

Menkora S/EAM



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INDICE

Introduzione	4
Capitolo 1. Background, statistiche e dati	5
Capitolo 2. Evidenze	7
2.1. Contesti nazionali	7
2. 2. Contesto europeo	10
Capitolo 3. Storie di successo	13
Capitolo 4. Principali lezioni apprese durante i focus group	16
4.1. Informazioni di background delle partecipanti	16
4. 2. Opinioni sulla situazione delle donne migranti e di seconda generazione in ambito STEAM	20
4. 3. Ostacoli alla ricerca di un impiego nel settore STEAM	21
4. 4. Aspettative e bisogni formativi delle donne migranti nel settore STEAM	27
4. 5. Ruolo degli stakeholder nell'occupabilita' delle donne migranti in ambito STEAM	29
Capitolo 5. Iniziative	32
Capitolo 6. Conclusioni e raccomandazioni	40
Referenze	43

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1. Profilo delle partecipanti	13
Tabella 2. Paesi di provenienza delle partecipanti	14
Tabella 3. Sfide e difficoltà incontrate dalle partecipanti	14
Tabella 4. Status delle partecipanti per Paese	16
Tabella 5. Origini delle partecipanti per Paese	16
Tabella 6. Background ed esperienze delle partecipanti per Paese	17
Tabella 7. Situazione dei partecipanti per paese e in totale.	18
Tabella 8. Situazione delle donne migranti altamente qualificate in ambito STEAM per Paese	20
Tabella 9. Ragioni e soluzioni proposte relativamente alle barriere esistenti nella ricerca di un'occupazione nel settore STEAM	25
Tabella 10. Aree di contenuto della formazione	28
Tabella 11. Iniziative per paese	33
Tabella 12. Iniziative rilevanti	37
Tabella 13. Altre iniziative individuate	39

LIST OF FIGURES

Figura 1. Presenza di donne migranti rispetto alla presenza internazionale totale, nei paesi partner	6
Figura 2. Presenza delle donne rispetto alla presenza internazionale, nei paesi partner	6
Figura 3. Presenza occupazionale delle donne nate in paesi extra UE	6
Figura 4. Presenza percentuale delle donne con background scientifico e ingegneristico in EU, 2017	6
Figura 5. Background delle partecipanti	13
Figura 6. Paesi di provenienza	14
Figura 7. Background STEAM delle partecipanti ai focus group, per paese e in totale	18
Figura 8. Status delle partecipanti, per paese	19
Figura 9. Numero delle partecipanti per paese	32
Figura 10. Iniziative su territorio europeo	32
Figura 11. Iniziative più rilevanti	38
Figura 12. Iniziative in territorio extra-europeo	39

UNA GUIDA PER I POLICYMAKER per promuovere l'occupabilità DELLE **DONNE IMMIGRATE E DI SECONDA GENERAZIONE** NEL **SETTORE STEAM**

Cara lettore,

Questa Guida è stata creata per un semplice motivo: sostenere gli stakeholder con indicazioni pratiche finalizzate al miglioramento della situazione occupazionale delle donne migranti e di seconda generazione altamente qualificate, in possesso di un background STEAM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arte, Matematica). La Guida rappresenta inoltre un utile strumento per avere una visione generale sulle opportunità di impiego delle donne migranti altamente qualificate e, più specificamente, delle donne migranti con background STEAM.

Il Progetto MentoraSTEAM è stato pensato e promosso come percorso di empowerment delle donne migranti e di seconda generazione, attraverso azioni volte a generare fiducia in se stesse e acquisire competenze trasversali utili a migliorarne l'occupabilità e l'inclusione sociale.

Questa Guida è dedicata ai policymaker, alle organizzazioni a sostegno delle donne migranti e di seconda generazione, agli stakeholder e agli esperti che lavorano su processi chiave relativi alle dinamiche di deskilling, ai mismatch tra domanda e offerta di lavoro che generano sottoccupazione, alla trasferibilità delle competenze e all'impatto di questi fenomeni sulla produttività dei Paesi di destinazione.

In questa Guida troverete una serie di raccomandazioni individuate dai partner di progetto, attraverso la raccolta di 24 testimonianze di donne migranti e di seconda generazione, 20 case studies, 20 iniziative europee e 40 iniziative nazionali (10 per ogni paese partner: Regno Unito, Finlandia, Italia e Spagna) a sostegno delle donne migranti con background STEAM, o relative ad aree correlate come le politiche di inclusione degli immigrati e di parità di genere.

I partner del progetto MentoraSTEAM sono Inova Consultancy (Regno Unito), VAMK (Finlandia), MEET Digital Culture Center (Italia) e INCOMA (Spagna).

The European Commission support for the production of this publication does not constitute endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project reference number 2020-1-UK01-KA202-078834.

INTRODUZIONE

Le donne migranti e di seconda generazione continuano ad affrontare numerose difficoltà e sfide nella loro carriera professionale. In particolare, le donne migranti altamente qualificate sono spesso doppiamente svantaggiate, discriminate in quanto donne attive in settori tradizionalmente "maschili" come quelli delle scienze, dell'ingegneria, delle arti, della tecnologia e della matematica (STEAM). Inoltre, come donne immigrate, si trovano ad affrontare ulteriori barriere come la dequalificazione e il sotto-impiego. I migranti si trovano spesso ad operare in posizioni lavorative per le quali sono sovraqualificati. È stato riscontrato infatti che i migranti tendono a possedere un livello di istruzione maggiore rispetto ai loro coetanei di molti altri paesi (Eurostat, 2018). Tuttavia, sembra non essere facile per loro ricoprire posizioni in linea con le loro competenze.

Le donne che cercano lavoro o sono impiegate nel settore STEAM, si trovano ad affrontare ulteriori sfide nel loro percorso professionale: come migranti altamente qualificate e come appartenenti a una minoranza in settori tradizionalmente dominati da uomini. Le donne migranti altamente qualificate affrontano numerosi ostacoli tra cui la mancanza di riconoscimento del titolo di studio. Nel 2017 in UE, a fronte del 59% di uomini classificati come scienziati e ingegneri, il 41% è rappresentato da donne (Eurostat, 2019). In particolare, le donne costituiscono una parte davvero minoritaria del totale degli specialisti ICT, con il 17,2% (Eurostat, 2018).

Il progetto MentoraSTEAM punta a sviluppare capacità di auto-determinazione, fiducia e soft skills nelle donne migranti e di seconda generazione con background STEAM, al fine di aumentarne l'occupabilità. È importante affrontare questo problema a livello transnazionale in quanto si tratta di una sfida globale, le donne sono scarsamente rappresentate e sono soggette al divario di genere su scala globale (World Economic Forum, 2020). In particolare, le donne migranti tendono ad avere una minore capacità di auto-determinazione, soprattutto nel settore STEAM (Tellhed et al, 2016; Gjersoe, 2018)

Le ricerche dimostrano quanto siano importanti le iniziative finalizzate ad accrescere fiducia e consapevolezza nelle donne, elementi che possono rappresentare un volano di incoraggiamento e di empowerment, per perseguire una carriera nelle discipline STEAM o per rimanere in questo campo (Perez-Felkner, 2018). A tal fine, le organizzazioni partner di questo progetto collaborano attivamente per affrontare questioni e problematiche che le donne migranti, con background STEAM, si trovano ad affrontare quotidianamente, in tutti i paesi coinvolti. Inoltre, il coinvolgimento attivo degli stakeholder rappresenta per tutti una strategia chiave per rispondere a questa sfida Europea.

Sul sito web del progetto si possono trovare maggiori informazioni su MentoraSTEAM:

www.mentorasteam.eu



CAPITOLO 1. BACKGROUND STATISTICHE E DATI

FINLANDIA

"La Finlandia presenta uno scenario particolare, rispetto agli altri partner, in termini di accoglienza dei migranti, il cui numero è aumentato drasticamente dal 2010 in poi, in coincidenza con la crisi migratoria risultante dai vari conflitti presenti in Africa e Asia. I numeri sono aumentati negli anni arrivando a 383,1 mila migranti nel 2019 (UNDESA, 2019): una percentuale più bassa rispetto a paesi come l'Italia e la Spagna."

SPAGNA

Secondo l' International Migrant Stock of the Department of Economic and Social Affairs delle Nazioni Unite, in Spagna si conferma un aumento costante della crescita della popolazione migrante. Nel 1990, la popolazione straniera in Spagna era di 821,5 mila persone; nel 2019 è passata a 6104,2 (UNDESA, 2019). Secondo le statistiche, la percentuale di donne tra i migranti è rimasta invariata.

ITALIA

I flussi migratori sul territorio italiano sono abbastanza simili a quelli spagnoli, ed entrambi hanno significative differenze con quelli finlandesi e del Regno Unito. Nel 1990 l'Italia ha registrato un numero maggiore di migranti rispetto alla Spagna: 1.482.2 mila persone. Questo numero è aumentato costantemente, come quello spagnolo, e nel 2019 l'Italia ha raggiunto 6.273.7 mila di migranti (UNDESA, 2019). La presenza delle donne migranti ha mantenuto la stessa proporzione.

REGNO UNITO

Il Regno Unito ha nel complesso i numeri maggiori riguardo la presenza di migranti, anche se tradizionalmente rappresenta una destinazione più usuale per i migranti rispetto agli altri paesi, i numeri sono marginalmente aumentati negli ultimi anni. Nel 2019 si sono registrati 9552,1 mila migranti (UNDESA, 2019).

Riguardo l'integrazione delle donne migranti nel mercato del lavoro, il grafico qui sotto mostra che le donne migranti subiscono un doppio svantaggio: affrontano difficoltà e barriere sia come migranti che come donne, e sono più propense ad essere sovra-qualificate per il loro impiego. Secondo EUROSTAT (2019), nel 2017 il 59% degli uomini e il 41% delle donne in Europa sono classificati come scienziati e ingegneri. Tuttavia, gli uomini sono particolarmente sovra-rappresentati nel settore manifatturiero, al 79%, a fronte di una percentuale del 21% per le donne.

Nel capitolo dedicato ai Focus Group, verranno evidenziate le cause di questa sovra-qualificazione, spesso legate non solo a fattori culturali e al ruolo sociale, avendo le donne maggiori responsabilità di cura, ma anche alla mancanza di modelli in grado di convalidare e riconoscere le loro qualifiche e competenze.

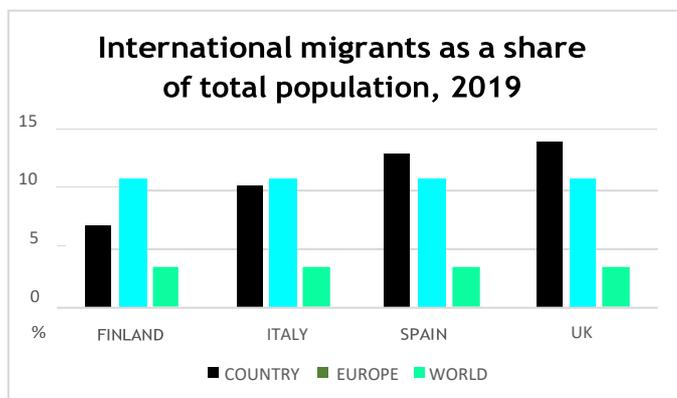


Figura 1. Presenza di donne migranti rispetto alla presenza internazionale totale, nei paesi partner

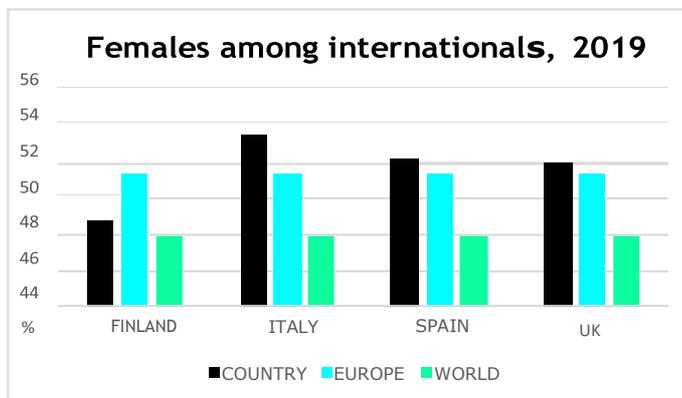


Figura 2. Presenza delle donne rispetto alla presenza internazionale, nei paesi partner

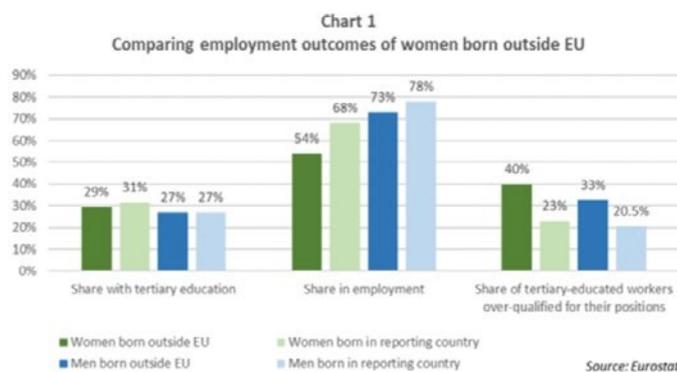


Figura 3. Presenza occupazionale delle donne nate in paesi extra UE

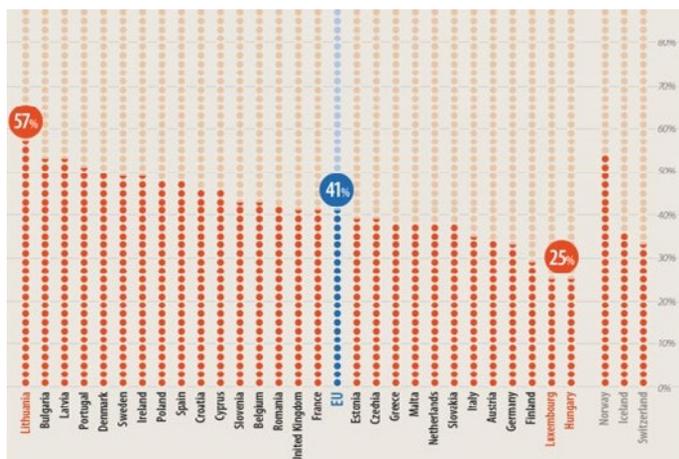


Figura 4. Presenza percentuale delle donne con background scientifico e ingegneristico in EU, 2017

CAPITOLO 2. EVIDENZE

1. CONTESTI NAZIONALI

FINLANDESE

In Finlandia, la frammentaria e insufficiente iniziativa nazionale verso lo sviluppo di policy che comprendono le donne migranti può essere ricondotta al fatto che i per il Paesi i flussi migratori sono questioni relativamente recenti (Koskela 2010, 57). Uno studio condotto da Heino & Jauhiainen (2020) ci indica che i migranti stessi sono preoccupati dalla sempre più crescente differenza tra loro e la popolazione locale- questa contrapposizione ha portato ad una serie di azioni e comportamenti razzisti diretti nei confronti degli immigrati.

Inoltre, il successo di un partito politico che porta avanti pensieri anti-immigrazione ha indubbiamente influenzato il dibattito relativo all'integrazione (Keskinen 2016, 357). Da parte dei decision-makers emerge un atteggiamento che si rivela negativo e/o ignorante rispetto alla tematica, soprattutto quando si è presenti in contesti periferici. Ciò comporta una mancato affronto corretto e frontale verso la questione migratoria e ad una riluttanza verso l'accettazione dei profughi (Heino & Jauhiainen, 2020).

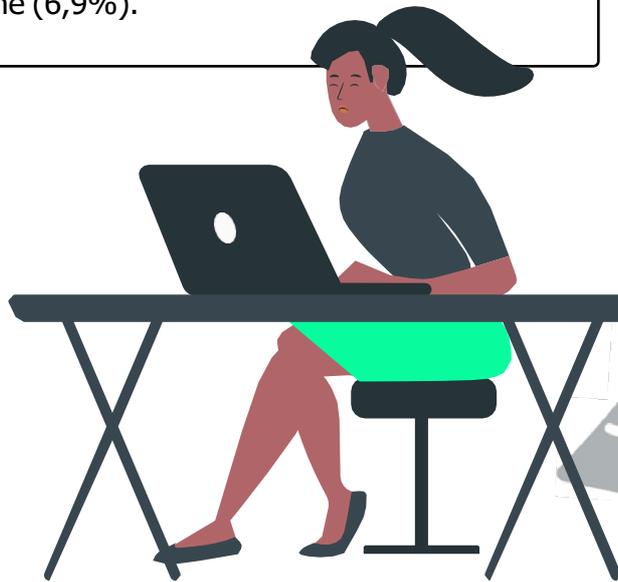
Quando si parla di supporto e sostegno nel contesto migratorio c'è un forte fraintendimento sul fatto che questo significhi essere favorevoli a qualsiasi flusso migratorio e di richiedenti asilo (Mattila & Björklund, 2013). Questo misunderstanding porta e si ricollega fortemente a come gli immigrati – principalmente i richiedenti asilo – siano ritratti in maniera negativa dai e nei mass-media.



ITALIANO

In Italia, solo il 18,9% delle donne laureate ha scelto discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Sebbene le donne si laureino in media con voti più alti rispetto alla loro controparte maschile, in termini di occupazione e retribuzione, una volta entrate nel mondo del lavoro non ottengono gli stessi risultati.

Tra le regioni italiane, la Lombardia presenta il maggior numero di studentesse che frequentano le facoltà STEM (17%), seguita da Lazio e Campania. Da notare che il trend non sia ancora del tutto cambiato o sovvertito: negli ultimi cinque anni, il tasso di uomini che scelgono una facoltà STEM è cresciuto (7,8%) più velocemente rispetto a quello delle donne (6,9%).



SPAGNOLO

In Spagna negli ultimi decenni la popolazione straniera tende a una maggiore presenza femminile creando così nel paese ospitante una nicchia di ricerca sui posti di lavoro da esse ottenuti dopo il loro arrivo (Ministero dell'Uguaglianza, Istituto delle Donne, 2009).

Molti studi internazionali e spagnoli confermano la sovra-qualificazione di molte donne migranti nonché le loro difficoltà nella ricerca di nuovi percorsi lavorativi e nel passaggio intersettoriale. ACCEM, ONG spagnola, segnala come molte donne migranti nel momento in cui emigrano spesso scendano di status sociale, dato che i settori lavorativi ai quali hanno accesso nel mercato del lavoro del paese ospitante sono di livello inferiore rispetto alla loro istruzione e alle loro qualifiche. Più del 22% delle donne migranti in Spagna in possesso di un'istruzione universitaria lavorano al di sotto del loro livello di qualifica, laddove solo il 2% delle donne spagnole con un'istruzione universitaria lavorano ad un livello più basso di quello della loro formazione. Questa discriminazione è ancora presente oggi, come si constaterà durante la lettura della Guida, secondo le testimonianze dirette delle partecipanti.



BRITANNICO

Gran parte del lavoro del Department for Business, Innovations and Skills (BIS) volto alla promozione dei percorsi professionali STEM si concentra su una generale valorizzazione di tali percorsi, a preferenza di una maggiore attenzione verso gli aspetti legati alla diversità e all'inclusione sociale. Il BIS stanZIA 13 milioni di sterline ogni anno per aumentare il coinvolgimento dei cittadini nelle materie scientifiche. Esistono tuttavia diverse iniziative mirate all'incremento in termini di diversità, specificamente finalizzate ad accrescere l'interesse per le carriere e le materie STEM da parte delle cittadine.

In risposta a un dibattito tenutosi nel gennaio 2016 sul femminismo nel curriculum scolastico, il ministro dell'istruzione Nick Gibb ha illustrato gli interventi che il governo ha intrapreso per incoraggiare le ragazze a studiare le materie STEM, sottolineando quanto segue.

- Finanziamenti governativi per lo Stimulating Physics Network e il Further Mathematics Support Programme, con un'attenzione particolare nel coinvolgere un maggior numero di ragazze.
- Finanziamenti governativi per Engineering UK per realizzare le attività del Big Bang Near Me, versione locale della Big Bang Fair. Nel 2015, tale attività ha raggiunto 100.000 studenti, la metà dei quali erano ragazze.
- Investimenti pari a 67 milioni di sterline nella formazione di docenti nel campo della matematica e della fisica.
- Il programma degli ambasciatori STEM: si è notato che il 40% dei 31.000 ambasciatori STEM è costituito da donne.
- Appoggio alla campagna Your Life finalizzata ad incrementare in modo significativo la percentuale degli studenti che prendono il massimo dei voti in fisica e matematica, facendo particolare attenzione al coinvolgimento delle studentesse.

2. CONTESTO EUROPEO

Ciò che le organizzazioni europee e le ONG mostrano...



UN-WOMEN (2020) ha pubblicato nella sua biblioteca digitale "Visualizing the data: Women's representation in society". Questo contributo contiene dati che ritroveremo in tutti i capitoli di questa Guida: le donne continuano ad essere sottorappresentate, non solo in politica, ma anche nel mondo del lavoro. Tale squilibrio ha conseguenze significative non solo nelle loro vite individuali, ma inficia anche sul benessere delle comunità e delle società in cui vivono. Nel 2019, la lista stilata da Fortune registra un nuovo record: Sono 33 le aziende presenti nel ranking delle 500 aziende con i maggiori incassi, guidate da amministratori delegati donne. Tuttavia, queste aziende non sono quelle con il più alto fatturato; quelle con il più alto fatturato sono per oltre il 92% guidate da uomini (Zillman, 2019).

Questi dati indicano come i progressi formativi e sociali abbiano avuto un forte impatto positivo - più donne hanno avuto accesso a posizioni altamente qualificate – ma mostra anche che non ancora sufficienti, come diranno le partecipanti nei prossimi capitoli. UN-Women evidenzia inoltre in questo report che solo 53 delle 900 persone che hanno vinto il premio Nobel siano donne. I premi Nobel annuali riconoscono i risultati intellettuali e il progresso accademico, culturale e scientifico. Ben 19 su 53 donne premiate proviene dall' ambito STEAM (The Nobel Foundation, 2019).

Cosa mostrano i documenti scientifici europei...

E In 15 anni, il numero di migranti in Europa è aumentato dai 23 milioni del 1985 a più di 56 milioni del 2000, costituendo di fatto il 7,7% della popolazione europea (Nazioni Unite 1998, 1; IOM 2003, 29). Tuttavia, la crescente popolazione nata all'estero non può rispecchiare il complicato e differenziale impatto della migrazione nel continente (Berger, Kraal & Penninx 2006). Il drastico incremento dei flussi migratori e le relative oscillazioni hanno provocato reazioni e atteggiamenti differenti nei paesi ospitanti. Da un lato, le iniziative dei governi e della società rispondono positivamente verso i migranti e la loro integrazione.

Questo si riferisce a una molteplicità di inviti, incoraggiamenti e legislazioni sulla mobilità e la diversità. D'altra parte, le popolazioni di origine straniera si trovano ad affrontare pregiudizi sociali e politici relativi a limitazioni, controlli, minacce e addirittura esclusioni. Per alcuni i migranti rappresentano una serie di sfide e minacce al sistema di sicurezza nazionale e costituiscono un tema ricorrente in molte agende politiche. Ciò ha portato al rafforzamento di movimenti anti-immigrazione, alla distorsione dei dibattiti sulla migrazione, alla errata immagine di delinquenza dei migranti, alla divisione della società, e così via. Gli approcci alla migrazione si basano sul modo in cui i paesi europei si sono definiti in relazione alla migrazione (Hearet al 2008, 2-5).

Cosa stabilisce il quadro giuridico nella legislazione dell'UE...

C'è ancora una mancanza di attenzione a livello politico quando si tratta di integrazione delle donne migranti. Un documento informativo del 2018 della Corte dei conti europea ha sottolineato che in molti Stati membri dell'UE mancano politiche specificamente riguardanti le donne migranti. Dei 32 governi che hanno risposto (27 Stati membri, 4 regioni belghe e la Norvegia), solo 7 dispongono di tali politiche. Un rapporto del 2018 dell'Agenzia per i diritti fondamentali dell'UE (FRA) ha anche confermato che "in tutta l'UE, ci sono poche testimonianze di piani d'azione e di strategie con un focus specifico sulle donne migranti o sulle questioni di genere."



Nel 2016, la situazione descritta da un rapporto ceco su genere e migrazione ha caratterizzato un'alta percentuale di Stati membri: gli sforzi per identificare le sfide legate all'integrazione delle donne migranti nella società sono stati minimi e i documenti politici fondamentali non fanno distinzione tra uomini e donne. La discriminazione è di norma affrontata attraverso la legislazione antidiscriminatoria e sull'uguaglianza di genere, ma senza riferimenti specifici alle donne migranti come categoria distinta.

Da una prospettiva europea, le iniziative di integrazione rivolte specificamente alle donne migranti sono caratterizzate per lo meno da risposte guidate dal basso, dalla società civile, piuttosto che da politiche dall'alto verso il basso, di finanziamenti pubblici.

La strategia e le iniziative dell'Unione europea per la parità di genere nelle STEM...

Nel corso degli anni, la Commissione europea ha sviluppato un quadro normativo sulla parità di genere rivolto al mercato del lavoro e alla ricerca. I tre obiettivi principali sono: parità di genere nelle carriere, equilibrio di genere negli organi decisionali e integrazione della dimensione di genere nella R&I. Contemporaneamente, la parità di genere e il suo mainstreaming sono tra le priorità dello Spazio europeo della ricerca (SER), mentre "l'articolo 16 del regolamento generale dà mandato di promuovere efficacemente la parità di genere e l'inclusione della dimensione di genere nel contenuto della R&I" (Fatourou, Papageorgiou, & Petousi, 2019).

Modelli di ruolo sociale ...

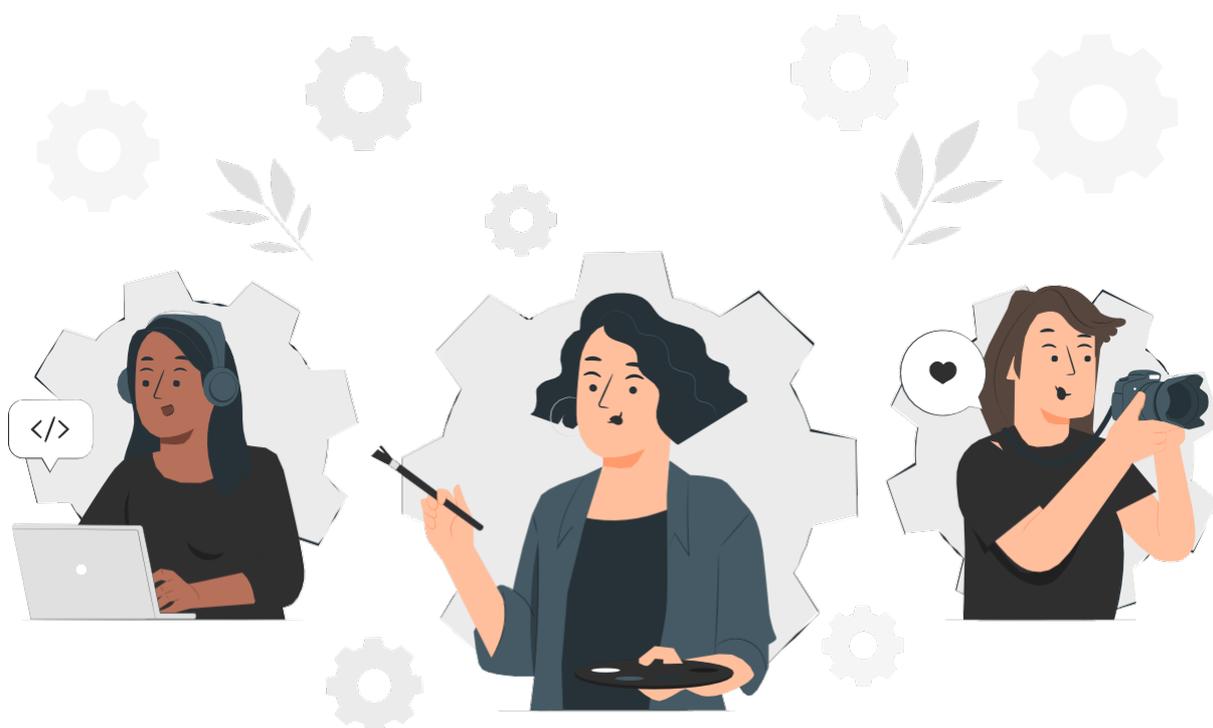
Oggi le piattaforme sociali, specialmente Instagram, sono una grande vetrina che permettono di portare visibilità alle persone, nel nostro caso le donne migranti nello STEAM.

Debbie Sterling, laureata in ingegneria a Stanford, ora imprenditrice a San Francisco, crea giocattoli che stimolano la creatività e le capacità visuo-spaziali delle bambine tra i 5 e i 9 anni. La sua azienda si chiama GoldieBlox e promuove il gioco scientifico, ingegneristico e matematico tra le ragazze che nella tradizione è confinato all'universo maschile.

Sheryl Sandberg è la chief operating officer di Facebook - entrata nel consiglio di amministrazione del social network. Sandberg è diventata così la prima donna a sedere nel consiglio di amministrazione di Facebook e, con il suo contributo, Facebook ha iniziato ad un'ulteriore monetizzazione, aumentando i ricavi ricavando dalle entrate dalla pubblicità e molto altro.

Deepika Bhardwaj è una giornalista indiana, regista e attivista per i diritti umani di Nuova Delhi, India. Si batte per i diritti umani in India. Bhardwaj evidenzia come temi quali le leggi fatte sulla dote e la violenza domestica in India anche se tuttavia alcune donne non si fanno giustizia utilizzando le leggi.

[C'è bisogno di donne nelle discipline STEM: Politiche e Incentivi Europei/ Aprile 2019/Comunicazioni dell'ACM](#)



CAPITOLO 3. STORIE DI SUCCESSO

Il partenariato di MentoraSTEAM ha raccolto 5 case studies per ogni paese partner, con lo scopo di analizzare i principali ostacoli che le donne migranti e di seconda generazione altamente qualificate devono affrontare, e al fine di elaborare raccomandazioni in grado di contribuire al superamento della disparità di genere nel settore STEAM. In totale, sono stati raccolti 20 case studies da Finlandia, Italia, Spagna e Regno Unito. Questo capitolo esamina le informazioni raccolte evitando di menzionare i nomi delle partecipanti per proteggerne la privacy.

BACKGROUND DELLE PARTECIPANTI

Ogni partner ha raccolto informazioni direttamente dalle partecipanti con background STEAM, attraverso approcci diversi, tra cui analisi desk e interviste.

Figura 5. Background delle partecipanti

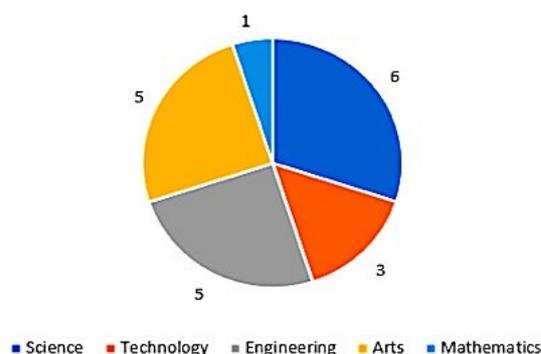


Tabella 1. Profilo delle partecipanti

MEET	VA MK	INCOMA	Inova Consultancy
Responsabile della trasformazione digitale nelle industrie creative	Infermiera	Dottore pediatra	PhD Program Advisor (Computing)
Ingegnere idraulico	Consulente di Business Intelligence	Dottore pediatra	Microbiologa molecolare
Graphic designer e art director	Chief Marketing Officer con background in chimica e data solution	Economista - PhD nel settore del gender	Computer Software Ingegnere di Computer Software
Attivista per i diritti umani specializzanda in relazioni internazionali	Imprenditrice che si occupa di diversity e inclusione con un background ingegneristico	Ex architetto che gestisce una società di consulenza	Phd che lavora in un dipartimento di ingegneria biologica e chimica
Traduttrice e filologa che collabora con compagnie teatrali	Designer Tessile	Graphic designer	Docente di Affective and Behavioural Computing

Tutte le case studies raccolti sono relative a donne migranti altamente qualificate nel settore STEAM. La tabella e la mappa qui sotto indicano i paesi di provenienza delle donne coinvolte.

Tabella 2. Paesi di provenienza delle partecipanti

MEET	VAMK	INCOMA	Inova Consultancy
Russia	Giappone	Venezuela	Egitto
Tunisia	Kenya	Argentina	Serbia
Iran	Taiwan	Ecuador	Nigeria
Marocco	Bangladesh	Venezuela	Nigeria
Lituania	India	Venezuela	Iran

Figura 6. Paesi di provenienza



LE SFIDE AFFRONTATE DALLE DONNE IMMIGRATE E DI SECONDA GENERAZIONE NEL SETTORE STEAM

Sulla base delle informazioni raccolte dai partner di progetto, sono state identificate le seguenti problematiche per donne migranti e di seconda generazione con background STEAM in quattro categorie: Competenze e conoscenze; Accesso alle informazioni; Contesto sociale, culturale ed economico; Contesto legislativo. Le sfide maggiormente evidenziate sono relative al terzo gruppo, inclusa la doppia discriminazione in quanto donne e in quanto migranti.

Tabella 3. Sfide e difficoltà incontrate dalle partecipanti

Competenze e Conoscenze	Mancanza di conoscenze linguistiche
	Mancanza delle conoscenze necessarie
	Domanda costante di aggiornamento legato ai rapidi cambiamenti nel settore
Accesso alle informazioni	Richiesta di dimostrare competenze maggiori rispetto ai richiedenti lavoro del paese ospitante
	Mancanza di accesso alle informazioni e all'orientamento
Contesto sociale, culturale ed economico	Mancanza di network
	Presenza di stereotipi di ruolo (sposarsi ed avere figli) in alcune culture
	Work-life balance
	Discriminazione nei confronti dei migranti
Contesto legislativo	Pregiudizi
	Ambienti di lavoro non inclusivi
	Doppia discriminazione come donne e migranti
	Ostacoli burocratici al soggiorno e al lavoro
	Ostacoli relativi a visa e procedure legali

RACCOMANDAZIONI

A seguito dell'analisi delle case studies, i partner hanno raccolto alcune raccomandazioni che potrebbero essere utili per i policymaker, datori di lavoro e lavoratori, affinché creino un ambiente più inclusivo per le donne migranti e di seconda generazione con background STEAM. Tali raccomandazioni potrebbero contribuire al miglioramento dell'occupabilità del target:



FORNIRE PERCORSI DI
PER I
DIPENDENTI



ORGANIZZARE
PER DONNE MIGRANTI CHE PER
STAKEHOLDER LOCALI



RICONOSCERE LE
E I TITOLI DEI CITTADINI NATI
ALL'ESTERO



DIFENDERE LA PRESENZA DELLE DONNE
NEL MONDO STEAM PROMUOVENDO
LA



INCORAGGIARE UN MAGGIOR NUMERO
DI RAGAZZE A ENTRARE NEL MONDO
STEAM AVENDO DELLE FIGURE DI
RIFERIMENTO COME MODELLO



EVITARE



VERIFICARE CHE LE OFFERTE
DI LAVORO



INCORAGGIARE L'ORGANIZZAZIONE
DI NEI PROGETTI
UNIVERSITARI AFFINCHÉ LE
DONNE MIGRANTI PARTECIPINO
ATTIVAMENTE

CAPITOLO 4

PRINCIPALI LEZIONI APPRESE

DURANTE I FOCUS GROUP

1. INFORMAZIONI DI BACKGROUND DELLE PARTECIPANTI

In totale 24 partecipanti hanno interagito online a causa delle restrizioni COVID-19.

Tabella 4. Status delle partecipanti per Paese

Paese (in ordine alfabetico)	Numero di partecipanti	Numero di donne migranti altamente qualificate in STEAM
Finlandia	7	7
Italia	5	5
Spagne	6	6
Regno Unito	6	5

L'ammissibilità delle partecipanti al focus group è stata verificata attraverso questionari e interviste telefoniche. La maggior parte è rappresentata da donne migranti altamente qualificate attive in ambito STEAM; una partecipante è legata al tema migrazione.

Le partecipanti hanno origini diverse; nel Regno Unito, le partecipanti sono provenienti in gran parte dalla Turchia e dal Messico, vi è una predominazione di provenienza dal Messico anche in Spagna.

Tabella 5. Origini delle partecipanti per Paese

Paese	Provenienza delle partecipanti
Finlandia	Indonesia, India, Vietnam, Iran, Ungheria, e Etiopia
Italia	Lituania, Tunisia, Marocco, Iran e Russia
Spagne	Messico, Colombia, El Salvador e India
Regno Unito	Turchia, Messico e Malesia

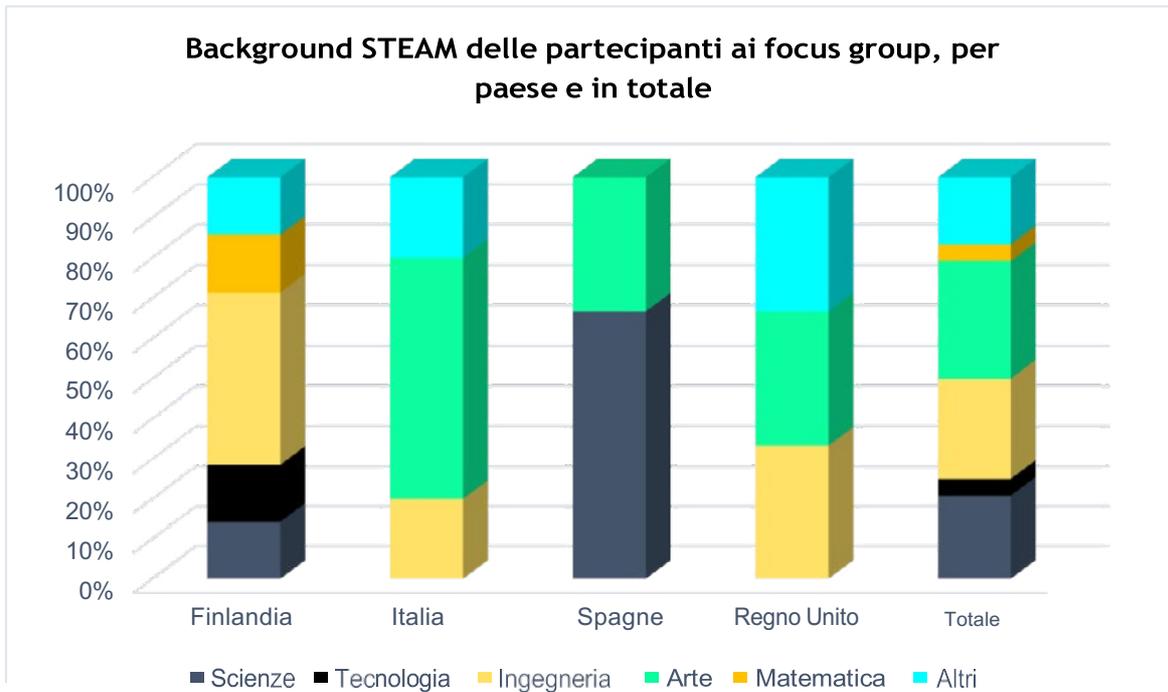
Le partecipanti hanno esperienze professionali differenti. In Finlandia e in Italia, alcune di loro hanno più di una competenza nell'area STEAM.

Tabella 6. Background ed esperienze delle partecipanti per Paese

Paese	Provenienza delle partecipanti
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> (1) imprenditrice, microbiologia; PhD in microbiologia (2) data analyst; international business education; ex ricercatrice di ingegneria (3) tirocinante che studia programmazione; pregressa formazione in campo artistico (4) PhD in ingegneria chimica (5) ingegnere; ha studiato ingegneria elettronica; 7-8 anni di esperienza lavorativa prima di trasferirsi in Finlandia; ricercatrice di ingegneria medica; scienza e altro (6) studentessa di ingegneria; un precedente tirocinio; prevede di conseguire un Master in IA (7) stagista nella ricerca; 2 master in Finlandia; interesse per STEAM
Italia	<ul style="list-style-type: none"> (1) freelance di graphic design e art director. Media tradizionali e branding, web, design editoriale e tipografia (2) traduttrice; laureata in filologia lituana e in letteratura e civiltà moderna italiana (3) Studentessa di master, relazioni internazionali; attivista dei diritti di umani (4) ingegnere idraulico; in Italia si è trasferita da pochi mesi (5) laurea in management delle arti; trasformazione digitale nell'industria creativa
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> (1) artista (2) biologa (3) artista grafica (4) dentista (5) infermiera (6) biologa
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> (1) PhD - si interessa all'integrazione dei rifugiati (2) lavoratrice in campo artistico; interessata al lato tecnologico dell'arte; PhD nel campo (3) antropologa visiva non-immigrata; scienze, lavoro artistico; inoltre, si occupa di migranti tra i 15 e i 16 anni; è impegnata con comunità slovacche e rom (4) tirocinante, master in ingegneria meccatronica; arrivata in Inghilterra con il marito (5) studentessa PhD background in linguistica e scienze umane (6) ingegnere industriale; consulente SAP in ambito manifatturiero

In ordine decrescente, le partecipanti attualmente lavorano o studiano nel settore dell'arte, dell'ingegneria, delle scienze e, a pari merito, della matematica e della tecnologia. I settori più presenti per paese, sono: Finlandia, ingegneria; Italia, arte; Spagna, scienze, ingegneria; Regno Unito, arte e matematica

Figura 7. Background STEAM delle partecipanti ai focus group, per paese e in totale

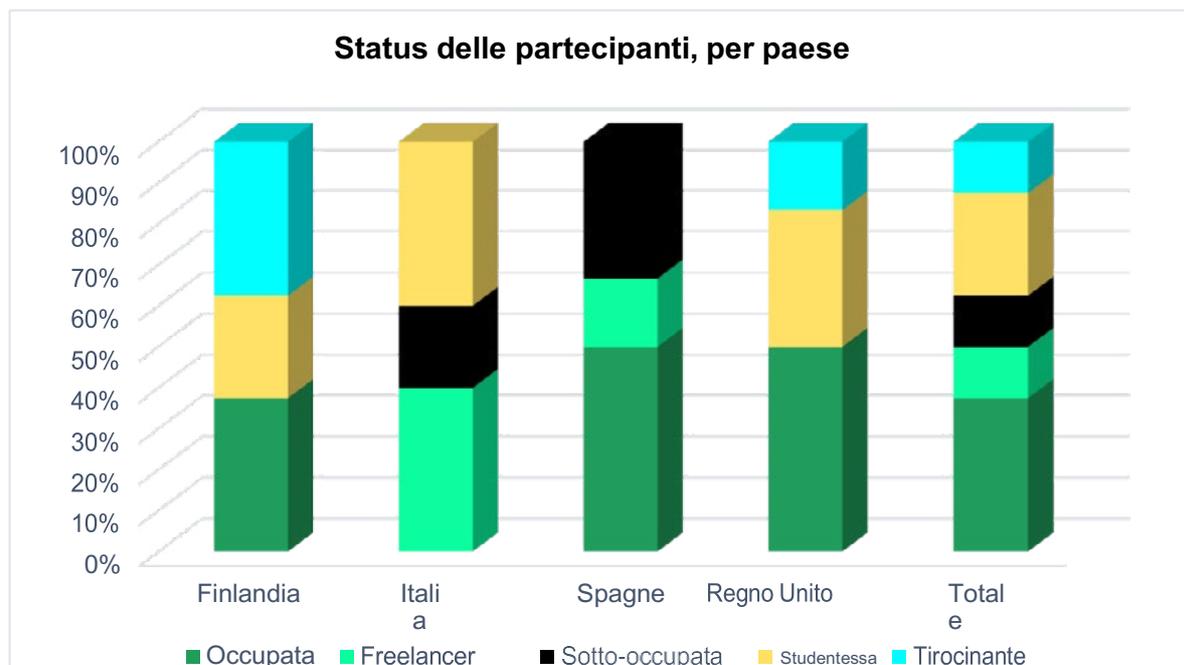


La maggior parte delle partecipanti risulta occupata, a seguire vi sono studentesse, lavoratrici autonome, lavoratrici sotto-occupate (in campi non-STEAM o in impieghi temporanei) e tirocinanti. In Italia, una partecipante è impiegata in un lavoro occasionale. In Spagna, tre partecipanti lavorano non nel loro specifico ambito STEAM: la dentista ha un impiego a livello gestionale nella clinica in cui lavora perché la sua laurea in odontoiatria non è stata convalidata; l'artista lavora come insegnante di danza in più scuole, su base temporanea; l'infermiera lavora come cameriera in un bar in attesa di convalidare la sua laurea.

Tabella 7. Situazione dei partecipanti per paese e in totale.

	Finlandia	Italia	Spagna	Regno Unito	Totale
Occupata	3		3	3	9
Freelancer		2	1		3
Sotto-occupata		1	2		3
Studentessa	2	2		2	6
Tirocinante	2			1	3
Non occupata					0

Figura 8. Status delle partecipanti, per paese



La varietà delle esperienze vissute dalle partecipanti ha permesso di ottenere preziose e ricche informazioni sulle donne migranti altamente qualificate in ambito STEAM.

2. OPINIONI SULLA SITUAZIONE DELLE DONNE MIGRANTI E DI SECONDA GENERAZIONE IN AMBITO STEAM

Le partecipanti hanno sperimentato in misura diversa: discriminazioni legate al genere in Finlandia, Italia, Spagna e Regno Unito; discriminazioni per lo status di migrante nella ricerca di lavoro in Finlandia e Italia; difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche in Italia e Spagna; ostacoli significativi con i requisiti per il visto e il permesso di lavoro e mancanza di empatia da parte dei datori di lavoro nel Regno Unito.

Tabella 8. Situazione delle donne migranti altamente qualificate in ambito STEAM per Paese

Paese	Situazione delle donne migranti con elevate qualifiche in ambito STEAM
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> (1) Difficoltà a trovare lavoro nel proprio settore (2) Senso di scoraggiamento e insicurezza (3) Scarse possibilità di occupazione per le donne migranti nel settore artistico (4) Dover accettare lavori e posizioni per le quali sono sovraqualificate (5) Bisogno di accesso alle informazioni sul mercato del lavoro, nelle istituzioni universitarie (6) Limitato senso di comunità tra persone provenienti da contesti internazionali (7) Discriminazione nei confronti delle donne migranti
Italia	<ul style="list-style-type: none"> (1) Difficoltà di certificare le qualifiche conseguite all'estero (2) Discriminazione contro le donne nel settore delle STEAM (3) Pregiudizi nei confronti delle donne migranti (4) Problemi di accesso alle opportunità formative istituzionali (5) Senso di scoraggiamento e insicurezza (6) Limitata possibilità di occupazione in campo scientifico (7) Dover accettare lavori e posizioni per le quali sono sovraqualificate (8) Mancanza di sostenitori famosi (9) Pregiudizi da parte di clienti nei confronti di aziende che assumono donne migranti
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> (1) Dover accettare lavori e posizioni per le quali sono sovraqualificate, non coerenti con gli studi fatti nel paese di origine (2) Mancanza di informazioni sui processi di omologazione e su quali lauree non sono riconosciute (3) Assenza di riconoscimento di titoli di studio professionalizzanti, lauree e certificazioni (4) Doppio svantaggio dell'essere donne migranti (5) Limitate opportunità per le donne migranti, in campo artistico
Regno Unito	<ul style="list-style-type: none"> (1) Discriminazione contro le donne nel campo STEAM, mancanza di voci ed esempi femminili di successo nella carriera professionale (2) Difficoltà nel rientrare nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità (3) Differenze di genere nei salari (4) Barriere linguistiche (5) Mancanza di informazioni su dove cercare lavoro (6) Mancanza di informazioni su dove trovare supporto (7) Difficoltà ad ottenere visa e permessi di lavoro, mancanza di empatia da parte dei datori di lavoro

3. OSTACOLI ALLA RICERCA DI UN IMPIEGO NEL SETTORE STEAM

Le partecipanti hanno condiviso le diverse barriere all'ingresso e proposto possibili soluzioni.

FINLANDIA

"Le partecipanti hanno concordato sul fatto che la discriminazione di genere non rappresenta una problematica evidente fin da subito, ma che traspare in seguito e in particolari contesti come quello legato all'assunzione. Le aziende preferiscono assumere uomini rispetto a donne, specialmente nei campi STEAM."

SPAGNA

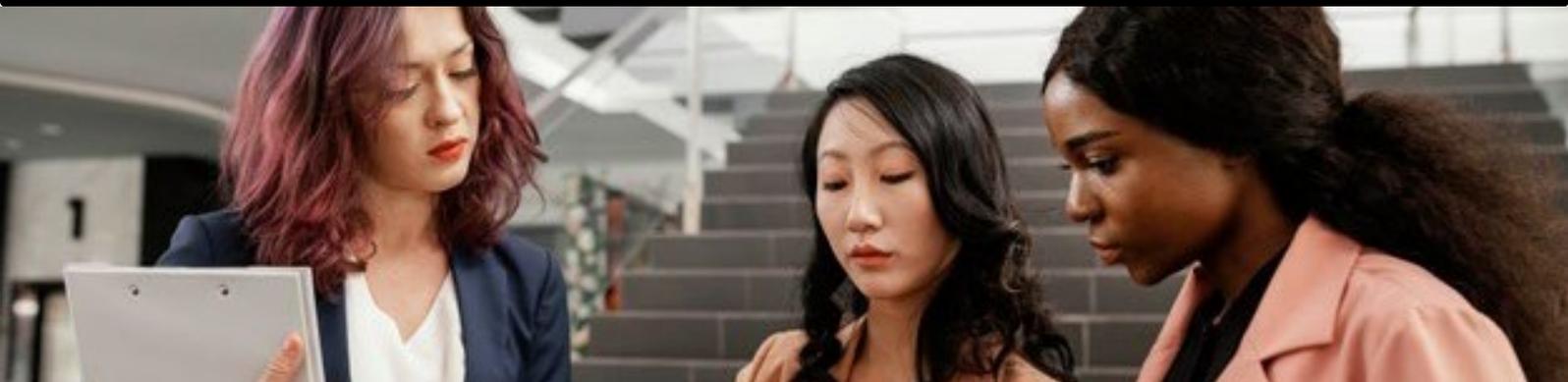
Come esempio della disparità di trattamento delle donne, una partecipante ha fatto notare che per ogni cinque donne che lavorano, c'è un uomo che ricopre il ruolo di loro superiore. Come donne migranti, affrontano barriere socio-economiche, differenze culturali e ostacoli nell'avanzamento di carriera.

ITALIA

Nei colloqui di lavoro, alle donne migranti sono poste domande personali come, ad esempio, se hanno intenzione di avere figli. Le domande strettamente legate alla sfera privata sono considerate uno dei più grandi ostacoli affrontati in fase di reclutamento. Inoltre, alcuni datori di lavoro riscontrano pregiudizi da parte dei clienti se assumono lavoratori stranieri. C'è infine una mancanza di figure femminili di rilievo, politiche, istituzionali che possano essere prese come modelli di riferimento da parte delle donne migranti.

REGNO UNITO

Le partecipanti non hanno riscontrato a livello personale la presenza di pregiudizi significativi relativamente al genere. La situazione occupazionale delle donne nelle STEAM sta migliorando grazie alla maggiore presenza di campagne di sensibilizzazione volte a incoraggiare e promuovere la presenza delle donne in questi campi. Tuttavia, sia la predominanza maschile nel settore, sia la mancanza di role model femminili in posizioni manageriali si presentano come una potenziale minaccia nell'inclusione in ambito STEAM delle donne.



FINLANDIA

Difficoltà di accesso all' informazione a causa della limitata conoscenza della lingua, la maggior parte dei materiali non è disponibile in inglese; la ricerca di informazioni riguardanti il mercato del lavoro - i suoi bisogni, la domanda ed offerta - è svolta in autonomia senza supporto.

REGNO UNITO

Mancanza di supporto e accesso alle informazioni sul lavoro; poche opportunità di mentoring sia per il lavoratore migrante che per il datore di lavoro ; aceso non facile alla ricerca e ai finanziamenti promossi dal governo britannico.

SPAGNA

Informazioni sull'occupazione e l'integrazione delle donne migranti nelle professioni STEAM non fornite prima del loro arrivo in Spagna; percorso di integrazione non adeguatamente compreso; carenza di sostegno a livello istituzionale.

C) DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEGLI IMMIGRATI

Evidente in Finlandia, Italia e Spagna, accentuata soprattutto nei focus group in Finlandia e in Italia.

FINLANDIA

La mancanza di fiducia da parte dei datori di lavoro e dei finlandesi nei confronti degli stranieri, ridimensiona le possibilità che i migranti vengano assunti. Le discriminazioni non sempre si manifestano così come sono, ma assumono forme diverse. Per esempio, le persone straniere in cercadi lavoro sono spesso respinte a causa della mancanza di conoscenze della lingua finlandese. Tuttavia, una partecipante con competenze linguistiche finlandesi di livello C1 è stata comunque respinta senza alcuna giustificazione.

SPAGNA

Le partecipanti si sono sentite meno valorizzate sul lavoro in quanto migranti a seguito della non convalida dei loro titoli di studio pregressi.

ITALIA

Le persone in cerca di lavoro provenienti dal continente africano devono affrontare più problemi rispetto ai candidati provenienti da quelli Europeo ed Asiatico. Le partecipanti hanno riscontrato il fatto di sentirsi incomprese mentre parlano in italiano, per via del loro accento straniero. Il pregiudizio nei confronti degli immigrati viene dimostrato anche dai clienti che si lamentano se il lavoro non viene svolto da italiani " doc". Ai lavoratori immigrati non viene dato il giusto credito per i risultati e le prestazioni. I lavoratori stranieri hanno inoltre carichi di lavoro più pesanti rispetto ai loro colleghi di origine italiana.

In Italia e nel Regno Unito, il processo di richiesta del visto ostacola notevolmente le possibilità di lavoro dei migranti. È un procedimento complesso e le partecipanti riportano di non ricevere spesso un sostegno sufficiente da parte delle istituzioni o dei loro potenziali datori di lavoro.

ITALIA

Le partecipanti dichiarano di ricevere un sostegno insufficiente nei punti di assistenza. Il personale spesso non conosce l'inglese o altre lingue diverse dall'italiano. I requisiti amministrativi impegnativi scoraggiano spesso i datori di lavoro nell'assumere candidati stranieri.

REGNO UNITO

I permessi di lavoro permettono agli aventi diritto di essere impiegati solo in campi specifici. La scadenza del visto minaccia il processo di assunzione, e i datori di lavoro potrebbero non comprendere appieno la situazione e fornire il supporto necessario.

E) LA GENITORIALITÀ COME SVANTAGGIO

La genitorialità è vista come una barriera all'occupazione perché il congedo di maternità e gli obblighi familiari possono sottrarre tempo al lavoro. In paesi tristemente noti per i pregiudizi verso le donne, le donne migranti sono ancora più vulnerabili.

ITALIA

Alcune partecipanti hanno sperimentato numerose difficoltà sul lavoro a causa di atteggiamenti negativi e pregiudiziali nei confronti della maternità. Di conseguenza, una delle partecipanti ha deciso di diventare freelancer per poter accudire i propri figli.

REGNO UNITO

Alcune donne che sono emigrate con i rispettivi partner, sono rimaste a casa più a lungo per accudire i bambini prima di entrare nel mercato del lavoro del paese ospitante.



F) MANCANZA DI COMPETENZE LINGUISTICHE, COME AD ESEMPIO IL FINLANDESE

La barriera più frequentemente citata è la mancanza di conoscenza della lingua del paese di destinazione, in particolare il finlandese. I datori di lavoro e le aziende si aspettano che i candidati siano molto fluenti in finlandese, anche per posizioni che non richiedono competenze linguistiche. Di conseguenza, la ragione che i datori di lavoro adducono più spesso per giustificare il rifiuto è che la candidata non ha sufficienti competenze linguistiche.

H) COMPLESSITÀ DEL PROCESSO DI RICONOSCIMENTO

Le partecipanti non sono a conoscenza dei processi di riconoscimento delle qualifiche. In Spagna, indipendentemente dal completamento della laurea pregressa e dall'esperienza lavorativa, una laurea non valida impedisce al migrante di lavorare in un settore specifico e impone la ripresa degli studi per continuare la stessa carriera che aveva nel paese d'origine.

G) DIFFERENZE DI REQUISITI DI CARRIERA E ASPETTATIVE DEL PAESE D'ORIGINE E DEL PAESE OSPITANTE

Anche con anni di esperienza in un particolare campo nel paese d'origine, un migrante riscontra difficoltà nell'essere assunto nello stesso campo nel paese ospitante, prevalentemente a causa delle differenze nei requisiti di accesso.

I) MANCANZA DI COINVOLGIMENTO E IMPEGNO DA PARTE DEGLI STAKEHOLDER

Le sfide occupazionali per le donne migranti in ambito STEAM non possono essere risolte solo dalle donne stesse, finché il coinvolgimento degli stakeholder è ambiguo e inadeguato. Una partecipante riferisce che è frustrante e ingiusto che ai migranti venga chiesto continuamente di sviluppare più competenze per ottenere un lavoro, senza però sapere con precisione quali siano le prospettive da parte dei datori di lavoro e senza la garanzia di essere assunti.

Tabella 9. Ragioni e soluzioni proposte relativamente alle barriere esistenti nella ricerca di un'occupazione nel settore STEAM

Le barriere per trovare lavoro in ambito STEAM	Possibili motivi	Soluzioni proposte
Disparità di genere	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminazione verso le donne nello STEAM a causa di pregiudizi e credenze datate secondo cui le donne non sono in grado di svolgere attività STEAM o che non contribuiscono significativamente come gli uomini. 	<p>Le aziende potrebbero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assumere più donne per garantire un contesto di lavoro più inclusivo e sostenibile - Istituire percorsi formativi per manager e staff sul tema dell'inclusione di genere e dei pregiudizi - Introdurre criteri di assunzione e promozione per combattere ineguaglianze che favoriscono uomini bianchi, non disabili. - Essere più inclusivi nei processi di assunzione. Processi di application anomimi e campagne di assunzione dedicate alle donne e alle minoranze potrebbero accrescere la diversità della forza lavoro.
Mancanza di informazioni e di supporto	<ul style="list-style-type: none"> - Questa è una condizione specifica del mercato del lavoro. Le donne migranti nelle STEAM trovano risorse poco adeguate ai loro bisogni specifici. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tradurre le opportunità legate alle STEAM in Inglese. - Aumentare l'accesso alle informazioni. - Offrire supporto a livello istituzionale. - Le donne migranti con competenze STEAM potrebbero essere più proattive nella ricerca di lavoro senza aspettare l'apertura di posizioni lavorative. - Creare networking nel settore STEAM all'interno del paese ospitante. - Le imprese dovrebbero prevedere materiali e campagne promozionali in Inglese.
Discriminazioni nei confronti del background migratorio	<ul style="list-style-type: none"> - In Finlandia vi è una mancanza di fiducia nei confronti dei migranti, rispetto ai lavoratori locali - L'immigrazione verso l'Italia è relativamente recente e richiede processi di adattamento culturale 	<ul style="list-style-type: none"> - Attivare networking nel settore STEAM, specialmente nella lingua del Paese, per ottenere fiducia dalla popolazione locale e aumentare le opportunità occupazionali. - Competenze interculturali per le imprese e le istituzioni pubbliche
Sfide burocratiche e legali	<ul style="list-style-type: none"> - La burocrazia italiana non è sufficientemente preparata nel rispondere ai bisogni degli immigrati nel mercato del lavoro. - Le persone del posto non sono consapevoli delle problematiche riscontrate dai migranti in ambito lavorativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Istituzioni come le Università dovrebbero facilitare i processi di ricerca e richiesta lavoro. - Proporre cambiamenti legislativi nelle richieste di soggiorno.

Genitorialità come ulteriore svantaggio	<ul style="list-style-type: none"> - In Italia le donne subiscono pressioni sulla scelta tra lavoro e famiglia, ciò è dovuto ai radicati pregiudizi di genere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire alle donne migranti servizi a supporto della cura dei bambini. - Più politiche pubbliche in favore delle madri, contratti più flessibili basati su bisogni condivisi datore di lavoro/lavoratore. - Congedi parentali ai padri.
Mancanza di competenza linguistiche (es Finlandese)	<ul style="list-style-type: none"> - Le partecipanti pensano che in Finlandia sono preferiti candidati che parlano fluentemente il finlandese. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le aziende dovrebbero prevedere più opportunità di apprendimento della lingua come stage e tirocini. - Le aziende dovrebbero garantire uguaglianza di trattamento per i candidati attraverso "Piani di inclusione aziendali".
Differenze di requisiti e aspettative di carriera tra paese di origine e paese ospitante	<ul style="list-style-type: none"> - I percorsi relativi ai requisiti di carriera non sono uniformati tra i diversi paesi. 	<ul style="list-style-type: none"> - I migranti replicano i propri percorsi formativi nel paese ospitante e raccolgono informazioni sulle differenze nel settore tra i due paesi. - L'omologazione dei titoli di studio per il riconoscimento delle competenze.
Complessità dei processi di omologazione titoli	<ul style="list-style-type: none"> - Questa difficoltà è spesso causata da ritardi ministeriali. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dal marzo 2021 il governo spagnolo ha investito sull'accelerazione dell'omologazione dei titoli di studio che attualmente richiede una media di due anni e mezzo.
Mancanza di coinvolgimento attivo da parte degli stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> - I datori di lavoro mostrano un atteggiamento spesso ambiguo e incoerente. - Vi è uno scarso coinvolgimento dei decision-maker e degli attori del cambiamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gli stakeholder possono attivare discussioni peer to peer. - Le aziende potrebbero definire indicatori di performance per assumere migranti e consentire loro di lavorare attraverso stage e tirocini per dimostrare le loro capacità. - I migranti potrebbero imparare una nuova lingua e migliorare le proprie competenze.

4. ASPETTATIVE E BISOGNI FORMATIVI DELLE DONNE MIGRANTI NEL SETTORE STEAM

Le partecipanti ai focus group auspicano di ricevere assistenza per orientarsi nelle procedure burocratiche dei paesi ospitanti. Cercano informazioni e un supporto per ottenere la residenza e i permessi di soggiorno per motivi di lavoro, per far riconoscere ufficialmente i loro titoli di studio e le certificazioni, oltre a una formazione specifica per la ricerca di lavoro e per adattarsi alla cultura lavorativa del paese ospitante. Molte hanno bisogno di sostegno per imparare la lingua del paese ospitante. Spesso, hanno o prevedono di avere figli e necessitano di risorse per l'assistenza all'infanzia e il sostegno alla famiglia. Queste esigenze incidono inoltre sulla loro possibilità di frequentare corsi di formazione. Le partecipanti ai quattro focus group hanno richiesto quanto segue:

Le partecipanti ai quattro focus group hanno espresso quanto segue:

- Mentoring one to one sul percorso professionale e consigli pratici su come essere assunte.
- Incontri faccia a faccia, piuttosto che virtuali, sulla base delle esigenze della persona da formare.
- Mentoring di gruppo con 3-4 partecipanti.
- Corsi e formazione accessibili e gratuiti per qualifiche e certificazioni.

La formazione dovrebbe avere una durata ragionevole e in un orario comodo:

- Finlandia: il giorno ideale è il sabato; per due ore.
- Italia: ogni sessione dovrebbe durare due ore, preferibilmente la sera e il fine settimana.
- Regno Unito: sono preferite le mattine; formazione online

Le partecipanti preferirebbero essere supportate da persone che:

- Hanno un'influenza significativa nel mercato del lavoro e l'interesse a cambiare le regole
- Hanno esperienza e conoscenza del settore aziendale.
- Condividono alcune caratteristiche delle partecipanti.
- Hanno legami con associazioni e centri per l'impiego e possono fare da ponte per aiutarle a trovare lavoro.
- Possono essere mentor di persone che hanno già un lavoro.

Richieste:

- Confidence-building
- Autoimprenditorialità e auto-occupazione
- Finlandia e Regno Unito: non solo formazione tecnica ma anche supporto su temi specifici
- Italia: supporto individuale
- Spagna e Regno Unito: formazione per gli impiegati e altri stakeholders

I suggerimenti dei focus group sono strettamente correlati ai moduli proposti. Il contenuto sarà in qualche modo adattato al contesto di ciascun paese. Quattro categorie di contenuti: soft skills; imprenditorialità e lavoro autonomo; linguaggio; informazioni, supporto e consulenza.

Tabella 10. Aree di contenuto della formazione

Aree di contenuto della formazione	
Soft skills	<p>Auto-determinazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il lavoro sull'autostima è considerata tra le più importanti soft skills nel campo STEAM. In particolare la padronanza di tecniche di comunicazione e di public speaking potrebbero essere di grande aiuto. <p>Trasferibilità delle competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenze avanzate in ambito STEAM, nel paese ospitante. Bisogno di adattamento consapevole e proattivo. - Supporto accessibile e personalizzato. <p>Networking</p> <ul style="list-style-type: none"> - Usare social media come LinkedIn per creare reti professionali nel settore e acquisire informazioni sulle competenze richieste. - Competenze di networking e attivazione di relazioni professionali nel settore. - Organizzazione di sessioni di mentoring da parte di donne migranti che ricoprono posizioni di rilievo nel settore STEAM di competenza. <p>Altre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiducia in se stesse, resilienza, creatività, auto-motivazione.
Imprenditorialità e lavoro autonomo	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilità di auto-impiego in ambito STEAM. - Competenze imprenditoriali facilmente accessibili.
Linguaggio	<ul style="list-style-type: none"> - Le partecipanti in Italia vorrebbero lavorare nella preparazione delle offerte di lavoro.
Informazioni, supporto e consulenza	<ul style="list-style-type: none"> - Strumenti di supporto nei paesi ospitanti come interviste sulle aspettative e preparazione del CV. - Informazioni utili su come e dove ottenere i documenti necessari, sugli ambiti lavorativi, sui costi, ecc. - Opportunità di condividere conoscenze e competenze acquisite nel paese di origine ma che sono in corso di omologazione nel paese ospitante.

5. RUOLO DEGLI STAKEHOLDER NELL'OCCUPABILITÀ DELLE DONNE MIGRANTI IN AMBITO STEAM

Le partecipanti vorrebbero che le istituzioni educative, le ONG, le aziende e gli altri stakeholder svolgessero un ruolo più significativo e di supporto per sostenere l'occupabilità delle donne migranti e di seconda generazione nel settore STEAM. Le partecipanti in Finlandia, Italia e Spagna sono piuttosto deluse e non mostrano fiducia negli stakeholder. Ci si aspetta che gli stakeholder siano più coinvolti nelle questioni relative all'occupazione e ad altre questioni fondamentali di inclusione.

A) AZIENDE

Impegnarsi ad assumere un certo numero di donne migranti. Creare un indicatore di performance chiave (KPI) per il reclutamento in modo da migliorare la diversity, l'inclusione e l'uguaglianza di genere. La situazione occupazionale potrebbe migliorare se le aziende fossero più aperte al cambiamento. Rimuovere i pregiudizi nei processi di assunzione. Usare lo screening al buio per garantire più equità in questa fase. Assicurare un intermediario a cui le persone possano rivolgersi senza timore di ripercussioni quando credono che il trattamento sia stato ingiusto. Incoraggiare e offrire più formazione ai dipendenti sulle competenze interculturali. Incoraggiare attivamente l'integrazione e un approccio cooperativo nell'ambiente di lavoro.

B) ORGANIZZAZIONI CHE SOSTENGONO L'OCCUPABILITÀ DELLE DONNE MIGRANTI NEI SETTORI STEAM

Organizzare eventi di beneficenza al di là del networking. Per esempio, i datori di lavoro potrebbero stilare delle liste di competenze o qualità desiderate e far conoscere a chi cerca lavoro criteri chiave per migliorarsi. Collaborare con persone del luogo che possano guidare i nuovi arrivati. Co-organizzare attività con le donne migranti per capire meglio i loro bisogni. Fornire spazi di comunicazione gratuiti dedicati. Dare più sostegno istituzionale alle donne migranti nelle STEAM. Le partecipanti attendono di essere assistite nelle lunghe e complesse procedure burocratiche.

C) ORGANIZZAZIONI PER L'IMPIEGO, ISTITUTI DI ISTRUZIONE SUPERIORE E POLICYMAKER

Collaborare per fornire e garantire una forza lavoro qualificata, in particolare di donne migranti nelle STEAM. Continuare ad aumentare la consapevolezza e proporre bandi e corsi di formazione STEAM per le donne. Una partecipante ha osservato che l'azienda desidera assumere dipendenti qualificati e appropriati ma è incerta sulle effettive competenze della persona che verrà assunta. Aumentare ed espandere la conoscenza sulle tipologie di impiego delle donne migranti nelle STEAM. Una partecipante riporta che ci sono ancora atteggiamenti controproducenti nei confronti delle lavoratrici migranti che hanno un impatto negativo sulle prospettive di lavoro. Sensibilizzare i policymaker e spingere più aziende ad assumere lavoratori migranti. Rendere l'assunzione di dipendenti migranti più appealing.

SINTESI DEI FOCUS GROUP

La ridotta dimensione del campione non offre una panoramica complessiva, ma rispecchia largamente ciò che è già noto sulle problematiche delle donne migranti in cerca di lavoro nei settori STEAM nei paesi europei. Donne migranti altamente qualificate nei campi STEAM:

Affrontano un doppio pregiudizio in quanto migranti e donne lavoratrici in un campo dominato da uomini, poiché a volte si crede che non siano così preparate o capaci come gli uomini che operano in ambito STEAM.

Molte hanno bisogno di aiuto per imparare la lingua del Paese ospitante.

Desiderano assistenza nell'orientarsi con la burocrazia dei paesi ospitanti; hanno bisogno di informazioni e supporto per ottenere permessi di residenza e di lavoro, ottenere il riconoscimento ufficiale delle loro lauree e delle certificazioni possedute. Hanno inoltre bisogno di una formazione specifica per il paese ospitante, per la ricerca di lavoro e l'adattamento alla cultura del lavoro del paese in questione.

Possono trovarsi di fronte a pregiudizi razziali o bias che impediscono loro di trovare un'occupazione adatta al livello della loro formazione e experience and skills.

Possono incontrare pregiudizi di genere da parte dei datori di lavoro perché possono avere bisogno di tempo libero per la maternità e la famiglia.

Spesso, hanno o progettano di avere figli e hanno bisogno di risorse per la cura dei bambini e il sostegno alla famiglia.

Rappresentano una popolazione poco visibile in Europa e destinataria di pochi interventi, a causa del numero esiguo e di esigenze molto specifiche.

La formazione del progetto MentoraSTEAM si rivolge a questo specifico gruppo demografico. Le informazioni e i suggerimenti raccolti nei quattro focus group perfezioneranno le attività previste dal progetto. Inoltre, le specifiche esigenze e preferenze nazionali saranno tenute in debito conto. Formazione su soft skills, imprenditorialità, competenze linguistiche, supporto informativo e consulenza aiuteranno queste donne ad affrontare le sfide a cui sono chiamate.

Inoltre, nei focus group è emerso che il settore pubblico, le singole imprese, le istituzioni educative, le comunità e le ONG dovrebbero svolgere un ruolo funzionale nel sostegno delle donne migranti nelle STEAM. Tuttavia, il livello di assistenza non è ancora quello necessario. Si potrebbe fare di più per sostenerle, avendo loro il potenziale.

La formazione permetterà loro di affrontare meglio gli ostacoli e di raggiungere i propri obiettivi. Tuttavia, esse da sole non possono superare interamente i pregiudizi che gli altri hanno nei loro confronti. Apprezzeranno dei mentor che abbiano un background simile al loro. Le partecipanti al focus group desiderano anche la partecipazione e la collaborazione di rappresentanti di enti pubblici, imprese ed enti locali. Vorrebbero essere supportate da consulenti esperti. Si potrebbe estendere un invito alla partecipazione e alla collaborazione a queste organizzazioni tramite il progetto MentoraSTEAM.

I lavoratori migranti altamente qualificati aggiungono valore alla forza lavoro del paese di adozione. Sono spesso giovani adulti che potrebbero contribuire a lungo termine come lavoratori attivi. I paesi ospitanti dovrebbero guidare adeguatamente questi nuovi arrivati e aiutarli a trovare il loro posto nella società e nel mondo del lavoro.

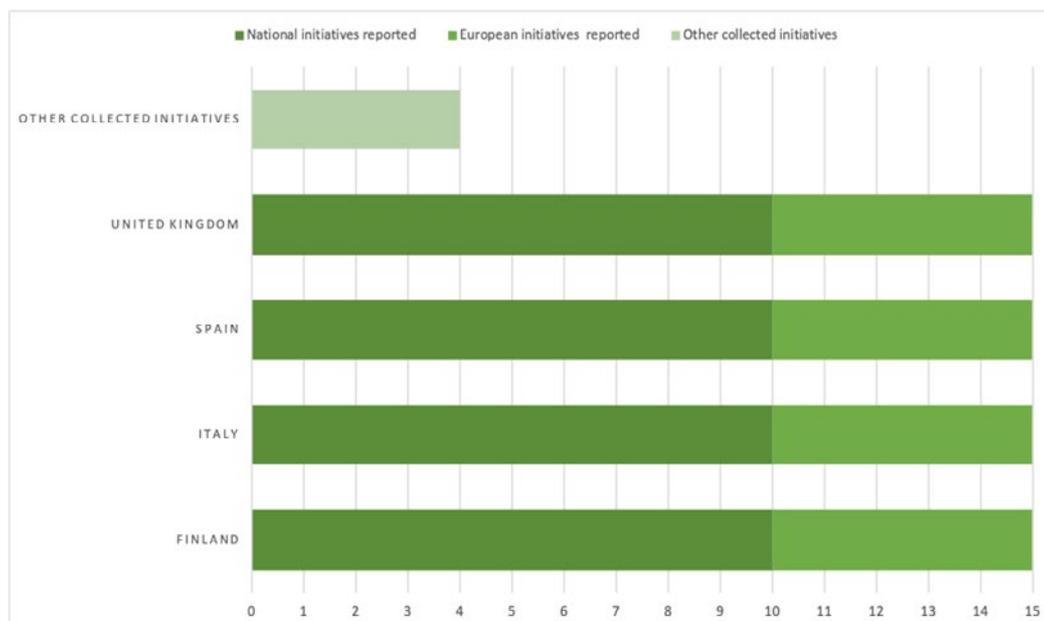
I campi STEAM necessitano di una maggiore diversità di genere. Le donne migranti formate con background STEAM potrebbero diventare una risorsa per aiutare le imprese ad aumentare la diversity e quindi il potenziale di innovazione e sostenibilità.



CAPITOLO 5. INIZIATIVE

Sono state analizzate, riportate e raccolte in totale 61 iniziative.

Figura 9. Numero delle partecipanti per paese



Le iniziative sono state considerate idonee secondo i criteri stabiliti nel processo di ricerca: iniziative rivolte a donne migranti nel contesto STEAM, iniziative rivolte a donne, iniziative rivolte a donne migranti ed iniziative indirizzate a soggetti appartenenti al mondo STEAM.

Figura 10. Iniziative su territorio europeo



L'area principale nella quale le iniziative raccolte sono operativamente attive è prevalentemente quella Europea.

Tabella 11. Iniziative per paese

Paese	Progetti nazionali riportati
Finlandia	<ol style="list-style-type: none"> (1) International Working Women of Finland Ry (2) Women in Tech Finland (3) Monika-Naiset Alliance (4) At Home in Finland project (5) Integration SIB project (6) SIMHE - Supporting Immigrants in Higher Education in Finland (7) Manifold more (8) Business Ladies (9) Getting ready - A higher education preparatory program for immigrants (10) Auroras
Italia	<ol style="list-style-type: none"> (1) PERCORSI D'INCLUSIONE PER DONNE IMMIGRATE, VITTIME DI SFRUTTAMENTO E TRATTA (2) A tea with us (3) Sofia, dal Greco "Sophia" (4) Donne Immigrate e Seconda Generazione (5) Io...Lavoro! (6) Malaika (7) Torino la mia città (8) Sguardi di donna: percorsi di integrazione sociale e culturale tra donne straniere e italiane residenti nel Territorio della Provincia di Como (9) Donne immigrate: percorsi di inclusione sociale (10) Name - New Actions for Migrant women
Spagna	<ol style="list-style-type: none"> (1) Andalucía se llena de África, "Andalusia fills with Africa I & II". (2) Women with Science (3) Inspira STEAM (4) WomenTeck, Asociación mujer, ciencia y tecnología. (5) MatEsELLA (6) Womentalia (7) Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (8) Asociación EmPoderArte (9) Scholarship for Latina American women who wish to study STEAM in Spain (10) Girls in Tech
United Kingdom	<ol style="list-style-type: none"> (1) Project ENTHUSE (2) WISE: Engineering and YOU (3) EUMentorSTEM (4) 'Return to Tech' (5) FATIMA Project: Wonder Foundation (6) TechUP (7) MentorSET (8) Wise: Leeds Apprenticeship Project (9) Regen's Women in Renewable Energy (ReWIRE) mentoring programme (10) Women in High Performance Computing (WHPC)

QUADRO DELLE INIZIATIVE NAZIONALI

Le iniziative riportate variano molto l'una dall'altra in termini di contenuto e di implementazione. Gli elementi principali di questa ampia scala di valori e attività si trovano nelle sfumature interculturali europee, esemplificate dalle differenze più pronunciate tra l'Europa del Nord e l'Europa del Sud.

In Finlandia, c'è un numero considerevolmente inferiore di migranti rispetto ad altri paesi dell'Europa occidentale, specialmente rispetto ai paesi partner, sebbene il trend migratorio negli ultimi anni sia in aumento. Secondo l'ultimo aggiornamento di Eurostat (2021), la popolazione straniera in Finlandia rappresenta circa il 6,6% della popolazione totale nel 2018. Dunque, le questioni che riguardano i migranti, in generale, sono piuttosto recenti, il che spiega la scarsa e non diversificata quantità di iniziative implementate all'interno della nazione.

Molte delle iniziative rivolte alle donne migranti in Italia hanno come obiettivo principale l'integrazione sociale più che l'accesso al mondo del lavoro. E, quando si tratta di percorsi che favoriscono l'inserimento nel mercato del lavoro, si tratta prevalentemente di occupazioni e attività manuali. In aggiunta ad altre iniziative che includono migranti di ambo i sessi, i progetti che si rivolgono alle donne migranti sono pochi e debolmente comunicati.

In Spagna, le iniziative e i progetti riportati che si rivolgono direttamente alle donne e alle donne migranti riconoscono e rafforzano le loro competenze e capacità professionali e sociali, durante un processo di integrazione nei paesi d'accoglienza.

Le iniziative e i progetti localizzati nel Regno Unito che si rivolgono a donne -principalmente migranti- mostrano una particolare attenzione nei loro confronti soprattutto riguardo le donne presenti nelle discipline STEM. Poche le iniziative rivolte alle donne nelle discipline STEAM.



INIZIATIVE RILEVANTI PER IL PROGETTO MENTORASTEAM

Dall'ampia gamma di iniziative nazionali presenti, è possibile identificare e costruire una varietà di punti di vista utili per preparare in futuro un percorso basato sugli insight, su quanto appreso e sui risultati di queste esperienze.

FINLANDIA

SIMHE - Supporting Immigrants in Higher Education in Finland

Aiuta i migranti con elevato grado di istruzione a riconoscere le loro competenze e fornisce loro una guida verso percorsi educativi e professionali appropriati a livello nazionale e locale. In questo modo, vengono identificati e riconosciuti gli studi e i titoli di studio pregressi degli immigrati, consentendo agli immigrati di individuare i giusti percorsi di istruzione e di lavoro.

Women in Tech

Fornisce un'ampia rete di eventi e modelli replicabili per svolgere attività simili. Le attività sono gratuite e aperte a tutti. I componenti del network includono aziende, organizzazioni e altri soggetti nel campo della tecnologia, specialmente donne che lavorano nel settore tecnologico e/o che sono interessate al settore. Il progetto incoraggia le donne ad entrare nel settore tecnologico, e promuove la diversity, l'inclusione e l'equità in campo scientifico. Al di là della crescita del livello di confidenza nelle donne, il progetto ha sollevato numerose riflessioni sulla diversità, l'equità e l'inclusione nel settore tecnologico, attraverso azioni di sensibilizzazione degli stakeholder, come ad esempio i datori di lavoro.

ITALIA

Malaika

Nato per promuovere lo sviluppo, la diffusione e lo scambio di modelli e strumenti di intervento innovativi per sostenere l'autonomia delle giovani donne migranti, in particolare delle minori non accompagnate in fase di transizione all'età adulta (16-17 anni) e delle giovani donne a rischio di esclusione sociale entro i 24 anni. Il senso del progetto è non solo di realizzare azioni per promuovere e accompagnare il processo di autonomia delle giovani donne migranti, ma anche di sperimentare un modello innovativo e replicabile per realizzare azioni simili in altri contesti.

NAME - New Actions for Migrant Women

Nasce da una partnership composta da sei organizzazioni sul territorio europeo compresa l'Italia che lavorano insieme rivolgendosi sia a donne immigrate desiderose di creare una propria vita indipendente, sia a professionisti e impiegati che desiderano scoprire di più sulle grandi opportunità che si aprono nello scambio interculturale. L'obiettivo generale è quello di migliorare e accrescere le opportunità di lavoro, di autosostentamento e di una vita quotidiana sicura e indipendente nel quadro di una cittadinanza paritaria in accordo con i bisogni e le necessità delle donne immigrate in Europa.

SPAGNA

Andalucía se llena de África

È un progetto per uomini e donne africani realizzato dalla ONG Alianza por la Solidaridad. All'interno di questo progetto, si lavora sulle iniziative verso donne migranti e su come loro possono contribuire allo sviluppo del territorio ospitante, l'Andalusia. Lo scopo di questo progetto è sensibilizzare la popolazione andalusa sul potenziale che hanno i migranti attraverso azioni che gli africani intraprendono per migliorare la qualità della vita nei loro quartieri. Si lavora specialmente nel campo dell'arte, il progetto cerca di avvicinare la cultura africana e la sua arte alla popolazione locale. Abbastanza rilevante perché nasce da e per la popolazioni migranti. Sono loro che si responsabilizzano e decidono di valorizzare il potenziale come contributo allo sviluppo della società.

Mujeres con ciencia

È un sito web che ha l'obiettivo di mostrare ciò che le donne fanno e che hanno fatto nel settore STEAM. Biografie, interviste, eventi e tutti i tipi di cronaca o eventi rilevanti hanno un posto in questo spazio. Il loro scopo è quello di far conoscere l'esistenza di queste donne, il loro lavoro e le circostanze in cui si sono espresse. Davvero utile perché crea una vetrina e un database di donne che hanno avuto successo in questo settore.

REGNO UNITO

WISE: Engineering and YOU

Collabora con il WYCC e il Leeds City College (con finanziamenti FSE) per sostenere i datori di lavoro nel Leeds identificando e facendo avanzare i potenziali talenti STEM femminili all'interno della forza lavoro esistente. Gli obiettivi specifici del progetto sono: dare supporto alle donne nell'identificazione delle loro abilità e del loro potenziale, aiutare le donne a farsi un'idea delle attività e delle carriere ingegneristiche, sviluppare le abilità pratiche e la fiducia delle donne e come queste possano essere applicate ai ruoli esistenti, sostenere i talenti nell'identificazione dell'avanzamento di carriera e delle opportunità di formazione.

MentorSET

È un layout di mentoring gestito da Women in STEM. MentorSET fornisce "mentori indipendenti intersettoriali" a livello nazionale, ed è aperto sia a donne che uomini. Un software specializzato viene utilizzato per cercare un mentore, con competenze rilevanti che viene abbinato al mentee per aiutarlo a raggiungere obiettivi e aspettative, per un periodo di dodici mesi.



Dopo una prima scrematura ci sono 3 progetti che sono stati riportati più volte nei report nazionali dei diversi paesi partner, portando il numero di progetti unici a 61.

Tabella 12. Iniziative rilevanti

Paese che ha raccolto le iniziative	Nome di progetto
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> (1) <u>Kaleidoscope project</u> (2) <u>INTEGR8 project</u> (3) <u>ENGAGE</u> (4) <u>The Project Mile</u> (5) <u>FEMINA</u>
Italia	<ul style="list-style-type: none"> (1) <u>Wemin</u> (2) <u>Fatima Project</u> (3) <u>SPIN Women project</u> (4) <u>MAI – Migrants’ Women Aspirations Project</u> (5) <u>Caminhar</u>
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> (1) <u>Impulse4women.</u> (2) <u>Greenlight for girls.</u> (3) <u>EU Women 4 future</u> (4) <u>European Network of Migrant Women</u> (5) <u>FEMINA (Female participation in high-tech enterprises)</u>
Ungheria	<ul style="list-style-type: none"> (1) <u>WITEC EU</u> (2) <u>The Project Mile</u> (3) <u>‘Intra-EU Mobility of Professional Women – Survey Results: Networking, Employment Services and Information’</u> (4) <u>MICADO – Migrant Integration Cockpits and Dashboards</u> (5) <u>European Training Foundation/MPC Project on Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES Project)</u>

Figura 11. Iniziative più rilevanti



INIZIATIVE RILEVANTI PER IL PROGETTO MENTORASTEAM

Femina mira a garantire che gli strumenti di policy selezionati siano integrati con misure volte a promuovere la partecipazione femminile nei settori high-tech. Femina si occupa di come identificare, implementare, monitorare e valutare le misure e le politiche che abbattano le barriere dell'impreditorialità femminile nell'high-tech, all'occupazione e alla progressione di carriera nelle PMI high-tech e alla dimensione di genere dell'innovazione in schemi di finanziamento per le start-up e PMI high-tech.

Il progetto Mile - Migrants Integration in the Labour market in Europe - è un progetto finanziato dal European Union's Asylum, Migration and Integration Fund, che mira a sviluppare, implementare e integrare un modello efficace di servizi integrati per i cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro, basato su competenze multisetoriali, mobilitazione di attori e analisi dei bisogni culturali, sociali ed economici dei migranti.

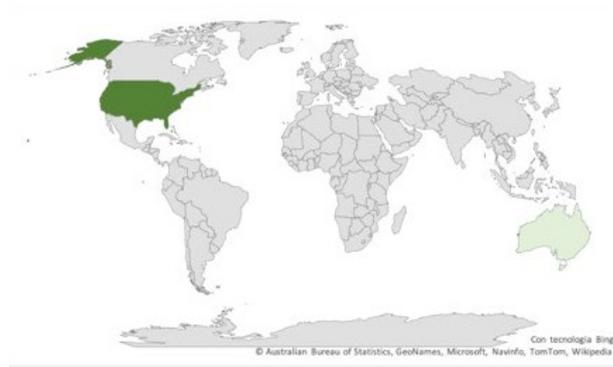
WiTEC EU è l'associazione europea per le donne attive nei campi della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM). È stata fondata nel 1988 e si è costituita come associazione europea senza scopo di lucro nel maggio 2001. Gli obiettivi specifici del progetto sono: aumentare il numero di ragazze e donne che studiano materie STEM e aiutarle a progredire nelle relative carriere, sviluppare le capacità tecniche e imprenditoriali delle donne attraverso iniziative e progetti di formazione, creare scambi di informazione e opportunità di networking per donne nelle STEM, promuovere e sostenere la ricerca in aree relative alle donne nelle STEM, sostenere iniziative per promuovere la politica di mainstreaming di genere e promuovere la consapevolezza regionale, nazionale e internazionale e l'interesse in questo campo.

La campagna EU Women 4 future mette in mostra il lavoro delle donne e valorizza i loro risultati nella scienza, nella ricerca e nell'innovazione; istruzione e gioventù; cultura e sport. Questa campagna cerca di celebrare le donne di tutta l'UE impegnate nei campi sopra menzionati, mostrare l'impegno dell'UE per ridurre il divario di genere, evidenziare le professioniste di successo per incoraggiare le giovani ragazze a studiare le materie STEM e costruire reti per aiutare altre donne e agire come modelli di riferimento.

Tabella 13. Altre iniziative individuate

Altre iniziative raccolte	Nome del progetto
	(1) <u>The National Immigrant Women's Advocacy Project (USA)</u> (2) <u>Southern Arizona Battered Immigrant Women Project (USA)</u> (3) <u>Immigrant Women's Speakout Association (AUSTRALIA)</u>

Figura 12. Iniziative in territorio extra-europeo



Il National Immigrant Women's Advocacy Project è stato creato per educare, formare, offrire assistenza tecnica e promozione delle policy pubbliche, e condurre ricerche legali e di scienze sociali che aiutino una vasta gamma di professionisti che lavorano a livello federale, statale e locale e il cui lavoro riguarda donne e bambini immigrati. Il Southern Arizona Battered Immigrant Women Project aiuta a identificare e sviluppare risorse e a fornire assistenza e formazione alle organizzazioni che interagiscono con le donne immigrate che possono essere vittime di violenza domestica o sessuale. Il progetto ha istituito sei task force nelle sette contee meridionali dell'Arizona: Graham, Greenlee, Cochise, Pinal, Pima, Santa Cruz e Yuma.

La Immigrant Women's Speakout Association è il massimo organo di difesa, informazione/ riferimento e ricerca rappresentativo delle idee e dei problemi delle donne immigrate e rifugiate nel NSW. L'Associazione inoltre intraprende progetti di sviluppo di comunità e fornisce servizi diretti, anche nelle aree dei senzatetto, violenza domestica e occupazione, istruzione e formazione. Speakout è un'organizzazione a base comunitaria gestita da donne di origine non anglofona.



CAPITOLO 6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Avendo raccolto in questi capitoli le storie di successo, le testimonianze delle donne migranti, i loro bisogni e le iniziative già esistenti a livello Europeo e Nazionale nei quattro paesi partner, possiamo evidenziare come conclusioni alcune proposte:

Le donne migranti e di seconda generazione altamente qualificate nei campi STEAM devono confrontarsi con il fatto di appartenere a minoranze e di essere donne (sfide di gender, maternità come svantaggio), pertanto si trovano di fronte non solo a pregiudizi di genere, ma anche a pregiudizi di natura razziale quando si tratta di trovare un lavoro appropriato.

Vorrebbero avere maggiori informazioni sul sistema di regolarizzazione e validazione nei paesi d'accoglienza. La complessità dei processi di omologazione e il relativo iter burocratico, condiziona le loro vite.

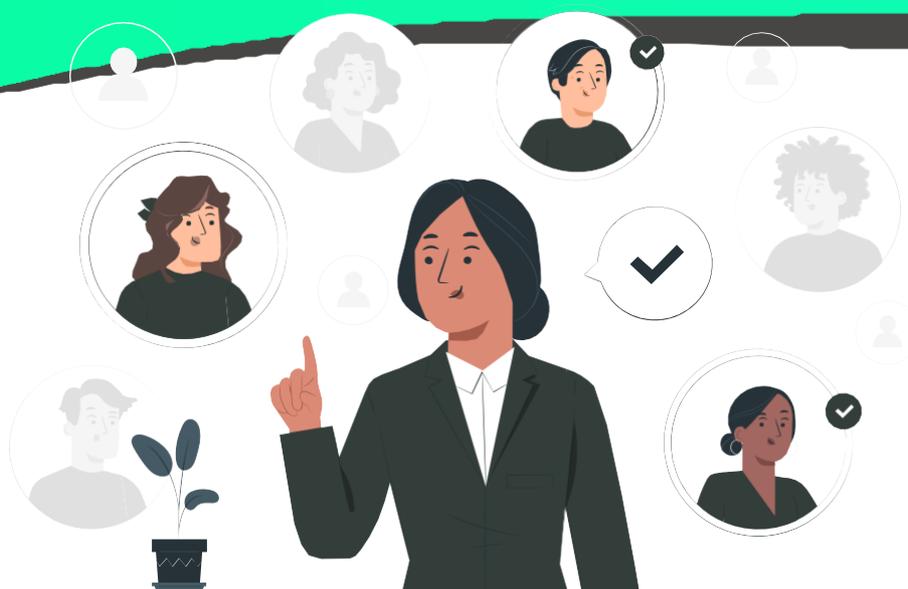
Manca il coinvolgimento attivo da parte di stakeholder.

C'è una scarsità di informazioni e di supporto necessari alle donne migranti appartenenti al settore STEAM che trovano risorse limitate che possano rispondere ai loro bisogni.

Esistono problemi burocratici e legali, che non permettono di assolvere in modo efficace ai bisogni del target di riferimento.

I requisiti professionali tra il paese natale e il paese di destinazione non coincidono.

Si tratta di una fascia della popolazione poco considerata in Europa, le donne migranti con competenze STEAM sono poche in termini numerici e con esigenze e bisogni specifici.



Per quanto riguarda i desiderata raccolti tra le donne intervistate in Finlandia, Italia, Regno Unito e Spagna:

Avere più influenza sul mercato del lavoro per impegnarsi a cambiarlo.

Creare un network di supporto per le donne che si trovano nella loro stessa situazione.

Conoscere meglio il settore STEAM nel paese ospitante.

Avere legami con le associazioni e i centri per l'impiego in modo che possano fungere da tramite per aiutare le partecipanti a trovare lavoro.



Considerando tutto questo, sono state raccolte alcune indicazioni su come lavorare al fianco delle donne migranti e assisterle nel loro percorso di crescita all'interno del settore STEAM:

Per facilitare l'integrazione e creare network, la creazione di spazi lavorativi eterogenei si rivela cruciale. L'organizzazione di programmi e progetti universitari che mettano insieme donne migranti e locali aiuterà a far fronte a questa necessità.

Il riconoscimento delle competenze è essenziale per consentire loro la convalida delle loro competenze sia formali che non-formali, in modo da poter contribuire con il proprio lavoro al progresso della società ospitante.

Incoraggiare più ragazze verso il mondo STEAM creando figure di riferimento, organizzando occasioni di confronto con le donne immigrate di successo.

Nel mercato del lavoro, diventa fondamentale assicurarsi che i contratti e le condizioni di lavoro siano non discriminatorie.

L'adattamento di alcune delle iniziative delineate nel capitolo precedente aiuterà gli stakeholder, le istituzioni e le ONG ad implementare le idee ritenute best practices.

La formazione e il mentoring su come riorientare le carriere delle donne migranti verso il settore STEAM o su come valorizzarle risulteranno elementi essenziali.



REFERENZE

- Gjersoe, N. (2018). Bridging the gender gap: Why do so few girls study Stem subjects? The Guardian's Psychology Head quarters. The Guardian's Psychology Head quarters. The Guardian.
- Eurostat (2019). Women in science and technology. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190211-1>
- Li, M. Integration of migrant women: A key challenge with limited policy resources. (2018). Retrieved from <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>.
- Perez-Felkner, L. (2018). Conceptualizing the field: Higher education research on the STEM gender gap. *New Directions for Institutional Research*, 179:11-26. doi: 10.1002/ir.20273
- Tellhed, U., Bäckström, M. & Björklund, F. (2017). Will I Fit in and Do Well? The Importance of Social Belongingness and Self-Efficacy for Explaining Gender Differences in Interest in STEM and HEED Majors. *Sex Roles*, 77, 86-96. Doi: 10.1007/s11199-016-0694-y.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2019). International Migrant Stock 2019, Country Profile: Finland.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2019). International Migrant Stock 2019, Country Profile: Italy.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2019). International Migrant Stock 2019, Country Profile: Spain.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2019). International Migrant Stock 2019, Country Profile: United Kingdom.
- World Economic Forum, 2020. Global Gender Gap Report. World Economic Forum. Retrieved from: [WEF_GGGR_2020.pdf \(weforum.org\)](#)