati secondo orari che consentano alle lavoratrici di accedervi.

Alcuni partecipanti hanno presentato come possibile buona pratica quanto introdotto di recente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha approvato i c.d. progetti di formazione professionale e civico linguistica pre-partenza finalizzati all'ingresso in Italia per motivi di lavoro subordinato, di formazione professionale e per ricongiungimento familiare³⁸, al di fuori delle quote dei decreti flussi. Questo permetterebbe anche di valutare l'effettivo interesse delle persone a lavorare nel settore della cura (potendo selezionare persone in base a bisogni e competenze) e fornirebbe una risposta al fenomeno dell'impiego nel settore della cura come ripiego.

In ogni caso, i progetti e le iniziative di formazione e inclusione nel mercato del lavoro non dovrebbero ulteriormente incentivare la segregazione lavorativa per le donne straniere, garantendo una mobilità di carriera e tra settori lavorativi. In tal senso, più è ampia la rete di attori coinvolti nei percorsi di formazione e qualificazione, più è alta la possibilità che siano percorsi realmente formativi e con una ricaduta immediata in termini di occupazione di qualità.

Sono stati presentati alcuni esempi di buone pratiche in materia di formazione e qualificazione. È il caso dei laboratori finanziati dall'ente bilaterale dei lavoratori domestici (Ebincolf), che prevedeva 40 ore di formazione per lavoratrici domestiche e moduli da 24 ore di formazione per *baby-sitter*: Tali corsi, dunque, sono separati in modo che ogni lavoratrice e lavoratore può continuare a formarsi, secondo un percorso individuale di formazione. La formazione era riconosciuta dalla norma UNI.

38. Cfr. art. 23 TUI, su cui *supra* nota 24.

Un'altra buona pratica segnalata è quella della Fondazione De Marchi a Trento che eroga corsi di formazione gratuiti per Assistenti familiari, con approfondimenti professionalizzanti su disturbi cognitivi e comportamentali di persone affette da demenza senile, relazione con l'assistito/a, sicurezza del movimento nell'ambiente domestico e utilizzo di strutture assistive, gestione dello stress, ecc.³⁹.

Tra i mezzi per la diffusione delle informazioni tra persone e donne con *background* migratorio certamente le piattaforme infotelematiche e i *social* rappresentano una risorsa. Secondo quanto emerso dalla discussione, il [Portale Integrazione Migranti – Vivere e lavorare in Italia](#) rappresenta una risorsa a cui le persone e le donne migranti sembrano attingere per ricavare informazioni su diritti e servizi. Inoltre, il supporto a *forum* autogestiti da donne migranti è considerato un modo efficace per diffondere informazioni corrette e chiare, ed evitare la dispersione di opportunità di lavoro e di formazione.

Incentivare la cooperazione tra Istituzioni, enti e associazioni che si occupano di lavoro e diritti delle persone migranti e associazioni per i diritti delle donne e di contrasto alla violenza di genere rappresenta un'azione strategica per migliorare la condizioni di lavoro delle donne con *background* migratorio.

Tale cooperazione dovrebbe andare nella direzione di intercettare e investire su persone già presenti sul territorio, costruire progetti per evitare effetti di ripiego sul lavoro di cura che spesso si traducono in dequalificazione e abbassamento della qualità del lavoro prestato.

Come buona pratica a sostegno delle famiglie datrici di lavoro si segnala il Contributo economico per supporto e assistenza a pensionati non autosufficienti (Gestione Assistenza Magistrale) erogato dall'INPS per le prestazioni retribuite di lavoro di cura domestico⁴⁰.

Raccomandazioni operative

Rinviando alle conclusioni per raccomandazioni di carattere più generale, si indicano di seguito alcune raccomandazioni operative specifiche per l'inclusione delle donne straniere impiegate nel settore del lavoro domestico e di cura:

- a. Facilitare **l'accesso e la partecipazione a corsi di formazione linguistica e professionale flessibili** nel settore del lavoro domestico grazie a finanziamenti adeguati e modulazione degli orari e della durata dei corsi sulla base dei tempi di vita e di lavoro delle donne.
- b. Mantenere **continuativamente con quote adeguate al fabbisogno nazionale il lavoro domestico**

39. Cfr. [Formazione continua Assistenti Familiari 2024](#).

40. Per maggiori informazioni si veda la [scheda INPS](#).

e di cura all'interno del decreto flussi, per favorire la regolarità dei rapporti di lavoro instaurati in tale settore.

c. Affrontare **le questioni relative sia alla quantità che alla qualità del lavoro domestico e di cura** in cui sono impiegate le donne migranti. A tal fine, è necessario considerare non solo i dati su occupazione, disoccupazione, inattività e transizione scuola-lavoro, ma anche analizzare le condizioni lavorative e i diritti delle lavoratrici migranti, tenendo conto soprattutto delle condizioni contrattuali, dell'informalità dei rapporti di lavoro e delle conseguenti problematiche di precarietà e assenza di tutele⁴¹. Si raccomanda, in particolare, di adottare politiche mirate a favorire la formalizzazione dei rapporti di lavoro, attraverso misure quali agevolazioni fiscali e semplificazioni burocratiche per datrici e datori di lavoro.

d. Investire in **campagne di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere e stereotipi culturali**, che sono con-causa della violenza di genere riscontrata nell'ambito del lavoro domestico e lavoro di cura, e creare dei servizi di accoglienza in grado di supportare le donne migranti nel percorso di fuoriuscita.

e. Investire nell'**approccio multi-stakeholder per adottare programmi strutturali di contrasto allo sfruttamento lavorativo nel lavoro e di cura**. Rafforzare i controlli sul fenomeno delle donne con *background* migratorio irregolarmente impiegate e/o sfruttate nel lavoro domestico, garantendo il riconoscimento dei diritti previsti dalla normativa. Contestualmente, promuovere strumenti complementari che favoriscano l'emersione e la tutela in questo settore.

f. Promuovere la **qualificazione professionale** delle donne con *background* migratorio, inclusa la certificazione dei percorsi di studio e di professionalizzazione ottenuti nei Paesi di origine, per evitare un effetto di ripiego sul lavoro di cura e conseguente dequalificazione e abbassamento della qualità del lavoro prestato.

g. Riconoscere **il valore sociale delle mansioni del lavoro di cura e domestico**.

h. Facilitare **l'accesso delle donne con background migratorio alle informazioni relative ai propri diritti e a opportunità di lavoro e formazione** nel settore del lavoro domestico, ad es. attraverso le piattaforme infotelematiche, i *social network* e *forum* autogestiti da donne migranti.

i. Adottare **politiche di prevenzione e contrasto al fenomeno della segregazione occupazionale**

nel lavoro domestico delle donne con *background* migratorio, favorendo la qualità dell'occupazione, le interazioni con il tessuto sociale circostante e una mobilità di carriera e tra settori lavorativi.

41. Su questi aspetti, si veda il rapporto del seminario tripartito (Ministero del lavoro, organizzazioni datoriali e sindacati) *Strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico*, OIL, Roma, 17 giugno 2022.

Conclusioni e raccomandazioni generali

Alla luce di quanto emerso durante il seminario, si offrono le seguenti **raccomandazioni generali**, distinte in relazione all'approccio e alla metodologia da seguire, ai profili di regolazione e definizione delle procedure amministrative e, infine, agli ambiti di intervento trasversali.

Approccio e metodologia

1. Adottare **un approccio integrato che combini politiche di *mainstreaming* per la parità di genere delle donne con background migratorio con interventi mirati** a ridurre i divari esistenti e a promuovere l'equità attraverso azioni positive. Tali politiche dovrebbero essere concepite e **attuare con un'ottica intersezionale**, in grado di considerare le molteplici dimensioni della vulnerabilità e le specifiche esperienze delle donne migranti.
2. Includere, nella progettazione delle politiche di integrazione per le donne con background migratorio, l'obiettivo di **definire traguardi numerici di genere**, soprattutto per gli interventi finanziati con fondi pubblici.
3. Considerare le caratteristiche individuali e le responsabilità familiari e sociali di ciascun target, identificando le sfide e le peculiarità dei tre gruppi principali, secondo una **metodologia basata sull'approccio "lifecycle"**: donne migranti inattive; donne migranti disoccupate; donne migranti occupate. Ciò consente di definire delle priorità per ogni gruppo. Per le donne inattive in prima istanza emergono attività di *outreach*, motivazione, empowerment e agency, e supporto (anche con politiche sociali) prima di poter accedere alle attività più consone all'inclusione lavorativa. Per le donne disoccupate, rivestono un'importanza fondamentale le attività di formazione, intermediazione e accompagnamento (*placement*) con implicazioni per le istituzioni e le agenzie private per l'impiego, includendovi il rafforzamento delle capacità istituzionali anche in termini di incremento della copertura dei servizi per l'impiego e di adozione di strumenti di delivery (che già esistono) che contemplano le diversità di genere e il background migratorio. Per le donne già occupate il focus si pone sulle condizioni di lavoro, l'alfabetizzazione ai diritti e le misure di conciliazione.
4. Promuovere l'empowerment **delle donne con background migratorio, consentendo loro** di esprimere la propria progettualità di vita e favorendone l'autonomia. A tal fine, si raccomanda un **approccio multi-stakeholder**, efficace tanto nel supportare le donne a disegnare il proprio percorso di inclusione quanto nel contrastare forme di sfruttamento. Inoltre, è fondamentale rafforzare **le capacità delle organizzazioni che le supportano o che potrebbero farlo**, al fine di ampliare l'efficacia degli interventi e garantire un sostegno strutturato nel superamento di discriminazioni, stereotipi e norme sociali radicate.
5. **Creare una metodologia di raccolta dati che sia condivisa tra le istituzioni, nazionali e locali, e i CPI, per favorire dei sistemi di *matching*** tra domanda e offerta di lavoro coinvolgendo anche le associazioni che supportano le donne migranti. In particolare, si raccomanda di uniformare il regime sul territorio italiano di raccolta dati e informazioni sul lavoro domestico e di cura tramite la creazione di un *database*, il cui scambio di informazioni tra Comuni e Agenzie per il lavoro potrebbe essere coordinato dai CPI.
6. **Rendere sistematica la raccolta, il monitoraggio e la valutazione dei dati disaggregati per genere**. A tal fine, si raccomanda di applicare una batteria di indicatori disaggregati per genere nell'analisi delle politiche e delle proposte progettuali, nonché nel loro monitoraggio e nella valutazione dei risultati. Questo approccio è essenziale per garantire una lettura approfondita delle dinamiche di genere e per promuovere interventi maggiormente efficaci e inclusivi⁴².

42. A questo proposito si rimanda a IDOS e OIL che hanno condotto delle analisi statistiche con dati disaggregati per sesso. V. IDOS, *Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità*, Roma, febbraio 2023; OIL, *Analisi delle statistiche sull'occupazione e le condizioni di lavoro dei migranti in Italia*, Roma, maggio 2023. Sulla condizione delle lavoratrici migranti in agricoltura vedasi Giammarinaro, M. G., *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, OIL, Roma, gennaio 2022 e OIL, *Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura. Sintesi del seminario tripartito (Ministero del Lavoro, organizzazioni datoriali e sindacati)*, Roma, 20 maggio 2022.

Regolazione e procedure amministrative

7. Procedere al monitoraggio e alla valutazione di progetti e programmi in un'ottica di genere, condividendo dati e informazioni con istituzioni, nazionali e locali, e servizi per il lavoro, anche tramite lo sviluppo di piattaforme dedicate, per attuare adeguatamente il *mainstreaming* di genere.

8. Rendere obbligatoria la verifica dei risultati dei progetti finanziati ad enti attuatori (ad esempio, enti del terzo settore) da parte di un ente terzo indipendente. In particolare, per attività come test di italiano di base, corsi di gestione della professionalità o acquisizione di altre competenze richieste dal mercato, spesso influenzate da stereotipi sulle donne migranti, la validazione dei risultati dovrebbe essere effettuata da soggetti diversi dall'ente responsabile dell'attuazione.

1. Ridurre gli ostacoli burocratici che limitano la partecipazione delle donne migranti a programmi, progetti e corsi di formazione, semplificando le procedure e razionalizzando, quanto possibile, la mole di documenti richiesti.

2. Snellire le procedure burocratiche per agevolare la partecipazione della società civile ai programmi, semplificando requisiti economici e tempistiche per concentrare le risorse l'attuazione dei progetti.

3. Prolungare la durata dei progetti per garantirne la continuità, anche al fine di non disperdere esperienze, conoscenze e sinergie esistenti nei territori. In tal modo, i progetti stessi avendo vita più lunga potrebbero trasformarsi in veri e propri punti di riferimento per i gruppi target. Pertanto, si raccomanda altresì di **superare la logica dei progetti a breve termine** e promuovere interventi sostenibili nel tempo.

Ambiti di intervento trasversali

1. Favorire opportunità di attività formative mirate all'inserimento lavorativo concreto, con un'attenzione particolare all'apprendimento della **lingua italiana**, anche tecnica in vista dell'attività lavorativa per la quale ci si sta formando.

2. Adottare un approccio individualizzato per il riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, valorizzando le buone pratiche messe in atto da taluni Centri per l'Impiego (CPI), laddove, nell'ambito delle competenze acquisite in passato, integrano anche la validazione e certificazione delle competenze che sono in fase di implementazione⁴³.

3. Intensificare le attività di sensibilizzazione della società sulle condizioni di vita delle donne con *background* migratorio per contrastare gli stereotipi culturali che ostacolano l'inclusione e giustificano forme di sfruttamento. In preparazione a tali attività, occorrerebbe un lavoro di ridefinizione della particolare categoria di donne in condizione di vulnerabilità che spesso viene intesa prevalentemente in termini vittimistici, non favorendo il processo di *empowerment*.

4. Adottare un approccio di *empowerment* per gli operatori dei servizi sociali e del lavoro, sviluppando competenze interculturali per superare stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne migranti e adattare i servizi di orientamento e inserimento lavorativo.

5. Organizzare le attività di formazione in modalità compatibili con le esigenze lavorative e familiari delle donne migranti prevedendo **misure di conciliazione**. In particolare, per incentivare la partecipazione ai percorsi di formazione, si raccomandano supporti abitativi, servizi di *babysitting* e un'indennità di frequenza ai corsi.

6. Coinvolgere attivamente le donne migranti, specialmente quelle in condizione di vulnerabilità, **nel disegno delle politiche e dei servizi** orientati alla loro inclusione sociale e lavorativa, ad esempio tramite l'organizzazione di focus group precedenti alla programmazione, supportati dalla presenza di mediatori culturali.

7. Promuovere la realizzazione di pubblicazioni o materiali bilingue e *child-friendly*, adattati ai diversi contesti nazionali, che raccontino storie capaci di fungere da ponte tra le culture. Questi strumenti dovrebbero valorizzare la diversità, affrontare le difficoltà vissute e illustrare strategie per superarle, favorendo così la comprensione interculturale e il dialogo tra le generazioni.

43. Per un approfondimento, si rimanda a Consiglio d'Europa, *Policy Brief. Valorizzare il potenziale dei cittadini stranieri nell'accesso al mercato del lavoro*, 2024, p. 24.

1. Favorire opportunità di attività formative mirate all’inserimento lavorativo concreto, con un’attenzione particolare all’apprendimento della **lingua italiana**, anche tecnica in vista dell’attività lavorativa per la quale ci si sta formando.

2. Adottare un approccio individualizzato per il riconoscimento dei titoli di studio e delle qualifiche professionali, valorizzando le buone pratiche messe in atto da taluni Centri per l’Impiego (CPI), laddove, nell’ambito delle competenze acquisite in passato, integrano anche la validazione e certificazione delle competenze che sono in fase di implementazione⁴⁴.

3. Intensificare le attività di sensibilizzazione della società sulle condizioni di vita delle donne con *background* migratorio per contrastare gli stereotipi culturali che ostacolano l’inclusione e giustificano forme di sfruttamento. In preparazione a tali attività, occorrerebbe un lavoro di ridefinizione della particolare categoria di donne in condizione di vulnerabilità che spesso viene intesa prevalentemente in termini vittimistici, non favorendo il processo di *empowerment*.

4. Adottare un approccio di *empowerment* per gli operatori dei servizi sociali e del lavoro, sviluppando competenze interculturali per superare stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne migranti e adattare i servizi di orientamento e inserimento lavorativo.

5. Organizzare le attività di formazione in modalità compatibili con le esigenze lavorative e familiari delle donne migranti prevedendo **misure di conciliazione**. In particolare, per incentivare la partecipazione ai percorsi di formazione, si raccomandano supporti abitativi, servizi di *babysitting* e un’indennità di frequenza ai corsi.

6. Coinvolgere attivamente le donne migranti, specialmente quelle in condizione di vulnerabilità, **nel disegno delle politiche e dei servizi** orientati alla loro inclusione sociale e lavorativa, ad esempio tramite l’organizzazione di focus group precedenti alla programmazione, supportati dalla presenza di mediatori culturali.

7. Promuovere la realizzazione di pubblicazioni o materiali bilingue e *child-friendly*, adattati ai diversi contesti nazionali, che raccontino storie capaci di fungere da ponte tra le culture. Questi strumenti dovrebbero valorizzare la diversità, affrontare le difficoltà vissute e illustrare strategie per superarle, favorendo così la comprensione interculturale e il dialogo tra le generazioni.

⁴⁴. Per un approfondimento, si rimanda a Consiglio d’Europa, *Policy Brief. Valorizzare il potenziale dei cittadini stranieri nell’accesso al mercato del lavoro*, 2024, p. 24.

Annex – Punti discussi nei gruppi di lavoro

Gruppo 1. Approcci innovativi e alternativi per favorire l'occupazione e l'inclusione delle donne straniere

Prima sessione – la definizione del problema

1. Quali sono i principali ostacoli che le lavoratrici straniere incontrano nell'accesso al mercato del lavoro e nell'integrazione sociale in Italia, e in particolare nel proprio territorio di riferimento?
2. In che modo il carico di lavoro di cura familiare può costituire un ulteriore ostacolo all'inserimento socio-lavorativo delle donne straniere in Italia?
3. Quali sono le principali sfide nell'identificazione e validazione delle competenze formali, non formali e informali delle donne straniere?
4. Nella sua esperienza, quali sono le sfide specifiche che devono affrontare le donne straniere che giungono in Italia tramite ricongiungimento familiare? Quali sono gli ostacoli principali al loro inserimento socio-lavorativo?

Seconda sessione – la co-produzione di soluzioni

1. Quali sono, nella sua esperienza, i servizi/le misure particolarmente utili per supportare il percorso di integrazione socio-lavorativa delle donne straniere? Quali invece si sono rivelati inefficaci?
2. Quali sono, secondo lei, le azioni di politica attiva del lavoro che riescono a promuovere l'accesso al lavoro per donne migranti in condizioni di disoccupazione/inoccupazione? Riesce a fare degli esempi concreti di politiche che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?
3. In che modo è possibile rispondere alla sfida della necessità di valorizzare qualificazioni e titoli delle donne straniere presenti in Italia?
4. Quali misure sono necessarie per la formazione linguistica e professionale delle donne straniere? Secondo la sua esperienza, queste misure favoriscono un inserimento più qualificato delle donne straniere nel mercato del lavoro italiano?
5. Quali misure sono necessarie per favorire l'autonomia e l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne straniere che giungono in Italia tramite ricongiungimento familiare (es. percorsi di alfabetizzazione e formazione linguistica, percorsi di cittadinanza, mediazione linguistico-culturale, inserimento scolastico, materiali e compagne informative specifiche, misure di supporto alla genitorialità, misure di conciliazione vita-lavoro, ecc.)? Riesce a fare degli esempi concreti di misure che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?
6. In che modo i vari stakeholder – amministrazioni pubbliche a tutti i livelli di governo, i servizi locali, le realtà della società civile – possono collaborare per favorire l'inserimento socio-lavorativo delle donne straniere? Riesce a fare degli esempi concreti di esperienze di coordinamento che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?

Gruppo 2. Misure di policy in grado di favorire l'inclusione delle donne straniere con particolari vulnerabilità

Prima sessione – la definizione del problema

1. Come vengono identificate e valutate le esigenze specifiche delle donne straniere vulnerabili – quali le donne vittime di tratta e sfruttamento, donne sopravvissute alla violenza di genere, rifugiate e richiedenti asilo, ecc. – e se e in che modo queste esigenze guidano le politiche e le misure esistenti?
2. Quali sono, nella sua esperienza, i principali ostacoli al re-inserimento sociale delle donne straniere in condizioni di particolare vulnerabilità? Quali sono le principali sfide da affrontare?
3. Pensa sia importante coinvolgere le comunità di origine nell'elaborazione di misure di contrasto alla violenza nei confronti delle donne straniere, anche tramite iniziative di sensibilizzazione e informazione? Riesce a fare degli esempi concreti di iniziative che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?
1. Che ruolo ha l'autonomia abitativa nel percorso di inclusione sociale delle donne straniere con particolari vulnerabilità?
2. Che ruolo hanno la formazione linguistica e professionale nel percorso di inclusione sociale delle donne straniere con particolari vulnerabilità?

Seconda sessione – la co-produzione di soluzioni

1. Quali sono, nella sua esperienza, le misure e le azioni di accompagnamento necessarie per favorire l'autonomia e l'inclusione delle donne straniere con particolari vulnerabilità (es., servizi di mediazione interculturale, counselling e valorizzazione delle competenze, servizi di supporto psicologico, politiche abitative, ecc.)? Riesce a fare degli esempi concreti di misure che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?
2. Che importanza ha, nella sua esperienza, l'autonomia abitativa per le donne straniere in condizioni di particolare vulnerabilità? Riesce a fare degli esempi concreti di misure che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci in questi ambiti?
3. Che importanza ha, nella sua esperienza, la formazione linguistica e professionale per le donne straniere in condizioni di particolare vulnerabilità? Riesce a fare degli esempi concreti di misure che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci in questi ambiti?
4. Nella sua esperienza, esistono misure e azioni finalizzate alla formazione degli operatori dei servizi per il lavoro sul tema della violenza contro le donne e della tratta, al fine di fornire gli strumenti per attuare modalità e approcci specifici di presa in carico? Le considera misure rilevanti ai fini della re-inclusione socio-lavorativa delle donne straniere con particolari vulnerabilità?
5. In che modo i vari stakeholder – amministrazioni pubbliche a tutti i livelli di governo, i servizi locali, le realtà della società civile – possono collaborare per favorire l'inserimento socio-lavorativo delle donne straniere con particolari vulnerabilità? Riesce a fare degli esempi concreti di esperienze di coordinamento che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci?

Gruppo 3. Interventi per qualificare il lavoro domestico e di cura e ridurre i fattori che ostacolano l'inclusione delle donne straniere

Prima sessione – la definizione del problema

1. Quali ostacoli impediscono i percorsi di qualificazione delle lavoratrici del settore domestico e di cura?
2. Nella sua percezione, il lavoro irregolare e sommerso è un tema particolarmente urgente nell'ambito del lavoro domestico e di cura? Quali sono i principali ostacoli alla regolarizzazione delle donne straniere impiegate in questo settore?
3. Perché il lavoro domestico e di cura è un settore lavorativo particolarmente rilevante quando si parla di inclusione delle donne straniere? Che sfide specifiche pone il background migratorio delle lavoratrici?
4. Quali sono le principali sfide nell'identificazione e validazione delle competenze formali, non formali e informali delle donne straniere impiegate nel settore del lavoro domestico e di cura?
5. Quali fattori espongono particolarmente le lavoratrici del settore domestico e di cura al rischio di subire violenza e sfruttamento?

Seconda sessione – la co-produzione di soluzioni

1. Quali dovrebbero essere, secondo lei, gli interventi necessari per supportare il percorso di qualificazione delle lavoratrici del settore domestico e di cura? Può fare degli esempi? Quali stakeholder erano coinvolti?
2. In che modo, secondo lei, è possibile favorire l'incontro efficace tra la domanda e l'offerta di lavoro, garantendo condizioni di lavoro e di vita dignitose e tutelando i diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore del lavoro domestico e di cura?
3. Quali misure di prevenzione e contrasto al lavoro irregolare e sommerso sono necessarie nel settore del lavoro domestico e di cura? Riesce a fare degli esempi concreti di misure che hanno funzionato/che si sono rivelate inefficaci in questi ambiti?
4. È a conoscenza di iniziative informative, di sensibilizzazione e accompagnamento rivolte sia ai datori/datrici di lavoro, sia alle lavoratrici, anche finalizzate a rendere noti i canali di regolarizzazione e impiego, e i diritti di cui i lavoratori e le lavoratrici godono in ambito lavorativo e previdenziale?
5. È a conoscenza di servizi e buone pratiche esistenti di formazione linguistica e professionale, di conciliazione vita-lavoro e di consulenza legale destinate alle lavoratrici del settore del lavoro domestico e di cura? Le reputa utili ai fini della qualificazione e della tutela delle lavoratrici straniere impiegate in questo settore?
6. Come potrebbe essere migliorata la cooperazione tra le istituzioni, gli enti del terzo settore, le agenzie educative e formative, gli ispettorati del lavoro e il settore privato per promuovere la qualificazione del lavoro domestico e di cura svolto dalle lavoratrici straniere?



Gli Stati membri dell'Unione Europea hanno deciso di unire il loro sapere, risorse e destini. Insieme, hanno costruito una zona di stabilità, democrazia e sviluppo sostenibile pur mantenendo diversità culturale, tolleranza e libertà individuali. L'Unione Europea è impegnata nella condivisione delle sue conquiste e dei suoi valori con paesi e popoli al di là dei propri confini.

<http://europa.eu>

Il Consiglio d'Europa è la principale organizzazione di difesa dei diritti umani del continente. Include 46 Stati membri, compresi tutti i paesi che fanno parte dell'Unione europea. Ogni Stato membro del Consiglio d'Europa è firmatario della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, un trattato concepito per proteggere i diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto. La Corte europea dei diritti dell'uomo supervisiona l'attuazione della Convenzione negli Stati membri.

www.coe.int

Cofinanziato
dall'Unione Europea



UNIONE EUROPEA

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Cofinanziato e implementato
dal Consiglio d'Europa