

PR2 WORKSHOP FOR MIGRANT



360
REWIND



WORKSHOP PER DONNE MIGRANTI O RIFUGIATE: Contribuire all'integrazione.



Indice

Introduzione.....	5
MODULO 0: Conoscersi	10
MODULO 1.- Accesso alle risorse.....	12
MODULO 2.- La donna migrante	15
2.1. Adattare le aspettative	16
2.2. Guadagnare resilienza.....	18
3. Situazioni di vulnerabilità per le donne migranti.....	24
3.1. Introduzione	25
3.2 Concetti di base: sesso, genere e identità di genere.....	26
3.3 Violenza di genere	29
3.4 Miti e realtà sulla violenza di genere.....	31
3.5 Implicazioni per la salute delle donne.....	33
3.6 Mutilazioni genitali femminili. Conseguenze sulla salute.....	35
4. Diritti e responsabilità delle donne migranti	41
4.1 Diritti	42
4.2. Obblighi.....	46
4.2.1 Imparare e parlare la lingua	46
4.2.2 Rispettare le leggi e gli usi del Paese ospitante	46
4.2.3 Uso rispettoso delle risorse.....	47
4.3. Il problema dell'acculturazione	48
5.- Orientamento all'occupazione: Workshop per lo sviluppo di progetti occupazionali personali	53
1. Introduzione: Fondamenti per la costruzione di progetti orientati all'occupazione (dal ruolo del consulente del lavoro).....	54
5.1.1 Costruire attivamente un progetto occupazionale personale	54
5.1.2 Principi di orientamento per le donne migranti	55
5.1.3 Caratteristiche nella costruzione di progetti professionali.....	56
5.1.3 Perché è importante costruire un progetto personale di orientamento al lavoro?.....	57
5.1.4 Dimensioni nella costruzione di un progetto professionale.....	57
5.1.5 Proposta di attività per la considerazione delle referenze personali: Desiderare-Avere	58
5.1.6 Attività: Test di contenuto.....	59

2.	Processo di costruzione di un progetto accademico-professionale.....	61
5.2.1	Consapevolezza di sé	64
5.2.1.1	La ruota della vita: Proposta di attività per l'autoconsapevolezza e l'introspezione. Dove sono?	66
5.2.1.2	Punti di forza, progetto di sintonizzazione: proposta di attività per l'autoconsapevolezza e l'introspezione. Come mi colloco nel mercato accademico-professionale?.....	68
5.2.1.3	Attività: Storie di vita nello sviluppo accademico-professionale	70
5.2.1.4	Informazioni supplementari: interessi professionali e personalità professionale (facoltativo ed esterno)	71
5.2.2	Consapevolezza ambientale	73
5.2.2.1	Chiavi contemporanee dell'orientamento educativo e professionale	73
5.2.2.2	Opportunità di lavoro	74
5.2.2.3	I livelli del sistema relazionale nella ricerca di lavoro	75
5.2.2.4	Opportunità di lavoro formale nel contesto europeo	77
5.2.2.5	Opportunità nella ricerca formale del lavoro nel contesto europeo.....	78
5.2.2.6	Opportunità di formazione nel contesto europeo: Istruzione formale	81
5.2.2.7	Attività 1: Test di conoscenza	83
5.2.2.7	Attività 2: Questionario di orientamento per donne migranti in cerca di lavoro in Europa.....	85
5.2.3	Piano d'azione	87
5.2.3.1	Attività: Test di conoscenza	89
5.2.3.2	Attività: processo decisionale professionale	90
	Riferimenti bibliografici	92



Introduzione

Il progetto 360 Rewin mira a fornire una risposta completa alle donne migranti, affrontando i loro bisogni e promuovendo l'integrazione nel Paese ospitante da una prospettiva olistica. Il progetto si concentra sulla lotta alla violenza e alla disuguaglianza di genere come pilastri fondamentali.

Da queste prospettive, l'obiettivo è dare voce alle donne, rendere visibile il loro ruolo nel processo migratorio e aiutarle a superare l'immagine passiva e indifesa delle donne migranti. L'obiettivo è contribuire all'autodeterminazione e al processo decisionale personale da una prospettiva multireferenziale. La crescente femminilizzazione della migrazione richiede che le istituzioni affrontino i crescenti rischi e le vulnerabilità che le donne devono affrontare semplicemente a causa del loro genere.

La migrazione non è priva di conseguenze e le donne migranti possono subire impatti negativi, tra cui:

- Profondi cambiamenti sociali e culturali.
- Difficoltà economiche.
- Mancanza di conoscenza o competenza della lingua.
- Sfide amministrative.
- La perdita dei legami familiari o la lontananza fisica ed emotiva dalla famiglia li pone in una situazione di privazione o limitazione della loro rete di supporto.
- Affrontare il rifiuto sociale e, a volte, gli atteggiamenti xenofobi dei residenti del Paese di destinazione.
- Impatto psicologico: sentimenti di nostalgia, insicurezza, depressione e senso di perdita della familiarità. Molti individui sperimentano un processo di "lutto migratorio" che può richiedere una generazione per essere superato. La migrazione comporta un rischio psicopatologico, soprattutto quando esiste una vulnerabilità nella struttura di personalità del migrante. Gli effetti psicologici della migrazione variano in base a fattori quali l'età, la capacità di contenimento del nuovo ambiente e l'adattamento alla lingua dell'ambiente circostante.

Questa proposta è stata elaborata con il contributo di professionisti impegnati nel sostegno alle donne migranti, indipendentemente dalla loro esperienza di violenza. Inoltre, nella sua progettazione sono state prese in considerazione le esigenze identificate nell'ambito del progetto Rewin 360, assicurando che i futuri professionisti (gli attuali studenti universitari) siano formati su questi argomenti per affrontare i contenuti. Questa proposta è flessibile e spetterà ai



Co-funded by
the European Union

professionisti che la attuano dare priorità ai moduli in base alle caratteristiche delle donne partecipanti. La metodologia incorporerà una prospettiva di genere e di interculturalità come assi fondamentali.

1.- OBIETTIVI DEL CORSO

Obiettivo generale:

- Contribuire al benessere delle persone migranti e facilitare il loro adattamento alla cultura ospitante.

Obiettivi specifici:

- Fornire un programma dettagliato e flessibile adatto a diversi professionisti, garantendone l'applicazione pratica con le donne migranti.
- Fornire risorse ai professionisti impegnati in ruoli educativi o di facilitazione in contesti multiculturali, affrontando le esigenze uniche delle donne migranti.

2.- METODOLOGIA

La metodologia proposta prevede di lavorare con gruppi diversi di donne, tenendo conto delle variazioni nel loro Paese o regione d'origine e di altre caratteristiche sociali (come l'età, il livello di istruzione, la conoscenza della lingua, ecc.) Questo approccio è utile per promuovere l'apertura sociale, superare gli stereotipi e facilitare lo sviluppo di reti di sostegno tra le donne, consentendo a ciascuna di esse di contribuire con le proprie "qualità" uniche.

Tuttavia, si prende in considerazione anche la possibilità di lavorare con gruppi omogenei, a condizione che i professionisti che organizzano questi corsi lo ritengano necessario a causa delle particolari circostanze del gruppo di donne (ad esempio, situazioni di tratta) o quando la conoscenza dello spagnolo è bassa, richiedendo l'uso della lingua madre delle donne o di un'altra lingua che faciliti l'effettiva partecipazione all'attività.

Due principi essenziali guidano la metodologia: l'interculturalità e la prospettiva di genere.

- L'integrazione di una prospettiva interculturale implica la comprensione della diversità culturale e il rispetto delle differenze come risorsa che migliora l'interazione e la comunicazione tra tutti gli individui. A sua volta, ciò favorisce la coesistenza tra minoranze e maggioranze, rispettando i diritti di tutti in un contesto di uguaglianza. La valorizzazione dell'interculturalità è considerata una risorsa preziosa per garantire la qualità dell'integrazione e ridurre i problemi di isolamento ed emarginazione.

- La prospettiva di genere sarà coerentemente integrata in tutti i moduli e le attività proposte.

3.- CONTENUTO

Questi materiali sono strutturati in cinque moduli, che possono essere adattati in base alle esigenze del gruppo di partecipanti e al tempo disponibile per l'implementazione.

Moduli:

- I. Accesso alle risorse.
- II. Le donne migranti.
- III. Situazioni di vulnerabilità per le donne.
- IV. Diritti e responsabilità delle donne migranti.
- V. Orientamento all'occupazione.

4.- TEMPISTICA

Il corso è progettato per essere adattabile alla disponibilità delle donne partecipanti. È strutturato con un approccio modulare in modo che, mentre la scelta ottimale è la partecipazione continua a tutti i moduli, le donne interessate possono frequentare solo una o due sessioni e riprendere la formazione dopo qualche tempo, quando il corso viene ripetuto.

La proposta suggerisce di condurre 20 sessioni su base settimanale, ciascuna della durata di 2 ore.

5.- VALUTAZIONE

Considerando le circostanze uniche del gruppo target, una valutazione pre/post formazione potrebbe non essere fattibile. Tuttavia, se possibile, si possono utilizzare questionari appropriati per valutare l'efficacia dell'intervento. Questi potrebbero includere:

- Scala di difficoltà di adattamento (Echeburúa, Corral e Fernández-Montal, 2000).
- Scala dello stress percepito (Cohen, Kamark e Mermelstein, 1983; adattamento spagnolo di Remor e Carrobbles, 2001).
- Scala di autoefficacia generale (Schwarzer y Baessler, 1996; adattamento spagnolo di Pérez-García, Bermúdez-Moreno, y Sanjuán-Suarez, 2000) .



Co-funded by
the European Union

- Scala di resilienza Connor-Davidson (Connor-Davidson, 2003).
- Scala di resilienza Wadnild y Young (Wadnild y Young, 1993).



La frequenza e la partecipazione saranno monitorate in modo costante. Alla fine di ogni modulo, verrà valutato il livello di soddisfazione dei partecipanti (vedi Allegato I). Dopo l'implementazione iniziale del corso, i professionisti coinvolti condurranno una valutazione completa per rivedere tutti gli aspetti del programma (obiettivi, contenuti, risorse, ecc.).

Riferimenti:

Programma CLARA Instituto de la Mujer (cfr. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/CLara.htm>).

Guida pratica per la dinamizzazione dei gruppi di donne con esperienza migratoria

<https://www.eapn.es/publicaciones/90/guia-practica-para-la-dinamizacion-de-grupos-de-mujeres-con-experiencia->

https://aieti.es/wp-content/uploads/2019/02/Violencia_genero_mujeres_migrantes.pdf

<https://docplayer.es/3677714-Guia-practica-dinamizacion-espacios-desarrollo-personale-professionale-mujeres-inmigrantes.html>



Modulo di formazione

MODULO 0:

Conoscersi

Questo modulo mira a creare un ambiente di lavoro collaborativo in cui tutti i partecipanti si sentano accolti e rispettati, indipendentemente dalla loro origine, dal motivo della migrazione o dalla situazione attuale.

Attività 1

Introduzione e dinamiche di presentazione partecipante-professionista.

Attività 2

Spiegazione degli obiettivi della sessione.

Definizione delle norme di lavoro del gruppo.

Attività 3 (facoltativa)

Realizzazione di questionari per valutare la situazione attuale delle donne partecipanti e per misurare i cambiamenti nello stress, nelle capacità di coping e nella resilienza alla fine del corso. Scegliere tra i seguenti:

- Scala di difficoltà di adattamento (Echeburúa, Corral e Fernández-Montal, 2000).
- Scala dello stress percepito (Cohen, Kamark e Mermelstein, 1983; adattamento spagnolo di Remor e Carrobles, 2001).
- Scala di autoefficacia generale (Schwarzer y Baessler, 1996; adattamento spagnolo di Pérez-García, Bermúdez-Moreno, y Sanjuán-Suarez, 2000) .
- Scala di resilienza Connor-Davidson (Connor-Davidson, 2003).
- Scala di resilienza Wadnild y Young (Wadnild y Young, 1993).



MODULO 1.- Accesso alle risorse

Le donne immigrate sono spesso colpite da problemi in vari settori, come i permessi di soggiorno o di lavoro, l'istruzione, l'assistenza sanitaria, l'assistenza legale, ecc. Questi problemi ostacolano la piena integrazione di questo gruppo nella società ospitante, lasciandole in condizioni di significativa vulnerabilità.

Pertanto, il primo passo per ridurre il rischio di vulnerabilità e promuovere attivamente il loro benessere è fornire loro gli strumenti essenziali per comprendere le risorse e i processi del Paese ospitante.

I punti seguenti saranno sviluppati in conformità con la legislazione del Paese ospitante:

- Modalità di ottenimento dei permessi di soggiorno o di lavoro.
- Accesso al sistema socio-sanitario.
- Ingresso nel sistema educativo.
- Utilizzo dei servizi di consulenza del lavoro e dell'occupazione.
- Attingere ai servizi di supporto sociale.
- Accesso alla protezione sociale e legale.
- Iscrizione a corsi di formazione per il superamento delle barriere linguistiche.
- Garantire l'accesso agli alloggi.

Attività 1

Spiegazione delle norme del Paese ospitante.

Lettura del capitolo 1 "Regolamenti relativi alla popolazione migrante e rifugiata", pagine 13-42, del documento "Situazione dei migranti e dei rifugiati in Spagna (2022)" del Ministero dell'Inclusione Sociale e delle Migrazioni.

https://www.inclusion.gob.es/documents/1652165/2966006/INFORME_FISI_2022.pdf/eb4e20b3-84e9-48bf-b0e1-49fe13bbfb20?t=1689669175925

Attività 2

Lettura e riflessione sui contenuti della Sezione 3 "Aree di intervento nell'integrazione della popolazione immigrata", dal documento "Come affrontare l'integrazione delle donne migranti. Manuale per le Pubbliche Amministrazioni" del Ministero della Parità.

<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observlqualdad/estudiosInformes/docs/011-integracion.pdf>



Attività 3

Creare, a coppie, un diagramma che illustri le difficoltà e le strategie di accesso alle risorse.

Condivisione/discussione.

Attività 4:

Fornire informazioni sui centri e le istituzioni competenti per l'accesso alle risorse. Identificare su una mappa della città i vari centri pubblici e privati che possono facilitare l'accesso alle risorse necessarie per le donne migranti.

Ogni donna deve creare il proprio percorso individuale di accesso alle risorse.



MODULO 2.- Donna migrante

Questo modulo riveste un ruolo centrale nella progettazione del corso, con l'obiettivo di dotare le donne di strumenti per affrontare il processo migratorio, prevenendo l'esclusione e promuovendo la loro qualità di vita e il loro benessere.

2.1. Adattare le aspettative

Con l'inizio del processo migratorio, la realtà si afferma e le persone scoprono che, a ogni passo, i loro sogni non sempre si realizzano, rivelando aspetti inaspettati. Questo scollamento tra aspettative e realtà genera nelle donne disagio e persino un senso di impotenza. I progressi nello sviluppo di strategie di adattamento e di integrazione possono avvenire solo quando le aspettative sono allineate alla realtà.

A volte, prima della partenza, il migrante o chi lo circonda può idealizzare la destinazione. Tuttavia, al loro arrivo, si rendono conto che poco o nulla è come avevano immaginato o come gli era stato detto. Avevano una conoscenza limitata delle condizioni di vita difficili, della difficoltà di trovare lavoro, della complessità di vivere in modo irregolare o delle difficoltà di adattamento alle abitudini sociali, al lavoro o alle condizioni ambientali. Tutti questi fattori ostacolano l'accettazione della nuova situazione e integrano la distanza con il Paese d'origine (González Calvo, 2005).

Maggiore è la discrepanza tra le aspettative e la realtà, maggiore è il carico emotivo negativo o lo stress che gli immigrati sperimentano. Tuttavia, poiché si verifica uno shock culturale e linguistico (non escluso anche se nel Paese d'origine si parla la stessa lingua), si verifica un'esperienza emotiva negativa. Il processo migratorio è un cambiamento radicale che comporta guadagni e perdite, rischi e benefici che richiedono un processo di riorganizzazione interna. Questo processo di riorganizzazione si chiama lutto, in questo caso lutto migratorio. Il lutto non si risolve solo con un buon lavoro e una situazione giuridica stabile. Senza dubbio, quando i benefici superano le perdite, il lutto è meno complesso, poiché l'individuo tende a soppesare e a ridurre la propria sofferenza con i risultati ottenuti (Achotegui, 2008), ma si verifica comunque.

González Calvo (2005) afferma che le perdite psicologiche e sociali innescate dal processo migratorio comportano processi di lutto. Questo lutto migratorio può essere "semplice" quando la migrazione avviene in condizioni favorevoli, dove gli



individui incontrano un ambiente che li accoglie e facilita l'inclusione e lo sviluppo del loro progetto migratorio (trovare lavoro, alloggio, una rete sociale, ecc.); questo è meno comune. Il più frequente è il "lutto complicato",

caratterizzato da una combinazione di circostanze sociali e personali che ostacolano l'elaborazione delle perdite. Quest'ultimo tipo di lutto è quello che, se esiste una base precedente o un'esperienza costante di stress, può mettere in pericolo la salute mentale della persona sfollata, portando potenzialmente allo sviluppo della cosiddetta "sindrome di Ulisse".

Secondo la sintesi di altre proposte di González Calvo (2005), il lutto migratorio è caratterizzato da:

- È parziale, ricorrente e multipla: l'"oggetto" della perdita non scompare per sempre, ma c'è la possibilità di un ricongiungimento, che riguarda vari processi:
 - Lutto per la famiglia e gli amici.
 - Lutto per la lingua.
 - Lutto per la cultura.
 - Lutto per la terra.
 - Lutto per lo status sociale.
 - Lutto per il contatto con il gruppo etnico.
 - Lutto per i rischi fisici.
 - Lutto per l'impossibilità di tornare.
- È vissuta in costante ambivalenza.
- Si tratta di regressioni psicologiche.
- Influisce sull'identità.
- Lo sperimentano anche coloro che restano.
- Il secondo lutto migratorio: il ritorno.

Attività 1

Completate la tabella in base alla vostra esperienza.

Cosa pensavi di trovare?	
Come pensava che l'avrebbero accolta?	
Cosa vi avevano detto che avreste trovato?	
Che cosa avete trovato in realtà?	

Leggere il blog: "Migrare, perché? Chi? Dove? Quali sono le loro aspettative?"

<https://piel-l.org/blog/45870>

Condivisione e riflessione sulle risposte. Utilizzate il testo del blog come risorsa per stimolare il dialogo. Un testo come questo crea aspettative realistiche?

Attività 2

Visualizzazione del video:

<https://www.youtube.com/watch?v=62Ycne0sghg&t=14s>

Attività 3

Creare una mappa dei sogni prima dell'emigrazione in tre fasi: "pianificare il viaggio", "il viaggio" e "stabilirsi".

Segnate i sogni identificati, condivideteli e riflettete su di essi.

Analizzare le emozioni che sorgono quando le aspettative non vengono soddisfatte, avendo cura di dare un nome il più preciso possibile alle emozioni.

2.2. Acquisire resilienza

La resilienza si riferisce alla capacità di un individuo o di un gruppo di affrontare le avversità, di riprendersi da eventi traumatici e di uscire rafforzato da tali situazioni.

Una mentalità resiliente consente di reagire in modo adattivo alle situazioni di rischio, promuovendo un equilibrio tra fattori di rischio e fattori di protezione. Questi fattori possono essere associati a circostanze permanenti o occasionali. La resilienza può cambiare nel corso della vita, soprattutto quando si affrontano rischi elevati o in base alla percezione del rischio, come nei processi migratori.

La resilienza è un attributo che varia da persona a persona e può aumentare o diminuire nel corso del ciclo di vita (Henderson e Milstein, 2003). Pertanto, occorre prestare particolare attenzione quando le situazioni di rischio convergono in contesti di vulnerabilità. D'altra parte, la resilienza è la capacità individuale di affrontare le avversità, di resistere con dosi di perseveranza, tenacia,



atteggiamento positivo,

e le azioni che permettono di progredire rispetto alla corrente e di superare le sfide (Chávez e Yturralde, 2006). Promuovere la resilienza nei migranti diventa una risorsa per facilitare il loro adattamento e garantire il loro benessere.

Identificare i fattori protettivi e influenzarli positivamente è una risorsa preziosa per migliorare la resilienza.

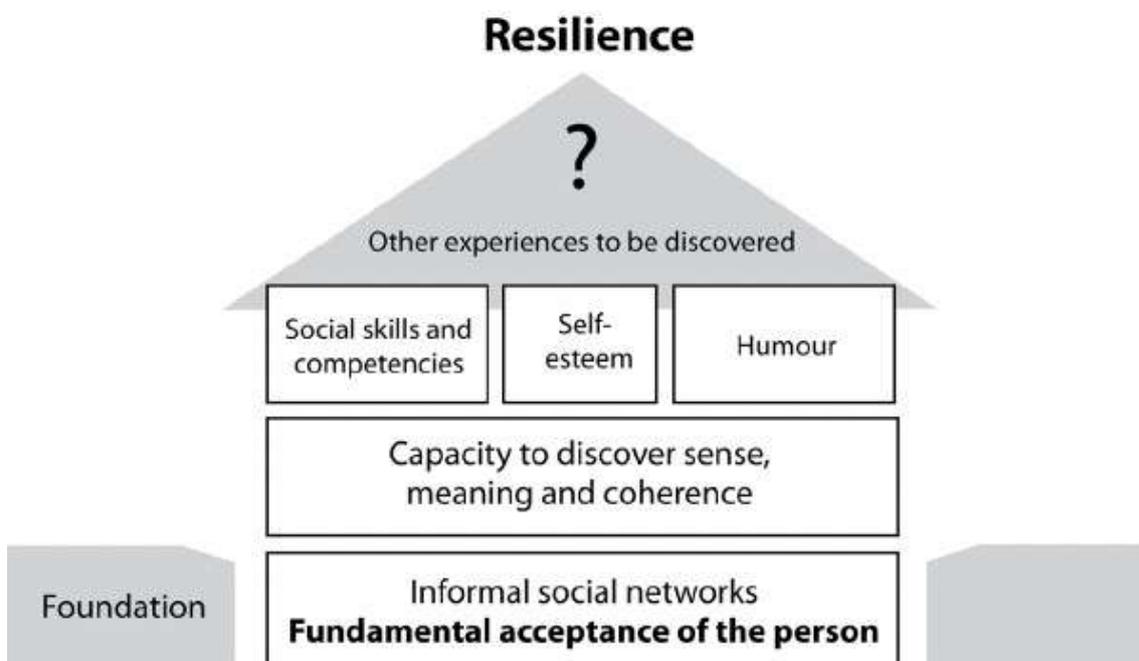
Il modello di Grotberg (2006) classifica in tre categorie i supporti esterni che promuovono la resilienza, la forza interna sviluppata nel tempo e i fattori interpersonali come la capacità di risolvere i problemi per affrontare le sfide della vita: lo ho, lo sono, lo posso.

<p>HO Supporti esterni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persone della mia cerchia familiare di cui mi posso fidare e che mi amano incondizionatamente. ■ Persone al di fuori della mia cerchia familiare in cui posso riporre piena fiducia. ■ Stabilire dei limiti al mio comportamento. ■ Persone che sostengono l'autonomia personale. ■ Modelli di ruolo positivi. ■ Accesso all'istruzione, all'assistenza sanitaria e ai servizi sociali di cui ho bisogno.
<p>IO SONO Fattori personali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Una persona apprezzata dagli altri. ■ Una persona generalmente calma e ben disposta. ■ Una persona che rispetta se stessa e gli altri. ■ Una persona che raggiunge i propri obiettivi e fa progetti per il futuro. ■ Una persona responsabile delle proprie azioni e ne accetta le conseguenze. ■ Una persona che prova empatia. ■ Una persona prosociale. ■ Una persona sicura di sé, ottimista e fiduciosa.
<p>POSSO Fattori interpersonali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacità di interagire con gli altri. ■ Generare soluzioni: nuove idee o nuovi modi di fare le cose. ■ Completare un'attività una volta iniziata. ■ Trovate l'umorismo nella vita e usatelo per ridurre la tensione. ■ Esprimere sentimenti e pensieri in modo assertivo nella comunicazione con gli altri. ■ Risolvere i conflitti nelle diverse aree di cui faccio parte. ■ Controllare il mio comportamento (autocontrollo emotivo, fisico, ...). ■ Chiedere aiuto quando ne avevo bisogno.

Grotberg (2006) suggerisce che questi fattori mantengono una relazione dinamica tra loro e subiscono modifiche durante il ciclo di vita. Il

L'identificazione delle capacità consente alla persona di intraprendere un percorso per migliorare la propria resilienza.

Un altro modello che spiega la resilienza e può contribuire al suo miglioramento è quello proposto da Vanistendael e Leconte (2002). Questo modello utilizza l'analogia della costruzione di una casa per spiegare la costruzione della resilienza. Nella casa ci sono diversi piani e stanze che comunicano tra loro.



Recuperato da: <https://doi.org/10.18352/jsi.316>

Secondo gli autori, ognuno può costruire la propria "casetta", adattarla o ripararla in base alle proprie esigenze.

Attività 1: Video

Guarda i video che trattano i contenuti sulla resilienza

- [Collegamento al video 1](#)
- [Collegamento al video 2](#)

Attività 2: Autoconsapevolezza e impegno

Per prima cosa, completate individualmente la tabella allegata, seguendo le proposte di Grotberg.

Ho	
Io sono	
Posso	

In secondo luogo, ogni partecipante completa la tabella con tutti gli aspetti positivi che ritiene che i suoi compagni possiedano.

Infine, ogni donna si impegna a: migliorare un aspetto di "Io sono" e a usare più frequentemente gli aspetti "Io ho" e "Io posso".

Attività 3: Dinamiche di stimolo delle competenze personali

3.1 Imparare a essere assertivo in situazioni di gioco di ruolo a. Imparo a dire "no" per evitare di sovraccaricarmi di responsabilità o compiti che non possono essere gestiti. b. Imparo a chiedere aiuto. Le richieste assertive di favori o assistenza contribuiscono al raggiungimento di questo obiettivo e aumentano l'autoefficacia della persona.

3.2 Imparare a risolvere i problemi: Viene presentato un problema interpersonale e vengono seguiti gli approcci di base alla risoluzione dei problemi per trovare collettivamente la soluzione migliore.

3.3 Imparare a concentrarsi sugli aspetti positivi e a praticare la gratitudine: Si tratta di trovare cose per cui essere grati anche nei momenti di conflitto o di avversità.

3.4 Costruire reti di relazioni: Cosa posso fare per avere relazioni sane con persone che possono fornire supporto emotivo?

3.5 Cambiare i pensieri limitanti e negativi: Seguendo il modello di Elis, si riesaminano le affermazioni "dovrebbe" che determinano sentimenti e comportamenti.

3.6 Praticare la cura di sé: Anche nei momenti difficili, dobbiamo prenderci cura del corpo e della mente. Questo comporta fare esercizio fisico, dormire a sufficienza, mangiare cibi sani e dedicarsi ad attività che facciano sentire bene con se stessi. Creiamo un programma sano.

Attività 4: La mia casa della resilienza

Costruire la casetta di Vanistendael, selezionando lo spazio che ciascuno desidera ristrutturare. Dinamiche per stimolare le competenze personali.



Attività 5: facoltativa



Resiliencia: Ejercizi pratici. [Collegamento al video](#)

Riferimenti bibliografici:

Achotegui J. (2008). Duello migratorio extremo. La síndrome dell'immigrato con dolore crónico e múltiple. *Psicopatología y Salud Mental*, 11, 15-25.

<https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2019/02/Achotegui-Joseba-11.pdf>

González Calvo, V. (2005). Il duello migratorio. *Trabajo Social*, 7, 77-97.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>

Grotberg, E. H. (2006). Cosa intendiamo per resiliencia? Come promuoverla? ¿Cómo utilizarla? En E.H. Grotberg, E. H. (Comp.), *La resiliencia en el mundo de hoy*. Barcellona: Gedisa. 17-58

Henderson, N. , & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Buenos Aires: Paidós.

Vanistendael, S. e Leconte, J. (2002). *La felicidad es posible*. Madrid: Gedisa.





3. Situazioni di vulnerabilità per le donne migranti

3.1. Introduzione

La violenza contro le donne è considerata una violazione dei diritti umani che causa danni irreparabili alle vittime a causa delle sue conseguenze fisiche, psicologiche, sessuali, sociali ed economiche. Questa violenza deriva dalla disuguaglianza esistente tra uomini e donne e dall'abuso di potere in relazioni storicamente diseguali che hanno posto le donne in una posizione subordinata rispetto agli uomini, una forma di relazione asimmetrica rafforzata dalla socializzazione di genere e dal patriarcato. Secondo l'OMS, il 35% delle donne subisce violenza (da parte del partner o al di fuori del rapporto di coppia) a un certo punto della propria vita; la violenza da parte del partner è la più comune e colpisce il 30% delle donne in tutto il mondo. Inoltre, l'Agenzia europea per i diritti umani indica che il 33% delle donne ha subito violenza fisica e sessuale dall'età di 15 anni e il 43% ha subito violenza psicologica da parte del partner o dell'ex partner.

La violenza di genere è subita da donne e ragazze semplicemente a causa del loro genere, senza variabili specifiche che aumentano la probabilità di subirla in base a razza, religione, età, livello culturale, classe sociale, ecc. Tuttavia, è necessario considerare altre variabili che implicano una maggiore vulnerabilità, come la situazione delle donne migranti o appartenenti a culture in cui possono essere soggette non solo alla violenza fisica ma anche ad altre forme di violenza come la mutilazione genitale femminile, il matrimonio infantile o la tratta di esseri umani. Come afferma Abril (2015), le donne migranti sono molto più vulnerabili a causa di variabili socioculturali, psicologiche e personali che comportano un maggiore isolamento socioeconomico e istituzionale.

Pertanto, è necessario affrontare la violenza contro le donne e le ragazze in tutti i suoi aspetti, considerando le diverse forme di espressione menzionate e le loro conseguenze da una prospettiva di genere. Questa prospettiva ci permette di analizzare e comprendere come la società abbia distribuito i mandati di genere, cioè come certi sistemi sociali siano creati e mantenuti in base al fatto che si nasca maschi o femmine.

Nonostante le organizzazioni internazionali uniscano i criteri per riconoscere le diverse manifestazioni della violenza contro le donne, non tutti i Paesi la affrontano allo stesso modo. La Spagna è un punto di riferimento nella lotta contro la violenza di genere, come dimostra il suo percorso legislativo. Dal 2003 sono stati registrati dati per comprendere il numero di donne uccise dai loro partner o ex partner.

Indubbiamente, i progressi sono stati significativi, raggiungendo una consapevolezza diffusa e un rifiuto sociale di questi comportamenti, oltre a un significativo coinvolgimento dei professionisti che operano in settori come quello sociale, legale, sanitario, dell'istruzione, della polizia, ecc. La preoccupazione della Spagna per le donne migranti si riflette anche nei cambiamenti legislativi. Le circostanze in cui si trovavano molte donne straniere in situazioni amministrative irregolari, cioè prive di documenti legali per risiedere nel Paese, le costringevano a subire violenze e a rimanere in silenzio perché la ricerca di aiuto e la denuncia potevano portare a un procedimento amministrativo che poteva sfociare nell'espulsione nel Paese d'origine. Attraverso l'Istruzione SEM 2/2021 sull'autorizzazione alla residenza temporanea e al lavoro per circostanze eccezionali delle donne straniere vittime di violenza di genere, viene fornita protezione alle donne migranti, assicurando i diritti riconosciuti dalla Legge generale, dando così priorità alla loro condizione di vittime di violenza di genere rispetto al loro status di straniere.

Come afferma Abril (2015), le donne migranti sono molto più vulnerabili a causa di variabili socioculturali, psicologiche e personali che comportano un maggiore isolamento socioeconomico e istituzionale. Pertanto, è essenziale comprendere, da una prospettiva di genere, le variabili che influenzano il processo di socializzazione (famiglia, scuola, media, ecc.) e la violenza subita dalle donne migranti in particolare. L'educazione, in quanto agente di socializzazione e responsabile della trasmissione degli atteggiamenti verso le donne e la migrazione, merita un'attenzione particolare. Per porre fine alla violenza, è necessario prevenirla, e la prevenzione implica l'acquisizione di valori come la tolleranza, il rispetto, l'uguaglianza, la solidarietà...

3.2 Concetti di base: sesso, genere e identità di genere.

Sebbene sesso e genere abbiano significati diversi, non tutti hanno ben chiare le differenze. È necessario chiarire entrambi i termini e capire cosa si intende per sesso e cosa per genere.

Quando parliamo di "sesso", ci riferiamo alle differenze biologiche tra donne e uomini, cioè alle differenze anatomiche e fisiologiche determinate alla nascita. A

La persona nasce di sesso femminile o maschile. Questo concetto non deve essere confuso con quello di donna/uomo.

Il termine "genere" si riferisce alla costruzione culturale e sociale fatta a partire dalle differenze biologiche. La società assegna atteggiamenti, attitudini, ruoli, ecc. diversi in base al sesso biologico, a seconda che si nasca maschi o femmine. Possiamo dire che il genere è appreso. Il genere assegna comportamenti e caratteristiche emotive, affettive e intellettuali alle donne e agli uomini. Il genere è quindi un'interpretazione culturale e storica che ogni società costruisce con la differenziazione sessuale, e attraverso l'attribuzione che ogni società definisce come caratteristica del femminile o del maschile, si forma l'identità di genere.

Il genere è una variabile fondamentale nel sistema di gerarchizzazione e categorizzazione degli individui, che regola le relazioni tra donne e uomini assegnando grande valore a tratti e caratteristiche definiti maschili.

- La costruzione del genere implica un insieme di accordi presi da una specifica comunità in un particolare momento storico. È un processo attivo e sottile, più implicito che esplicito, che si sviluppa quotidianamente e che porta ogni persona a fare ciò che ci si aspetta da lei. Quando ciò non avviene, si mette a rischio l'appartenenza al gruppo o la propria identità.
- In quanto elemento costitutivo delle relazioni sociali, il genere si esprime in:
 - Simboli culturali: visualizzare le rappresentazioni sociali di entrambi i sessi.
 - Concetti normativi: comportamenti e compiti polarizzanti e repressivi.
 - Istituzioni e politiche: riprodurre e valorizzare l'assegnazione di ruoli e capacità.
 - Identità soggettiva: posizionare e determinare il progetto di vita degli individui.

Durante il processo di socializzazione, attraverso le relazioni interpersonali, gli individui, sia uomini che donne, interiorizzano specifici modelli culturali, incorporando norme e valori imposti dalla società. Gli agenti sociali hanno un'influenza significativa su questo processo durante tutto lo sviluppo, cognitivo e sociale, fin dalla nascita. In altre parole, attraverso questo processo, gli individui acquisiscono valori e norme, assumono comportamenti e si adattano a modelli predeterminati, tutti influenzati dagli agenti di socializzazione: famiglia, scuola, gruppo dei pari e media.

- **Famiglia:** Responsabile della selezione della cultura e dei valori da trasmettere, la famiglia influenza i bambini fin dalla più tenera età, riproducendo i comportamenti osservati e trasmettendo ruoli e stereotipi.
- **Scuola:** Uno spazio di socializzazione in cui si trasmettono conoscenze, valori e cultura attraverso le relazioni con i coetanei e gli insegnanti.
- **Gruppo di pari:** Gli individui entrano in contatto con un gruppo in cui si sentono identificati e con cui condividono emozioni, interessi, ecc. Le persone di solito appartengono a diversi gruppi: scuola, amicizie, lavoro, associazioni, ecc.
- **Media:** Un agente di socializzazione meno tradizionale dei precedenti, i media possono essere più dinamici. Se da un lato consentono una partecipazione attiva ai cambiamenti sociali, dall'altro contribuiscono a perpetuare alcuni comportamenti.

I ruoli di genere mettono in pratica gli stereotipi nella società. Comprendono comportamenti, pensieri, emozioni, sentimenti, tutto ciò che ci si aspetta in base al nostro genere. I ruoli possono anche influenzare i tratti della personalità.

Sia i ruoli che gli stereotipi di genere vengono appresi e interiorizzati attraverso il processo di socializzazione, sia a livello individuale che collettivo. Le persone si adattano alle aspettative riposte in loro, perpetuando ruoli e stereotipi attraverso le azioni quotidiane, tramandandoli di generazione in generazione.

Gli stereotipi sono credenze sociali e culturali che attribuiscono una serie di caratteristiche a uomini e donne, assegnando loro comportamenti, atteggiamenti, modi di essere e sentimenti. Influenzano le preferenze verso sport, film, attività, ecc.

Gli stereotipi limitano le capacità, ostacolano lo sviluppo professionale e condizionano il processo decisionale sia per le donne che per gli uomini. A volte non li riconosciamo o non ci pensiamo apertamente. Quando ci si interroga consapevolmente su uomini e donne, possono riemergere idee che credevamo superate. Esistono ancora comportamenti, valori o tratti della personalità attribuiti a un genere specifico.

STEREOTIPI DI GENERE

UOMINI	DONNE
---------------	--------------



Co-funded by
the European Union

Gli uomini sono più forti e non piangono y no lloran.	Le donne sono più basse e più deboli
Gli uomini sono più bravi negli sport	Le donne non controllano le loro emozioni
Gli uomini sono più coraggiosi.	Alle donne piace fare shopping.

Gli uomini vogliono sempre flirtare.	Se una donna ha molte relazioni sessuali, è "facile".
Se un uomo ha molte relazioni sessuali, è un vincente	Le donne che vestono con gonne corte sono più "facili".

3.3 Violenza di genere

La violenza di genere è diventata un grave problema globale; una violenza che, nonostante gli sforzi delle politiche pubbliche, non diminuisce e di cui conosciamo solo una minima parte. Secondo l'OMS, la violenza contro le donne, soprattutto quella esercitata dal partner, è diventata un problema di salute pubblica ed è considerata una violazione dei diritti umani.

È una violenza che è rimasta nascosta per molti anni perché l'aggressore ha sempre goduto di impunità, essendo assolutamente normalizzato e legittimato, sia dall'aggressore che dalla società.

Molte donne non hanno le risorse necessarie per iniziare una nuova vita senza l'aggressore e alcune variabili influenzano il processo decisionale della vittima, rendendolo difficile:

- Paura di minacce da parte dell'aggressore.
- Vergogna.
- Isolamento.
- Dipendenza economica.
- Dipendenza psicologica.
- Mancanza di sostegno familiare e sociale.
- Mancanza di risorse.
- Ignoranza dei diritti.
- Sfiducia nei sistemi giudiziari e di polizia.

A tutto ciò si aggiunge la scarsa o nulla consapevolezza che spesso presenta la donna che subisce violenza dal partner, mantenendo la convivenza anche a rischio che l'aggressore ponga fine alla sua vita.

Questa violenza ha alcune caratteristiche specifiche:

- È assolutamente silenzioso.
- Rimane nascosto nella relazione con il partner.
- Si concretizza esclusivamente nella relazione con il partner o l'ex partner.

È una violenza che colpisce qualsiasi donna, indipendentemente dall'età, dalla classe sociale, dalla razza, dalla religione, ecc. È una violenza che le donne subiscono solo perché sono donne.

La Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (ONU, 1993) è uno degli strumenti più importanti in materia; essa definisce questa violenza come: "Qualsiasi atto di violenza di genere che provochi o possa provocare danni o sofferenze fisiche, sessuali o psicologiche alle donne, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, che avvenga nella vita pubblica o privata".

"La violenza del partner si riferisce a comportamenti del partner o dell'ex partner che causano danni fisici, sessuali o psicologici, tra cui aggressioni fisiche, coercizione sessuale, abusi psicologici e comportamenti di controllo".

Secondo questa Dichiarazione, la violenza contro le donne comprende i seguenti comportamenti:

- Violenza fisica, sessuale e psicologica che si verifica all'interno della famiglia, compresi gli abusi, gli abusi sessuali sulle ragazze in casa, la violenza legata alla dote, lo stupro coniugale, le mutilazioni genitali femminili, altre pratiche tradizionali dannose per le donne, gli atti perpetrati da altri membri della famiglia e la violenza legata allo sfruttamento.
- Violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata nella comunità in generale, compresi stupri, abusi sessuali, molestie, molestie sessuali sul lavoro, nelle istituzioni scolastiche e altrove, traffico di esseri umani e prostituzione forzata.
- Violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata dallo Stato, ovunque si verifichi.

Secondo Echeburúa, Fernández e Corral (2009), la violenza di genere forma un modello di comportamenti violenti e coercitivi che utilizzano:



Co-funded by
the European Union

- Aggressioni fisiche
- Aggressioni psicologiche
- Aggressioni sessuali

- Isolamento
- Controllo
- Coercizioni
- Intimidazione
- ecc.

La violenza di genere è considerata una manifestazione della disuguaglianza e le sue radici sono tenute nascoste e coperte dal patriarcato: "È una violenza diretta contro le donne semplicemente perché sono donne, considerate dai loro aggressori prive dei diritti minimi di libertà, rispetto e capacità decisionale".

La violenza di genere è diventata un problema sociale di grandi dimensioni, una priorità sia per le organizzazioni internazionali che per la maggior parte dei leader (a livello locale, regionale, nazionale e internazionale), per cui esistono leggi, trattati, raccomandazioni e regolamenti specifici per ogni Paese.

3.4 Miti e realtà sulla violenza di genere

Numerosi miti perpetuano i comportamenti violenti, li rafforzano e diluiscono la responsabilità dell'aggressore. Si tratta di idee e convinzioni errate a cui alcune persone si aggrappano con forza per minimizzare le conseguenze dell'abuso e giustificare l'abusante, che vedrà legittimato il proprio comportamento. Esaminiamone alcune:

MITO	REALTÀ
-------------	---------------

Una donna che rimane in una relazione con il suo abusatore lo fa perché lo vuole. Se volesse lasciare la relazione, potrebbe denunciarlo; non lo fa perché non vuole separarsi da lui.

Lasciare il maltrattante non è facile. La donna può non avere sempre il sostegno di cui ha bisogno da parte della famiglia e della società. Può non essere finanziariamente indipendente, non avendo un proprio reddito; a volte, può non voler separare i figli dal padre. Può avere una dipendenza emotiva dall'abusante o temere che l'abusante possa mettere in atto le sue minacce. Può credere che lui possa cambiare con il suo aiuto.

<p>La colpa è della donna; se la provoca, deve aver fatto qualcosa.</p>	<p>L'abuso è umiliante per chiunque; a nessuno piace essere aggredito. Se la donna non pone fine alla relazione, è perché pensa che la sua situazione sia simile a quella di altre donne, normalizzandola. Sostenere questa convinzione significa accettare che la donna sia l'unica responsabile del comportamento del maltrattante. Al contrario, la donna di solito mantiene un comportamento passivo per evitare ulteriori attacchi, cercando di compiacere il maltrattante con ogni mezzo.</p>
<p>Se hanno figli, è meglio sopportare.</p>	<p>Uno dei motivi per cui le donne rimangono nella relazione è l'esistenza di figli minori. Le donne che hanno subito abusi non vogliono denunciarli per paura che il padre dei loro figli vada in prigione. Sopportano e tollerano l'abuso, ritenendolo il meglio per i figli minori, che cresceranno imparando comportamenti violenti e probabilmente li riprodurranno.</p>
<p>Gli aggressivi hanno problemi con l'alcol e le droghe.</p>	<p>Non tutti gli uomini che consumano alcol o droghe abusano delle loro partner. Anche se queste sostanze possono amplificare l'aggressività, non sono la causa dell'abuso. Gli abusatori sono aggressivi con la partner o con i figli e la maggior parte di essi non ha problemi con i colleghi, il capo o gli amici.</p>
<p>Gli abusatori sono pazzi, hanno un disturbo mentale.</p>	<p>Gli abusanti sanno esattamente cosa vogliono e raggiungono i loro obiettivi attraverso il loro comportamento. Sono pienamente consapevoli della realtà e non sono malati di mente.</p>
<p>La violenza nelle relazioni di coppia è una questione privata.</p>	<p>È un reato in cui la vittima è impotente a causa dell'isolamento e ha molte difficoltà a lasciare la relazione. Non è una questione privata. Chiunque sia a conoscenza di una situazione così grave dovrebbe denunciarla alle autorità.</p>

<p>La violenza si verifica solo nelle classi sociali più basse.</p>	<p>La violenza non discrimina in base alla classe sociale, al livello culturale, alla razza, ecc. Le donne con minori risorse sono quelle che si rivolgono ai servizi sociali per chiedere aiuto. Molte donne con risorse scelgono un'altra strada, come il divorzio, senza mai denunciare l'abuso. Questo non significa che le donne di classe sociale più elevata non denuncino la violenza: anche loro lo fanno.</p>
---	---

Fonte: Velasco (2015)

3.5 Implicazioni per la salute delle donne

La violenza sessuale è considerata un problema cruciale di salute pubblica che deve essere affrontato in vari ambiti, come quello sanitario, per rispondere alle esigenze di chi ne è vittima:

- Salute psicologica.
- Salute fisica.
- Monitoraggio e continuità della sicurezza, della salute mentale e del supporto.

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2013), le aggressioni sessuali hanno gravi conseguenze per la salute delle donne. Per quanto riguarda la salute riproduttiva:

- Trauma ginecologico
- Gravidanza non pianificata
- Aborto non sicuro
- Disfunzioni sessuali
- Infezioni sessualmente trasmissibili (STI), compresa l'infezione da HIV
- Fistola traumatica

In termini di salute comportamentale:

- Comportamenti ad alto rischio come sesso non protetto, partner intimi multipli, abuso di alcol e altre sostanze.
- Rischio più elevato di perpetrare questa violenza da parte degli uomini e di subirla da parte delle donne.

Per quanto riguarda la salute mentale:

- Depressione
- Disturbo post-traumatico da stress (PTSD)
- Ansia
- Difficoltà di sonno
- Sintomi somatici
- Comportamento suicida
- Disturbo di

panico Esiti fatali:

- Suicidio.
- Complicazioni della gravidanza.
- Aborto non sicuro.
- AIDS.
- Omicidio durante uno stupro o in difesa dell'"onore".
- Infanticidio di un bambino nato da uno stupro.

Il sistema sanitario è il principale destinatario delle donne che subiscono violenza sessuale, in particolare nel dipartimento di emergenza. I protocolli d'azione si concentrano su:

- Attenzione immediata in caso di possibili lesioni.
- Prevenzione delle infezioni sessualmente trasmissibili.
- Prevenzione delle gravidanze.
- Controlli sierologici e microbiologici.
- Comunicazione al tribunale e presentazione urgente di un rapporto giudiziario.
- Le azioni degli operatori sanitari in risposta alle aggressioni sessuali sono condotte in collaborazione con l'esaminatore forense di turno per l'esame e la raccolta di campioni.

È consigliabile che la vittima riceva un'assistenza di follow-up per la sua salute, sia fisica che psicologica. Nella Comunità autonoma di Castilla y León esiste un programma di assistenza globale per le vittime di violenza di genere chiamato "Obiettivo Tolleranza Zero", sviluppato dal Dipartimento della Famiglia e delle Pari Opportunità. Il programma prevede azioni per rispondere alle esigenze delle donne vittime di questi crimini in modo globale.

3.6 Mutilazioni genitali femminili. Conseguenze sulla salute.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce le Mutilazioni Genitali Femminili (MGF) come "tutte le procedure che comportano l'alterazione o la lesione degli organi genitali femminili per ragioni non legate a decisioni mediche, ed è riconosciuta a livello internazionale come una violazione dei diritti umani di donne e bambine".

Per quanto riguarda le conseguenze della mutilazione, possiamo dividerle in:

- A breve termine: In questo caso, le conseguenze sono diverse e comprendono effetti fisici come infezioni, emorragie, ferite, lesioni e persino la morte per shock o emorragia. Ci sono anche conseguenze psicologiche come una paura intensa o un panico persistente.
- A medio e lungo termine: In questo caso, le conseguenze riguardano spesso alterazioni ginecologiche e urinarie, infertilità e, in generale, difficoltà legate alla maternità. È fondamentale sottolineare i problemi sessuali che si presentano dopo la mutilazione.

Per quanto riguarda i protocolli d'azione per le MGF, è necessario fornire strumenti a coloro che possono avere l'opportunità di individuare e, quindi, prevenire tali pratiche. È necessaria una partecipazione attiva per alleviare le conseguenze subite dalle donne sottoposte a MGF. A tal fine, è fondamentale conoscere le normative nazionali e internazionali, identificare le conseguenze che ne derivano e fornire ai professionisti gli strumenti per intervenire in queste situazioni.

Attività 1

Con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla frequenza della tratta di esseri umani, visualizzare il documento: "Numero di vittime della tratta di esseri umani rilevate nel 2020" <https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=TotalVictims&t=2020>

Attività 2

Piano di inserimento socio-lavorativo per le donne vittime di tratta e sfruttamento sessuale <https://www.youtube.com/watch?v=8plyXfuK9Zw>



Attività 3

La visione delle donne nei media

3.1 Annunci: Cercate pubblicità di diversi Paesi. Analizzate i ruoli e l'immagine delle donne.

3.2 Notizie: Individuare le notizie in cui le donne sono protagoniste e analizzare il ruolo di queste donne, gli aggettivi usati per descriverle, ecc.

3.3 Film: Analizzare le scene di un film sulla violenza contro le donne.

Attività 4: Identificazione

- Quali aspetti sono legati al sesso e quali al genere?
- Qual è l'origine delle disuguaglianze?
- Come si possono eliminare le disuguaglianze di genere tra uomini e donne?

Attività 5: Contrasti

Completare la tabella in base all'esperienza personale:

	Donne	Uomini
Cosa fanno a casa		
Cosa fanno con i loro partner		
Cosa fanno con i loro bambini		
Cosa fanno con gli amici		
Quello che fanno nella loro tempo libero		
Ruoli assegnati al lavoro		

Sentitevi liberi di inserire le attività o i ruoli specifici che osservate in ogni categoria per le donne e per gli uomini in base alle vostre esperienze personali.

Attività 6: Metà migliore: Mito o realtà?

Siamo d'accordo con il concetto di "trovare la metà migliore"? È preferibile avere una "metà migliore" o "arance che rotolano insieme"?



Attività 7: Riflessione

Riflettete sul contenuto dei video e pensate a situazioni simili che potreste aver incontrato in passato.

- <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>
- <https://www.youtube.com/watch?v=MB-ySGEYF10>
- <https://marieclaire.perfil.com/noticias/sociedad/machismo-y-moda-cuando-las-marcasse-olvidan-que-la-mujer-no-es-un-objeto.phtml>
- <https://www.instagram.com/reel/Cg13BaM>

[Apb5/?igshid=YmMyMTA2M2Y=](https://www.instagram.com/reel/Cg13BaM) Per maggiori informazioni:

- <https://www.youtube.com/watch?v=C1bl0UkhmQA>
- <https://www.youtube.com/watch?v=sQKafq96Hss>
- <https://www.youtube.com/watch?v=pJvJo1mxVAE>
- <https://www.youtube.com/watch?v=wGc1J64PFo0>

- <https://www.youtube.com/watch?v=fXBxOaLcMZg>
- <https://www.youtube.com/watch?v=xH-9nWaqpws>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Bj0fTHMXyok>
- <https://www.youtube.com/watch?v=WKJhxg2JFcg>

Riferimenti bibliografici:

Abril Martí, M.L. (2015). La interpretación en contextos de violencia de género con referencia al caso español. trans. Revista de Traductología, 19(1), 77-94.

<https://doi.org/10.24310/TRANS.2015>.

Achotegui J. (2008). Duello migratorio estremo. La síndrome dell'immigrato con dolore crónico e múltiple. Psicopatología y Salud Mental, 11, 15-25.

<https://www.fundacioorienta.com/wp-content/uploads/2019/02/Achotegui-Joseba-11.pdf>

Echeburúa, E., Fernández-Montalvo, J., de Corral, P., & López-Goñi, J. J. (2009). Valutazione dei marcatori di rischio nel femicidio da partner nelle relazioni di intimità e nella violenza grave: Un nuovo strumento di valutazione. Journal of interpersonal violence, 24(6), 925-939.

Fernández Alonso, C., Rey Novoa, M., & Salvador Sánchez, L. (2020). Processo di assistenza integrata per gli abusi sessuali. Giunta di Castilla y León.

Ferrer, V.A., Bosch, E., Ramis, C., Torrens, G., & Navarro C. (2006). La violencia contro le donne nella coppia: Análisis de creencias y actitudes en estudiantes universitarios/as. Psicothema, 18 (3), 359-366.

Ferrer, Victoria A. e Bosch, Esperanza (2006). Il ruolo del movimento femminista nella considerazione sociale della violenza contro le donne: il caso della Spagna. Revista Labrys, 10. Disponibile in:

<http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys10/sumarioespanha.htm>.

García-Moreno, C. (Coord.) (2005) Studio multiplo dell'OMS sulla salute della donna e la violenza domestica contro la donna: primi risultati sulla prevalenza, gli eventi relativi alla salute e le risposte delle donne a tali eventi.



violencia. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/924359351x_spa.pdf

González Calvo, V. (2005). Il duello migratorio. Trabajo Social, 7, 77-97.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391745>

Ruiz J, (2021). La lotta contro la violenza di genere in Spagna: De la Constitución al Pacto de Estado a la luz del informe GREVIO. Derecho Global, Estudios sobre Derecho y Justicia, VI (18), 17-41. <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v6i18.235>



4. Diritti e responsabilità delle donne migranti

Quando una persona arriva in un Paese ospitante, lo fa con l'intenzione di migliorare le proprie condizioni di vita e il proprio status o di soddisfare i propri bisogni fondamentali. La società ricevente deve garantire che il processo di adattamento sia fattibile senza aumentare inutilmente il livello di stress della persona migrante. Tuttavia, le donne migranti devono anche sviluppare atteggiamenti di rispetto e apertura verso il nuovo contesto.

In questo contesto, presentiamo brevi idee sui diritti e i doveri delle donne migranti. La questione dei diritti e dei doveri dei migranti è cruciale da una prospettiva pragmatica, in quanto è strettamente legata sia all'integrazione dei migranti e alla coesione sociale, sia all'accettazione generale dei migranti e della migrazione nella società ospitante. I migranti, quindi, hanno responsabilità e obblighi nei confronti dei Paesi di transito e di destinazione. Tuttavia, tali responsabilità e obblighi imposti dalla legislazione nazionale non sono illimitati e devono essere limitati



in conformità con gli obblighi assunti dallo Stato in base al diritto internazionale.

4.1 Diritti

Le organizzazioni internazionali (ONU, OIL, OMS...) hanno emanato regolamenti e raccomandazioni che comprendono i diritti dei migranti. Questi regolamenti sono stati successivamente incorporati nella legislazione di diversi Paesi. Alcuni di questi regolamenti includono:

- Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (1990).
- Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare
- Convenzione OIL n. 143 sulle migrazioni in condizioni abusive e sulla promozione dell'uguaglianza di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti.
- Raccomandazione OIL n. 151 sui lavoratori migranti (1975)
- Dichiarazione sui diritti umani degli individui che non sono cittadini del Paese in cui vivono (1985)

In Spagna sono state pubblicate diverse leggi che, nel rispetto degli accordi internazionali, stabiliscono i diritti degli immigrati. Ad esempio, la Legge organica 4/2000, dell'11 gennaio, sui diritti e le libertà degli stranieri in Spagna e sulla loro integrazione sociale.

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite (ONU) ha rafforzato il principio di non discriminazione nel campo della migrazione come elemento chiave per garantire i diritti umani nella Dichiarazione di New York, adottata nel settembre 2016. Questo principio sottolinea che non deve verificarsi alcuna discriminazione basata su razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o qualsiasi altro status, compreso quello migratorio. Le uniche distinzioni ammesse dal diritto internazionale basate sulla nazionalità o sullo status migratorio - quindi non considerate discriminazioni - riguardano i diritti elettorali e la libertà di movimento all'interno degli Stati.

Per quanto riguarda i migranti che entrano regolarmente in un Paese e quelli il cui soggiorno è stato regolarizzato, qualsiasi restrizione alla libertà di movimento o trattamento differenziato rispetto ai cittadini deve essere legalmente giustificata. I migranti hanno inoltre diritto alla personalità giuridica nella stessa misura dei cittadini (articolo 16 dell'ICCPR). Hanno il diritto di ricevere garanzie e protezione procedurale in tutti i tipi di procedimenti, compresi quelli relativi all'immigrazione



Co-funded by
the European Union

e all'emigrazione, all'azione penale, alla detenzione, all'espulsione o alla deportazione. I migranti godranno dell'uguaglianza davanti a tribunali e corti, a prescindere da

della natura del procedimento, senza discriminazioni, e il loro diritto a un processo equo sarà assicurato e rispettato (articolo 14 dell'ICCPR).

Sebbene gli Stati mantengano il diritto di espellere i migranti dal loro territorio, l'espulsione dovrebbe avvenire solo "in base a una decisione presa in conformità con la legge", consentendo agli individui di presentare ragioni contro la loro espulsione, in particolare quando il rimpatrio rappresenta un rischio per la vita. Di conseguenza, sono vietate le espulsioni arbitrarie e collettive.

L'articolo 33 della Convenzione prescrive inoltre il diritto concomitante dei lavoratori migranti di essere informati dallo Stato di invio, di accoglienza o di transito sulle "condizioni stabilite per la loro ammissione, i loro diritti e i loro obblighi ai sensi della legge e della prassi dello Stato interessato". Questo articolo implica l'adozione di "tutte le misure appropriate [ritenute] idonee a diffondere le informazioni menzionate o ad assicurare che esse siano fornite dai datori di lavoro, dai sindacati o da altri organismi o istituzioni appropriate", nonché, se del caso, l'obbligo di cooperare con altri Paesi.

Con l'adozione della Dichiarazione di New York, gli Stati membri:

- Esprimere la propria solidarietà alle persone costrette a fuggire.
- Riaffermare l'obbligo di rispettare i diritti umani dei rifugiati e dei migranti.
- Riconoscere espressamente che la protezione dei rifugiati e l'assistenza agli Stati ospitanti è una responsabilità condivisa che deve essere assunta in modo più equo e prevedibile.
- Sostenere attivamente i Paesi colpiti da movimenti di rifugiati e migranti su larga scala.
- Accettare di basarsi sugli elementi fondamentali del Quadro globale di risposta ai rifugiati.
- Accettare di lavorare per l'adozione del Patto globale sui rifugiati e del Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare.

Fonte: ACNUR. <https://www.acnur.org/es-es/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes>

I quattro obiettivi generali del Quadro globale di risposta ai rifugiati sono:

- Alleviare le pressioni sui Paesi ospitanti.
- Promuovere l'autosufficienza dei rifugiati.

- Ampliare l'accesso alle soluzioni nei Paesi terzi.
- Sostenere le condizioni nei Paesi d'origine per consentire un ritorno sicuro e dignitoso.

Fonte ACNUR. <https://www.acnur.org/es-es/declaracion-de-nueva-york-para-los-refugiados-y-los-migrantes>

Il Manuale di Gestione del Sistema di Accoglienza e Integrazione per Richiedenti e Beneficiari di Protezione Internazionale, sviluppato dalla Direzione Generale delle Migrazioni del Governo spagnolo nel 2017, delinea le azioni che integrano il Sistema di Accoglienza e Integrazione per le persone che soddisfano determinate condizioni.

Gli itinerari richiedono la partecipazione attiva del destinatario nella pianificazione, nello sviluppo e nella valutazione delle azioni integrate. Prima dell'inizio del percorso, si svolge una fase di valutazione e rinvio (E. E. R.), che valuta il profilo e i bisogni dei richiedenti per indirizzarli alla risorsa più adatta. Una volta completata questa valutazione, inizia il percorso di integrazione, che comprende tre fasi: accoglienza (1a fase), integrazione (2a fase) e autonomia (3a fase). La durata complessiva del percorso è di 18 mesi, estendibile a 24 mesi per i soggetti vulnerabili. I tempi di ciascuna fase devono adattarsi al livello di autonomia del destinatario. Quando i partecipanti possiedono competenze educative e socio-lavorative particolarmente adatte al contesto di accoglienza o individui con livelli di integrazione eccezionalmente elevati o una rete di supporto significativamente solida in Spagna, si può prendere in considerazione una riduzione della durata delle fasi o l'accesso diretto alla fase di integrazione. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del percorso sarà di 12 mesi, estendibile a 18 mesi. I compiti per ogni fase sono i seguenti:

1. **Fase di accoglienza (1a fase):** Consiste nell'accogliere le persone in un centro o in una struttura di accoglienza, con l'obiettivo di soddisfare le loro esigenze di base fin dal momento dell'arrivo in Spagna e di assisterle nell'acquisizione di competenze per una vita indipendente una volta lasciato il centro. Le strutture di accoglienza sono dotate di personale tecnico specializzato, che fornisce ai residenti alloggio, pasti e altri servizi quali intervento sociale, sostegno psicologico, formazione, interpretazione e traduzione e consulenza legale. Come già osservato in precedenza, nei casi di persone con livelli di integrazione eccezionalmente elevati o con una rete di sostegno significativamente solida in Spagna,



l'accesso alla fase di integrazione potrebbe essere preso in considerazione senza la fase precedente dell'accoglienza.

2. **Fase di integrazione (seconda fase):** Inizia quando le persone completano il loro soggiorno nella struttura di accoglienza e necessitano di un sostegno continuo. Il percorso di integrazione è adattato per promuovere l'autonomia e l'indipendenza. Questa fase prevede principalmente azioni di intervento sociale e assistenza economica, realizzati nella stessa provincia in cui è stato avviato il percorso (a meno che non vi siano circostanze eccezionali). L'ente responsabile della fase di integrazione effettuerà i seguenti interventi con i destinatari (pagina 13):

- Definizione di un percorso di integrazione individuale o familiare.
- Valutazione e proposta dei benefici economici del progetto.
- Intervento sociale (accesso al contesto sociale di accoglienza, ecc.).
- Orientamento e rinvio accompagnato a risorse interne ed esterne.
- Monitoraggio e valutazione dell'itinerario di integrazione sociale individuale/familiare.
- Procedure amministrative (registrazione, tessera sanitaria, rinnovo documenti, ecc.).
- Procedure educative (assistenza all'infanzia, scolarizzazione dei minori, omologazione dei titoli, gestione degli aiuti economici associati alle attività educative).
- Attività finalizzate alla formazione e all'inserimento lavorativo.
- Attività dirette all'itinerario di integrazione sociale.
- Rilevamento, valutazione e monitoraggio di esigenze o vulnerabilità specifiche dell'accoglienza, se presenti.
- Assistenza nella ricerca di un alloggio.
- Mediazione sociale, familiare e interculturale.
- Attività di accesso al contesto sociale di accoglienza, formazione alle competenze sociali, legislazione di base e struttura dello Stato.
- Individuazione dei segni della tratta di esseri umani. In caso di rilevamento, informare il professionista di riferimento per la tratta. Applicazione del Protocollo SGII.
- Valutazione al termine dell'intervento.
- Registrazione delle azioni e gestione dei dati degli utenti.

3. **Fase di autonomia (3a fase):** L'itinerario può essere completato da una terza fase in cui il destinatario può avere bisogno di assistenza o supporto occasionale o sporadico in alcune aree.

4.2. Obblighi

L'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) afferma che "per sviluppare il proprio potenziale nel Paese di destinazione, i migranti devono adottare misure positive. In primo luogo, ciò significa imparare la lingua locale per facilitare il processo di integrazione e l'accesso al mercato del lavoro. I migranti devono inoltre rispettare le leggi e i costumi nazionali" (pagina 44).

4.2.1 Imparare e parlare la lingua

La Spagna accoglie immigrati provenienti da diversi contesti etnici. Tuttavia, secondo Bosch et al. (2015), la maggior parte dei flussi migratori proviene dall'America Latina (30%), dall'Europa orientale (20%) e dal Nord Africa (13%). Senza dubbio, una lingua condivisa è un fattore che facilita l'integrazione degli immigrati e la loro inclusione sociale e lavorativa. La discriminazione derivante dalla mancata conoscenza della lingua del Paese ospitante è duplice, perché non si ha familiarità con il codice che inquadra la cultura di accoglienza e non si conosce la lingua della società ospitante. Pertanto, uno dei compiti principali per gli immigrati che non conoscono la lingua del Paese di accoglienza sono i corsi di alfabetizzazione. Diverse istituzioni offrono la possibilità di corsi gratuiti di spagnolo con una prospettiva di genere, con l'obiettivo di fornire strumenti per l'inclusione socioculturale nel processo di accoglienza e creare reti di sostegno tra le donne migranti.

A volte, anche le donne che arrivano dall'America Latina possono aver bisogno di un breve aggiornamento lessicale, soprattutto quando la loro opzione lavorativa è il lavoro a domicilio o l'assistenza a persone in situazione di dipendenza. Il lessico di ogni Paese è unico e a volte, quando il livello culturale dei migranti o dei datori di lavoro non è estremamente elevato, si creano problemi di comunicazione che ostacolano il mantenimento del posto di lavoro e una reale integrazione.

4.2.2 Rispettare le leggi e le usanze del Paese ospitante



La Dichiarazione di New York afferma che i migranti devono rispettare le leggi e i regolamenti dei Paesi che li ospitano. Questo obbligo è riconosciuto anche dalla Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e delle lavoratrici.

Loro famiglie (Convenzione sui lavoratori migranti) del 1990. Come l'articolo 2 della Convenzione del 1951 sullo status dei rifugiati, l'articolo 34 della Convenzione sui lavoratori migranti prevede: "Nessuna delle disposizioni della presente parte della Convenzione avrà l'effetto di esentare i lavoratori migranti e le loro famiglie dall'obbligo (...) di rispettare l'identità culturale degli abitanti di quegli Stati."

Il riferimento fatto nella Dichiarazione di New York che "i rifugiati e i migranti devono rispettare le leggi e i regolamenti dei Paesi che li ospitano" è direttamente preceduto dall'impegno degli Stati a migliorare la loro integrazione e inclusione (paragrafo 39). In alcuni Paesi, i migranti devono adempiere a obblighi nel campo dell'integrazione, ad esempio partecipare a determinati programmi di integrazione. Tuttavia, attualmente il diritto internazionale non prevede alcun obbligo di integrazione per i migranti. Tuttavia, si riconosce che l'integrazione è "un processo bidirezionale di adattamento dei migranti e delle società ospitanti" in uno spirito di cultura del rispetto reciproco.

A livello lavorativo, la Convenzione sui lavoratori migranti riconosce "l'obbligo [dei lavoratori migranti] di rispettare l'identità culturale degli abitanti" dei Paesi ospitanti. Tuttavia, trattandosi di una responsabilità condivisa, i programmi di integrazione non dovrebbero imporre obblighi gravosi ai migranti, come talvolta accade con i requisiti irrealistici di conoscenza della lingua.

4.2.3 Uso rispettoso delle risorse

I migranti devono essere consapevoli che le risorse socio-sanitarie dei Paesi ospitanti sono limitate e che un consumo razionale di queste risorse è necessario sia per i cittadini che per gli stranieri.

L'ansia di accedere a un impiego, a un alloggio o a un sussidio porta i migranti a pellegrinare presso istituzioni e ONG la cui missione è assistere i migranti. Di conseguenza, la stessa donna può comparire in tre liste diverse come richiedente lavoro. Quando ciò accade, il grado di disagio tra gli operatori è estremamente elevato, e non solo, possono verificarsi interferenze nella gestione che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi delle donne migranti.

Si propone come strategia appropriata che, esercitando la libertà di ogni persona in cerca di aiuto, questa conosca le varie istituzioni e i professionisti che vi



Co-funded by
the European Union

lavorano. Se diverse associazioni o istituzioni offrono servizi simili

servizi, le persone dovrebbero scegliere quelli in cui si sentono più seguite o più vicine ai professionisti o agli altri utenti dei servizi.

A questo proposito, l'OIM sottolinea che, sebbene la percezione pubblica dei migranti non sia uniforme tra i Paesi, le responsabilità e gli obblighi dei migranti sono sempre più spesso associati al loro mancato rispetto, soprattutto per quanto riguarda il presunto abuso di assistenza sociale o una maggiore propensione al crimine (pagina 4). Questa percezione, talvolta distorta, ostacola l'integrazione dei migranti nel Paese ospitante e la coesione sociale. Pertanto, gli Stati devono sforzarsi di combattere queste percezioni migliorando la comunicazione con la società ospitante, e anche i migranti dovrebbero adottare comportamenti responsabili.

I migranti devono collaborare attivamente per mantenere la qualità dei servizi pubblici e sociali che il Paese ospitante ha messo a loro disposizione.

4.3. Il problema dell'acculturazione

L'adattamento alla società ospitante comporta notevoli adattamenti nella sfera familiare, sociale, educativa o lavorativa del migrante. La cultura del Paese d'origine è generalmente diversa da quella del Paese ospitante e richiede un cambiamento culturale e psicologico noto come acculturazione.

Come già detto, i migranti devono rispettare le norme e i costumi e partecipare alla società ospitante. Tuttavia, vi è anche la necessità di mantenere i propri valori culturali (come mezzo per preservare l'identità e una certa coerenza personale). La dinamica tra il mantenimento della propria identità e il divenire parte integrante della società ospitante consente diverse strategie:

- **Integrazione:** Mantenere la propria identità culturale pur facendo parte attivamente della società ospitante.
- **Assimilazione:** Preferisce abbandonare l'identità culturale di origine per integrarsi nella società ospitante.
- **Separazione:** Segregazione come mancanza di rapporti con la società ospitante, pur mantenendo rigidamente l'identità e le tradizioni di origine.

Navas et al. (2011) sottolineano che l'accettazione della cultura ospitante non è uniforme in tutti i settori. C'è un maggiore consenso tra gli immigrati e i lavoratori



autonomi in



Co-funded by
the European Union

aree periferiche (politiche, lavorative ed economiche) e meno consenso nelle aree centrali (sociali, familiari, religiose o di credo). Questo aspetto porta a una strategia di assimilazione nelle aree periferiche e di separazione in quelle centrali.

Da ciò derivano alcune implicazioni pratiche: i nativi possono ampliare la loro conoscenza delle caratteristiche culturali dei gruppi di immigrati, rendendo meno minaccioso l'aumento della popolazione straniera.

Attività 1

Visualizzazione del video. La sfida della migrazione. Con Ariel Rot.

<https://www.youtube.com/watch?v=YgSiPvOJ2rQ>

Attività 2

Presentazione del documento Numero di donne migranti internazionali a metà anno 2020.

https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_female_&t=2020.

Identificare i Paesi di destinazione e valutare le difficoltà di accesso alle risorse in base al volume di migranti in arrivo.

Riferimenti bibliografici:

OCSE/Unione Europea (2015), Indicatori di integrazione degli immigrati 2015: Insemediamento, OCSE Pubblicazione, Parigi/Unione europea Unione Europea, Brussels. <https://doi.org/10.1787/9789264234024-en>

Organización Internacional del Trabajo, OIT/Cinterfor (2022). Red de certificación de competencias. OIT/Cinterfor https://www.oitcinterfor.org/red_certificacion

ONU (2022). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionrelating-status-refugees>

UNHCR, ACNUR, (2022). L'asilo in Spagna. Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati. <https://www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>

Nazioni Unite (2022). Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>

ONU (2022). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/conventionrelating-status-refugees>

UNHCR, ACNUR, (2022). L'asilo in Spagna. Alto Comissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati. <https://www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>

Nazioni Unite (2022). Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i Paesi. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/>

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Observación general N° 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios, CMW/C/GC/1 (Ginebra, 2011), párrs. 28 y 29. 2

OIM, Protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los migrantes y necesidades específicas de los migrantes en situaciones de vulnerabilidad, documento temático para el Pacto Mundial (2017).

Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes, párr. 13.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 18: No discriminación, párr.7.

Comité de Derechos Humanos, Observación General N° 27: Libertad de circulación (artículo 12), CCPR/C/21/Rev.1/Add.9 (1° de noviembre de 1999), párr.4. 6 *Ibid.*, párr. 4

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15: La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto (1986), párr.8.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 32, artículo 14: El derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, CCPR/C/GC/32 (23 de agosto de 2007), párr. 8.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15, párrs. 9 e 10; e artículo 22.1 de la Convención sobre los trabajadores migratorios.



Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación general N° 15, párr. 5.

OIM, Expansión de los canales de la movilidad laboral, documento tematico per il Pacto Mundial (2017).

Ibíd., párr. 3.10. 12 OIM, Glossario sulle migrazioni, segunda edición (Ginebra, 2011), pag. 51.

Real Decreto 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones BOE-A-2022-4978 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/03/29/220/con>

OIM, Integración y cohesión social: elementos clave para beneficiarse plenamente de la migración, documento temático para el Pacto Mundial (2017).

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, A/HRC/7/4 (Ginebra, 2008), párr. 53.

OIM, Marco de Gobernanza sobre la Migración, C/106/40 (Ginebra, 2015), párr. 11.

ACNUDH, Principios y directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas, (Ginebra, 2002), párr. 7.

Consejo de Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria, A/HRC/7/4 (Ginebra, 2008), párr. 53 18

OIM, De Detención de inmigrantes y alternativas a la detención, documento temático para el Pacto Mundial (2017)

Navas, M., Pumares, P., Sánchez, J., García, M., Rojas, A., Cuadrado, I., Asensio, M. e Fernández, J. (2004). Strategie e atteggiamenti di acultura: la prospettiva degli immigrati e degli autoctoni ad Almería. Direzione generale di coordinamento delle politiche migratorie. Conserjería de Gobernación. Giunta di Andalusia. https://publications.iom.int/system/files/pdf/idm_11sp.pdf





5.- Orientamento all'occupazione: Workshop per lo sviluppo di progetti occupazionali personali.

5.1 Introduzione: Fondamenti per la costruzione di progetti orientati all'occupazione (dal ruolo del consulente del lavoro)

Questa sezione del modulo è facoltativa e può essere affrontata sia con il supporto di un professionista nella ricerca di lavoro, sia attraverso la costruzione autonoma di un progetto professionale di una donna migrante. Questa sezione fornisce le basi per alcuni dei principi guida delle azioni per la costruzione di un progetto personale. Il suo completamento è consigliato soprattutto per l'attività proposta.

5.1.1 Costruire attivamente un progetto occupazionale personale

L'orientamento professionale, anche in ambito accademico-professionale, mantiene un punto di riferimento fondamentale nella ricerca del lavoro, in quanto "il lavoro è un valore assoluto in sé in due sensi: per l'importanza che l'individuo attribuisce al lavoro come funzione da sviluppare nella sua vita e perché lo segna nella sua crescita personale" (Cortés, 2006: 233).

Pertanto, l'orientamento accademico e lavorativo per le donne migranti appena arrivate in Europa richiede un processo di comprensione personale, consapevolezza delle coordinate di destinazione e adattabilità. La soggettività personale gioca un ruolo fondamentale, in quanto le loro esperienze, competenze e aspirazioni sono uniche e danno forma alle possibilità professionali. In questo contesto, l'orientamento mira a promuovere l'autoconsapevolezza, consentendo a queste donne di esplorare e comprendere le proprie capacità, interessi e valori, aprendo così la strada all'autorealizzazione. Diversi tipi di progetti offrono una gamma di opzioni educative e professionali allineate con gli obiettivi individuali, promuovendo l'autodeterminazione e la capacità di prendere decisioni informate per costruire un futuro significativo nel loro ambiente sconosciuto.

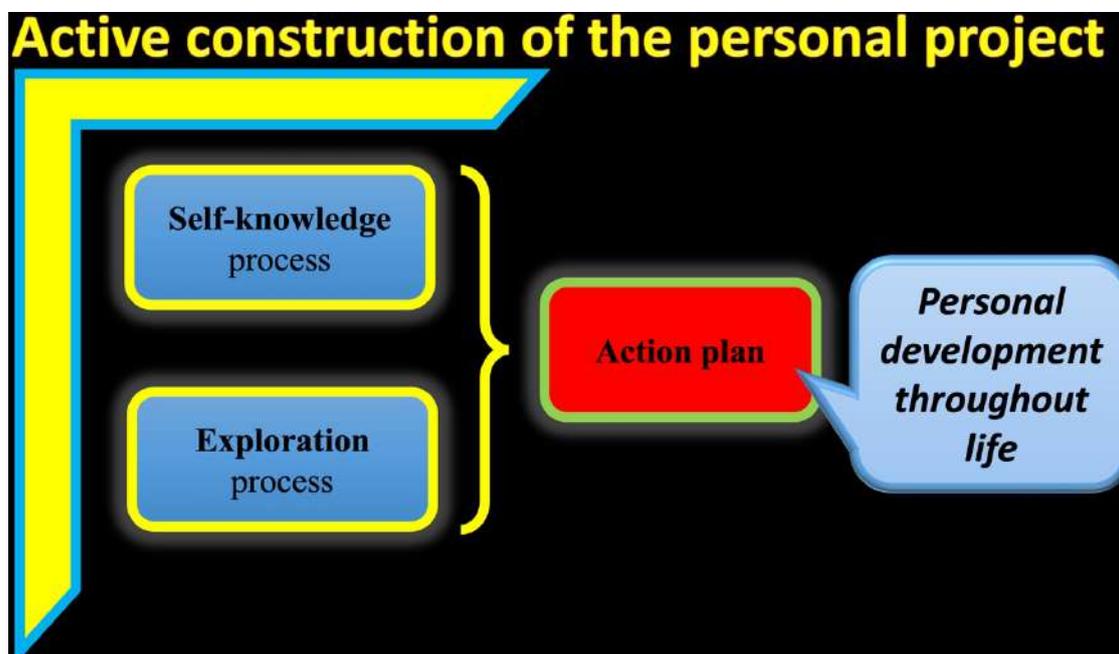


Figura 1. Costruzione attiva della costruzione personale.

5.1.2 Principi di orientamento per le donne migranti

L'orientamento professionale deve considerare tre principi fondamentali: prevenzione, sviluppo e intervento sociale (Álvarez, 1995). La prevenzione si concentra sull'identificazione delle potenziali sfide e barriere che queste donne possono incontrare nel loro adattamento accademico e professionale, consentendo l'attuazione di strategie proattive per superare gli ostacoli. D'altro canto, lo sviluppo si concentra sulla crescita personale e professionale, promuovendo l'autoconsapevolezza e l'acquisizione delle competenze necessarie per sfruttare le opportunità educative e lavorative. L'intervento sociale diventa un punto chiave quando si affrontano le varie dimensioni culturali e sociali che possono influire sul processo di inclusione, facilitando l'accesso alle risorse e alle reti di supporto che contribuiscono al successo nella nuova comunità. Questi principi, integrati nell'orientamento, mirano non solo a guidare le donne migranti nella costruzione del loro percorso, ma anche a rafforzare la loro capacità di affrontare le sfide in modo proattivo e con successo.

5.1.3 Caratteristiche nella costruzione di progetti professionali

Il processo di orientamento accademico e lavorativo per le donne migranti appena arrivate in Europa è concepito come un progetto accademico-professionale che deve essere intrapreso a partire dalla soggettività unica di ogni individuo. Questo processo mira inevitabilmente all'autodeterminazione, intesa come "essere nel progetto" (Bernard, 1995: 36). Seguendo la prospettiva di Romero (2004), lo sviluppo di questo progetto dovrebbe essere caratterizzato come una riflessione non lineare, piuttosto che continua, nel corso della vita. Dovrebbe inoltre fornire un senso di libertà all'utente, consentendogli di esplorare e definire i propri obiettivi e aspirazioni. Questo progetto accademico-professionale dovrebbe anche essere situato in coordinate sociali, riconoscendo e affrontando gli aspetti culturali e sociali che possono influenzare la traiettoria di queste donne migranti. In questo contesto, le basi della prevenzione, dello sviluppo e dell'intervento sociale diventano pilastri fondamentali per guidare e sostenere le donne migranti nella costruzione dei loro percorsi, promuovendo l'autodeterminazione e il successo nella loro nuova realtà.

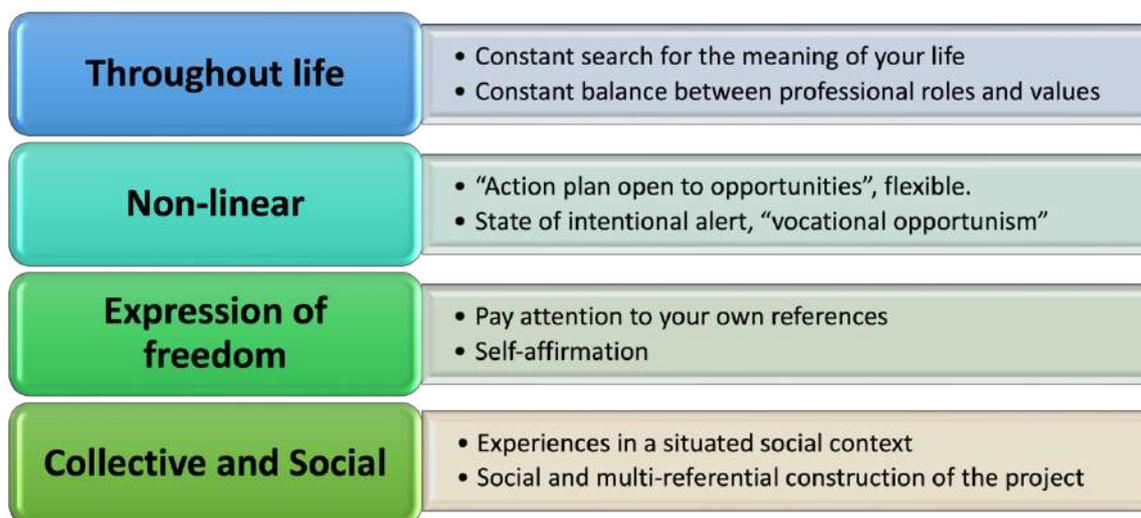


Figura 2. Caratteristiche di un progetto accademico-professionale (adattato da Romero, 2004).

La creazione di un progetto accademico-professionale implica quindi la costruzione attiva e continua di un piano d'azione prospettico, riflesso e sostenuto da un precedente processo di autoconsapevolezza e di esplorazione dell'ambiente sociale e sistemico. In questa prospettiva, il progetto accademico-professionale, intrinsecamente legato al progetto di vita, implica la ricerca



Co-funded by
the European Union

consapevole di uno stile di vita, come sottolinea Romero (2004: 339). Questo approccio non riguarda solo la pianificazione educativa e professionale, ma integra anche gli aspetti personali e aspirazionali di ciascun individuo.

5.1.3 Perché è importante costruire un progetto personale di orientamento al lavoro?

La costruzione di un progetto personale nell'orientamento professionale delle donne migranti diventa cruciale nell'attuale assetto sistemico, caratterizzato da una situazione socio-lavorativa segnata dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro, da nuove richieste, dall'instabilità e dalle difficoltà di accesso. Le traiettorie professionali appaiono complesse, paradossali e incerte, e richiedono un approccio strategico e proattivo.

Acquisire le competenze per costruire progetti personali non solo fornisce gli strumenti per affrontare queste sfide, ma incoraggia anche le donne migranti a prendere il comando, mettendole in grado di prendere decisioni ben informate e di stabilire obiettivi in linea con i loro valori e le loro aspirazioni. In questo contesto dinamico, lo sviluppo di un progetto personale emerge come uno strumento essenziale per guidare e migliorare il percorso di queste donne verso un'integrazione di successo nella società ospitante.

5.1.4 Dimensioni nella costruzione di un progetto professionale

Cronologico

La dimensione cronologica nell'orientamento al lavoro per le donne migranti comprende un approccio che coinvolge tutta la vita e una riflessione che considera sia il presente che il passato per effettuare una pianificazione prospettica. Questa focalizzazione temporale consente di comprendere l'evoluzione delle esperienze, delle competenze e delle aspirazioni, facilitando un orientamento professionale più completo e personalizzato nelle varie fasi della vita.

Personale

La dimensione personale si concentra sulla comprensione delle possibilità personali e strutturali. Comporta un'esplorazione profonda delle motivazioni individuali, degli obiettivi personali e dell'identificazione dei propri limiti, contribuendo a un orientamento professionale in linea con l'autenticità e le aspirazioni personali.

Sociale

La dimensione sociale sottolinea l'importanza di riflettere sulle opportunità e sulle risorse ambientali e di individuare e cercare il sostegno sociale. Considera



Co-funded by
the European Union

le interazioni e le reti sociali come elementi fondamentali per il successo dell'integrazione lavorativa, promuovendo un orientamento che tenga conto del contesto sociale e culturale delle donne migranti.

Emancipatorio

La dimensione emancipatoria si riferisce all'"espressione della libertà" nella definizione dei progetti personali e professionali. È caratterizzata da un processo autonomo e da un impegno attivo nel processo decisionale, che consente alle donne migranti di definire e perseguire i propri obiettivi con autonomia. I riferimenti sociali personali includono i bisogni, gli interessi e le responsabilità delle donne.

Costruttivo

La dimensione costruttiva si basa sull'idea di "essere nel progetto", promuovendo la flessibilità nella definizione dei progetti personali e professionali. Riconosce l'importanza di adattarsi ai cambiamenti e di modificare gli obiettivi in base all'evoluzione delle circostanze, promuovendo un approccio dinamico e reattivo all'orientamento professionale.

Autoaffermazione

La dimensione dell'autoaffermazione si concentra sul fornire sicurezza alle donne migranti, promuovendo la fiducia e la graduale soddisfazione nelle loro scelte e nei loro risultati professionali. Si tratta di rafforzare la fiducia in se stesse e nelle proprie capacità e di facilitare un orientamento professionale che promuova un senso di realizzazione e di benessere personale.

5.1.5 Proposta di attività per la considerazione delle referenze personali: Desiderare-Avere.

L'attività di "Want-Have" per le donne migranti rappresenta uno strumento prezioso, anche se complesso, nella costruzione del loro progetto accademico-professionale. Questa proposta, particolarmente consigliata nella fase avanzata del processo, richiede che gli elementi fondamentali, come la consapevolezza di sé e la comprensione dell'ambiente, siano saldamente stabiliti. Le donne migranti sono incoraggiate a impegnarsi in un esercizio introspettivo attraverso una tabella bidirezionale che identifica (1) ciò che hanno e che vogliono mantenere, (2) ciò che hanno ma che non vogliono, (3) ciò che non hanno ma che vogliono acquistare e

(4) ciò che non hanno né vogliono. Se intrapreso all'inizio del processo di orientamento, questo compito profondo e riflessivo può servire come punto di partenza per la creazione del loro progetto accademico-professionale e persino essere



confrontato con una nuova tabella alla fine del processo per un'analisi comparativa.

		VOGLIA	
		sì	NO
AVERE	sì	✓ ✓ ✓ ✓	* * * *
	NO	* * *	X X X

La procedura prevede una riflessione profonda preliminare, seguita dallo sviluppo della tabella come risultato tangibile e, infine, da un'analisi riflessiva con il consulente. Questa attività deve avvenire dopo un precedente sforzo introspettivo da parte delle donne migranti. L'intervista di analisi dei risultati con il consulente è presentata come uno strumento prezioso per consolidare e dare forma al progetto professionale emergente. Questa attività è destinata alle donne migranti che hanno superato con successo le fasi iniziali e sono pronte ad assumersi la responsabilità di creare il loro progetto accademico-professionale. È importante notare che questo compito può essere complesso e può richiedere una guida professionale, data la sua profondità e la maturità necessaria per affrontarlo con successo.

5.1.6 Attività: Test di contenuto.

1. Secondo Cortés (2006), perché il lavoro è considerato un valore assoluto nell'orientamento professionale?
 - a) Solo per la sua importanza economica.
 - b) Per il suo impatto sul ruolo da svolgere nella vita e sulla crescita personale.
 - c) Per la sua rilevanza nell'educazione formale.
 - d) Non menzionato nel testo.

2. Cosa chiede l'orientamento accademico e professionale alle donne migranti



Co-funded by
the European Union

appena arrivate in Europa?

- a) Adattamento culturale e processo di indottrinamento.
 - b) Comprensione delle coordinate di destinazione e adattabilità.
 - c) Concentrarsi esclusivamente sulla ricerca di lavoro.
 - d) Ignorare la soggettività personale.
3. Qual è il ruolo fondamentale della soggettività personale nell'orientamento delle donne migranti?
- a) È irrilevante.
 - b) Definisce le possibilità professionali e le traiettorie multireferenziali.
 - c) Influisce solo sulla vita personale.
 - d) Dovrebbe essere ignorato nel processo.
4. Cosa cerca di promuovere la guida attraverso l'autoconsapevolezza?
- a) Dipendenza dalle decisioni del consulente.
 - b) Esplorare e comprendere competenze, interessi e valori.
 - c) Limitare le opzioni educative e professionali.
 - d) Evitare l'autorealizzazione.
5. Perché la costruzione di un progetto personale è considerata cruciale nell'orientamento professionale delle donne migranti?
- a) In base alla moda e alle tendenze attuali.
 - b) A causa di la complessità e dell'incertezza incertezza nelle traiettorie professionali.
 - c) Aderire a norme sociali rigide.
 - d) Perché è un obbligo di legge.

5.2 Composizione e processo di costruzione di un progetto accademico-professionale

La costruzione di progetti accademico-professionali si articola in tre fasi essenziali, secondo Romero (2004), che guideranno la presentazione della proposta di workshop per la costruzione di progetti professionali.

1. Consapevolezza di sé:

- Iniziate con una riflessione personale per capire chi siete e come vi percepite.
- Esplora i vostri interessi e valori, identificando ciò che è importante per voi.

2. Esplorazione dell'ambiente di lavoro:

- Collegare la consapevolezza di sé con il potenziale mondo del lavoro.
- Esaminate come si presenta il mercato del lavoro, quali opportunità offre e come si allineano con i vostri interessi e le vostre competenze.
- Raccogliere informazioni sulle possibili opzioni accademiche, formative e professionali.

3. Piano d'azione e processo decisionale:

- Sviluppare un piano d'azione basato sugli obiettivi e sulle opportunità identificate.
- Prendete decisioni deliberate confrontando ciò che desiderate con le possibilità reali.
- L'impegno e la riflessione continua sul proprio percorso professionale sono fondamentali per l'emancipazione e la crescita personale.

In sintesi, la costruzione di un progetto accademico-professionale implica la conoscenza di se stessi, l'esplorazione delle opzioni professionali disponibili e la presa di decisioni informate per forgiare un percorso che rifletta la propria libertà e l'affermazione costruttiva di sé.

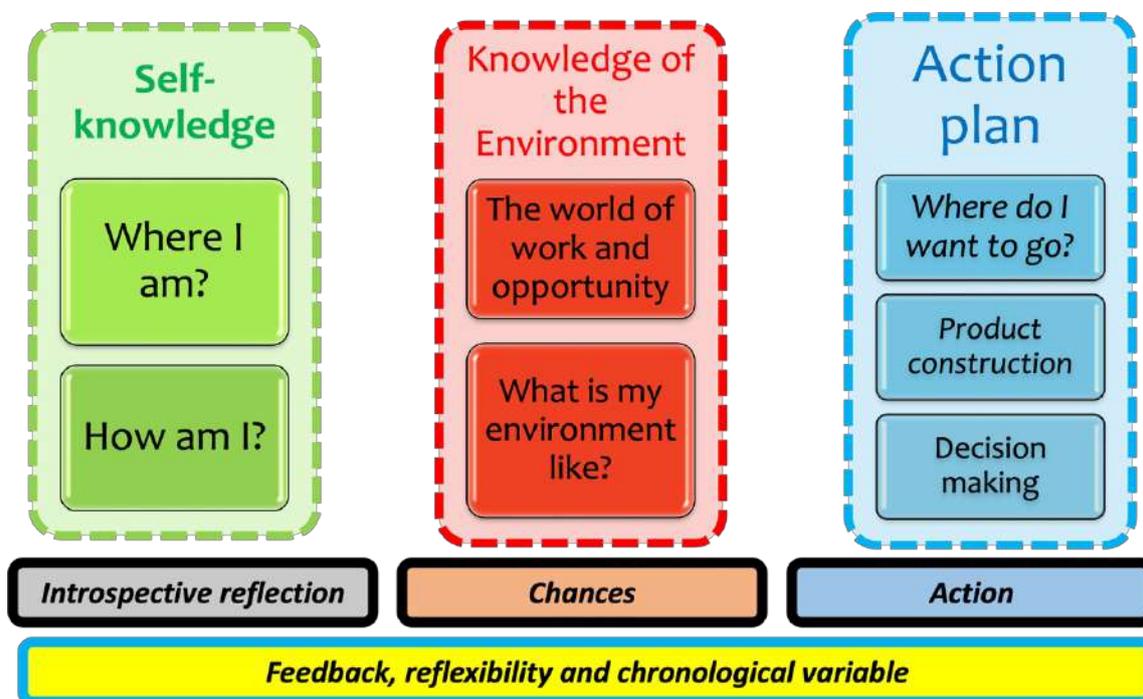


Figura 3. Fasi della costruzione di un progetto accademico-professionale (adattato da Romero)

Per saperne di più (opzionale -espandibile-):

Due film: Erin Brockovich e Good Will Hunting e la loro applicazione pratica.

Erin Brockovich

Il film "Erin Brockovich" è legato alla costruzione di un progetto personale, professionale e di vita quando Erin, interpretata da Julia Roberts, indaga e raccoglie informazioni per un caso di contaminazione dell'acqua.

Erin dimostra una grande determinazione nel comprendere gli aspetti scientifici e legali del caso, nonostante la mancanza di una formazione accademica formale in queste aree. Utilizza la sua innata capacità di ricerca e di apprendimento autonomo per raccogliere dati, intervistare esperti e comprendere la complessità del problema.

1. Autoapprendimento e autoconsapevolezza:

- Erin dimostra costantemente la volontà di imparare e comprendere nuove discipline senza una formazione formale in quei settori specifici.
- Mostra un alto grado di autoconsapevolezza, riconoscendo le proprie capacità e applicandole in modo efficace.

2. Esplorazione e impegno:

- Erin si immerge nella ricerca del caso, esplorando la scienza e la legge relative alla contaminazione dell'acqua.
- Il suo impegno nel progetto va al di là dei propri interessi e cerca di ottenere giustizia per la comunità colpita.

3. Processo decisionale e azione:

- Erin prende decisioni informate raccogliendo prove e presentando argomenti convincenti per portare avanti il caso.
- La sua azione risoluta dimostra come le decisioni e le azioni consapevoli possano fare la differenza nella costruzione di un progetto professionale significativo.

Video della scena:

<https://youtu.be/BGX4nMrnxg0?si=c97t-Kr2xCkW9UkL>

Good Will Hunting

Nella scena "Your Move Chief" di Good Will Hunting, il protagonista Will Hunting, interpretato da Matt Damon, è in terapia con lo psicologo Sean Maguire, interpretato da Robin Williams. In questa scena, Sean utilizza una partita a scacchi per trasmettere un messaggio profondo sulla vita e sul processo decisionale.

La scena può essere collegata alla costruzione di un progetto accademico-professionale come segue:

1. Consapevolezza di sé:

- Will Hunting dimostra eccezionali capacità matematiche e di risoluzione dei problemi.
- La terapia con Sean si concentra sull'esplorazione delle barriere emotive di Will e della sua resistenza ad andare avanti nella vita.

2. Esplorazione dell'ambiente di lavoro:

- Sean, attraverso gli scacchi, motiva Will a non farsi limitare dal suo complesso passato e a considerare le opportunità al di fuori della sua zona di comfort.
- La conversazione affronta l'importanza di affrontare la paura del cambiamento e di esplorare il mondo al di là del conosciuto.

3. Piano d'azione e processo decisionale:

- Sean esorta Will a prendere decisioni che lo portino verso un futuro significativo, superando i limiti autoimposti.
- La scena evidenzia la necessità di affrontare le sfide e di impegnarsi in un percorso che rifletta l'autenticità e l'aspirazione personale.

Video della scena:

<https://youtu.be/oRG2jIQWCsY?si=2GSYRrltgZkCbjt>

5.2.1 Consapevolezza di sé

La consapevolezza di sé gioca un ruolo fondamentale nella trasformazione di una donna nel suo percorso e nello sviluppo di un progetto significativo. Considerando le fasi di anticipazione, esplorazione e cristallizzazione, ecco una descrizione dettagliata di come dovrebbe essere l'autoconsapevolezza in questo processo:

1. Anticipazioni:

- In questa fase, la consapevolezza di sé implica la capacità di guardare al futuro e di comprendere i propri obiettivi, valori e aspirazioni.
- La donna a destinazione deve riflettere sui suoi desideri e sulle sue aspettative per anticipare come immagina la sua vita e il suo progetto a lungo termine.



360
REWIN



Co-funded by
the European Union

- Domande chiave: Quali obiettivi voglio raggiungere? Quali sono i miei valori fondamentali? Come immagino il mio futuro?

2. Esplorazione:

- **Introspettivo:**

- Si tratta di guardarsi dentro e di capire le emozioni, i punti di forza e le aree di miglioramento.
- La donna deve esplorare le sue capacità, i suoi interessi e le sue motivazioni personali per allinearle ai suoi obiettivi.
- Domande chiave: Quali sono le mie competenze uniche? Che cosa mi appassiona? Come gestisco lo stress e le sfide?

- **Ambientale:**

- Si tratta di comprendere l'ambiente sociale, lavorativo e culturale in cui si trova.
- L'esplorazione dell'ambiente aiuterà ad adattare gli obiettivi personali alla realtà circostante.
- Domande chiave: In che modo il mio ambiente influisce sulle mie decisioni? Quali sono le opportunità e le sfide del mio ambiente?

3. Cristallizzazione:

- **Identità:**

- La fase finale prevede la definizione e la cristallizzazione della propria identità e del proprio scopo.
- La donna deve avere chiaro chi è, cosa conta per lei e come i suoi obiettivi si allineano con la sua autenticità.
- Domande chiave: Come posso esprimere la mia identità attraverso il mio progetto? Che significato ha per me?

5.2.1.1 Il ruota di Vita: Attività Proposta per Consapevolezza di sé e introspezione. Dove sono?

La "Ruota della vita" è un potente strumento derivato dal coaching che mira a incoraggiare la riflessione sulle diverse aree della vita e a valutare il livello di soddisfazione in ciascuna di esse.

Questa attività visiva e grafica permette alle donne migranti di esplorare e comprendere le varie sfere che influenzano il loro benessere e sviluppo. Rappresentando i risultati in forma circolare, la ruota fornisce una visione olistica della vita, aiutando a identificare le aree che richiedono attenzione e azione per raggiungere un equilibrio soddisfacente.

Procedura:

1. Selezione di aree personali influenti:

- Ogni donna migrante sceglie le aree della propria vita che considera più influenti e significative per il proprio benessere e sviluppo personale.
- Possono completare tutte le sezioni proposte sulla ruota o aggiungere aree specifiche che ritengono pertinenti alla loro esperienza di migrazione.

2. Creazione della Ruota personale della vita:

- Assegnare individualmente un valore da 0 a 10 per valutare la soddisfazione personale in ogni area selezionata.
- Incoraggiare una riflessione profonda prima di assegnare i punteggi, considerando come si sentono in ogni aspetto e quanto sono soddisfatti della loro situazione attuale.

Considerazioni specifiche per le donne migranti:

• Aree legate alla migrazione:

- Includere aspetti specifici legati alla migrazione, come l'adattamento culturale, le reti di supporto, l'integrazione nella comunità e le relazioni interculturali.

• Benessere emotivo:

- Dato che la migrazione può comportare sfide emotive, aggiungere una sezione specifica per valutare il benessere emotivo e la capacità



360
REWIN

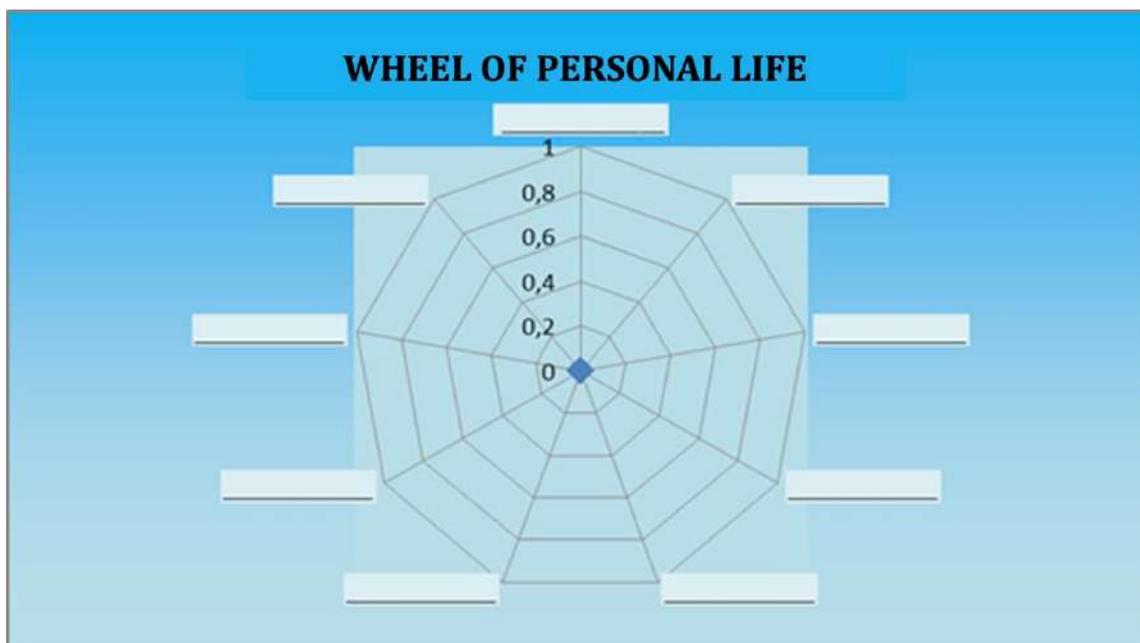


Co-funded by
the European Union

di affrontare lo stress.

- **Sviluppo professionale e formativo:**

- Considerare aspetti specifici dello sviluppo professionale e formativo, come l'accesso alle opportunità di lavoro, lo sviluppo delle competenze linguistiche e l'istruzione.



Possibilità di continuare l'attività:

3. Analisi riflessiva:

- Dopo aver completato individualmente la "Ruota della vita", ci si riunisce a coppie o a tre con qualcuno di fidato, se si fa in gruppo o con il professionista che guida l'attività.
- Analizziamo e riflettiamo sulle aree rappresentate nella ruota, discutendo le ragioni delle valutazioni soggettive assegnate.
- L'attenzione si concentra sull'approfondimento delle motivazioni alla base di ogni valutazione e sulla condivisione di esperienze e prospettive.

4. Come vorrei che fosse la mia ruota?

- Ciascun partecipante esprime come vorrebbe che fosse la sua "Ruota della vita" in futuro, immaginando miglioramenti nelle aree che ha identificato come meno soddisfacenti.
- Questa riflessione permette loro di visualizzare obiettivi e

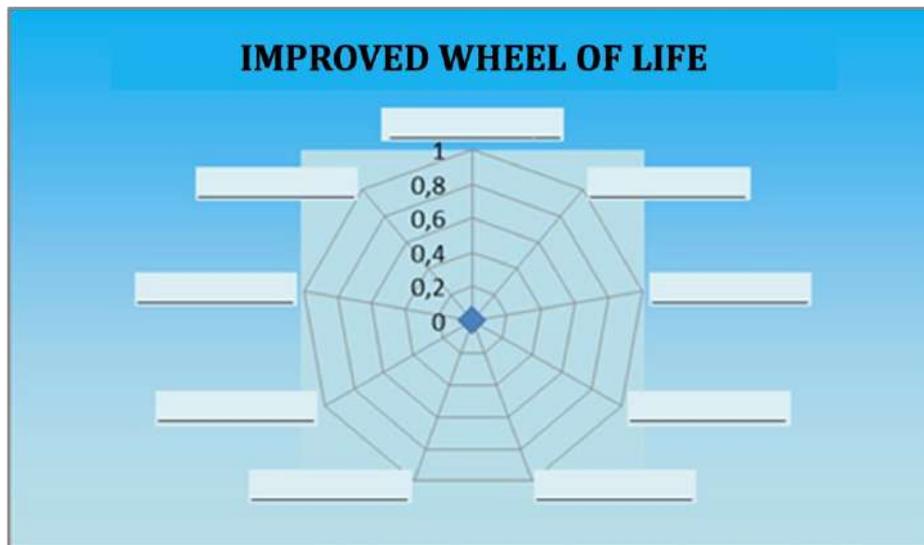


360
REWIN



Co-funded by
the European Union

aspirazioni per raggiungere un equilibrio più completo e soddisfacente nella loro vita.



5. Come migliorerò la mia vita sotto questi aspetti?

- I partecipanti sono invitati a riflettere in dettaglio sulle azioni concrete che possono intraprendere per migliorare le aree meno soddisfacenti della loro vita.
- Si pone l'accento sulla distinzione tra ciò che possono o non possono controllare, incoraggiando l'identificazione di azioni realizzabili e realistiche.
- Ogni partecipante ha la possibilità di esprimere i propri pensieri e le proprie strategie, offrendo uno spazio personale di riflessione e pianificazione.

5.2.1.2 Punti di forza, progetto di sintonizzazione: proposta di attività per l'autoconsapevolezza e l'introspezione. Come mi trovo nel mercato accademico-professionale?

Progetto di sintonizzazione nella selezione delle competenze accademico-professionali.

Il Tuning Project (<https://tuningacademy.org/>) è un'iniziativa europea volta ad armonizzare e migliorare la qualità e la pertinenza dei programmi di istruzione superiore in Europa. Nel contesto delle competenze accademico-professionali, il Tuning Project identifica le competenze essenziali che i professionisti devono possedere per svolgere efficacemente i loro rispettivi ruoli.

Queste competenze non si concentrano solo sulle conoscenze tecniche, ma anche su abilità e attitudini trasversali che contribuiscono allo sviluppo globale degli



individui. Queste competenze sono rilevanti in un mercato del lavoro diversificato e in continua evoluzione.

Per le donne migranti che arrivano in Europa, il progetto Tuning può essere interessante in quanto fornisce un quadro comune di competenze apprezzate nella sfera accademica e professionale europea. Facilita l'adattamento al sistema educativo e lavorativo europeo allineando le aspettative e le competenze necessarie.

1. Questionario di autovalutazione: (sarebbe auspicabile generare un grafico con i punteggi selezionati)

- Ogni donna migrante compila un questionario individuale in cui valuta le sue competenze professionali su una scala da 1 a 10.
- Sono state selezionate le 22 competenze proposte nel questionario, anche se è aperta la possibilità di estenderle alle 30 del Progetto Tuning.

Competenze professionali

1. Motivazione al raggiungimento dei risultati		12. Autocontrollo	
2. L'autonomia		13. Organizzazione	
3. Apertura al cambiamento		14. Iniziativa	
4. Resistenza alla fatica		15. Assertività	
5. Tenacia e resistenza alla frustrazione		16. Stabilità emotiva	
6. Lavoro di squadra		17. Motivazione estrinseca	
7. Forza di volontà		18. Capacità di comunicazione	
8. Autocritica		19. Coinvolgimento in attività di gruppo	
9. Impegno sociale		20. La socievolezza	
10. Responsabilità		21. La leadership	
11. Autostima		22. Flessibilità	

2. Punti di forza e di debolezza Panoramica:

- Dopo l'autovalutazione, vengono identificati i relativi punti di forza e di debolezza.
- I punteggi superiori a sei sono considerati punti di forza o punti che si distinguono in modo significativo dagli altri e che inducono a riflettere su come sfruttarli.
- I punteggi più bassi possono indicare aree di miglioramento e i partecipanti sono incoraggiati a riflettere su come affrontare e sviluppare tali competenze.

Questa attività fornisce un'autovalutazione personalizzata e un'opportunità per



discutere le strategie di sviluppo professionale, allineando le competenze alle aspettative del Progetto Tuning nel contesto europeo e facilitando l'effettiva integrazione delle donne migranti nell'ambiente accademico e professionale europeo.

5.2.1.3 Attività: Storie di vita nello sviluppo accademico-professionale.

L'intervista "Storia di vita professionale-personale" viene presentata come uno strumento prezioso nel processo di orientamento accademico-professionale delle donne migranti. L'intervista può essere condotta con il supporto di un professionista o autonomamente attraverso esercizi introspettivi.

In questa fase di scoperta di sé e di preparazione all'integrazione in un ambiente sconosciuto, il colloquio offre uno spazio unico in cui le esperienze personali, accademiche e professionali si intrecciano, consentendo una comprensione olistica dell'individuo.

L'approccio dell'intervista si basa su domande aperte che consentono di esprimersi. L'uso di micro-narrazioni facilita le donne migranti a condividere in dettaglio le loro preoccupazioni, aspirazioni e sfide. Ogni domanda sollecita una riflessione sui momenti cruciali della vita, sugli interessi accademici e professionali e sull'impatto dell'ambiente familiare e scolastico sullo sviluppo personale.

L'analisi della traiettoria accademica e professionale, supportata dalla creazione di linee temporali cronologiche, offre una prospettiva visiva e sequenziale che aiuta a comprendere l'evoluzione nel tempo. Inoltre, la proiezione nel futuro, catturata nella visione della traiettoria desiderata, fornisce un quadro di riferimento per la definizione di obiettivi e aspirazioni. Le domande sulla situazione lavorativa ideale e sull'influenza di fattori esterni come gli aspetti sociali, politici e mediatici aprono un dialogo riflessivo sull'interazione tra contesto e sviluppo personale, accademico e professionale.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di domande che possono guidare il colloquio:

1. *Quali sono gli eventi più significativi della sua vita? Quando si sono verificati? Perché sono importanti?*
2. *Quali sono stati i suoi interessi accademici e professionali nel corso della sua vita? Quali sono i suoi attuali interessi per il futuro?*
3. *Che cosa ha significato e significa per lei la sua vita familiare?*
4. *Ritiene che la sua famiglia o il suo ambiente abbiano aiutato o ostacolato il suo sviluppo personale? E per quanto riguarda gli aspetti accademici e professionali?*

5. *Pensa che la sua educazione formale e informale abbia aiutato o ostacolato il suo sviluppo personale? E per quanto riguarda gli aspetti accademici e professionali?*
6. *Qual è stata la sua traiettoria accademica e professionale? Esprimete date, eventi e la vostra valutazione in merito. Disegnate una linea temporale cronologica.*
7. *Come vorreste che fosse la vostra traiettoria accademica e professionale in futuro? Creare una linea temporale cronologica.*
8. *Quale sarebbe, per lei, la situazione lavorativa ideale?*
9. *Ritiene che gli eventi sociali, politici, economici e i media abbiano influenzato il suo sviluppo personale? E a livello accademico e professionale?*

5.2.1.4 Ulteriori informazioni: professionale interessi e personalità professionale (facoltativa ed esterna)

Vengono proposte attività per guidare le donne utilizzando strumenti predefiniti. È quindi essenziale valutare quanto la situazione di vita attuale dell'individuo sia in linea con le sue possibilità e prospettive professionali.

La teoria vocazionale di Holland (1997), che classifica gli individui in sei tipi di personalità professionali, offre un metodo interessante per guidare le donne migranti. Questo gruppo dinamico si basa sulla teoria di Holland e può essere particolarmente utile per aiutare le donne migranti a capire le loro preferenze professionali e i loro punti di forza nel contesto della loro nuova realtà. Nella valutazione di questa attività occorre tenere conto dei tempi e delle possibilità professionali.

Link utili per l'implementazione esterna dell'attività:

<https://www.careerkey.org/fit/personality/hollands-theory-of-career-choice>

<https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-modelli/teoria-di-Hollands/>

Oltre al test di Holland, si possono prendere in considerazione i seguenti questionari virtuali relativi agli interessi professionali:



Co-funded by
the European Union

1. MyPlan.com:

- *Descrizione:* Offre vari test, tra cui il "Career Personality Test" e lo "Skills Profiler".
- *Sito web:* MyPlan.com

2. Profilatore di interessi O*NET:

- *Descrizione:* Aiuta a scoprire gli interessi professionali e fornisce suggerimenti per la carriera.
- *Sito web:* Profilatore di interessi O*NET

3. CareerExplorer:

- *Descrizione:* Fornisce un test di orientamento professionale dettagliato e personalizzato.
- *Sito web:* CareerExplorer

4. 16Personalità:

- *Descrizione:* Si concentra sulla personalità, ma offre informazioni su carriere e ambienti di lavoro.
- *Sito web:* 16Personalità

5. Quiz sulla carriera di Princeton Review:

- *Descrizione:* Un breve questionario per esplorare le possibili carriere.
- *Sito web:* Quiz sulla carriera di Princeton Review

1. Riconoscimento della personalità professionale:

L'applicazione "Holland Test" permette alle donne migranti di esplorare e scoprire il proprio tipo di personalità predominante tra i sei proposti (Realistica, Investigativa, Artistica, Sociale, Intraprendente e Convenzionale).

2. Dinamiche di analisi:

La partecipazione di gruppo è incoraggiata, quando la rappresentazione grafica di un esagono. La discussione e lo scambio di esperienze sono facilitati tra donne migranti con personalità simili o complementari.

3. Identificazione di ambienti di lavoro idonei:

Viene esplorata la relazione tra ciascun tipo di personalità e l'ambiente di lavoro più adatto, secondo la teoria di Holland. Ad esempio, una persona "realista" può trovare soddisfazione in ambienti pratici e orientati all'azione.

4. Riflessione sull'integrazione nel nuovo ambiente:

Le donne migranti possono riflettere su come le loro preferenze professionali si allineino con le opportunità di lavoro nel loro ambiente sconosciuto. Questo aspetto dovrebbe anche considerare un processo decisionale informato per quanto riguarda la scelta dei settori professionali e l'adattamento alla cultura del lavoro del Paese ospitante.

5. Potenziamento e scoperta di sé:

L'applicazione della teoria di Holland fornisce alle donne migranti un quadro di riferimento per la scoperta di sé e l'empowerment. Permette loro di identificare le aree di forza e le possibili direzioni di carriera che si allineano con la loro personalità, contribuendo al loro sviluppo professionale e all'adattamento nella società di destinazione.

5.2.2 Consapevolezza ambientale

5.2.2.1 Chiavi contemporanee dell'orientamento educativo e professionale

Ecco alcune considerazioni che posizionano le attuali possibilità di costruire progetti accademico-professionali in modo strutturale all'interno delle coordinate europee (Merino, 2016).

Queste situazioni descritte possono essere pratiche abituali per le aziende e i datori di lavoro nella ricerca di lavoro, ed è fondamentale esserne consapevoli per preparare un piano d'azione ed evitare di intaccare l'autostima personale.

1. Radici deterministiche:

- La forma classica di orientamento, selezione del personale e inserimento professionale si basa su test e pregiudizi standard.
- I problemi identificati includono il pensiero semplificato, il seguire un unico percorso e il trattare gli individui come oggetti.
- Enfatizzare la vocazione come qualcosa che si scopre nel lavoro, non prima.
- Non rimanete passivi, ma partecipate attivamente alle decisioni



360
REWIN



Co-funded by
the European Union

sul vostro futuro.

2. Scenario circostante: Pessimismo e incertezza:

- Molti giovani, soprattutto quelli sotto i 25 anni, hanno difficoltà a trovare lavoro.
- Se da un lato l'istruzione superiore tende a ridurre il rischio di disoccupazione, dall'altro l'eccesso di qualifiche può creare difficoltà (Overqualification).
- Insegnare a gestire l'incertezza e motivare gli individui a cercare attivamente le opportunità.

3. Società dell'immediatezza:

- La società si concentra molto sul presente, soprattutto tra i giovani e nell'attuale ambiente di lavoro iperconnesso.
- Le tecnologie e i social media ci fanno concentrare su ciò che sta accadendo ora.
- Pur vivendo in un mondo frenetico, è essenziale trovare il tempo per riflettere sul futuro.

4. Percorsi e vie dell'imprenditorialità:

- I cambiamenti sociali creano nuovi posti di lavoro e opportunità.
- I consulenti di orientamento devono tenersi aggiornati sulle nuove opportunità e tecnologie.
- Sottolineare l'importanza dell'imprenditorialità come forma di indipendenza, anche se non ci sono ancora molti esempi.
- È essenziale costruire attivamente il proprio percorso, capire chi si è e come si può contribuire alla società.

5.2.2.2 Opportunità di lavoro

Secondo la Commissione europea, le opportunità di lavoro in Europa si dividono in tre settori principali:

1. Servizi (70% dell'occupazione totale):

- Sottosettori chiave: commercio al dettaglio e all'ingrosso, trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e ristorazione, sanità e assistenza sociale, servizi di istruzione.
- Rappresenta la maggior parte dell'occupazione europea.

2. Industria (25% dell'occupazione totale):

- Sottosettori chiave: industria manifatturiera, edilizia, mineraria ed estrattiva.
- Rappresenta un contributo significativo all'occupazione europea.

3. Agricoltura (5% dell'occupazione totale):

- Sottosettori chiave: agricoltura, allevamento, silvicoltura.
- Rappresenta una percentuale minore dell'occupazione.

Tendenze occupazionali in Europa:

1. Crescita dei posti di lavoro nel settore dei servizi:

- Prevalente: Si prevede che il settore dei servizi rimarrà il principale generatore di posti di lavoro nei prossimi anni.

2. Crescita occupazionale nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC):

- Settori fiorenti: L'ICT registra una crescita notevole, con proiezioni che indicano una continua creazione di posti di lavoro.

3. Crescita occupazionale nei settori verdi:

- Attenzione alla sostenibilità: I settori legati all'economia verde, come le energie rinnovabili, l'efficienza energetica e la gestione dei rifiuti, sono in espansione e si prevede che continueranno a creare posti di lavoro.

5.2.2.3 I livelli del sistema relazionale nella ricerca di lavoro

Secondo la teoria dell'ecologismo dello sviluppo umano (Bronfenbrenner, 1979), esistono vari livelli di influenza sullo sviluppo di una persona: microsistema, mesosistema, macrosistema ed esosistema. Ogni livello è spiegato di seguito:

1. Microsistema:

- L'ambiente immediato in cui una persona interagisce direttamente. Nel contesto della ricerca di lavoro di una donna migrante, questo include elementi come la famiglia, gli amici, il quartiere e le relazioni più strette.
- **Applicazione: Le** interazioni e il sostegno diretto di familiari e amici possono svolgere un ruolo cruciale nel processo di ricerca del lavoro. Il microsistema può influenzare le decisioni individuali e fornire un supporto emotivo essenziale.

2. Mesosistema:

- Connessioni e interazioni tra diversi microsistemi nella vita di un individuo. Si tratta del modo in cui gli elementi dell'ambiente immediato si relazionano tra loro.
- **Applicazione:** Nel contesto lavorativo, il mesosistema potrebbe coinvolgere la relazione tra la donna migrante e le istituzioni educative, le organizzazioni comunitarie o i servizi di supporto. La collaborazione e la comunicazione efficace tra questi elementi possono facilitare l'accesso alle opportunità di lavoro e alle risorse.

3. Macrosistema:

- Si occupa di influenze più ampie che riguardano una persona, come le norme culturali, i sistemi legali e le politiche sociali.
- Applicazione: Nel campo del lavoro, il macrosistema comprende le politiche di immigrazione, le leggi sul lavoro e le percezioni culturali sulla migrazione e sull'occupazione. Le donne migranti possono incontrare sfide o vantaggi in base alle politiche macroeconomiche e culturali della società di accoglienza.

4. Esosistema:

- Ambienti in cui la persona non è attivamente coinvolta, ma che hanno un impatto indiretto sulla sua vita. Questo sistema può includere istituzioni o sistemi più ampi, come il posto di lavoro dei genitori, le politiche governative o le reti sociali.
- Applicazione: Nel contesto della ricerca di lavoro di una donna migrante, l'esosistema potrebbe comprendere politiche governative specifiche per gli immigrati, atteggiamenti della società verso la migrazione o la disponibilità di risorse e servizi di



supporto a livello comunitario. Questi elementi possono

hanno un impatto significativo sulle opportunità di lavoro e sul benessere generale delle donne migranti.

Considerare questi quattro livelli (microsistema, mesosistema, esosistema e macrosistema) per ottenere una comprensione completa e olistica dell'influenza dell'ambiente sullo sviluppo e sulla ricerca di lavoro di una donna migrante.

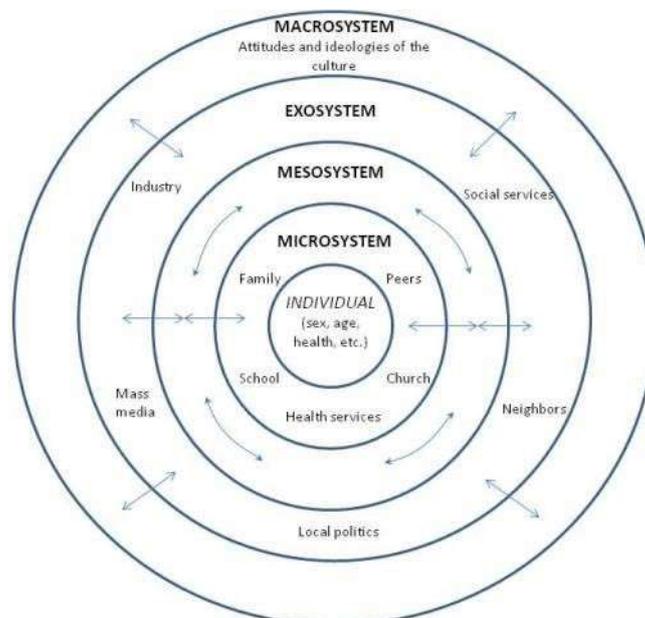


Figura 4. La teoria dei sistemi ecologici di Bronfenbrenner.

Fonte: <https://cutt.ly/owAL2IKI>

Uso dell'immagine: Hchokr su Wikipedia inglese, CC BY-SA 3.0
<<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>>, via Wikimedia Commons

5.2.2.4 Opportunità di lavoro formale nel contesto europeo

Per le donne migranti che arrivano in Europa, rimanere aggiornate sulle tendenze occupazionali è essenziale per il successo dei loro progetti accademici e professionali. Utilizzando piattaforme specializzate e ufficiali, come quelle presentate di seguito, queste donne possono individuare i settori e i sottosettori più promettenti, prendendo decisioni di carriera allineate alle opportunità di lavoro disponibili.

Inoltre, le informazioni sulle tendenze future consentono loro di anticipare i



cambiamenti del mercato del lavoro, adattando strategicamente i loro progetti per massimizzare l'occupazione.

prospettive. La pianificazione educativa e professionale è facilitata dalla comprensione dei requisiti specifici per le varie posizioni, consentendo una preparazione più efficace. Oltre a questi vantaggi chiave, queste piattaforme offrono anche risorse sulle politiche e sui programmi di sostegno rivolti alle donne migranti, fornendo accesso alla formazione, all'occupazione e ad altre risorse essenziali per il loro sviluppo.

Inoltre, la possibilità di connettersi con altre donne migranti su queste piattaforme coltiva una preziosa rete di supporto, favorendo lo scambio di informazioni, consigli e motivazioni, tutti elementi che contribuiscono al successo delle loro attività accademiche e professionali.

Di seguito sono riportati quattro riferimenti chiave per comprendere l'attuale panorama delle politiche per l'occupazione e l'inclusione:

Commissione europea

- Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione: <https://ec.europa.eu/social/>

Eurofound

- Osservatorio europeo del lavoro
Condizioni: <https://www.eurofound.europa.eu/>

OCSE

- Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico: <https://www.oecd.org/>

OIL

- Organizzazione Internazionale del Lavoro: <https://www.ilo.org/>

5.2.2.5 Opportunità nella ricerca formale del lavoro nel contesto europeo

Ecco alcuni siti web e agenzie di interesse per chi cerca lavoro nel contesto europeo. È importante che le donne migranti facciano ricerche e confrontino le diverse opzioni per trovare quella più adatta alle loro esigenze e circostanze.

1. EURES: <https://ec.europa.eu/eures/portal/>: La rete europea dei servizi pubblici per l'impiego. Fornisce informazioni sulle offerte di lavoro in tutta Europa e consulenza e orientamento alle persone in cerca di lavoro.

Interesse specifico per le donne migranti:

- Fornisce informazioni sulle politiche e sui programmi di sostegno alle donne migranti che lavorano.
- Offre servizi di traduzione e mediazione culturale per le donne migranti che non parlano la lingua del Paese ospitante.

2. Donne in movimento: <https://womenonthemove.eu/>: Rete europea di donne migranti professioniste. Offre servizi di consulenza, orientamento e formazione alle donne migranti che cercano lavoro in Europa.

Interesse specifico per le donne migranti:

- Offre servizi specifici per le donne migranti, come la consulenza sull'equilibrio tra vita privata e lavoro e sulle molestie sessuali sul posto di lavoro.
- Mette in contatto le donne migranti con altre donne professioniste, fornendo un valido supporto.

3. Internazionale Lavoro Organizzazione

Internazionale del Lavoro (ILO): <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--es/index.htm>: Organizzazione Internazionale del Lavoro. Fornisce informazioni sui diritti dei lavoratori migranti e sulle politiche e i programmi a sostegno dei lavoratori migranti.

Interesse specifico per le donne migranti:

- Fornisce informazioni sui diritti delle donne migranti sul lavoro, come la parità di retribuzione e la non discriminazione.
- Offre servizi di consulenza e orientamento alle donne migranti che hanno subito discriminazioni o abusi sul lavoro.

4. Lobby europea delle donne (EWL): <https://www.womenlobby.org/>: Lobby delle donne dell'UE. Offre informazioni sulle politiche e i programmi dell'UE in materia di uguaglianza di genere e diritti delle donne migranti.

Interesse specifico per le donne migranti:

- Fornisce informazioni sulle politiche e sui programmi dell'UE che possono essere utili alle donne migranti, come la direttiva sulla parità di retribuzione e la direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Mette in contatto le donne migranti con altre donne attiviste, fornendo un supporto significativo per la difesa dei diritti delle donne migranti.

5. Rete delle donne rifugiate (RWN): <https://www.refugeewomensnetwork.org/>: Rete internazionale di donne rifugiate. Offre servizi di consulenza, orientamento e formazione alle donne rifugiate che cercano lavoro in Europa.

Interesse specifico per le donne migranti e rifugiate:

- Offre servizi specifici per le donne rifugiate, come la consulenza per ricostruire la propria carriera professionale dopo lo sfollamento.
- Mette in contatto le donne rifugiate con altre donne professioniste, fornendo un valido supporto.

Altri siti web per la ricerca di lavoro di interesse:

1. **Flexjobs:** <https://www.flexjobs.com/>: Portale di lavoro specializzato in offerte di lavoro flessibili, come il telelavoro, il lavoro part-time o il lavoro a ore.

Particolare interesse per le donne migranti:

- Offre un'ampia gamma di opportunità di lavoro flessibili, che possono essere una buona opzione per chi ha difficoltà a trovare un lavoro a tempo pieno o non è in grado di spostarsi verso un posto di lavoro fisso.
- Consente agli utenti di filtrare le offerte di lavoro in base al Paese, il che può essere utile per le donne immigrate che cercano lavoro in un Paese specifico.

2. **WeWorkRemotely:** <https://weworkremotely.com/>: **Lavoro portale specializzato in offerte di lavoro a distanza.**

Particolare interesse per le donne migranti:

- Offre un'ampia gamma di opportunità di lavoro a distanza, che possono essere una buona opzione per le donne immigrate che vogliono lavorare da qualsiasi parte del mondo.



Co-funded by
the European Union

- Permette agli utenti di filtrare le offerte di lavoro per settore, il che può essere utile per le donne migranti che cercano un impiego in un settore specifico.

3. Upwork: <https://www.upwork.com/>: Piattaforma di lavoro freelance che mette in contatto lavoratori indipendenti con aziende e individui che necessitano di servizi o prodotti specifici.

Particolare interesse per le donne migranti:

- Può essere una buona opzione per le donne migranti con competenze o esperienza in un settore specifico che vogliono lavorare in modo indipendente.
- Permette ai freelance di stabilire i propri prezzi e le proprie condizioni di lavoro, il che può essere un vantaggio per le donne migranti che hanno difficoltà a trovare un lavoro con uno stipendio decente.

4. **Fiverr**: <https://www.fiverr.com/>: Piattaforma di lavoro freelance simile a Upwork.

Particolare interesse per le donne migranti:

- Può essere una buona opzione per le donne migranti con competenze o esperienza in mansioni semplici o ripetitive, come la scrittura, la traduzione o la creazione di contenuti digitali.
- Permette ai freelance di stabilire i propri prezzi e le proprie condizioni di lavoro, il che può essere un vantaggio per le donne migranti che hanno difficoltà a trovare un lavoro con uno stipendio decente.

Questi sono solo alcuni dei siti web di lavoro adatti alle donne migranti che cercano un lavoro online nel contesto europeo. Le donne migranti devono ricercare e confrontare diverse opzioni per trovare quella più adatta alle loro esigenze e circostanze.

Oltre ai siti web citati, altre fonti di informazione possono essere utili per le donne migranti che cercano un lavoro online in Europa. Queste fonti includono:

- Blog e social media: Molti blog e piattaforme di social media si rivolgono alle donne migranti in cerca di lavoro online, offrendo consigli, informazioni e risorse utili.
- Organizzazioni e associazioni: Molte organizzazioni e associazioni sostengono le donne migranti in cerca di lavoro. Questi enti possono offrire consulenza, formazione e opportunità di networking.

5.2.2.6 Opportunità di formazione nel contesto europeo: Istruzione formale.



Co-funded by
the European Union

Orientamento personale e accademico:

1. **Orienta Ibercaja** (<https://orienta.ibercaja.es/>):

- *Come può aiutare:* offre strumenti e risorse interattive per l'orientamento personale e accademico. Include test di orientamento e guide che possono aiutare le donne migranti a scoprire le proprie capacità e i propri interessi.
2. **Euroguidance** (<https://www.euroguidance.eu/>):
 - *Come può essere utile?* Rete europea per l'orientamento scolastico e professionale. Fornisce informazioni sui sistemi educativi e sulle opportunità in Europa, facilitando un processo decisionale informato.
 3. **Youth on the Move** (<https://europa.eu/youth/>):
 - *Come può aiutare?* La sezione istruzione e formazione offre risorse per i giovani, tra cui programmi di studio, opportunità di apprendimento e indicazioni sul riconoscimento delle qualifiche nell'Unione Europea.

Ricerca della formazione formale in Europa:

1. **Europass** (<https://europass.cedefop.europa.eu/>):
 - *Come può essere utile:* facilita la creazione di un curriculum europeo standardizzato e fornisce informazioni sui programmi educativi e sulle opportunità di formazione in tutta Europa.
2. **EURES** (<https://eures.europa.eu/>):
 - *Come può aiutare?* Focalizzato sull'occupazione e sulla mobilità del lavoro in Europa, EURES fornisce informazioni sulle offerte di lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulle opportunità di formazione.
3. **Catalogo dei corsi Erasmus+** (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/learning-abroad/higher-education/study-mobility_en):
 - *Come può aiutare?* Per le donne migranti interessate a scambi accademici, Erasmus+ offre un catalogo di corsi e programmi in istituzioni educative europee.
4. **Studiare in Europa** (<https://www.studyineurope.eu/>):
 - *Come può essere utile:* fornisce informazioni sui programmi di studio in Europa, sui requisiti di ammissione e consigli pratici per gli studenti internazionali.



Co-funded by
the European Union

5. **EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu/>):**

- *Come può essere utile:* fornisce informazioni sui programmi di studio in Europa, sui requisiti di ammissione e consigli pratici per gli studenti internazionali.

5.2.2.7 Attività 1: Test di conoscenza.

1. Cosa caratterizza il "radicamento deterministico" nell'orientamento e nella selezione del personale?
 - a. Flessibilità e adattabilità.
 - b. Approccio classico basato su test e pregiudizi standard.
 - c. Pensiero diversificato e non lineare.
 - d. Passività nel processo decisionale.
2. Qual è la difficoltà evidenziata nello "Scenario ciclico"?
 - a) La sovraqualificazione costituisce un vantaggio.
 - b) La mancanza di istruzione non influisce sulla disoccupazione.
 - c) I giovani non devono affrontare sfide lavorative.
 - d) Avere troppa istruzione può essere una difficoltà.
3. Che cosa sottolinea la "Società dell'immediatezza"?
 - a) L'importanza della riflessione critica.
 - b) La necessità di concentrarsi sul presente.
 - c) Esclusione della tecnologia.
 - d) L'inutilità dei social network.
4. Cosa viene sottolineato in "Depositi e percorsi imprenditoriali"?
 - a) Rimanere statici di fronte ai cambiamenti sociali.
 - b) Aggiornamento costante su opportunità e tecnologie.
 - c) Disconoscere l'importanza dell'imprenditorialità.
 - d) Non costruire attivamente il proprio percorso.

5. Quale settore rappresenta la maggior parte dell'occupazione europea, secondo la Commissione europea?
 - a) Agricoltura.
 - b) Servizi.
 - c) Industria.
 - d) Tecnologia dell'informazione.
6. Qual è il trend occupazionale in Europa secondo la Commissione europea?
 - a) Diminuzione dell'occupazione nei servizi.
 - b) Stagnazione nella tecnologia dell'informazione.
 - c) Crescita dell'occupazione nei settori verdi.
 - d) Riduzione dell'occupazione nell'industria.
7. Come può la piattaforma EURES aiutare le donne migranti?
 - a) Offre servizi di traduzione.
 - b) Fornire informazioni sulle politiche di sostegno alle donne migranti.
 - c) Connettersi con donne professioniste.
 - d) Tutte le cose sopra citate.
8. Cosa offre "Donne in movimento" alle donne migranti?
 - a) Servizi di consulenza sulle molestie sessuali.
 - b) Collegamento con altre donne professioniste.
 - c) Formazione specifica per le donne migranti.
 - d) Tutte le cose sopra citate.
9. Cosa facilita Europass nella ricerca di lavoro?
 - a) Consigli sulla discriminazione sul posto di lavoro.
 - b) Creazione di un curriculum europeo standardizzato.
 - c) Collegamento con le donne attiviste.
 - d) Informazioni sui diritti dei lavoratori migranti.

10. Qual è lo scopo di EURAXESS?

- a) Fornire informazioni sulle opportunità di ricerca e di impiego accademico.
- b) Offrire risorse sulle politiche di parità di genere.
- c) Facilitare gli scambi accademici.
- d) Fornire informazioni sui programmi di formazione in Europa.

5.2.2.7 Attività 2: Questionario di orientamento per donne migranti in cerca di lavoro in Europa

Istruzioni: Rispondete a ogni domanda selezionando l'opzione che meglio descrive la vostra situazione o preferenza e giustificate qualitativamente la vostra scelta.

1. Radicamento deterministico e processo decisionale:

Come percepisce l'influenza del radicamento deterministico nella sua ricerca di lavoro?

- a) Non credo che influisca sulla mia ricerca di lavoro.
- b) Riconosco alcuni pregiudizi, ma cerco attivamente opportunità in linea con le mie competenze.
- c) A volte mi sento limitato da pensieri e pregiudizi semplificati.

Giustificazione...

2. Scenario ciclico: pessimismo e incertezza:

Come valuta la sua situazione nell'attuale scenario ciclico?

- a) Mi sento sicuro di trovare opportunità di lavoro.
- b) Riconosco le difficoltà, ma cerco attivamente le opportunità.
- c) Sono colpito dall'incertezza e cerco strategie per affrontarla.

Giustificazione...

3. Società dell'immediatezza:

Come gestite la pressione della società dell'immediatezza nella vostra ricerca di lavoro?

- a) Mantengo un'attenzione equilibrata tra il presente e la pianificazione a lungo termine.
- b) A volte sono influenzato dall'urgenza, ma trovo il tempo per riflettere.



c) Sento la pressione dell'immediatezza e a volte trascuro la pianificazione a lungo termine.

Giustificazione...

4. Depositi e percorsi imprenditoriali:

Come considera l'importanza dell'imprenditorialità nel suo sviluppo professionale?

- a) Vedo l'imprenditorialità come un'opportunità e sono disposto a esplorarla.
- b) Riconosco la sua importanza, ma non sono sicuro di come intraprenderla.
- c) Non vedo l'imprenditorialità come un'opzione per la mia situazione attuale.

Giustificazione...

5. Livelli dei sistemi relazionali:

Nella sua ricerca di lavoro, quale livello del sistema relazionale considera più rilevante?

- a) Microsistema: Interazioni dirette con la famiglia e gli amici.
- b) Mesosistema: Connessioni tra diversi ambienti immediati.
- c) Macrosistema: Influenze culturali e politiche a livello più ampio.
- d) Esosistema: Ambienti che hanno un impatto indiretto sulla vostra vita.

Giustificazione...

6. Depositi di lavoro in Europa:

In quale settore vorrebbe esplorare le opportunità di lavoro?

- a) Servizi (commercio, trasporti, sanità, istruzione).
- b) Industria (manifatturiera, edilizia, mineraria).
- c) Agricoltura (agricoltura, allevamento, silvicoltura).

Giustificazione...

7. Tendenze occupazionali in Europa:

In quale di queste tendenze lavorative sarebbe più interessato ad esplorare le opportunità?

- a) Crescita dell'occupazione nei servizi.
- b) Crescita dell'occupazione nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ict).



Co-funded by
the European Union

c) Crescita dell'occupazione nei settori verdi.



Giustificazione...

8. Piattaforme di ricerca di lavoro:

Quale di queste piattaforme ritenete più utile per la vostra ricerca di lavoro online?

- a) EURES.
- b) Donne in movimento.
- c) Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).
- d) Lobby europea delle donne (EWL).

Giustificazione...

9. Opportunità di formazione: istruzione formale:

Quale risorsa educativa considera più importante per il suo sviluppo accademico e professionale?

- a) Orienta Ibercaja.
- b) Euroguidance.
- c) Catalogo dei corsi Erasmus+.
- d) Studiare in Europa.

Giustificazione...

10. Blog e social media:

Ritiene che la partecipazione a blog e social media sia utile per ottenere informazioni e supporto nella ricerca di lavoro?

- a) Sì, potrebbe essere utile.
- b) Forse, dipende dalla qualità delle informazioni.
- c) No, preferisco altre fonti di informazione.

Giustificazione...

5.2.3 Piano d'azione

La fase del piano d'azione è la fase finale e comporta l'impegno a realizzare il progetto. Se si salta questa fase, l'intero progetto rimane nel regno idilliaco delle idee.

Il piano d'azione è soggetto a una valutazione costante e il suo fallimento è una parte idiosincratca dell'azione.

<https://youtu.be/idZkdHR7bIA?si=JJfTPNefkjlfuN3>

Rilevanza della fase:

1. **Decisione: La** fase del piano d'azione funge da ponte tra la riflessione e il processo decisionale. Permette di tradurre le riflessioni sulla consapevolezza di sé, sugli interessi e sull'ambiente in azioni tangibili. È il momento in cui si definiscono gli obiettivi, si stabiliscono le priorità e si selezionano le fasi, guidando così un processo decisionale informato e strategico.
2. **Sviluppo delle competenze:** Concependo il piano d'azione come un mezzo per "essere" nel progetto", si riconosce che la costruzione del progetto accademico-professionale non è solo un risultato, ma un processo continuo di miglioramento personale e professionale. Il piano d'azione diventa uno strumento dinamico per lo sviluppo delle competenze, che identifica le aree di forza e le opportunità di crescita e consente di adattarsi all'evoluzione delle circostanze e degli obiettivi.
3. **Profilo professionale contestualizzato:** La pianificazione strategica facilita lo sviluppo di un profilo professionale solido e contestualizzato. Considerando l'ambiente e le tendenze del mercato del lavoro, il piano d'azione aiuta ad allineare le aspirazioni con le opportunità reali, garantendo che il progetto accademico-professionale sia ancorato alla realtà e attuabile nel contesto specifico.
4. **Miglioramento continuo:** La fase del piano d'azione favorisce una mentalità di miglioramento continuo. La definizione di tappe e la valutazione periodica dei progressi creano un ciclo di feedback che consente di apportare continui aggiustamenti e perfezionamenti. Questo ciclo è essenziale per adattarsi ai cambiamenti imprevisti, imparare dalle esperienze e mantenere la rilevanza in un ambiente di lavoro dinamico.
5. **Focus sul prodotto e obiettivi chiari:** Il piano d'azione definisce il prodotto finale atteso e stabilisce obiettivi chiari. Questo piano fornisce



Co-funded by
the European Union

una direzione chiara e tangibile per la costruzione del progetto, evitando vaghezze e fornendo un quadro per misurare il successo.

La fase del piano d'azione nel processo di orientamento accademico-professionale è essenziale per costruire un progetto significativo. Il processo decisionale, contrapponendo i desideri alle possibilità e cercando l'empowerment individuale all'interno del realismo, diventa un processo informato e allineato alla realtà. La riflessione continua sulle nuove possibilità garantisce l'adattabilità in un ambiente in continua evoluzione. Per quanto riguarda il piano d'azione, è fondamentale la ricerca di una solida pianificazione allineata con obiettivi specifici e un'organizzazione meticolosa delle fasi da seguire. Questo approccio è percepito come un processo decisionale continuo, in cui l'essenza unica di ogni individuo viene riconosciuta e capitalizzata, dando vita a un profilo professionale che non solo è realistico, ma che massimizza anche i punti di forza distintivi per raggiungere il successo in un ambiente contestualizzato e in continua evoluzione (Arraiz & Sabirón, 2012; Merino, 2016; Romero, 2004).

5.2.3.1 Attività: Test di conoscenza

1. Cosa comporta evitare la fase del piano d'azione nel progetto accademico-professionale?
 - a. Rimanere nel regno idilliaco delle idee.
 - b. Impegno nel progetto.
 - c. Valutazione costante.
 - d. Valutazione idiosincratca.
2. Qual è il ruolo principale della fase del piano d'azione nel processo decisionale?
 - a. Tradurre le riflessioni in azioni tangibili.
 - b. Definizione di tappe per il miglioramento continuo.
 - c. Definire il prodotto finale atteso.
 - d. Riflettere su nuove possibilità.
3. In che modo il piano d'azione contribuisce alla costruzione del progetto accademico-professionale?
 - a. Generare vaghezza e ambiguità.
 - b. Stabilire tappe fondamentali senza valutare i progressi.
 - c. Facilitare l'adattamento a un ambiente che cambia.



d. Ignorando il contrasto tra desideri e possibilità.

5.2.3.2 Attività: processo decisionale professionale

L'attività decisionale professionale proposta per le donne migranti segue un copione strutturato basato sulle fasi stabilite dall'Associazione Nazionale di Orientamento Professionale e da Krumboltz (1979). In primo luogo, si cerca di selezionare una situazione problematica rilevante per l'individuo, che possa servire da esempio e da guida per il suo processo decisionale. La complessità della situazione è facoltativa, consentendo di adattare la pratica alle esigenze individuali della persona.

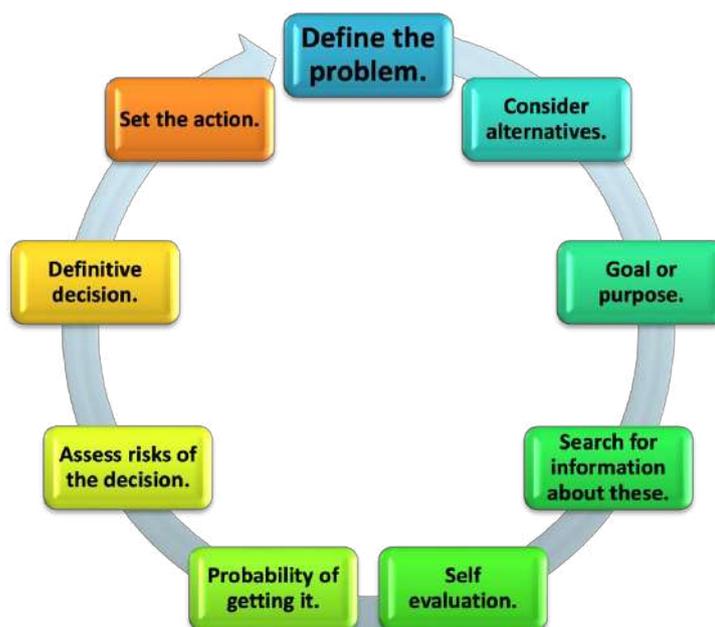


Figura 5. Fasi del processo decisionale accademico e professionale.

Il processo inizia con una chiara definizione del problema, seguita dall'identificazione e dalla considerazione delle alternative disponibili. La definizione di un obiettivo o di uno scopo specifico guida il processo, seguito dalla ricerca attiva di informazioni rilevanti su queste alternative. L'autovalutazione, sia oggettiva che soggettiva, viene incorporata per capire meglio come le opzioni si allineano con le competenze e i valori personali.

La fase successiva prevede la valutazione della probabilità, sia oggettiva che soggettiva, di raggiungere l'obiettivo stabilito, seguita da una valutazione dei rischi potenziali legati a ciascuna decisione. Infine, si giunge a una decisione conclusiva, che si traduce nella definizione di un'azione concreta. Questa struttura fornisce un quadro solido per guidare il processo decisionale delle donne migranti, offrendo loro una metodologia chiara ed efficace per affrontare le loro situazioni problematiche e costruire attivamente i loro progetti accademici e professionali.

1. Definire il problema.

2. Considerare le alternative.

3. Obiettivo o scopo.

4. Cercare informazioni su di loro.

5. Autovalutazione.

6. Probabilità oggettiva e soggettiva di raggiungere l'obiettivo.

7. Valutare i rischi della decisione.

8. Decisione finale.

9. Impostare l'azione.



Riferimenti bibliografici

Álvarez, M. (1995). *Orientamento professionale. La prassi*

Arraiz, A. e Sabirón, F. (2012). *Orientamento per l'apprendimento a lungo termine: modelli e tendenze*. Saragozza: Prensas Universitarias.

Bernard, F. (1995). Comment sortir du labyrinthe. *Cahiers Pédagogiques*, 36-37.

Bronfenbrenner, U. (1979). *L'ecologia dello sviluppo umano: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.

Cortés, A. (2006). Valori e orientamento professionale: Alcune linee di indagine e intervento attuali. *Contextos educativos*, 8-9, 233-248.

Holland, J. L. (1997). *Fare scelte professionali: Una teoria delle personalità e degli ambienti di lavoro* (3ª ed.). Psychological Assessment Resources.

Merino, A. (2016). Fundamentos sobre la orientación profesional actual en la construcción de proyectos académico-profesionales. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 13(31), 37-44. <http://remo.ws/remo-31/>

Romero, S. (2004). Imparare a costruire progetti professionali e vitali. *Rivista spagnola de Orientamento y Psicopedagogía*, 15(2), 337-354. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11637>