



Newsletter periodica d'informazione Anno XIX n. 02 - Marzo 2021



Webinar: discriminata, sfruttata, immigrata

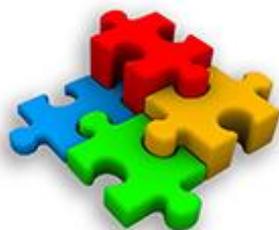
“Donne straniere, lavoro e discriminazioni (multiple)”

Le donne migranti affrontano, nel loro quotidiano, discriminazioni multiple per il loro essere straniere o appartenenti a gruppi minoritari, essere povere ed essere donne. Il fenomeno dei flussi migratori femminili è attualmente al centro di numerosi studi, che si concentrano su meccanismi e dinamiche, che vedono sempre più preponderante la presenza delle donne nelle ondate migratorie, soprattutto in questi ultimi anni. Nello specifico, si cerca di comprendere le scelte di certi percorsi favoriti dalle donne, i vari tipi di migrazione al femminile, le implicazioni sociali, economiche e psicologiche del migrare essendo donna. E si cerca anche di comprendere quali siano le relazioni che si instaurano tra donne italiane e donne immigrate, nonché quelle che queste ultime mantengono con il proprio Paese d'origine. Infine, gli studi concentrano le loro analisi anche su altri aspetti, che entrano in gioco in questa migrazione tutta al color rosa: ovvero le tensioni che si instaurano tra approcci di genere e multiculturali, quando si tratta di realizzare una tutela giuridica per le donne da forme di violenza, sfruttamento e discriminazione. Il ruolo del sindacato è anche quello, non soltanto di promuovere una piena inclusione ed interazione sociale tra le diverse realtà presenti sul territorio, ma soprattutto di combattere ogni forma di discriminazione partendo dalle radici del conflitto e combattere la violenza di genere per far sì che le donne migranti possano riuscire ad esprimersi liberamente e con i mezzi più consoni, apportando così un miglioramento della nostra società nel suo insieme.

La UIL dedica un webinar “Capirne Davvero” per approfondire questa tematica: giovedì 18 marzo 2021, ore 14.30 - 16.30

...e inoltre

Appuntamenti a pag. 2; Webinar “capirne davvero” a pag. 2; Impatto della pandemia sulla immigrazione a pag. 6; XXVI rapporto ISMU sulle migrazioni 2020 a pag. 7; La Diversity a pag. 8; La popolazione nel Mediterraneo all'orizzonte del 2050 a pag. 13.



A cura del Servizio Lavoro, Coesione e Territorio della UIL
Dipartimento Politiche Migratorie
Tel. 064753292 - 064744753 - Fax: 064744751
Email polterritoriali2@uil.it



Dipartimento Politiche Migratorie APPUNTAMENTI

- CES - Labour Int 2, Final Dissemination conference: giovedì 4 marzo 2021, ore 09.30
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) - Intervista al Dipartimento Politiche Migratorie UIL sui diritti fondamentali degli stranieri lungo soggiornanti: lunedì 15 marzo 2021, ore 15.00
- Webinar “capirne davvero”: Donne straniere, lavoro e discriminazioni multiple: giovedì 18 marzo 2021, ore 14.30 - 16.30

Donne straniere, lavoro e discriminazioni (multiple)

Sul contributo delle donne straniere, le discriminazioni ed il gap salariale e professionale (redazionale)



Introduzione

Il fenomeno della femminilizzazione dei flussi migratori è attualmente al centro di numerosi studi, che si concentrano su meccanismi e dinamiche, che vedono sempre più preponderante la presenza femminile nel proseguire delle ondate migratorie, soprattutto di questi ultimi anni. Nello specifico, si cerca di comprendere le scelte di certi percorsi favoriti dalle donne, i vari tipi di migrazione al femminile, le implicazioni sociali, economiche e psicologiche del migrare essendo donna. E si cerca anche di capire quali siano le relazioni che si instaurano tra donne italiane e donne immigrate, nonché quelle che queste ultime

mantengono con il proprio Paese d'origine. Infine, gli studi concentrano le loro analisi anche su altri aspetti, che entrano in gioco in questa migrazione tutta al color rosa: ovvero le tensioni che si instaurano tra approcci di genere e multiculturali, quando si tratta di realizzare una tutela giuridica per le donne da forme di violenza, sfruttamento e discriminazione. A tal proposito, la legislazione e le politiche italiane spesso non hanno risposto efficacemente a livello giuridico, trascurando la dimensione di genere dei flussi migratori, anche se qualcosa si sta muovendo, come una nuova sensibilità a proposito della tutela da forme di violenza, di sfruttamento e di discriminazione multipla.

Fattori che influenzano vita e scelte delle donne migranti

Culturali - Emigrare rappresenta un'esperienza che ridefinisce il ruolo della donna, sia dentro che fuori il contesto della Comunità d'appartenenza, ma a questo processo concorrono un insieme di fattori che non sono solo costituiti dal genere o dalla nazionalità, dall'appartenenza religiosa, dall'appartenenza etnica, dalla classe di provenienza, dal livello culturale, dall'età, ma da tutti questi e altri fattori interagenti insieme.

Ad esempio, le donne che giungono in Italia per lavorare, diventano coloro le quali contribuiscono al mantenimento delle famiglie nei Paesi d'origine, ma anche interlocutrici dei servizi bancari grazie alle rimesse.

Contemporaneamente, però, i differenti livelli culturali (e spesso religiosi) delle persone migranti provenienti dalle Aree rurali del Nord Africa e dell'Asia del Sud inducono più facilmente le donne a rimanere relegate all'interno delle mura domestiche. Anche in tal caso, però, non è da sottovalutare la capacità delle donne immigrate di stabilire delle relazioni per la partecipazione alla propria vita sociale in Italia, per costruire la propria identità e trovare i propri sistemi di riferimento.

Legali - Per quanto attiene le norme che tutelano le donne immigrate da forme di discriminazione, basata su più fattori, in Italia, così come per gli altri Paesi europei, l'implementazione delle direttive antidiscriminatorie del 2000 ha generato una nuova sensibilità rispetto le forme di discriminazioni multiple. Tali norme prevedono che siano adottate le misure necessarie, per far sì che i fattori discriminatori non siano causa di doppia discriminazione, considerando il diverso impatto che le medesime forme possono avere su donne e uomini. A questo proposito, i Comitati Cerd e Cedaw fanno riferimento da anni al concetto di discriminazione multipla. Un esempio è quello rappresentato dalla Raccomandazione n. 32 del Cerd (Committee on the Elimination of Racial Discrimination) del 2009 che, in materia di art. 1.1 della Convenzione, stabilisce che i fattori

discriminatori sono estesi nella pratica dal concetto di "intersezionalità", nel contesto in cui il Comitato si occupa di situazioni di discriminazioni multiple o doppie, (come ad esempio avviene per quella basata su religione e genere), qualora emerga che una discriminazione su tale fattore esista in combinazione con uno o più fattori (enucleati all'art. 1 della **Convenzione**). Ulteriore strumento adottato per la tutela delle donne immigrate è rappresentato dalla *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica (Convenzione di Istanbul)*, la quale è stata ratificata dall'Italia con la **Legge 27 giugno 2013, n. 77**, che si sofferma nello specifico su *gravi forme di violenza, tra cui la violenza domestica, le molestie sessuali, lo stupro, il matrimonio forzato, i delitti commessi in nome del così detto "onore" e le mutilazioni genitali femminili*. Proprio per rafforzare il sistema di protezione, oltre che giuridico, per tutte le donne immigrate, vittime di gravi forme di violenza subite, è stato aggiunto un nuovo articolo (**art. 18 bis**) nel **Testo Unico sull'immigrazione**, con il quale si introduce un nuovo tipo di permesso di soggiorno, ossia per motivi umanitari alle vittime straniere di violenza domestica, rinforzando in tal modo, la tutela delle vittime prive di permesso



regolare.

Le donne straniere in Italia (dati)

Le donne di origine straniera residenti in Italia sono oltre la metà dei cittadini dei paesi terzi che vivono e lavorano con noi e negli ultimi anni hanno avuto una tendenza crescente.

Secondo i dati riportati, dal 1° gennaio 2005 al 1° gennaio 2020, il numero di donne di cittadinanza straniera residenti in Italia ha registrato un aumento del 141,0% (contro un + 112% degli uomini). Nel 2020, le donne rappresentano il 52,7% del totale degli stranieri residenti in Italia (5.306.548), vale a dire l'8,6% della popolazione femminile totale: secondo l'Istat erano 2.748.476 al 1° gennaio 2020. Il 58% di loro proviene da un paese europeo, un terzo ha la cittadinanza di un paese UE. Le nazionalità più rappresentate: quella rumena, albanese e marocchina. Rispetto al titolo di soggiorno, il 56% è lungo-soggiornante. Il permesso di soggiorno per motivi familiari rimane il titolo di soggiorno temporaneo più

diffuso tra le immigrate (70% del totale), seguito da quello per motivi di lavoro (17%) o per motivi di protezione internazionale (5,1%). Tra le extra-europee cresce il numero delle nubili, che rappresenta il 65%. **Migrano sempre più da sole o per ricongiungimento familiare**. Tutte, subiscono una doppia discriminazione come migrante e come donna.

Secondo un rapporto dell'Agenzia Europea per i Diritti fondamentali (FRA) sulle donne migranti, un terzo di loro ha un titolo di studio universitario e circa un terzo delle donne migranti che lavorano hanno un lavoro altamente qualificato.

Straniere nel mercato del lavoro

Dove lavorano e come - Questa l'attuale consistenza numerica delle donne straniere in Italia e alcune delle loro caratteristiche. Altri dati interessanti riguardano l'inserimento delle stesse nel tessuto sociale italiano, a partire dal mercato del lavoro. Il mercato del lavoro italiano è ancora fortemente segregato orizzontalmente in base all'origine migratoria: al di fuori di ogni luogo comune, le occupazioni più rischiose, a scarsa professionalizzazione e meno pagate sono ancora occupate da persone straniere: di queste, circa 2 su 3 svolgono lavori non qualificati (63,6%, contro solo il 29,6% delle persone italiane), mentre ha un impiego qualificato solo l'8% (contro il 38,7% della forza lavoro italiana). Un quinto della forza lavoro straniera è impiegato nell'edilizia, nell'agricoltura e nel comparto alberghiero-ristorativo. Ancora più eclatante, il 68,8% è impiegato nei servizi domestici e di cura alla persona. Proprio quest'ultimo settore impiega il 40,6% delle donne straniere presenti in Italia. In altre parole, il 50% della popolazione straniera nel suo complesso si concentra in sole 13 professioni: **se si guarda alle donne straniere, però, le professioni scendono a 3, ovvero i servizi domestici, la cura della persona e le pulizie di uffici e negozi**. La forza lavoro italiana copre almeno 44 professioni, le donne italiane 20.

Vale la pena di evidenziare che - secondo dati forniti dall'Istat - nel 2019, il 40,6% delle donne straniere di età compresa tra 15 e 29 anni non lavora e non studia (la cosiddetta condizione Neet), a fronte del 22,3% delle coetanee italiane. Dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro, nel 2019 il tasso di occupazione delle donne italiane con figli in età prescolare era pari al 48,9%, a fronte del 32,0% tra le donne comunitarie e del 22,7% tra le non comunitarie. Queste ultime, inoltre, sono prevalentemente inattive (più di 70 su 100), e appena 6 su 100 sono alla ricerca di un impiego.

Lingua - Non c'è molta differenza tra donne e uomini migranti quando si parla di conoscenza della lingua del Paese ospitante, un prerequisito importante per trovare lavoro. Esistono tuttavia alcune notevoli eccezioni, fra cui per esempio quelle di uomini e donne nordafricani con un buon

olandese nei Paesi Bassi (80% contro il 65%) e uomini e donne asiatici in Italia (49% contro 29%). Complessivamente, solo il 52% delle donne migranti intervistate ha un lavoro retribuito rispetto al 73% degli uomini migranti. Questo divario è leggermente superiore al divario di genere riferito alla popolazione generale, dove lavora il 63% delle donne e il 71% degli uomini.

Occupazione - Secondo dati del Ministero del Lavoro (Rapporto annuale 2020) l'occupazione femminile (anche a causa della pandemia, ma non solo) fa registrare performance nettamente peggiori rispetto a quella maschile. Il tasso di occupazione è pari al 55% tra le comunitarie e al 46,5% tra le extra UE, il tasso di disoccupazione è 15,6% tra le comunitarie e 16,7% tra le extra UE, il tasso di inattività è 34,7% tra le comunitarie e 43,9% tra le extra UE. Differenze notevoli si riscontrano anche tra le diverse comunità e a livello territoriale.

Lavoro domestico - Il lavoro domestico - così preponderante per l'occupazione delle donne straniere in Italia - è oggetto nel dossier Immigrazione di Idos di ben due focus specifici. Nel 2019, le persone regolarmente impiegate in questo settore in Italia sono 848.987: il 70,3% del totale è rappresentato da persone straniere, l'88,7% delle quali sono donne. La componente di lavoro irregolare non può, tuttavia, essere tralasciata: secondo le stime elaborate su dati Istat, la forza lavoro in questo settore si attesta sui 2 milioni di persone, 6 su 10 senza un regolare contratto di lavoro e, in alcuni casi, di un permesso di soggiorno. Secondo la contrattazione collettiva prevista per il settore, la retribuzione contrattuale per i lavoratori e le lavoratrici conviventi è di 868,24 euro lordi al mese, per un orario di lavoro ordinario di 54 ore settimanali (3,71 euro per ora); per i non conviventi è di 6,13 euro lordi per ogni ora di effettivo lavoro. Davvero tante persone, tante donne, che guadagnano molto poco e che la recente regolarizzazione del 2020 ha fatto ben poco per farle emergere dal sommerso. Se la maggioranza delle immigrate si ritrova a lavorare in nero nei lavori di cura, va segnalato anche un dato positivo come la crescita dell'imprenditoria sostenuta da donne immigrate, il 23,1% di tutte le aziende guidate da lavoratori immigrati, e anche l'incremento dell'associazionismo per lo scambio interculturale, lotta alle discriminazioni, consulenza. Ma per quelle donne migranti lavoratrici che hanno meno tempo e possibilità di tessere reti amicali sul territorio esiste il rischio di un forte isolamento sociale e malessere psico-fisico.

Straniere e discriminazioni multiple

Per le donne di origine straniera si parla di "doppio svantaggio" e "doppia discriminazione": si sommano, cioè, lo svantaggio di essere donna e quello di essere straniera, con effetti sia sotto il profilo occupazionale (la segregazione in

determinati lavori) sia sotto quello retributivo, in quanto sono impiegate nei settori con il più basso salario, e spesso pagate meno - senza reale motivo - dei loro omologhi stranieri o delle donne italiane. Anche tenendo in considerazione differenze nelle caratteristiche rilevanti a determinare il salario (istruzione, esperienza lavorativa etc.), ed eventualmente considerando la necessità di risiedere alcuni anni nel paese di destinazione per colmare *gap* culturali, le donne straniere guadagnano meno di quanto dovrebbero.

Dunque, quali sono i motivi delle differenze di retribuzione tra donne italiane e donne immigrate e del gap salariale tra donne e uomini immigrati? Questi motivi risiedono nella differente istruzione, esperienza, settore, etc. oppure tali differenze non sono giustificate?

Un'analisi condotta da Idos su dati Istat, ha evidenziato come nel confronto tra uomini e donne migranti con le stesse tipologie di occupazione, il **divario salariale non sia assolutamente motivato**, perché non esistono differenze rilevanti nelle caratteristiche sopracitate: per esempio, le donne immigrate hanno in media un'istruzione maggiore, che dovrebbe compensare la minor esperienza lavorativa. Si stima quindi che oltre il 97% del differenziale salariale (che ammonta a "solo" il 7.4%) sia **imputabile a discriminazione di genere tra i migranti**, in assenza della quale le donne dovrebbero guadagnare quasi quanto gli uomini.

Al contrario, nel confronto tra donne italiane e straniere con le stesse occupazioni, la differenza retributiva è parzialmente giustificata. Per quanto le donne straniere siano in media ben istruite, infatti, il livello di istruzione delle donne italiane è più alto, e anche l'esperienza lavorativa e il settore di impiego motivano in parte un salario maggiore. Probabilmente la segregazione delle donne straniere in determinati settori, e le enormi difficoltà nel cambiare lavoro, sono a loro volta in parte frutto di discriminazione, e meriterebbero un'analisi a sé stante. Considerando però i settori di impiego come dati, viene fuori che del differenziale salariale etnico (27%), oltre il 58% è giustificato. La discriminazione etnica è quindi responsabile di circa il 40% del divario.

Donne migranti e pandemia

Nonostante il tema delle migrazioni venga declinato spesso al maschile, analizzare la situazione migratoria in un'ottica di genere è possibile e necessario. Le donne più degli uomini hanno risentito negativamente della situazione causata dalla pandemia. In un sondaggio fatto da Ismu recentemente, solo il 27% delle donne intervistate hanno dichiarato di non aver avuto alcun impatto dal Covid 19, a fronte del 37% degli uomini. Più degli uomini le donne hanno dovuto rinunciare a visite mediche (9,3% vs 5,2%) e riportano l'insorgenza o l'aumento della depressione, aspetto che ha interessato il 46%

delle donne ed il 39% degli uomini. Questo sul piano generale. Quando si passa agli aspetti occupazionali, il panorama appare anche più drammatico. I dati sull'occupazione pubblicati dall'Istat nei giorni scorsi. 444.000 posti di lavoro sfumati nel 2020, 300.000 dei quali riguardano le donne. Da novembre 2020 sono stati 101.000 i posti di lavoro persi di cui 99.000 occupati da lavoratrici. In questa situazione, l'emergenza Covid-19 ha giocato un ruolo fondamentale causando nel settore la perdita di 13mila posti di lavoro. Eppure, a marzo, proprio mentre scattava il lockdown, le assunzioni nel settore domestico sono aumentate del 40,4% rispetto all'anno precedente: la ragione di tale "corsa alla regolarizzazione" è forse rintracciabile nella necessità di giustificare tramite autocertificazione la ragione dei propri spostamenti, comunicando le generalità del datore di lavoro. Un'altra motivazione suggerita dal dossier risiede, di nuovo, nel ruolo che il lavoro domestico svolge nel consentire la conciliazione vita-lavoro dei genitori italiani: durante il periodo di confinamento domestico, i genitori - spesso in smart-working - non potevano contare sull'aiuto dei nonni, né sulle ore che i figli e le figlie passano ogni giorno a scuola, e hanno optato per l'impiego di personale che si occupasse di loro. A tal proposito, il dossier parla di 25mila assunzioni "emergenziali" nel settore domestico: nei mesi aprile e maggio 2020, infatti, i licenziamenti sono aumentati, anche considerando che il settore domestico non è stato incluso dal blocco disposto per legge per tutti gli altri comparti. I lavoratori e le lavoratrici del settore domestico hanno, però, potuto godere dell'indennità Covid19, introdotta con il "Decreto rilancio": una misura di sostegno al reddito di 1.000 euro destinata alle lavoratrici e ai lavoratori non conviventi che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore alle 10 ore settimanali. E, tuttavia, il dossier ci ricorda anche che, a causa del Covid19 e della paura del contagio, molte lavoratrici e lavoratori domestici sono stati licenziati dalle famiglie datoriali, rimanendo spesso senza alloggio e nell'impossibilità anche di tornare nel proprio paese di origine, se stranieri, a causa della chiusura delle frontiere.

Conclusioni: il quadro nell'Unione

Secondo l'ultimo rapporto dell'agenzia europea sui diritti fondamentali (FRA), un sondaggio realizzato tra donne migranti nei 27 Stati membri ha rivelato un ampio gap occupazionale di genere, con meno donne impegnate in lavoro retribuito rispetto agli uomini. Questo come risultato di vari fattori: mancanza di competenze linguistiche, mancanza di qualifiche o riconoscimento delle qualifiche acquisite all'estero, mancanza di servizi statali per l'infanzia, forniture sanitarie e pratiche di reclutamento discriminatorie. Ciò sottolinea

l'urgente necessità per molti Stati membri di intraprendere un ulteriore lavoro per identificare le ragioni delle discriminazioni occupazionali di genere (di accesso al lavoro, salariale e nei percorsi di carriera) e quali siano i rimedi appropriati da adottare - comprese misure forti per affrontare i fenomeni di discriminazione, che possono scoraggiare donne e giovani con un background di minoranza etnica dal continuare la loro istruzione o dal fare domanda di lavoro, contribuendo all'esclusione sociale e all'alienazione. Le conclusioni raggiunte dal Rapporto di FRA evidenziano anche le conseguenze della dipendenza delle donne - che migrano per il ricongiungimento familiare dal loro "sponsor"- che di solito è il marito, per l'accesso al lavoro o a un permesso di soggiorno autonomo. L'attuale legislazione dell'UE permette agli Stati membri di limitare l'accesso dei membri della famiglia a un permesso di soggiorno autonomo (indipendente da quello dello sponsor) per un periodo fino a cinque anni, ma la Commissione Europea e la FRA hanno raccomandato di ridurre al minimo tali restrizioni e gli oneri amministrativi relativi alle domande di ricongiungimento familiare. Gli Stati membri (e l'Italia) dovrebbero utilizzare i dati generati dall'indagine della FRA e considerare lo sviluppo di misure mirate e sensibili al genere. Si deve attingere a questi dati e risultati per fornire una guida sulla promozione dell'integrazione degli immigrati, attraverso futuri auspicabili piani d'azione, includendo considerazioni nelle raccomandazioni specifiche per paese, in modo da tenere pienamente conto delle differenze di genere. Questo potrebbe anche contribuire a raggiungere l'obiettivo dell'Agenda globale 2030 "non lasciare nessuno indietro", e del suo specifico obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5, che chiede agli Stati di "raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze". Il quadro della complessa situazione sottolinea la necessità di misure attente alla dimensione di genere e capaci di supportare la partecipazione e l'inclusione delle donne migranti nella società. Alcune misure potrebbero riguardare l'offerta di misure di conciliazione familiare (servizi di baby-sitting e per l'infanzia in generale) e opportunità di formazione rivolte a donne migranti, compresi corsi per rafforzare le competenze linguistiche. Esiste naturalmente un problema di riconoscimento dei titoli di studio e degli skills professionali che, nel caso delle donne straniere, renderebbe loro possibile una maggior partecipazione nel mercato del lavoro ed una minore dipendenza dai loro congiunti.

L'impatto della pandemia sulla popolazione immigrata

Indagine ISMU nelle province di Milano, Bergamo, Brescia e Cremona. Il 43% del campione dichiara di aver avuto problemi di ansia e stress, attacchi di panico e disturbi del sonno. Il 24% ha dovuto combattere contro la depressione



Che impatto sta avendo l'emergenza sanitaria causata dalla diffusione di COVID-19 sullo stato di salute della popolazione immigrata? Come è stata vissuta l'esperienza della prima ondata e quali sono le principali preoccupazioni dei cittadini di origine straniera? Per rispondere a queste domande Fondazione ISMU ha condotto un'indagine campionaria nelle quattro province lombarde di Milano, Bergamo, Brescia e Cremona (tra le più colpite dalla pandemia nei primi mesi del 2020) che ha coinvolto complessivamente 1.415 cittadini maggiorenni stranieri [1] o con origine straniera provenienti da Paesi a forte pressione migratoria. Dall'analisi delle risposte emerge che il diffondersi della pandemia sta avendo un impatto importante sulla salute della popolazione straniera: il 43% infatti dichiara di aver avuto problemi di ansia e stress, attacchi di panico e disturbi del sonno, mentre il 24% ha visto l'insorgere o l'acuirsi di una depressione. Il più forte motivo di apprensione espresso è il pensiero che i propri cari in Italia e all'estero siano ammalati o possano ammalarsi. Preoccupano molto anche l'incertezza del futuro, le sofferenze economiche unite alla perdita del lavoro, prima ancora dell'eventualità di ammalarsi personalmente. Di seguito, nel dettaglio, i principali risultati della indagine. Emergenza COVID-19 e stato di salute dei cittadini stranieri

Poco meno di un terzo dei cittadini stranieri o con background straniero del campione ha dichiarato che la situazione emergenziale legata alla pandemia COVID-19 non ha avuto impatto sulle proprie condizioni generali di salute, mentre emerge significativo il dato relativo all'insorgenza o aumento di stati di ansia e stress, attacchi di panico e disturbi del sonno (43% del campione). Considerando inoltre che quasi un intervistato su quattro ha avuto insorgenza o aumento di depressione, si può affermare che l'impatto sullo stato di salute generale - soprattutto nel suo risvolto psicologico - abbia risentito in modo importante degli effetti del contesto derivante dalla pandemia. Non irrilevante anche il fatto che il 9,4% del campione abbia dichiarato un aumento o insorgenza di conflitti nelle relazioni in famiglia. Infine, un dato particolare riguarda coloro (il 6%) che hanno indicato anche un impatto positivo generato dal lockdown: un rallentamento dei ritmi frenetici della vita quotidiana e riduzione dello stress conseguente. Le donne sono più in difficoltà rispetto agli uomini. Le donne, più degli uomini, hanno risentito negativamente della situazione causata dalla pandemia da COVID-19. In particolare, solo il 27% delle donne ha dichiarato di non aver avuto nessun impatto né positivo né negativo dalla pandemia a fronte del 37% degli uomini. Più degli uomini, le donne hanno dovuto rinunciare a cure e visite mediche (9,3% vs 5,2%) e riportano l'insorgenza o l'aumento di depressione, aspetto che ha interessato inoltre il 46% delle donne e il 39% degli uomini. I migranti del Nord Africa hanno indicato più conseguenze negative rispetto agli altri. Sono soprattutto i migranti asiatici a non aver risentito di alcun tipo di impatto sulle condizioni generali di salute: il 36%, contro una media generale del 31,5%, mentre il dato più basso si riscontra per i migranti del Nord Africa che hanno indicato più di altri conseguenze negative sulla propria salute. In

Preoccupazione relativamente ai seguenti aspetti/conseguenze del COVID-19

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non sa/n.d.	Totale
Di essere ammalato/ammalarmi gravemente	38,0	32,3	23,2	5,6	0,8	100,0
Che i miei cari siano ammalati/si ammalino (sia in Italia che all'estero)	53,8	30,3	12,6	2,6	0,7	100,0
Di morire	27,5	24,6	30,6	15,6	1,7	100,0
Di soffrire gravi sofferenze economiche	44,5	33,8	16,3	3,9	1,5	100,0
Di avere difficoltà a dar da mangiare alla mia famiglia	36,7	24,1	22,5	12,8	3,9	100,0
Di perdere il lavoro	40,1	20,5	14,5	13,6	11,3	100,0
L'aumento di episodi di violenza domestica	10,5	8,4	23,1	54,3	3,7	100,0
L'incertezza del mio futuro	48,7	30,2	14,8	4,8	1,5	100,0

Fonte: Fondazione ISMU 2020

particolare, è sopra la media per loro il dato riferito a depressione (35%), cancellazione di visite mediche (13%) e problemi di conflitti in famiglia (11%). Tra gli est-europei è alta la percentuale di chi dichiara ansia, stress, disturbi del sonno (46%), ma anche la proporzione di coloro che hanno avuto un beneficio nella

riduzione dei ritmi frenetici durante il lockdown (11% vs 6,3% generale). Ai cittadini stranieri o con background straniero presi in esame nel campione preoccupa molto o abbastanza che i propri cari in Italia e all'estero siano ammalati o possano ammalarsi (83% di



risposte positive, e per le donne tale percentuale sale all'87%), l'incertezza del futuro (79% di risposte positive con percentuali simili tra uomini e donne), le sofferenze economiche (78% senza differenze di genere) e la preoccupazione di ammalarsi personalmente (70%,

per le donne sale al 75%). In particolare, *che il COVID possa colpire i familiari crea molta preoccupazione più d'ogni altra cosa*, unico aspetto in cui la maggioranza assoluta dei migranti (54%) si esprime indicando il massimo livello di allerta. *Al contrario l'aumento di episodi di violenza domestica non è percepito come una preoccupazione importante*: ha risposto, infatti, negativamente il 77% del campione. Tuttavia, su questo tema sono significative le *differenti risposte in relazione al genere*: ha risposto positivamente il 23% delle donne contro il 15% degli uomini. Considerando anche le risposte "abbastanza", la *paura di morire* a causa del COVID è maggiore tra le donne (57% vs 47%), mentre per gli uomini è più significativa la preoccupazione di *perdere il lavoro* (64% vs 57%), ma in tal caso pesano anche le mancate risposte maggiori tra le donne (15% vs 7%), in virtù di un minore tasso di attività sul mercato del lavoro. In simili proporzioni, infine, uomini e donne temono di avere difficoltà a sostenere la famiglia nei beni primari di sostentamento.

[1] Le interviste sono state realizzate con metodo misto face to face e CATI.

L'indagine completa con i dettagli delle caratteristiche del campione è disponibile [QUI >>](#)

ISMU XXVI° rapporto sulle migrazioni 2020: in Italia vivono quasi 6 milioni di stranieri

ISMU: la crisi economica disincentiverà gli arrivi e incentiverà partenze, pandemia permettendo. Gli effetti sul lavoro e sulla società nel XXVI Rapporto sulle migrazioni 2020

(dal sito della Fondazione Franco Verga) Gli stranieri che vivono in Italia, al 1° gennaio 2020, sono quasi **6 milioni**, su una popolazione di 59.641.488 residenti. Tra gli stranieri presenti, i residenti sono circa 5 milioni (l'85%), i regolari non iscritti in anagrafe sono 366mila, mentre gli irregolari sarebbero poco più di mezzo milione (517mila, -8,0%, rispetto alla stessa data del 2019). Rispetto alla stessa data del 2019, il numero di stranieri presenti è quasi invariato, con un leggero calo pari a -0,7%. A dare un quadro esaustivo sulla popolazione straniera in Italia è il **XXVI Rapporto Ismu sulle migrazioni 2020** della Fondazione ISMU, presentato on line il 23 febbraio, che analizza anche l'**impatto che l'emergenza sanitaria** sta avendo sulla popolazione straniera che vive e lavora in Italia. Nel 2020, l'anno segnato dallo scoppio della pandemia Covid-19, si registra un aumento degli sbarchi (34mila, contro 23mila nel 2018 e 11mila nel 2019), a fronte di un calo delle richieste d'asilo che nel 2020 sono state 28mila (contro le 43.783 del 2019). Ismu rende noto che, nonostante la ripresa degli sbarchi, il fenomeno migratorio nel nostro paese mostra i segnali di una fase di relativa **stagnazione**. Tale tendenza potrà verosimilmente accentuarsi anche a seguito della crisi economica che il post-pandemia porterà con sé, rallentando gli arrivi e incentivando la mobilità degli stranieri e naturalizzati verso altri paesi.

I gruppi più numerosi sono rumeni, albanesi e marocchini

Al 1° gennaio 2020 il gruppo nazionale più numeroso continua a essere quello dei **rumeni**, anche dopo le rettifiche post censuarie (un milione e 146mila residenti, il 22,7% del totale degli stranieri residenti in Italia). Seguono circa 422 mila **albanesi** (8,4%) e 414 mila **marocchini** (8,2%). Al quarto posto si collocano i **cinesi** con quasi 289mila unità (5,7% del totale stranieri in Italia), poi gli **ucraini** con quasi 229mila unità, i **filippini** (quasi 158mila), gli **indiani** (poco più di 153mila), i **bangladeshi** (quasi 139mila), gli **egiziani** (circa 128mila) e i **pakistani** (meno di 122mila). Le prime tre nazionalità rappresentano da sole quasi il 39,3% del fenomeno migratorio complessivo, mentre in totale le prime dieci raggiungono il 63,5%.

Il tasso di occupazione degli stranieri è del 61% Immigrati e mercato del lavoro in Italia. Nel 2019 gli occupati stranieri hanno superato i 2 milioni e mezzo, su una popolazione in età da lavoro di oltre 4 milioni. I dati ripresi da varie fonti

istituzionali e commentati all'interno del XXVI Rapporto ISMU ci dicono che gli stranieri rappresentano il 10,4% della popolazione in età attiva, l'11,2% delle forze di lavoro, il 10,7% degli occupati e ben il 15,6% dei disoccupati totali. Nel 2019 il tasso di occupazione degli stranieri è del 61% e subisce una lieve flessione, a causa dell'andamento negativo di quello femminile. Il tasso di disoccupazione è del 13,8% (contro il 9,5% degli italiani), con punte più alte tra la componente femminile (16,3%) e i giovani extracomunitari (24%).

Impatto della pandemia e scenari post Covid. L'emergenza determinata dal Covid-19 ha posto in evidenza l'elevata percentuale dei migranti tra i key-workers, impegnati nella produzione dei servizi essenziali, quali la filiera agroalimentare, il settore sanitario e della cura, la logistica. In particolare, è emersa la dipendenza dei sistemi di produzione alimentare dei paesi sviluppati dai lavoratori immigrati. Inoltre, la crisi sanitaria ha avuto l'effetto non soltanto di rivelare la precarietà e la vulnerabilità dei migranti sul mercato del lavoro, ma anche di rafforzarle. Su questo quadro si è innestata l'emersione dal lavoro irregolare (aprile-agosto 2020) che ha portato in totale a 207.542 domande di regolarizzazione, di cui 176.848 per lavoro domestico e assistenza alla persona e 30.694 per lavoro nel settore primario (agricoltura e pesca): un esito certo importante, ma non in grado di incidere significativamente sul problema dell'irregolarità dei rapporti di impiego. Pur senza toglierle il merito di aver permesso l'emersione di migliaia di lavoratori irregolari, questa regolarizzazione ha una volta di più ribadito la distanza tra le leggi italiane e la realtà.

Gli alunni stranieri sono tra i gruppi più esclusi dalla didattica a distanza

DAD e studenti stranieri. Nel 2020 la chiusura delle scuole a causa dell'emergenza sanitaria e l'introduzione della Didattica a Distanza (DAD) "forzata" hanno cambiato le vite di milioni di studenti, genitori e insegnanti. Anche se non sono ancora disponibili i dati più completi sugli effetti della DAD, si cominciano a stimare i costi economici e sociali del Covid anche in termini di peggioramento degli apprendimenti degli allievi (sia italiani, sia stranieri), soprattutto quelli più svantaggiati a causa di un accesso limitato a internet e/o per la mancanza del supporto genitoriale. Secondo una survey che ha coinvolto oltre 3.700 insegnanti nel mese di giugno 2020 (INDIRE), i figli di famiglie migranti sono uno fra i gruppi più esclusi dalla DAD.

Ogni 100 alunni 10 sono stranieri. Passando all'analisi degli ultimi dati disponibili relativi all'anno scolastico 2018/2019 si registra che gli alunni con cittadinanza non italiana (CNI) hanno superato le **850mila** unità (+16% rispetto all'anno scolastico 2017/2018), pari al 10% del totale degli iscritti nelle scuole italiane. Quindi è stata

raggiunta la soglia simbolica dei 10 alunni con background migratorio ogni 100. Come già evidenziato in precedenti rapporti lo scenario delle scuole multiculturali italiane è entrato da diversi anni in una fase di stasi, caratterizzata da un netto rallentamento del trend di crescita. Gli alunni di origine rumena si confermano al primo posto (157.470, il 18,3% degli alunni CNI), seguiti dagli albanesi (118.085, il 13,6%), dai marocchini (105.057, 12,2%) e dai cinesi (55.070, 6,4%).

Scarica:

[Rapporto sulle migrazioni 2020_](#). Qui un comunicato con i dati principali.

La diversity

La valorizzazione delle diversità in azienda e nella società

By **Kwanza Musi Dos Santos**, www.slow-news.com



Sin da bambina mi capitava spesso di facilitare le interazioni tra persone dal background differente,

assumendo così, in maniera spontanea, il ruolo di ponte tra culture diverse. Crescendo mi sono poi resa conto di quanto il mio naturale approccio curioso ed interessato verso le diversità, fosse in realtà molto raro e discordante rispetto all'approccio generale della società contemporanea. Crescere in un ambiente multiculturale abitua a percepire le differenze come valore aggiunto e caratteristica di unicità, che stimola ad approfondire la conoscenza di una persona. Nel mondo di oggi, nonostante la vasta globalizzazione già avvenuta, la diversità è ancora vista dai più come difetto o motivo di discriminazione. Vengono ancora varate leggi che sanciscono l'esclusione di alcuni gruppi sociali da determinati settori lavorativi, e che in alcuni casi promuovono un atteggiamento ostile di emarginazione nei confronti di alcune parti della popolazione.

Il contesto storico

Se si osserva la situazione odierna, si denota che la globalizzazione, specialmente durante l'ultimo decennio, ha avuto importanti effetti sulle strutture sociali e lavorative, portando a un forte aumento di eterogeneità tra varie popolazioni. Tali effetti, inoltre, sono sfociati sulla scia di fenomeni di emancipazione già in atto, quali le lotte per l'estensione dei diritti civili, o le correnti femministe, tra gli altri. A fronte di cambiamenti epocali di tale portata, non c'è stato

però un ripensamento strutturale delle politiche organizzative in materia di società, economia e soprattutto di lavoro. Questo ha contribuito a rendere più complesse non solo le relazioni sociali, ma anche i rapporti lavorativi e la gestione delle risorse umane all'interno di grandi o piccole imprese.

Definizione di diversità ed eurocentrismo

A questo punto è necessario introdurre il concetto di diversità. Per semplificare la comprensione e la descrizione dei fenomeni, le persone creano degli schemi mentali, strettamente connessi a specifiche situazioni storico-sociali e che vengono utilizzati in modo pressoché automatico ed inconsapevole, attraverso cui "categorizzano" le persone e le cose. La diversità è la percezione di un contrasto parziale o totale tra i caratteri distintivi di due o più cose o persone, rispetto a una presunta normalità che si può manifestare in varie forme. Se si prende in considerazione il contesto europeo, si può definire in questi termini anche il concetto di eurocentrismo: una tendenza a comparare valori europei con quelli di altre popolazioni e culture, a volte accompagnato da un giudizio di superiorità rispetto agli altri.

Storia e definizione del DM

Per capire come gestire questa complessità in modo efficace ed efficiente, nasce negli USA il Diversity Management, termine coniato dagli studiosi Johnston e Packer nell'ambito di un'analisi demografica sui cambiamenti in atto nel mercato del lavoro americano alla fine degli anni '80. Tra le caratteristiche di questo approccio di studio, spesso inserito nell'ambito delle risorse umane aziendali, si possono individuare tre aspetti: microanalitico, normativo e *not theory driven*. Il metodo si definisce **microanalitico** in quanto non si approccia alle diversità in modo generico concentrandosi sul rapporto tra individuo e organizzazione, esaminando la risposta manageriale alle singole esigenze e prerogative del lavoratore. In secondo luogo, viene presentato come **normativo** in quanto, partendo dalla convinzione che sia necessario riconoscere le diversità per poterle affrontare in modo efficace, intende fornire alle organizzazioni linee guida e metodi strategici da implementare nelle dinamiche lavoratore-organizzazione in tutte le fasi impiegate, dal reclutamento allo sviluppo della carriera. Infine, è definito **not-theory-driven** o *tailor-made*, poiché non si basa su una teoria unica e universalmente riconosciuta. A partire dalla più nota Critical Theory, sono molti gli autori che negli anni hanno dato vita a scuole di pensiero differenti e innovative.

Gli effetti della diversità non gestita

Sul piano della diversità culturale, si nota come spesso le multinazionali, per sopperire al crescente fabbisogno di risorse umane specializzate provocato da un'importante espansione sul mercato, si trovino ad assumere

personale altamente qualificato proveniente dai 5 continenti. Tuttavia, ogni individuo è portatore non solo di conoscenze e competenze tecniche in ambito lavorativo, ma anche di specificità sociali e antropologiche che possono derivare dal proprio background culturale, religioso, etnico o, semplicemente, da aspetti della propria identità. Queste caratteristiche umane svolgono un ruolo fondamentale nell'interazione tra soggetti, e necessitano dunque di un'attenzione particolare per evitare che diano luogo a possibili conflitti. Tra le manifestazioni più comuni di questi conflitti è opportuno soffermarsi brevemente sulle micro-aggressioni: comportamenti, frasi, battute che all'apparenza possono sembrare piccole gaffe, ma che in realtà innescano nelle persone che li subiscono una serie indefinita di meccanismi psicologici. La sensazione di inadeguatezza e di insicurezza che ne deriva può portare nel lungo termine ad adottare la pratica del *covering*, che consiste nel nascondere/sminuire una parte della propria identità ritenuta sfavorita dalla maggioranza al fine di rientrare nei canoni attesi, per sentirsi accettato/a ed evitare così di subire ulteriori abusi. Ricorrere frequentemente a questa ed analoghe pratiche di sopravvivenza sul luogo di lavoro e trovarsi spesso in situazioni spiacevoli, nel caso di un lavoratore internazionale acuisce situazioni di disagio latenti. Inoltre, la figura tradizionale del leader individualista, estremamente competitivo, poco empatico e poco sensibile, è un modello ormai in crisi, che crea un ambiente ostile, opprimente, stressante e può portare all'esaurimento nervoso non solo chi riceve gli ordini, ma anche chi li impartisce. A questo si aggiungono fattori ordinari sempre più presenti nella realtà lavorativa attuale, ad esempio il fenomeno ormai diffuso dell'esaurimento nervoso (*burn-out*) provocato dall'eccessiva pressione sui lavoratori, ritmi incessanti, orari stressanti, ambiente ostile, scarsa coesione e spirito di gruppo, eccessiva competizione, ambigua gestione della meritocrazia. La combinazione di tali situazioni, appesantita dallo stile di vita urbano moderno, relega il lavoratore a una condizione fortemente negativa, che può avere impatto anche sul suo rendimento lavorativo. Non avendo chiari punti di riferimento a cui rivolgersi per chiedere un supporto, il lavoratore può decidere, in alcuni casi, di lasciare il lavoro per tornare nel proprio paese, in media dopo solo due anni dall'assunzione. Tutto ciò comporta per l'azienda uno spreco di risorse considerevole, se si calcolano i costi sostenuti per le assunzioni intercontinentali, dalle spese di trasferimento a quelle di formazione e inserimento in azienda. Sul piano di altre diversità si possono fare esempi simili, che danno luogo allo stesso risultato dannoso. Si pensi per esempio alla convinzione errata secondo cui il luogo di lavoro sia un ambiente "desessualizzato": in realtà sono

numerose le insinuazioni e allusioni sessuali presenti nei codici comunicativi più comuni. Ciò può comportare un disagio sia per le donne nel contesto della disparità di genere, sia per gli appartenenti alle comunità LGBT. Si pensi ad esempio alle feste aziendali, in cui si dà per scontato che un uomo sia accompagnato dalla propria consorte o compagna; o, ancora, quando si fanno i complimenti a una collega donna spesso solo per il suo aspetto fisico, anziché per le sue dimostrate competenze tecniche. Si potrebbe continuare a lungo con esempi analoghi di micro-aggressioni e gaffe in ambiente di lavoro che minano l'armonia necessaria a mantenere un certo rendimento individuale e organizzativo. Se però tali argomentazioni antropologiche e sociologiche risultassero poco convincenti, si può prendere in esame il tema più rilevante per qualsiasi azienda: l'aspetto economico.

Business case: fattori interni

Il business case consiste nell'insieme di motivazioni di "convenienza economica" che un'organizzazione può guadagnare nel momento in cui decide di gestire in maniera strutturata le diversità al proprio interno. Va da sé che il business case sia il fattore di maggiore diffusione del Diversity Management, che per praticità da qui in poi sarà definito DM. Le imprese del Nord America prima e del Nord Europa poi hanno iniziato a sfruttare il business case per mantenere forte la loro competitività sul mercato del lavoro nel breve, ma soprattutto nel lungo periodo. Questi possibili vantaggi di natura economica possono essere suddivisi in interni ed esterni. Come fattori interni si segnalano la riduzione dei costi organizzativi e l'aumento di produttività individuale e profitto aziendale: come abbiamo visto, il reclutamento e il conseguente mantenimento di un dipendente comporta a un'organizzazione costi significativi, pertanto per un'organizzazione non è conveniente né sostenibile perdere forza lavoro qualificata in maniera frequente. Ciò può avvenire non solo nel caso di lavoratori con background differenti: in una ricerca condotta da DeLoitte nel 2017, il 23% degli intervistati ha dichiarato di aver lasciato le proprie organizzazioni per aziende più inclusive. Se invece il lavoratore viene trattato in modo corretto e si sente valorizzato, non solo per le sue capacità tecniche, ma anche per il valore aggiunto che può portare grazie al suo background o la sua diversità, si può addirittura ipotizzare che migliori esponenzialmente il proprio rendimento e conseguentemente quello dell'azienda. In aggiunta, recenti studi hanno dimostrato come l'aumento di eterogeneità e la composizione diversificata di un team di lavoro, se gestite in modo attento, contribuiscono a stimolare la creatività del gruppo e di conseguenza a potenziare notevolmente le capacità di problem solving.

Matters

Sul piano dei fattori esterni il business case può contribuire a coprire una gamma più vasta dei fabbisogni dei consumatori, attrarre nuovi tipi di clientela, sfruttare un'immagine aziendale più etica. Negli ultimi tempi stiamo assistendo a una transizione della narrazione mainstream, soprattutto in ambito commerciale e pubblicitario. Stiamo gradualmente notando come la narrazione, che finora potevamo genericamente definire omologata a un modello unico, stia finalmente lasciando spazio a diversi tipi di narrazione, che si distaccano dagli stereotipi finora dominanti. Pensiamo per esempio agli stereotipi legati a ruoli di genere o alle differenze etniche o, ancora, alle composizioni familiari. Il consumatore ha acquisito una maggiore consapevolezza rispetto alla scelta dei prodotti, e si rivolge più facilmente ad aziende che non promuovono un semplice prodotto, bensì un'idea di società più inclusiva, eterogenea e proiettata nel futuro. Per stare al passo con i tempi, quindi, le aziende devono adeguarsi a questo cambio di narrazione mostrando come, sia al loro interno, sia al loro esterno, siano attente sostenitrici di queste tematiche. L'immagine dell'azienda può essere attrattiva non solo per la clientela, ma anche per gli eventuali destinatari del reclutamento aziendale: come in parte dimostrato dalla sopracitata ricerca di Deloitte, il 74% dei Millenials pensa sia importante che l'azienda per cui lavorano promuova una consolidata cultura dell'inclusione.

Critiche al business case

La banalizzazione del diversity management: il tokenism. Molte aziende tendono a ridurre la questione della diversità ad una banale questione di quote, assumendo personale di una certa categoria solo per motivi economici o di facciata, e non perché davvero credano nel suo potenziale; e al tempo stesso attribuendo a quella categoria una serie di caratteristiche che possono non corrispondere alla realtà, perché basati su stereotipi. Queste affermative actions, o "soluzioni riduzioniste", come le definisce il direttore di Slow News Alberto Puliafito in Diversity management e Slow News - ancorché necessarie - come le quote rosa, danno spesso luogo a obiezioni altrettanto riduzioniste, del tipo: «vabbè, ma conta il merito, non essere uomo o donna». Questo approccio superficiale e strumentale al DM non porta risultati concreti a lungo termine, ma può addirittura portare costi aggiuntivi, con il rischio di aumentare la frustrazione e la conseguente "cessazione del rapporto lavorativo", perché le persone si sentono ancora più strumentalizzate e stressate nel dover dimostrare forzatamente capacità che ci si aspetta da loro in base alla categoria sociale di appartenenza. Inoltre, non esistono ancora basi scientifiche concrete e inconfutabili sui benefici a lungo termine del DM, pertanto non è possibile

dimostrare quando e se avverrà un aumento esponenziale del profitto esclusivamente e direttamente grazie all'adozione di politiche di DM. Tuttavia, è altamente plausibile aspettarsi, dall'introduzione di strategie di gestione della diversità, effetti collaterali positivi sulle strutture organizzative.

Ambiti d'azione del DM e figura del manager

Il DM può essere un contributo alle necessità di tutti, anche dei non direttamente interessati. Ad esempio, la rivendicazione da parte delle coppie omosessuali composte da entrambi uomini per un congedo parentale maschile equo rispetto a quello concesso alle donne, ha apportato un'uguaglianza di trattamento di cui possono beneficiare anche le coppie eterosessuali. Parallelamente, un aumento di sensibilità rispetto a precetti religiosi alimentari (tipicamente la carne di maiale per i musulmani) ha contribuito a rafforzare un'attenzione alle preferenze alimentari in generale di cui possono usufruire anche vegetariani o vegani. Contrariamente a ciò che spesso si pensa, il DM non prevede politiche dedicate esclusivamente ai cosiddetti "diretti interessati". Il rischio è che si creino sentimenti di esclusione o rancore, da parte dei gruppi dominanti, nei confronti dei gruppi minoritari che ricevono invece training mirati e iniziative dedicate. Ad esempio, se invece che prevedere "permessi speciali" per "persone speciali" si diffondesse l'idea che è positivo tutelare la propria salute mentale e riconoscere i propri limiti quando si ha bisogno di una pausa, e si facilitasse una comunicazione che promuova tale cambiamento di mentalità, non ci sarebbe più il timore di sentirsi tacitamente giudicati nel chiedere un giorno di permesso in più. Il DM non si può riassumere nella semplice pubblicazione di una policy aziendale, né tantomeno in una particolare ricetta manageriale composta da singole iniziative. Per pianificare, monitorare e valutare le strategie di DM, è opportuno introdurre una figura guida specializzata quale il Diversity Manager, possibilmente affiancato da un intero team dedicato. È necessario superare l'approccio filantropico superficiale e cambiare radicalmente la cultura aziendale, intesa come l'insieme dei principi, regolamenti, regole tacite, policy aziendali, che caratterizzano la linea "ideologica" dell'azienda. Per farlo, è opportuno che qualsiasi membro dell'organizzazione riceva una formazione adeguata su tematiche riguardanti il DM, e che questo approccio sia implementato in maniera capillare in tutti i settori, a partire dai vertici. Tuttavia, è possibile individuare alcuni ambiti strategici di attuazione: nel recruiting sono previste strategie di DM per assicurarsi di attingere a uno spettro di candidati più diversificato, attraverso un'espansione dei canali di promozione e ricerca, se necessario anche in maniera mirata. Inoltre, è importante assumere personale diversificato non

esclusivamente per le posizioni di rango minore, bensì è opportuno inserirle anche nelle posizioni dirigenziali. Adottando questo tipo di atteggiamento consapevole di distribuzione plurale delle risorse si riesce a contrastare il fenomeno del glass ceiling, che consiste nella difficoltà apparentemente inspiegabile di effettuare un avanzamento di carriera. In realtà, con uno sguardo più attento si possono attribuire le cause a motivi non direttamente legati al grado oggettivo delle di una persona, bensì al suo background o ad una mancanza di determinate soft skills ritenute erroneamente fondamentali per il ruolo auspicato.

Il contesto italiano

In Italia, il discorso sul Diversity Management si trova ancora in uno stato embrionale. Tuttavia alcune aziende, soprattutto quelle grandi, come le filiali delle multinazionali, sono dotate di una figura di Diversity Manager e/o hanno adottato politiche in tal senso. Anche sul piano della letteratura in italiano che indagli sulla tematica esistono alcuni esempi che risalgono già al 2007. Inoltre, si segnalano i Diversity Awards ed alcuni corsi accademici, nonché un master offerto dall'Università di Milano. Nei casi attualmente presenti in Italia in ambito aziendale esistono limiti di un approccio spesso "non problematico", ovvero troppo improntato alla positività, che non si interroga sul perché nascano determinate disuguaglianze a livello sociale e sul modo in cui vengano rigidamente mantenute da strutture e rapporti di potere. Sembra non ci sia ancora l'intenzione di superare profondamente tali disparità non solo in ambito lavorativo, ma anche e soprattutto nella società. Per questo si rende indispensabile un lavoro interdipendente, elaborato in stretta collaborazione tra gli attori aziendali e gli attori istituzionali. In particolare, è necessario conoscere come operano tre variabili fondamentali: il potere, lo status e il numero dei gruppi sociali, e come essi interagiscano tra loro. Il DM non può essere praticato dalle imprese in modo miope e decontestualizzato, come se fossero inserite in contesti neutri. Le politiche di diversity funzionano solo se affiancate da un sistema di governance più esteso.

Le carte della diversità

Su queste premesse si collocano le cosiddette Carte della diversità, nate su iniziativa autonoma e volontaria di un gruppo ristretto di aziende e corpi istituzionali di alcuni paesi europei, che hanno deciso di creare insieme e firmare un accordo di intenti al fine di garantire l'uguaglianza di trattamento degli individui e promuovere l'inclusione dei soggetti sociali e lavorativi. In queste Diversity Charters sono elencate proposizioni con le quali si impegnano a sensibilizzare contro le discriminazioni, rispettare le minoranze sociali attraverso lo scambio di buone pratiche, e a creare momenti di confronto e dibattito su tematiche inerenti, la cui

partecipazione è aperta e consigliata a tutti i membri di qualsiasi livello. Il primo paese a lanciare la Carta è stata la Francia nel 2004, seguita da Bruxelles, Germania e Spagna. Su questa scia, nel 2009 la Fondazione Sodalitas in collaborazione con Impresa Etica e UCID ha presentato il 5 ottobre la versione italiana: la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro. Oltre ai principi enunciati, simili alle Carte degli altri paesi, troviamo in questo documento anche una definizione di azioni concrete e step da seguire per l'attuazione delle politiche raccomandate nella parte iniziale. In tutti questi esempi di buone pratiche nel contesto italiano, però, si possono riscontrare tre criticità. Alcune filiali delle multinazionali, dovendo sempre fare riferimento alle direttive provenienti dall'alto, i cui vertici spesso si trovano in USA, si ritrovano a implementare le politiche di D&I in blocco, senza passare per un necessario filtro di contesto. In questo modo, si crea non solo una diffidenza sulla eventuale efficacia riguardo l'attuazione di tali politiche, ma si lasciano anche scoperte e non tutelate alcune specificità che si verificano solamente nel contesto italiano. Esiste poi una seconda criticità, tipica del panorama italiano: **la mancanza di una visione globale della diversity culturale**. Infatti, quando si parla di diversity culturale si fa quasi esclusivamente riferimento alle conseguenze dirette dei fenomeni migratori. Si suggeriscono dunque politiche di inserimento e integrazione degli stranieri, insegnamento della lingua, ricongiungimento familiare.

Ma esiste un'altra componente di questa categoria: gli italiani o europei con background culturale estero, che per via di quest'ultimo possono comunque subire una differenza di trattamento in ambito lavorativo, e che non può essere superata con le stesse politiche adottate per gli stranieri. Infine, quando si parla di **diversity o pari opportunità** nel contesto italiano si intende implicitamente o esplicitamente solo la parità di genere, e all'interno di essa si fa quasi esclusivamente riferimento a donne occidentali di etnia caucasica. Per esempio, il terzo principio della Carta Italiana enuncia chiaramente "superare gli stereotipi di genere", dando una definizione precisa, indicando una priorità precisa e mettendo inevitabilmente in secondo piano tutti gli altri stereotipi di diversa natura. È ragionevole, seppur non dimostrato, ipotizzare che l'esistenza di donne di origine straniera e/o appartenenti alla comunità LGBTQ+ non sia equamente ritenuta prioritaria. L'approccio che si vuole suggerire di adottare in questo caso è quello intersezionale: gli stereotipi non si possono dividere in compartimenti stagni, come fossero binari paralleli, bensì è necessario adottare una visione che tenga conto di tutte le intersezioni che avvengono per effetto della combinazione di varie complessità su piani diversi.

Uno sguardo al futuro

Come abbiamo visto, la rappresentatività plurale è una componente importante, che indirizza sia la clientela che valuta l'immagine d'azienda per effettuare scelte d'acquisto, sia i più giovani che prediligono una cultura aziendale inclusiva in fase di reclutamento. La rappresentatività inoltre è di cruciale ispirazione per le giovani generazioni, in modo che, riconoscendosi in modelli di riferimento che rispecchino la diversità attuale, possano auspicare al raggiungimento di qualsiasi tipo di professione o posizione lavorativa, sfruttando al meglio il proprio potenziale. Sempre con uno sguardo verso il futuro, è importante inoltre che anche in ambito accademico e formativo si introduca in modo più vasto lo studio e la specializzazione del diversity management come disciplina ordinaria, per diffondere questo approccio e fornire alla classe dirigente di domani gli strumenti necessari per far fronte alle complessità dell'epoca contemporanea.

Inclusione vs valorizzazione

Sebbene il titolo ufficiale del Diversity Management si sia di recente aggiornato come Diversità e Inclusione, personalmente prediligo il termine Valorizzazione. Inclusione, simile a integrazione, sottintende un grado di adeguamento o assimilazione da parte dell'individuo alla cultura dominante dell'organizzazione in cui è inserito, ed è inoltre soggetta a portare un approccio di tipo strumentale della diversità, come ampiamente spiegato nella sezione sul business case. Se si parla invece di valorizzazione della diversità e dell'individuo, si può più facilmente scoraggiare un'attenzione quasi morbosa rivolta solamente verso la componente dell'individuo ritenuta esotica. Così si incoraggia, invece, una tendenza a conoscere tutte le possibili sfaccettature che compongono l'individuo nella sua complessità e potenzialità, aumentando le possibilità di scambio e arricchimento reciproco.

Conclusioni

Pur avendo descritto in queste righe dinamiche e situazioni in aziende private, è auspicabile che lo stesso approccio venga praticato continuativamente anche nelle istituzioni pubbliche e in qualsiasi altro tipo di organizzazione. Come abbiamo visto, l'ambizione maggiore del DM è proprio quella di creare un ambiente inclusivo e favorevole nel contesto lavorativo, che sia lo specchio di quello sociale. A tal fine è necessario adottare a livello istituzionale una serie di politiche mirate a supportare e incentivare le imprese, ed ovviamente implementare le strategie del DM anche in tutti i contesti sociali e istituzionali. Le carte della diversità, in questo senso, costituiscono un esempio molto positivo. Infine, per contribuire a questo cambiamento nel nostro piccolo, possiamo continuare a esercitare l'empatia e mantenere una visione

profondamente intersezionale dei meccanismi di interazione nella società, ponendoci come obiettivo la valorizzazione della complessità umana in tutte le sue forme e la tutela dell'ecosistema, compreso l'ambiente che ci circonda.



La popolazione del Mediterraneo all'orizzonte del 2050: le previsioni sollevano molti interrogativi

Gil Bellis, Maria Carella, Jean-François Léger, Alain Parant



L'area del Bacino Mediterraneo identifica da sempre un interessante aggregato geografico in cui si osservano ancora oggi profondi divari. Mostrando gli scenari previsivi delle Nazioni Unite, Gil Bellis, Maria Carella, Jean-François Léger e Alain Parant inducono a riflettere sulle implicazioni dei persistenti squilibri demografici tra le rive del Mediterraneo.

Nel 2020 la popolazione dei 22 paesi affacciati sul Mediterraneo ha raggiunto i 522 milioni di individui risultando 2,5 volte più numerosa rispetto a quella rilevata nel 1950 (206 milioni)¹. Tuttavia, l'evoluzione demografica che ha interessato tali paesi è stata contrassegnata da andamenti e ritmi differenziati tra le rive. Gli eterogenei regimi demografici delle rive Nord (europea), Est (asiatica) e Sud (africana) hanno profondamente modificato il peso demografico delle loro popolazioni: allo stato attuale i paesi della sponda africana identificano l'area maggiormente popolata del Bacino mediterraneo (39% contro 38% per i paesi della sponda europea), mentre nel 1950 la riva settentrionale raggruppava i due terzi della popolazione totale. Il trend evolutivo che ha riconfigurato la geografia del popolamento in questa macroregione sembrerebbe irreversibile: secondo le ultime proiezioni delle Nazioni Unite (variante media), entro il 2050, quasi la metà (46%) dei 635 milioni di abitanti attesi nel Bacino del Mediterraneo dovrebbero risiedere sulla sponda meridionale.

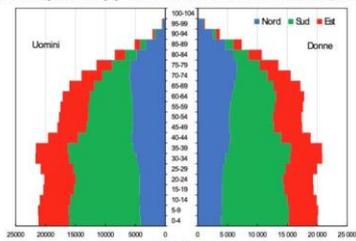
Questa inversione nella gerarchia demografica è imputabile sostanzialmente ad “un doppio movimento”: mentre la riva settentrionale nella sua globalità ha completato il processo di transizione demografica dalla fine degli anni '60, diversamente, alcuni paesi delle rive meridionale e orientale stanno ancora transitando verso lo stadio finale. Di conseguenza, la crescita naturale della popolazione nei paesi della riva settentrionale è stata molto contenuta per diversi decenni (in alcuni casi si è avuta perfino una flessione per saldo naturale negativo, come in Italia) mentre i paesi della riva meridionale e orientale hanno continuato a beneficiare di un incremento demografico ancora considerevole nonostante la forte riduzione della fecondità.

Squilibri generazionali sulle rive del Mediterraneo: giovani al sud e anziani al nord

Le dinamiche fin qui descritte hanno altresì influito sulla composizione per classi di età modificandone la loro incidenza: la popolazione della riva settentrionale sta inesorabilmente invecchiando, al contrario quella delle rive meridionale e orientale è rimasta molto giovane nonostante l'aumento della speranza di vita. Di fatto nel 2020 il 47% degli individui della riva meridionale e il 42% di quelli della riva orientale hanno meno di 25 anni; mentre nella riva nord gli under 25 rappresentano poco più di un quarto della popolazione (26%). Tale struttura per età, unitamente ai più elevati livelli di fecondità osservati nei paesi delle rive meridionale e orientale, spiegherebbe dunque il carattere ineluttabile del processo di affermazione della loro preminenza demografica a svantaggio di quelli della sponda europea. E se anche la fecondità dovesse scendere sotto la soglia del ricambio generazionale, l'attuale composizione per età di queste due rive garantirebbe la loro crescita demografica per altri decenni. D'altra parte, è altrettanto inevitabile che la popolazione della riva nord perda abitanti entro il 2050, anche se la fecondità dovesse aumentare leggermente. Secondo le previsioni delle Nazioni Unite (variante media) la riva meridionale con 289 milioni di individui attesi entro il 2050 (87 milioni in più rispetto al 2020) si imporrà per consistenza demografica nel Bacino Mediterraneo, posizionandosi molto più avanti rispetto alla riva europea (188 milioni, 10 milioni in meno rispetto al 2020) che sarà seguita da vicino dalla riva orientale (158 milioni, 36 milioni in più rispetto al 2020). Questo atteso squilibrio demografico ne richiama un secondo altrettanto importante, vale a dire la disuguale distribuzione per età che ne conseguirà da un lato e dall'altro del Mediterraneo (figura 1). Nel 2050, infatti, i paesi della riva africana dovrebbero contare un numero di under 25 superiore a quello delle altre due rive congiunte: secondo lo scenario previsivo, 111 milioni di giovani di età inferiore a 25 anni abiteranno nei paesi della riva africana contro i 50

milioni di quelli della parte asiatica e i 42 milioni di quella europea. Più del 50% della “gioventù mediterranea” risulterà concentrata in soli cinque paesi: Marocco, Algeria, Tunisia, Libia ed Egitto. Al contempo, le previsioni stimano che quasi una persona su due di età pari o superiore a 65 anni risiederà nei paesi della riva nord (61 milioni contro 37 milioni nei paesi della sponda sud e 29 milioni in quelli della sponda orientale).

Figura 1. Piramide per età della popolazione del Bacino del Mediterraneo nel 2050 (variante media)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

Il necessario ricorso alla lungimiranza per meglio comprendere le dinamiche future

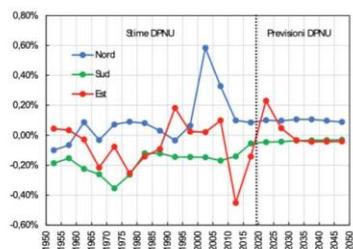
I dati appena commentati inducono a molti interrogativi. Lato riva europea: una popolazione in cui gli over 65 sono significativamente più numerosi dei giovani di età inferiore ai 25 anni (33% contro 22%) è economicamente e socialmente sostenibile? Quali conseguenze possono e potranno prodursi sul finanziamento pubblico dei sistemi sanitari e/o pensionistici?

Dal lato delle rive meridionale e orientale si pone il problema delle prospettive future che i paesi possono offrire alle giovani generazioni. Una delle determinanti della “Primavera araba” fu proprio l’incapacità delle economie locali di integrare i giovani tra i quali una parte rilevante possedeva la laurea. Da allora la situazione in questi paesi non è migliorata, anzi, in alcuni casi è peggiorata in modo drammatico, come in Libia o in Siria. Questi paesi, già in difficoltà, disporranno in futuro di risorse adeguate a consentire l’accesso all’istruzione secondaria e superiore ad una quota crescente di giovani? E quali sono le prospettive per la popolazione potenzialmente attiva il cui numero aumenterà notevolmente nei prossimi 30 anni? Nel 2020, si contano 95 milioni di adulti in età compresa tra i 25 e 64 anni nella riva africana e 60 milioni nella riva asiatica; i medesimi dovrebbero essere rispettivamente 141 e 79 milioni nel 2050, mentre tale classe di età perderà contestualmente 20 milioni di individui nei paesi della riva europea (da 105 milioni a 85 milioni).

Questi squilibri implicheranno un maggior numero di migrazioni? Non è questo lo scenario che i demografi delle Nazioni Unite prevedono; al contrario secondo le loro previsioni, anche se le popolazioni della sponda meridionale e orientale dovessero continuare a crescere, i deficit migratori di queste due rive del Mediterraneo

dovrebbero diminuire entro il 2050 (figura 2). Dall’altra parte, sulla riva europea, l’invecchiamento della popolazione non porterebbe ad alcun aumento del surplus migratorio sebbene con una popolazione più anziana, che evidentemente emigra meno, si dovrebbe prefigurare, nell’ipotesi di immigrazione costante, un aumento del saldo migratorio.

Figura 2. Tassi di migrazione netta tra il 1950 e il 2020 e previsioni al 2050



Fonte: Nostre elaborazioni su dati United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019, Online Edition. Rev. 1.

Queste previsioni, inoltre, non tengono conto dei vincoli spaziali che molte popolazioni delle sponde meridionali e orientali fronteggiano sempre più frequentemente. Il caso dell’Egitto è il più emblematico: in questo paese solo il 5% del suolo è abitabile. Tale problematica è accentuata dalla crescente concentrazione di popolazioni nelle aree urbane e in particolare nelle città molto estese². Nei paesi a sud e ad est del Mediterraneo, queste ultime sono situate spesso sui litorali che devono affrontare rilevanti minacce ecologiche, in particolare il potenziale aumento del livello dell’acqua in reazione al riscaldamento globale. In altri termini, considerando le zone desertiche dell’entroterra e il processo di contrazione della costa mediterranea, le superfici abitabili delle rive meridionale e orientale rischiano di ridursi, mentre il numero dei loro abitanti dovrebbe aumentare. Le dissimili prospettive demografiche che interessano le rive così come i vincoli spaziali richiederanno necessariamente risposte demografiche (in termini di salute, riproduzione, distribuzione geografica) che si spera possano ricondursi a scelte libere ma che potrebbero anche essere fortemente condizionate, inducendo in questo caso ad un forte rischio di crisi. Le previsioni delle Nazioni Unite restano dunque interessanti anche per i loro limiti e per le riserve che si possono manifestare. Tuttavia, le medesime richiedono di essere ampliate nell’ottica di un approccio lungimirante (di prospettiva) per poter discutere le sfide non solo demografiche ma anche sociali, educative, sanitarie, economiche connesse alle attuali dinamiche di popolazione nel Mediterraneo, dinamiche la cui inerzia consente di anticipare alcune delle maggiori tendenze a venire³.