Inclusione sociale e lavorativa

Chiara Aleffi
c.aleffi@unimc.it

unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA
l'umanesimo che innova

Inclusione lavorativa

Il grado in cui un dipendente percepisce di essere un membro stimato del gruppo di lavoro attraverso un trattamento che soddisfa i suoi bisogni di appartenenza e unicità

[Shore et al., 2010]

Inclusione lavorativa

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
(2012/C 326/02)

Art. 21

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale.

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU

Ministero dell'Università e della Ricerca

Italiadomani
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

VITALITY

VITALITY – Innovation, digitalisation and sustainability for the diffused economy in Central Italy

El objetivo general del projecto VITALITY es crear ecosistemas de innovaciones destinados a incrementar la competitividad de los sistemas productivos regionales y mejorar la sostenibilidad y la calidad de vida en los sistemas urbanos y rurales

unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA
l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

Soluciones y modelos para favorecer la vida independiente, la formación y el bienestar de las personas y comunidades vulnerables

- ✓ Contribuir a la creación de lugares y espacios donde las personas con fragilidad puedan encontrar seguridad, inclusión, protección
- ✓ Orientar a las empresas y entidades dedicadas a la atención de personas y comunidades vulnerables en la adopción de normas, certificaciones, enfoques para diseñar y producir/implementar soluciones y productos

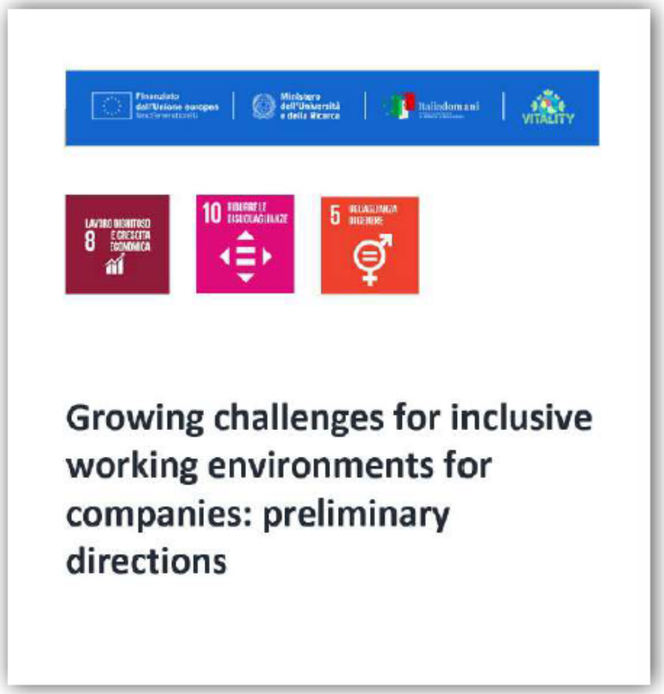
UNIVERSITÀ DI MACERATA
l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

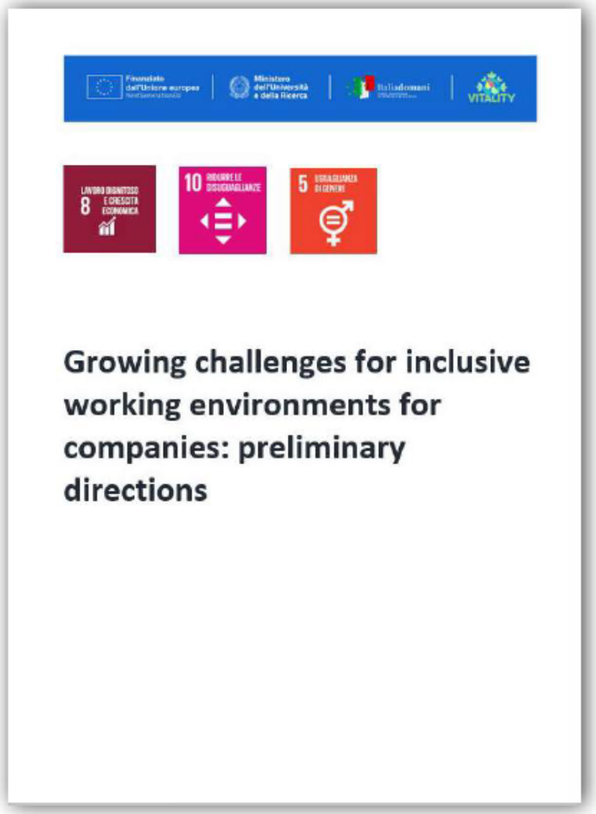
Guidelines to design inclusive working environment and educational institutions

Deliverable 1.2 - Deliverable 1.3



unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)



GENDER

- **Women's gender identities**
- **LGBTQ+ persons and disclosure**

MIGRANTS

DISABILITY

- **Invisible Disabilities**
- **Episodic disability**
- **Disability climate**
- **Integrated Disability Management (IDM)**
- **Career progression**

- Legal Framework at European and National Level
- What are we talking about
- Main challenges
- RECOMMENDATIONS

INDICATORS FOR THE STRUCTURAL ACCESSIBILITY OF THE WORKPLACE

STRUCTURAL RESOURCES INDICATORS OF INCLUSION IN THE WORKPLACE

PROCESS AND OUTCOME "SOFT" INDICATORS OF INCLUSION IN THE WORKPLACE

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Il Parlamento europeo ha implementato due direttive (2006/54/CE - 2004/113/CE)

- *Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. A tal fine, essa contiene disposizioni per l'attuazione del principio della parità di trattamento in relazione a: (a) accesso all'occupazione, compresa la promozione, e alla formazione professionale; (b) condizioni di lavoro, compresa la retribuzione; (c) regimi professionali di sicurezza sociale*
- *[...] lotta alla discriminazione basata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura, al fine di attuare negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.*

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Uguaglianza: sia gli uomini che le donne hanno lo stesso valore sociale, gli stessi diritti e le stesse responsabilità e uguale accesso alle risorse e alle opportunità necessarie per esercitarli.

Equità di genere: garantisce l'equità e la giustizia nella distribuzione delle responsabilità e dei benefici tra uomini e donne. Per raggiungere l'equità, è spesso necessario attuare misure che affrontino gli svantaggi storici e sociali che impediscono a donne e uomini di avere pari opportunità.

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Una delle principali strategie perseguite per raggiungere l'equità di genere è il cosiddetto **gender mainstreaming**:

L'integrazione di una prospettiva di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, comprese le leggi, le politiche o i programmi, in qualsiasi area e a tutti i livelli. È una strategia per rendere le preoccupazioni e le esperienze delle donne e degli uomini parte integrante della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione di tutte le politiche e i programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, in modo che le donne e gli uomini ne beneficino in egual misura e che le disuguaglianze non si perpetuino. L'obiettivo finale dell'integrazione della dimensione di genere è il raggiungimento dell'uguaglianza di genere (Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite, 1997).

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Gender mainstreaming

Promuovere l'uguaglianza di genere garantendo che i risultati e gli impatti contribuiscano a questo obiettivo. Ciò richiede l'adeguamento dei meccanismi interni di un'istituzione attraverso un processo di sviluppo organizzativo.
Secondo il modello Structural-Personnel-Output (SPO), è utile distinguere tra tre dimensioni distinte ma interconnesse del cambiamento organizzativo, ovvero:

- la dimensione strutturale
- la dimensione del personale
- l'output che contribuisce all'uguaglianza di genere

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Principali ostacoli

Nel mercato del lavoro a livello europeo, le principali barriere che le donne devono ancora affrontare sono:

- il divario occupazionale tra i sessi
- l'equilibrio tra lavoro e vita privata
- il divario retributivo tra i sessi
- il "glass-ceiling"

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

GENERE

Raccomandazioni: una strategia per la parità di genere

La Commissione europea ha elaborato una Strategia per l'uguaglianza di genere che definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025.

I principi e gli obiettivi sono i seguenti:

1. Essere liberi dalla violenza e dagli stereotipi
    a. Porre fine alla violenza di genere
    b. Sfidare gli stereotipi di genere
2. Prosperare in un'economia di parità tra i sessi
    a. Colmare i divari di genere nel mercato del lavoro
    b. Raggiungere la parità di partecipazione nei diversi settori dell'economia
    c. Affrontare il divario retributivo e pensionistico tra i sessi
    d. Colmare il divario di genere nell'assistenza
3. Guidare in modo equo la società
    a. Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica
4. Integrazione della dimensione di genere e prospettiva intersezionale nelle politiche dell'UE
5. Azioni di finanziamento per progredire nell'uguaglianza di genere nell'UE
6. Affrontare il tema dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione femminile in tutto il mondo

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

Domande chiave per un'organizzazione di lavoro in merito all'adozione di una strategia di mainstreaming di genere

Dimensione strutturale della parità di genere	I membri del personale sono responsabilizzati per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere come obiettivo comune all'interno dell'istituzione? Sono disponibili risorse per l'uguaglianza di genere e si tiene conto del genere nella pianificazione del bilancio dell'istituzione? L'uguaglianza di genere fa parte del processo di gestione della qualità e gli aspetti di genere sono inclusi negli strumenti di gestione come la gestione del ciclo del progetto, la ricerca e la valutazione?
Dimensione personale della parità di genere	Esiste una comunicazione e una conoscenza dell'uguaglianza di genere e di come un'istituzione deve attuare il mainstreaming di genere? Le conoscenze di genere fanno parte dello sviluppo delle risorse umane in termini di sviluppo delle competenze? Le descrizioni delle mansioni includono le competenze di genere in base al rispettivo compito e le valutazioni delle prestazioni riguardano anche le competenze di genere rilevanti? L'uguaglianza di genere fa parte del sistema di gestione delle informazioni?
Dimensione di output dell'uguaglianza di genere	Esistono obiettivi di uguaglianza di genere e indicatori relativi ai risultati di lavoro? I metodi e gli strumenti di mainstreaming di genere sono utilizzati come parte integrante delle routine di lavoro dell'istituzione? Esiste un piano d'azione di genere che mostra come l'istituzione contribuisce agli obiettivi di uguaglianza di genere?

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

MIGRANTI

Le motivazioni che spingono gli individui a lasciare il proprio Paese d'origine, i propri cari, la posizione lavorativa e il ruolo sociale sono varie e molto personali. In ogni caso, c'è sempre un processo traumatico perché l'immigrato si priva di tutto il suo "universo culturale". Questa transizione comporta indubbiamente una sofferenza psicologica per la persona che la compie (Berry, 1997).

Fase di integrazione e acculturazione: assimilazione di valori culturali, costumi, credenze e lingua da parte di un gruppo minoritario all'interno di una comunità maggioritaria (Redfield et al., 1936).

DIFFICOLTÁ

"L'adattamento è un processo graduale che richiede un certo grado di accomodamento reciproco". [Castles y Miller, 2009)]

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

MIGRANTI

Le dimensioni dell'integrazione degli immigrati sono quattro:

- strutturale: diritti degli immigrati e l'accesso alle istituzioni principali del Paese ospitante
- culturale: processo di integrazione reciproca tra immigrati e Paese ospitante
- interazionale: relazioni e reti personali degli immigrati con i membri del Paese ospitante
- identitaria: senso di appartenenza a un sistema sociale e all'identificazione territoriale.

[Heckmann, 2005]

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

MIGRANTI

La principale **barriera** all'inclusione dei rifugiati è il loro capitale umano (**qualifiche e competenze**). Esiste un'enorme discrepanza tra le loro qualifiche e le opportunità di lavoro offerte. Inoltre, la conoscenza della lingua, l'esperienza lavorativa, il genere e il contatto con i cittadini del Paese ospitante influenzano l'accesso dei rifugiati all'inclusione lavorativa. I migranti possono avere **difficoltà a trovare un lavoro commisurato alle loro qualifiche**.

[Syed & Özbilgin, 2009]

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

MIGRANTI

In Italia, **2,5 milioni di lavoratori stranieri sono attivamente occupati**. I loro lavori sono prevalentemente poco qualificati (anche se il 12% dei migranti è laureato).
L'80% del lavoro domestico in Italia è svolto da lavoratori stranieri (con una laurea in una professione sanitaria).

Differenze salariali: il mercato del lavoro può pagare meno di quanto viene pagato nella convinzione che lo stato di necessità porti ad accettare condizioni di contrattazione più basse.

[UN Global Compact Network Italia, 2021]

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

MIGRANTI

Raccomandazioni: plano di azione

Nel novembre 2020 la Commissione europea ha preparato un Piano d'azione per l'integrazione e l'inclusione 2021-2027 con una serie di principi e valori fondamentali.
Gli obiettivi principali sono:

- Rafforzamento della cooperazione a livello europeo, nazionale e locale tra i principali attori del mercato del lavoro e gli stessi migranti.
- Maggiore sostegno agli imprenditori migranti, compresi gli imprenditori sociali, attraverso un accesso più accessibile ai finanziamenti, alla formazione e alla consulenza.
- Maggiore partecipazione delle donne migranti al mercato del lavoro.
- Valutazione più efficace e rapida delle competenze dei migranti.
- Sostegno continuo allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione, comprese le procedure di convalida per l'apprendimento non formale e informale.
- Un maggior numero di migranti che partecipano a un'istruzione e formazione professionale di alta qualità.

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

Autovalutazione da parte dei datori di lavoro sul grado di integrazione dei migranti nell'azienda

External Stakeholders	L'azienda ha contatti con organizzazioni del territorio che possono aiutare a fornire informazioni, svolgere particolari procedure (burocratico-amministrative), fornire corsi di italiano, corsi di sicurezza, fornire mediatori culturali, ecc.
Applicazione e selezione	L'azienda si affida a enti esterni per la ricerca di candidati stranieri? L'azienda utilizza il canale dell'autocandidatura? L'azienda sa gestire autonomamente gli aspetti linguistici e interculturali durante la fase di selezione? L'azienda sa come individuare le esigenze e le competenze dei candidati durante la fase di selezione e inserimento?
Personale aziendale	L'azienda ha già un personale multietnico e diversificato (età, sesso, competenze, ecc.)? L'azienda dispone di personale in grado di utilizzare le lingue straniere veicolari (inglese, francese, ecc.) con i nuovi dipendenti? L'azienda dispone di nuovi immigrati/protettori all'interno dell'azienda che possono fungere da compagno/mediatore culturale/interprete per i nuovi dipendenti? Se l'azienda ha già dei lavoratori stranieri, favorisce la loro partecipazione alla vita aziendale su un piano di parità con gli altri dipendenti? La cultura aziendale considera il personale e i diretti responsabili aperti all'accoglienza dei "nuovi immigrati"? Ci possono essere ostacoli (ad esempio, persone con contratti non stabilizzati, esistenza di pregiudizi tra il personale, problemi con il sindacato, ecc.)

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

Autovalutazione da parte dei datori di lavoro sul grado di integrazione dei migranti nell'azienda

Posizionamento lavorativo	La conoscenza della lingua italiana (parlata, scritta, letta) per le mansioni per le quali si prevede di impiegare l'immigrato è rilevante? Se sì, quanto? L'azienda dispone di materiale già predisposto che possa aiutare i nuovi dipendenti stranieri (kit di benvenuto, codice aziendale, manuale di sicurezza, ecc.)? L'azienda deve pensare a strumenti ad hoc per i dipendenti stranieri che possono avere problemi di accesso alle informazioni o di comprensione della lingua? La sede dell'azienda è facilmente raggiungibile per chi non ha l'auto/la patente?
Organizzazione del lavoro	L'azienda ha un'organizzazione del lavoro flessibile (ad esempio, turni, procedure, ecc.)? Può concedere turni/interruzioni compatibili con esigenze particolari (ad esempio, preghiera, festività religiose...?) L'azienda ha la possibilità di dedicare piccoli spazi privati alla preghiera? È facile individuare all'interno dell'azienda persone con la motivazione e le competenze trasversali per svolgere il ruolo di accompagnatore o mentore?
Formazione e sviluppo delle competenze	I responsabili delle risorse umane e i responsabili di area sono formati sulla gestione delle differenze e sulla comunicazione interculturale? L'azienda, oltre alla formazione tecnica e professionale, forma i dipendenti anche alle soft skills? Alla comunicazione interculturale? L'azienda forma i manager alla gestione e alla valorizzazione delle diversità? Esistono percorsi di sviluppo professionale all'interno dell'azienda per i lavoratori stranieri (compresi quelli con basso livello di scolarizzazione)? L'azienda ha una politica di Diversity Management?

unimc UNIVERSITÀ DI MACERATA l'umanesimo che innova

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU
Ministero dell'Università e della Ricerca
Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA
VITALITY

Agreements

Milestones 1.2

National Innovation Ecosystem grant ECS00000041 - VITALITY - CUPD83C22000710005 funded by the European Union - NextGenerationEUunder the Italian Ministry of University and Research (MUR)

Il caso studio della Provincia di Macerata

Impostazione del lavoro

Introduzione

Letteratura di riferimento

Contesto territoriale

Caso studio

- **Metodologia**
- **Risultati**

Conclusioni

Letteratura

Identità culturale

Identità di una persona

identità etnica, razziale e culturale

- L'etnia è una fonte di identità sociale. Tipicamente incorpora sia la razza che la cultura.
- La razza è basata su costrutti biologici, come la condivisione di certi attributi fisici; può essere o meno anche un costrutto sociale e politico
- Componenti dell'identità culturale: la religione, i riti di passaggio, la lingua, le abitudini alimentari e le attività del tempo libero.

Bhugra & Becker (2005)

Integrazione sociale

L'atto migratorio comporta una privazione di tutto ciò che fino al momento della partenza è considerato il proprio “universo culturale”.
L'identità culturale di un individuo può essere persa durante il processo di assimilazione mentre si muove all'interno della società ospite.

Dover affrontare una realtà nuova presuppone un periodo di adattamento.
Difficoltà nelle relazioni sociali, causate dalla diversità linguistica, dalle differenze climatiche, dai rapporti di gerarchia sociale.

Il cibo e l'integrazione

Elemento di convivialità

La cucina tradizionale rappresenta un punto d’incontro tra se e la propria identità, ricreando, fisicamente e mentalmente, i luoghi in cui ci si sente a casa.
Difficoltà: adattamento alle abitudini ed ai gusti nuovi, spesso mai sperimentati, della “nuova” cucina.
Il cibo si comporta come vero e proprio strumento di riappropriazione identitaria nel momento in cui questa venga a mancare.

Domanda di ricerca

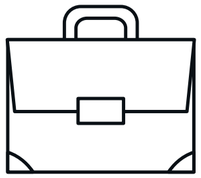
Può il cibo rappresentare uno strumento in grado di favorire l'integrazione sociale di un immigrato all'interno del Paese in cui migra?

Contesto territoriale

Al 1 gennaio 2023 i cittadini stranieri residenti nella Regione Marche sono 98.560.

Ancona 31.74%

Macerata 26.91%



nel 2017: 9,3% dell'occupazione totale

Settori lavorativi: pubblica amministrazione, assicurazioni sociali, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, commercio all'ingrosso e al dettaglio, alloggio e ristorazione.

Contesto territoriale (2)

11,2% del totale degli studenti iscritti

7 associazioni iscritte al Registro Regionale delle Associazioni di Immigrati a cui tutti gli immigrati possono fare riferimento

Progetti in corso per garantire l'inserimento degli immigrati nel contesto socio-economico del territorio.

Metodologia

- Questionario quantitativo
- Focus Groups

Questionario

Identità culturale

la concezione che un individuo ha di se stesso all'interno di una determinata società e cultura

Integrazione sociale

l'insieme di processi sociali e culturali che rendono l'individuo membro di una società

Food neophobia

riluttanza a mangiare, o l'evitamento di nuovi alimenti.

Norme sociali e Attitudine

Analisi dei dati

- Analisi quantitativa dei questionari tramite Structural Equation Modeling
- Analisi qualitativa dei Focus Groups

Campione intervistato

- 42 intervistati
- 88,1% maschi
  11,9% femmine
- Provenienza:
  Pakistan
  Iraq - Somalia
  Camerun - Nigeria - Marocco
- Da quanti anni vivono in Italia:
  1 - 17
  Maggioranza: 4
- Livello di istruzione:
  57,1% meno della scuola superiore
  26,2% scuola superiore o equivalente
  14,3% laurea triennale
  2,4% laurea specialistica
- Stato di occupazione:
  42,9% disoccupato (in cerca di lavoro)
  26,2% studente
  16,7% impiegato a tempo pieno
  9,5% impiegato a tempo parziale
  libero professionista
  disoccupato
- Stato civile:
  69% single (mai sposato)
  28,6% sposato
  14,3% laurea triennale
  2,4% laurea specialistica
- Situazione familiare (vivo con...):
  64,3% con altri (amici, conoscenti, altri membri della famiglia)
  19% la mia famiglia di origine
  11,9% da solo
  4,8% con il mio partner/famiglia

Risultati questionari

Risultati focus groups

Durante i focus group tutti i partecipanti hanno confermato che si trovano bene nella Regione Marche. Tuttavia hanno poche possibilità di incontrare italiani se non al di fuori degli eventi organizzati dall'associazione. Alcuni hanno amici italiani e condividono con loro aspetti della vita quotidiana. Nella maggior parte dei casi invece no. Le interazioni avvengo all'interno delle rispettive famiglie o con le persone con le quali convivono e con le persone che incontrano nell'associazione.

Le persone che non hanno famiglia sono state inserite in appartamenti misti. In alcuni casi ci sono persone della stessa etnia, in altri casi no.

Tutti confermano che sono molto predisposti alla convivialità durante i pasti. Amano condividere quei momenti, tuttavia non tutti ne hanno la possibilità spesso per orari differenti. Confermano che è un momento importante di condivisione, un momento per socializzare e conoscersi.

Bibliografia

Bicchieri, C. The Grammar of Society: The Nature and Dynamics of Social Norms; Cambridge University Press: New York, NY, USA, 2006.

Bhugra, D., & Becker, M. A. (2005). Migration, cultural bereavement and cultural identity. World psychiatry, 4(1), 18.

Blackwell, R.D.; Miniard, P.W.; Engel, J.F. Consumer Behavior, 10th ed.; South-Western College Pub: Cincinnati, OH, USA, 2006.

Centro studi e ricerche IDOS. (2018). Marche. Rapporto immigrazione 2018. In Dossier Statistico Immigrazione 2018. (pp. 379-382).

Istat. (2021). Stranieri residenti al 1º gennaio nella regione Marche. Available in: http://stra-dati.istat.it/#.

Osservatorio Fenomeno Immigrazione. (2017). Rapporto Immigrazione 2016 (dati al 2015).

Regione Marche. (2018). La popolazione straniera nelle Marche - Anno 2017. Sistema Informativo Statistico.

Russo, V. (Ed.). (2018). Analisi dell'inserimento lavorativo nelle Marche. Retrieved from the ISCOS – Marche Onlus.

Principali documenti

EIGE Institutional transformation. Gender Mainstreaming Toolkit (2016). Puede consultarse en: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit.

EIGE –European Institute for Gender Equality (2023). Gender statistics database. Data last updated in May 2023. Puede consultarse en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm.

European Commission (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. . Puede consultarse en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:152:FIN.

European Commission (2023). 2023 Report on Gender Equality in the EU. Puede consultarse en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality.

UN Economic and Social Council – ECOSOC (1997). Mainstreaming the Gender Perspective Into All Policies and Programmes in the United Nations System. Report of the Secretary-General, E/1997/66. Puede consultarse en: https://www.refworld.org/docid/464ae2652.html.

UNODC (2021). Gender mainstreaming in the work of UNODC. United Nations, Vienna. Strategia Nazionale per la Parità di Genere, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità.

Riferimenti legislativi

La Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.

Siti web

https://www.brefe.eu/it

https://commission.europa.eu/index_en

Chiara Aleffi
c.aleffi@unimc.it

UNIVERSITÀ DI MACERATA
l'umanesimo che innova