



Co-funded by
the European Union

“Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET”

no. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

SYNTHESIS REPORT

FROM RESEARCH PHASE



2022

Disclaimer

This Project has received funding from the European Union. Content expresses the views of its author(s) only. The European Commission is not responsible for any uploaded or submitted content. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.



Co-funded by
the European Union

**Risultato di Progetto n°1:
Training course – Theory of Change
for the Inclusion of Women Migrants
in Vocational Education and Training**

Relazione di Sintesi: Riepilogo Nazionale

Versione linguistica: Italiano

Nell'ambito del progetto
"Theory of Change for the Inclusion of Women
Migrants in VET"
no. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764



Co-funded by
the European Union

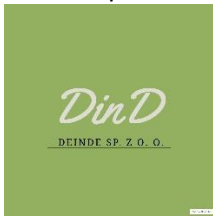
Disclaimer: questo progetto è stato finanziato dall'Unione Europea. Il contenuto del rapporto riflette solo il punto di vista dei suoi autori. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.



Co-funded by
the European Union

Preparato da:

Deinde sp. z o. o. (Polonia)



CESIE (Italia)



Hip - Hub for Innovation Policy S.R.L (Romania)



IDEC (Grecia)



Reset Ltd (Cipro)



Stichting Learning Hub Friesland (Paesi Bassi)



© InToC project consortium, 2022



This license lets others remix, adapt, and build upon this work non-commercially, as long as they credit us and license their new creations under the identical terms.

<https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	11
Conclusioni	14
Bibliografia:	16
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	18
Introduzione	19
Contesto	19
COVID-19	20
Le ONG si sono sforzate di colmare queste lacune fornendo ulteriori traduzioni di documenti ufficiali e informazioni attraverso i loro social media e siti web.....	20
Diseguaglianze di genere durante il COVID-19	20
Donne migranti nella forza lavoro.....	20
Conclusioni	21
Bibliografia.....	22
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	24
Introduzione	25
Conclusioni	37
Bibliografia.....	37
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	39
Introduzione	40
Conclusioni	47
Bibliografia:	48
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	49
Introduzione	50
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	50
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	51
IFP in Italia	52
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	53
Conclusioni	54
Bibliografia.....	56
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	58
Introduzione	59



Leggi in materia di integrazione	61
Conclusioni	64
Bibliografia.....	65
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	66
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	67
Introduzione	68
Conclusioni	70
Parte 8 – Focus group a Cipro	71
Introduzione	72
Conclusioni	72
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	73
Introduzione	74
Conclusioni	74
Parte 10 – Focus group in Olanda	76
Introduzione	77
Conclusioni	78
Parte 11 – Focus group in Italia.....	79
Introduzione	80
Conclusioni	80
Parte 12 – Focus group in Romania.....	82
Introduzione	83
Conclusioni	83
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	84
Conclusioni	85
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	85
Differenze e similitudini tra Paesi.....	86



Introduzione

La relazione di sintesi è stata preparata dal consorzio nell'ambito del progetto "*Theory of Change for the Inclusion of Migrant Women in VET*" come parte del primo risultato del progetto.

Il consorzio del progetto è composto da sei istituzioni partner:

- Deinde sp. z o. o. (Polonia),
- CESIE (Italia),
- Hip - Hub for Innovation Policy S.R.L (Romania),
- IDEC (Grecia),
- Reset Ltd (Cipro),
- Stichting Learning Hub Friesland (Paesi Bassi).

Il Rapporto di Sintesi comprende tre tipi di ricerca condotti nei sei Paesi dei Partner:

- ricerca documentaria,
- focus group,
- sondaggio online.

Ciascuna istituzione partner, nell'ambito della fase di ricerca, ha svolto una ricerca documentaria, organizzato un focus group e interviste con almeno 5 persone, coinvolgendo sia i rappresentanti delle organizzazioni di IFP, sia le donne con background migratorio iscritte all'IFP ha raccolto almeno 20 questionari online da parte del personale dell'IFP e delle donne migranti iscritte all'IFP.

Gli obiettivi della fase di ricerca erano:

- mappare le pratiche già in uso dalle organizzazioni di IFP per l'inclusione delle donne migranti e delle donne iscritte all'IFP.
- identificare i bisogni effettivi dei gruppi target (donne migranti e personale dell'IFP).

Ciascuna istituzione ha preparato due "rapporti nazionali", ricavati dalla ricerca documentaria e dai focus group, mentre le analisi del sondaggio sono state preparate da Deinde sp. z o. o. in qualità di amministratore dell'indagine online e di coordinatore dell'attività.

Il Rapporto di sintesi è composto da 3 capitoli e 13 parti:



1. Capitolo 1 - Ricerca documentaria, che comprende:

- Ricerca documentaria in Polonia
- Ricerca documentaria a Cipro
- Ricerca documentaria in Grecia
- Ricerca documentaria nei Paesi Bassi
- Ricerca documentaria in Italia
- Ricerca documentaria in Romania

2. Capitolo 2 - Focus group, che comprende:

- focus group in Polonia
- focus group a Cipro
- focus group in Grecia
- focus group nei Paesi Bassi
- focus group in Italia
- focus group in Romania

3. Capitolo 3 - Indagine online, che comprende

- indagine online in sei Paesi partner.



Co-funded by
the European Union

CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA



Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia

Sommario:

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	20
Contesto	20
COVID-19	21
Conclusioni	22
Bibliografia.....	23
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	25
Introduzione	26
Conclusioni	38
Bibliografia.....	38
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	40
Introduzione	41
Conclusioni	48
Bibliografia:	49
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	50
Introduzione	51
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	51
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	52
IFP in Italia	53
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	54
Conclusioni	55
Bibliografia.....	57
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania	59
Introduzione	60



Leggi in materia di integrazione	62
Conclusioni	65
Bibliografia.....	66
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	67
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	68
Introduzione	69
Conclusioni	71
Parte 8 – Focus group a Cipro	72
Introduzione	73
Conclusioni	73
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	74
Introduzione	75
Conclusioni	75
Parte 10 – Focus group in Olanda	77
Introduzione	78
Conclusioni	79
Parte 11 – Focus group in Italia.....	80
Introduzione	81
Conclusioni	81
Parte 12 – Focus group in Romania.....	83
Introduzione	84
Conclusioni	84
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	85
Conclusioni	86
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	86
Differenze e similitudini tra Paesi.....	87



Introduzione

La ricerca documentaria è svolta nell'ambito del progetto "Theory of Change for the Inclusion of Migrant Women in VET". La ricerca ha tre obiettivi principali. In primo luogo, fornire conoscenze su pratiche / strumenti / metodi per l'inclusione dei migranti, attualmente utilizzati dagli istituti di formazione professionale polacchi, con particolare attenzione alle donne migranti.

In secondo luogo, si intende fornire conoscenze sulle attuali esigenze dei gruppi target del progetto, ossia le donne migranti in Polonia e il personale che lavora con i migranti nel processo di formazione in Polonia. Lo studio analizzerà pubblicazioni selezionate (pubblicazioni accademiche, relazioni di ricerca) e dati statistici sull'inclusione dei migranti (comprese le donne migranti) in Polonia.

L'inclusione (integrazione) dei migranti è una delle politiche chiave dell'Unione europea; secondo i dati Eurostat per il 2016 e il 2017, nel campo della politica sociale e del mercato del lavoro, quasi 4 stranieri su 10 nell'UE erano a rischio di povertà o esclusione sociale. Inoltre, il tasso di disoccupazione dei migranti nati al di fuori dell'UE è stato di 6,4 punti percentuali superiore a quello della popolazione autoctona. Il reddito mediano equivalente dei cittadini dell'UE che risiedono in un altro Stato membro dell'UE era del 9,6% superiore a quello della popolazione autoctona, mentre il reddito mediano dei cittadini extracomunitari è stato del 24% rispetto a quello dei cittadini di quel Paese.

Ben un migrante su cinque nati al di fuori dell'UE era un lavoratore temporaneo, rispetto a un lavoratore nativo su otto. Per quanto riguarda l'istruzione, i giovani nati al di fuori dell'UE avevano il doppio delle probabilità di abbandonare precocemente l'istruzione e la formazione rispetto ai cittadini autoctoni. Analogamente, il rischio di povertà per i bambini dell'UE con almeno un genitore di nazionalità straniera era del 35,8%, quasi il doppio rispetto ai bambini con entrambi i genitori cittadini (18,8%). In termini di condizioni abitative, solo 3 stranieri su 10 possedevano una casa, rispetto a 7 cittadini dell'UE su 10.

Allo stesso tempo, 1 straniero su 4 tra quelli che vivono nell'UE è oberato dai costi dell'alloggio, rispetto a 1 cittadino dell'UE su 10.

Inoltre, in tutta l'UE, gli stranieri vivono più spesso in famiglie sovraffollate rispetto ai cittadini dell'UE.¹

Questi dati mostrano che le azioni compiute da attori (compresi gli istituti di formazione e di istruzione professionale) per la piena inclusione dei migranti in ogni stato membro UE, Polonia compresa, sono così importanti.

Nel 2020, la popolazione della Polonia contava 38 milioni e 265 mila abitanti, di cui 19 milioni e 763 mila donne. L'età media era di 41,7 anni. Il 59,5% della popolazione era in età lavorativa (18-60/65 anni). E nell'età post-produttiva (60/65 anni e oltre) - 22,3% della popolazione. Il tasso di fertilità era di 1,378. Nel 2020, 16 milioni 979 mila polacchi erano

¹ *Migrant integration statistics. 2018 edition*, Eurostat, pp. 4 - 6.



economicamente attivi, tra cui 7.579.000 donne. Il numero di disoccupati era di 537.000 persone e il numero di persone economicamente inattive 13.292.000, di cui 8.244.000 donne.²

Nel 2020, il tasso di natalità in Polonia è stato pari a -0,9, ovvero paragonabile alla media dell'UE (-1,1). L'indice di dipendenza demografica in Polonia era del 50,8% (nell'UE era del 55,5%).

Il tasso di attività economica (75,9%) è leggermente inferiore alla media UE (77,7%), mentre il tasso di occupazione (73,6%) è leggermente superiore alla media UE (72,4%). Il tasso di disoccupazione in Polonia (3,2%) è stato significativamente inferiore alla media UE (7,1%). Il tasso di rischio di povertà (15,4%) era vicino alla media dell'UE (16,5%).³

La Polonia post-1989 non è un Paese con un visibile fenomeno di migrazione (sia che si trattasse di immigrazione in Polonia o di emigrazione), pertanto il Paese non ha prestato istituzionalmente molta attenzione al fenomeno dell'integrazione dei migranti. A livello nazionale, non esistevano strategie politiche specifiche nell'ambito dell'inclusione degli immigrati, in quanto non c'era questa necessità.

Una svolta nel processo migratorio per la Polonia si è avuta nel 2004, ossia nel momento in cui il Paese è entrato a far parte dell'Unione Europea e l'apertura al mercato del lavoro dell'UE ai polacchi

(ad eccezione di alcuni Paesi, come la Germania). Dopo il 2004, diversi milioni di persone hanno lasciato la Polonia per lavorare in altri Paesi dell'UE (sia per lavori temporanei o in modo permanente).

La migrazione economica dopo il 2004 ha portato alla formulazione di strategie per il mercato del lavoro da parte dei governi polacchi, volte a incoraggiare i polacchi a tornare dall'estero e ad assumere un'occupazione nel Paese. È difficile valutare in modo inequivocabile l'efficacia di queste politiche, poiché secondo le stime del Ministero dello Sviluppo, nel 2019 ancora 2,6 milioni di polacchi lavoravano nei Paesi dell'Unione europea.⁴

Lo Stato polacco ha quindi dovuto reagire anche al fenomeno dell'immigrazione nel Paese.

Negli anni 2008-2015 sono stati adottati documenti governativi nuovi o modificati, che stabiliscono la procedura amministrativa per il fenomeno migratorio, stabilendo le procedure e gli standard per il rimpatrio degli stranieri che soggiornano illegalmente in Polonia, specificando le condizioni di ingresso e soggiorno degli immigrati a scopo di lavoro, semplificando le procedure di soggiorno, di lavoro e di istruzione, nonché semplificare le regole per legalizzare il soggiorno in Polonia e ottenere la cittadinanza polacca.⁵

² *Poland in numbers 2021*, Central Statistical Office, Warsaw 2021, pp. 2-3, 6.

³ *Poland in the European Union*, Central Statistical Office, Warsaw 2021, pp. 6-7.

⁴ D. Kubas, *Theoretical foundations and strategies for implementing flexicurity as a model for solving labor market problems*, Lublin 2021, p. 275; see M. Górczyńska, *Poland as a country of immigration - who is coming to Poland and for what purpose? Facts about migrations to the 21st century*, Ed. Foundation Center for Civic Education, Warsaw 2020, pp. 3-5.

⁵ S. Łodziński, M. Szonert, *"Non-Political Politics"? The shaping of the migration policy in Poland in 1989–2016*, CMR Working Paper, no. 90 (148), pp. 41, 57-58.



Nel 2013, il governo polacco ha adottato la "*Strategia di sviluppo nazionale a lungo termine. Polonia 2030*", in cui, in risposta alle tendenze demografiche sfavorevoli (invecchiamento della società polacca, diminuzione del numero di nascite), il fenomeno dell'immigrazione in Polonia è stato considerato un'opportunità per lo sviluppo dell'economia polacca e per il miglioramento della situazione del mercato del lavoro. La strategia prevede una politica attiva dell'immigrazione volta a colmare le carenze di manodopera sul mercato del lavoro polacco nei prossimi vent'anni.⁶

Grazie all'intenso sviluppo dell'economia polacca, al tasso di disoccupazione relativamente basso rispetto all'UE, negli ultimi anni la Polonia ha cambiato la sua immagine, da Paese di emigranti a Paese che accoglie migranti, anche per motivi di lavoro. Le ricerche condotte nell'ultimo decennio, infatti, ci mostrano che dal 2014 la maggior parte degli stranieri che arrivano in Polonia è rappresentata da cittadini ucraini, il più delle volte giovani, persone relativamente istruite, in cerca di un lavoro a tempo determinato o stagionale, spesso in posizioni che non richiedono qualifiche elevate.⁷

Secondo lo studio "*Immigrati in Polonia nel contesto di una procedura semplificata per l'assunzione di stranieri*", il tasso di occupazione degli immigrati in Polonia è aumentato sistematicamente nel periodo 2015-2018; come mostrano i dati, nel 2015, in media, circa 133mila migranti hanno lavorato in Polonia ogni mese con la procedura semplificata. Nel 2017, il valore medio mensile era già di circa 415 mila, per arrivare a oltre 423 mila persone nella prima metà del 2018.

Inoltre, il numero medio di migranti che lavorano in Polonia è più che triplicato nel corso del triennio. Tra gli immigrati impiegati in Polonia, che nella prima metà del 2018 hanno rappresentato oltre il 91% del totale dei migranti nel mercato del lavoro, i cittadini dell'Ucraina hanno nettamente dominato, seguiti dai bielorussi (4,2%) e moldavi (2,4%).⁸

Secondo le stime della Banca Nazionale di Polonia, negli anni 2014-2018, gli immigrati sono stati un fattore sempre più importante per aumentare il potenziale produttivo dell'economia polacca. Infatti, la percentuale di immigrati che lavorano rappresenta tra il 4 e il 5,5% della forza lavoro, e analogamente, gli immigrati hanno contribuito alla crescita del PIL polacco di circa 0,5 punti percentuali all'anno.

Il numero di immigrati che lavorano legalmente in Polonia e che pagano i contributi di sicurezza sociale è aumentato nel corso degli anni, passando da circa 30.000 nel 2014 a 500.000 nel 2019.

⁶ *Long-term National Development Strategy. Poland 2030. The third wave of modernity.* Adopted by the Resolution No. 16 of the Council of Ministers of February 5, 2013 (MP of 2013, item 121) for the Supreme Audit Office, *Audit Report on Social Assistance for Refugees*, Warsaw 2015, p. 6.

⁷ R. Bartłomiejski, D. Kowalewska, *Economic immigration to Poland - conclusions for the strategy of migrant integration*, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021, p. 111.

⁸ A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, and others, *Immigrants in Poland in the context of a simplified procedure for employing foreigners*, Warsaw 2018, pp. 46, 48.



Il trend di crescita nel 2020 è stato interrotto dalla pandemia di Covid-19 e dall'introduzione delle restrizioni, sia all'attraversamento dei confini dello Stato, sia alla chiusura di varie industrie e settori dell'economia. La grande maggioranza degli immigrati ha lavorato nelle imprese polacche come operai non qualificati (70%). Gli operai qualificati rappresentano il 16% degli immigrati occupati, il personale d'ufficio inferiore - circa il 2%, e gli specialisti con istruzione superiore - circa il 12% degli immigrati occupati.⁹

Nel 2019, gli stranieri hanno presentato 207.343 domande per il permesso di soggiorno o di protezione in Polonia. La maggior parte delle domande riguardava permessi di soggiorno temporanei (181.788 persone, cioè l'87% delle domande), circa l'8,7% per la residenza permanente (18.211 persone), il 2,8% delle domande era nel campo della protezione internazionale (4.171 persone), e l'1,5% delle domande riguardava il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo (3.173 persone).

Oltre a quelli economici, in Polonia vengono migranti in cerca di protezione politica e che richiedono lo status di rifugiato. Tra il 2009 e il 2019 il loro numero variava tra gli 800 e i 1281 per anno, e provenivano principalmente da Russia, Siria, Ucraina, Bielorussia e Iraq.¹⁰

Un momento importante nel processo di immigrazione in Polonia è stato febbraio 2022, con lo scoppio della guerra in Ucraina. Da allora, più di 6 milioni di ucraini sono entrati nel Paese, e attualmente si stima che ci siano più di 1,5 milioni di ucraini in Polonia, che costituiscono quindi il più grande gruppo di nazionalità di immigrati, anche se i dati sono "variabili", in quanto la popolazione ucraina continua il flusso migratorio in entrambe le direzioni. Le donne e i bambini dominano tra la popolazione immigrata ucraina residente in Polonia.

L'afflusso di un così grande numero di immigrati in un così breve periodo di tempo, pone molte sfide all'inclusione delle persone migranti nel paese, soprattutto per quanto riguarda i seguenti aspetti: apprendimento della lingua polacca, alloggio, istruzione e cura degli infanti, occupazione, assistenza sanitaria e, più in generale, l'accesso ai servizi pubblici.¹¹

Conclusioni

La Polonia post-1989 non era un paese con un visibile fenomeno migratorio, che si trattasse di immigrazione o emigrazione. Pertanto, il Paese ha lungo non prestato attenzione istituzionale all'inclusione delle persone migranti.

Grazie all'elevato sviluppo economico e al basso tasso di disoccupazione, negli anni 2015- 2019 il numero di migranti che lavorano legalmente nel Paese è aumentato, soprattutto per motivi di lavoro, passando da 133mila nel 2015 a 500mila nel 2019.

Lo scoppio della guerra in Ucraina nel 2022 ha portato le maggiori sfide in termini di integrazione dei migranti in Polonia. Da allora, oltre 6 milioni di ucraini sono entrati nel nostro

⁹ *Immigrants in the Polish economy - a survey report*, Narodowy Bank Polski, Warsaw 2020, pp. 5-6, 11.

¹⁰ E. Kacperska, M. Kacprzak, D. Kmieć, and others, *International migrations in Europe. Trends. The problems. Challenges*, Ed. SGGW, Warsaw 2019, pp. 146-147.

¹¹ See: M. Pawlak, *Public policies towards migration*, in: J. Kwaśniewski (ed.), *Sciences about public policy: Monography of the discipline*, Warsaw 2018, pp. 305-306.



Paese. Si stima che attualmente in Polonia vi siano tra 1 e 1,5 milioni di ucraini, la maggior parte dei quali sono donne e bambini.

Le aree più importanti in cui è necessario soddisfare le esigenze dei migranti in Polonia sono: l'istruzione, l'accesso al mercato del lavoro, la garanzia di accesso all'assistenza sanitaria, l'assistenza sociale, l'accesso all'alloggio, la protezione dalla violenza, in particolare esercitata contro le donne, protezione dalla discriminazione, integrazione nell'ambiente locale e accesso alla cultura.

Nonostante la vicinanza culturale e linguistica, gli immigrati dall'Ucraina hanno bisogno di aiuto per la loro inclusione nel Paese, tramite ad esempio assistenza legale, supporto linguistico, regole trasparenti per il soggiorno e l'occupazione, ricongiungimento familiare.

Le maggiori barriere nel processo di inclusione degli immigrati (rifugiati) in Polonia sono: la minaccia di rimanere senza casa, la necessità di affittare appartamenti di basso livello, la difficoltà di accesso alle risorse comunali, la difficile situazione sul mercato del lavoro e la mancanza di conoscenza della lingua polacca. Inoltre, i processi di pre-integrazione degli immigrati attuati in Polonia non risolvono i problemi di base degli immigrati, come ad esempio la conoscenza della lingua polacca, la ricerca di un appartamento e di un lavoro stabile. Gli immigrati sono stati costretti ad accettare lavori semplici, occasionali e mal pagati e, di conseguenza, a ricorrere all'assistenza sociale,

I servizi pubblici del mercato del lavoro offerti agli stranieri in Polonia (ad esempio, formazione e corsi professionali) sono svolti in polacco, e non sono adeguati alle esigenze e alle capacità degli stranieri. Gli immigrati che non conoscono la lingua polacca non hanno la possibilità di utilizzare tali forme di supporto per acquisire conoscenze, abilità e migliorare le competenze professionali. Molti stranieri non hanno un'esperienza professionale rilevante. Molti lottano con problemi mentali.

Le donne immigrate dall'Ucraina incontrano problemi come il lungo e complicato processo di legalizzazione del soggiorno in Polonia, l'ottenimento di un permesso di lavoro, le barriere linguistiche e le difficoltà abitative. Durante l'epidemia di Covid-19, ai vecchi problemi delle donne immigrate si sono aggiunti nuovi problemi: difficoltà di viaggio e di attraversamento del confine, perdita del lavoro a causa delle restrizioni o di lavori instabili, deterioramento della situazione finanziaria, deterioramento della situazione abitativa, la mancanza di sostegno da parte della famiglia rimasta in Ucraina, problemi con l'organizzazione dell'insegnamento ai figli delle donne immigrate nel sistema a distanza, caos informativo e incertezza economica.

Gli operatori dell'istruzione e della formazione professionale che lavorano con gli immigrati segnalano le seguenti necessità/problemi: mancanza di conoscenza sufficiente del codice del lavoro; nessuna conoscenza delle lingue straniere; mancanza di una conoscenza sufficiente delle disposizioni in materia di disposizioni relative al soggiorno legale e all'occupazione degli stranieri; mancanza di capacità di lavorare con clienti provenienti da altre aree culturali; eccesso di mansioni professionali e sovraccarico di lavoro o insufficiente digitalizzazione dei processi e delle attività svolte.

Prima di iniziare a lavorare con persone con background migratorio, il personale del settore dell'istruzione e della formazione professionale dovrebbe sottoporsi a formazione con



elementi della cultura e delle tradizioni dei paesi d'origine degli immigrati, le norme sociali, la divisione dei ruoli nei paesi d'origine. Il personale dovrebbe ricevere un supporto sostanziale e psicologico, e dovrebbe inoltre disporre di materiali e strumenti didattici metodicamente appropriati e adatti allo studente straniero.

Bibliografia:

1. Bartłomiejski R., Kowalewska D., Economic immigration to Poland - conclusions for the strategy of migrant integration, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021.
2. Cope B., Keryk M., Kyliushyk I., The situation of Ukrainian migrants in Poland during COVID-19, Ed. "Our Choice" Foundation, Warsaw 2021.
3. Long-term National Development Strategy. Poland 2030. The third wave of modernity. Adopted by the Resolution No. 16 of the Council of Ministers of February 5, 2013 (MP of 2013, item 121) for: Report on the control Social assistance for refugees, Supreme Chamber of Control, Warsaw 2015.
4. Frelak J., Klaus W., Integration of Refugees in Poland. Recommendations and good practices, Institute of Public Affairs, Warsaw 2007.
5. Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M., and others, Immigrants in Poland in the context of a simplified procedure for employing foreigners, Warsaw 2018.
6. Górny A. (ed.), Refugees in Poland. Legal situation, scale of inflow and integration into Polish society and recommendations, Kraków - Warsaw 2017.
7. Górczyńska M., Poland as a country of immigration - who is coming to Poland and for what purpose? Facts about migrations to the 21st century, Ed. Foundation Center for Civic Education, Warsaw 2020.
8. Gutkowska A. (ed.), Refugees in Poland. Cultural and legal barriers in the adaptation process, Warsaw 2007.
9. Jaroszewicz M., Małynowska O., Recent migration from Ukraine to Poland: an (un)permanent phenomenon? , Ed. Foundation S. Batory, Warsaw 2018.
10. Kacperska E., Kacprzak M., Kmiec D., and others, International migrations in Europe. Trends, Problems, Challenges, Ed. SGGW, Warsaw 2019.
11. Kubas D., Theoretical foundations and strategies for implementing flexicurity as a model for solving labor market problems, Lublin 2021.
12. Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek P., Entrepreneurship of immigrants in Poland. Approaches and challenges in conducting research, Opole 2020.
13. Kupczyk T. (ed.), Immigrants as a support for the labor market and enterprise development, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017.
14. Migrant integration statistics. 2018 edition, Eurostat.
15. Model of Immigrant Integration, Gdańsk City Hall, Gdańsk 2016.
16. Łodziński S., Szonert M., "Non-political politics"? The development of the migration policy in Poland in 1989–2016, CMR Working Paper, no. 90 (148).



17. Immigrants in the Polish economy - survey report, Narodowy Bank Polski, Warsaw 2020.
18. Nowicka M. (ed.), Foreigners in Poland. A handbook for people working with immigrants, Ed. Caritas Polska, Warsaw 2020.
19. Pawlak M., Public policies towards migration, in: J. Kwaśniewski (ed.). The Sciences of Public Policy: Monography of Discipline, Warsaw 2018.
20. Guest Poland 2022+. Wise Europa Foundation Report, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic- raport/>.
21. Polish policy on the integration of foreigners - assumptions and guidelines, Ministry of Labor and Social Policy, project, Warsaw 2013.
22. Poland in numbers 2021, Central Statistical Office, Warsaw 2021.
23. Poland in the European Union, Central Statistical Office, Warsaw 2021.
24. Audit report Social assistance for refugees, Supreme Audit Office, Warsaw 2015.
25. <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/>.



Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	27
Conclusioni	39
Bibliografia.....	39
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	41
Introduzione	42
Conclusioni	49
Bibliografia:	50
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	51
Introduzione	52
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	52
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	53
IFP in Italia	54
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	55
Conclusioni	56
Bibliografia.....	58
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	60
Introduzione	61
Leggi in materia di integrazione	63
Conclusioni	66



Bibliografia.....	67
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	68
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	69
Introduzione	70
Conclusioni	72
Parte 8 – Focus group a Cipro	73
Introduzione	74
Conclusioni	74
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	75
Introduzione	76
Conclusioni	76
Parte 10 – Focus group in Olanda	78
Introduzione	79
Conclusioni	80
Parte 11 – Focus group in Italia.....	81
Introduzione	82
Conclusioni	82
Parte 12 – Focus group in Romania.....	84
Introduzione	85
Conclusioni	85
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	86
Conclusioni	87
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	87
Differenze e similitudini tra Paesi.....	88



Introduzione

Contesto

Cipro applica un controllo molto severo sull'occupazione che include contratti a breve termine, soprattutto per evitare la residenza permanente dei migranti. Di solito, i permessi di soggiorno a breve termine devono essere collegati a specifici datori di lavoro, che sono tenuti a rispondere del loro operato. Nella maggior parte dei casi i migranti (cittadini di paesi terzi) sono impiegati in settori in cui la popolazione locale non è presente e quindi c'è bisogno di personale, come ad esempio lavori che richiedono competenze scarse o nulle secondo la società cipriota, come l'edilizia, l'agricoltura, l'industria dei servizi, il commercio, il commercio e il turismo, l'industria alberghiera e turistica, come espresso in un rapporto del 2010 elaborato da KISA (KISA, 2009). Tuttavia, questi piani di controllo dell'occupazione non sono riusciti a regolare e controllare la migrazione non tracciata.

A Cipro, le persone provenienti da Paesi terzi possono entrare nel Paese con diversi permessi di soggiorno (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Ogni persona proveniente da un Paese terzo è autorizzata a lavorare in settori specifici, che sono determinati dal suo status. I cittadini di paesi terzi devono trovare un lavoro e poi venire a Cipro per organizzare la documentazione necessaria, come ad esempio il visto. Un'osservazione interessante mostra un aumento delle donne immigrate a Cipro, ma non ci sono dati disponibili riguardanti il numero o il Paese di origine (NAME, 2020). Nella maggior parte dei casi, se non hanno un visto di studio o di lavoro, sono richiedenti asilo o titolari di protezione internazionale (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council, Cipro, 2021).

A Cipro, la protezione internazionale può essere assegnata in base ai due status di rifugiato riconosciuto o protezione sussidiaria. Gli individui in possesso di uno di questi status hanno accesso al mercato del lavoro come i cittadini ciprioti. L'accesso dei richiedenti asilo al mercato del lavoro è però diverso, in quanto sono autorizzati a lavorare un mese dopo la presentazione della domanda d'asilo. Tuttavia, i richiedenti asilo sono autorizzati a fare domanda di lavoro solo in determinati settori, offrendo loro una scelta molto limitata. A parte le scelte limitate disponibili per i richiedenti asilo, la burocrazia e le pratiche burocratiche sono numerose quando un richiedente asilo viene assunto, scoraggiando così i datori di lavoro ad assumere i richiedenti asilo a causa delle lunghissime procedure (Emphasys Centre & Emphasys Centre).

I richiedenti asilo sono anche autorizzati a svolgere tirocini nei settori limitati in cui sono autorizzati a lavorare. Tuttavia, poiché si tratta di lavori poco qualificati e più orientati al lavoro fisico, le opportunità di tirocinio sono limitate, ma gli stessi individui preferiscono un lavoro retribuito, in modo da ricevere anche un reddito (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

Purtroppo, a causa della pandemia di COVID-19, i campi di occupazione dei migranti sono stati fortemente colpiti, offrendo loro minori opportunità di impiego (Crepaldi, et al., 2021).



COVID-19

Morsheimer et al (2020) nella loro analisi degli effetti della pandemia COVID-19 sui Rifugiati, migranti e richiedenti asilo (RMR) a Cipro hanno dichiarato una diminuzione della qualità della vita e un profondo impatto sulla libertà individuale, sui mezzi di sostentamento, sulla situazione economica, sulla salute fisica e mentale e sullo sviluppo personale. A causa del limitato accesso alle informazioni governative in merito alla pandemia, le persone con un background migratorio hanno affrontato maggiori sfide a causa della lingua o di altre barriere.

Uno dei problemi principali è stata la mancanza di conoscenze linguistiche che non ha permesso alle persone migranti di :

1. Inviare messaggi per qualsiasi tipo di uscita, come richiesto dal governo durante l'isolamento del COVID19, poiché erano stati emessi in greco e in inglese.
2. L'impossibilità di comunicare con le hotline e gli operatori telefonici a causa della barriera linguistica.
3. Incapacità di comprendere le informazioni pubblicate dal governo, in quanto pubblicate in greco, inglese o turco.

Le ONG si sono sforzate di colmare queste lacune fornendo ulteriori traduzioni di documenti ufficiali e informazioni attraverso i loro social media e siti web

Diseguaglianze di genere durante il COVID-19

Inoltre, purtroppo, la pandemia COVID-19 ha enfatizzato ancora di più le disuguaglianze di genere in tutto il mondo e Cipro non fa eccezione. È stato espresso che le donne migranti e che vivono con le loro famiglie hanno affrontato un rischio maggiore di violenza di genere.

L'isolamento ha costretto le donne a passare più tempo a casa con i loro abusatori, il che potrebbe aver portato a un aumento del numero di episodi di violenza, un'esperienza vissuta dalle donne indipendentemente dal loro status di migranti (Morsheimer et al, 2020).

Morsheimer et al (2020) nel loro rapporto affermano che l'aumento delle chiamate alle linee telefoniche per la violenza domestica è stato del 30%. Inoltre, rispetto agli uomini, le donne sono sottoposte a una pressione aggiuntiva per quanto riguarda gli obblighi domestici e la cura dei figli, che hanno portato a un aumento della pressione sulla salute mentale delle donne. La loro salute riproduttiva è stata messa a rischio anche perché l'accesso alla contraccezione e all'informazione sulla loro salute riproduttiva e sessuale è stato limitato (Morsheimer et al, 2020).

Donne migranti nella forza lavoro

Le donne migranti sono anche costrette a svolgere lavori con scarse o nulle competenze, come percepito dalla società cipriota. Alcuni settori comuni in cui le donne migranti trovano impiego sono il lavoro domestico, l'agricoltura, l'assistenza ai clienti o addirittura l'industria del sesso, con lavori temporanei o part-time (Charalambidou-Solomi et al (2010); Emphasys Centre, (2021); KISA, 2009). Inoltre, alcune donne hanno espresso che lo stipendio è un altro dei problemi principali. Le sfide nel campo dell'occupazione non si limitano al solo stipendio, ma anche all'eccessivo carico di lavoro, non essere soddisfatte del proprio lavoro, comportamenti inadeguati del datore di lavoro come discriminazione e in alcuni casi anche molestie sessuali.



La maggior parte delle donne non sapeva dove cercare aiuto se fosse stata vittima di un qualsiasi tipo di sfruttamento (Charalambidou-Solomi et al, 2010).

Nel caso dei lavoratori domestici, in base a un rapporto elaborato da KISA (2009), il loro contratto prevede che il loro orario di lavoro sia di 42 ore per 6 giorni. Tuttavia, ciò è ben lontano dalla realtà, poiché diverse donne migranti hanno dichiarato di lavorare molto di più e di poter arrivare anche a 20 ore al giorno. Ci sono casi in cui le lavoratrici domestiche sono costrette a lavorare la domenica, che è considerata il loro giorno di riposo. Non possono quindi riposare, anche se i loro contratti lo prevedono (KISA, 2009). Le donne migranti sono anche scoraggiate a chiedere soldi o un eventuale aumento, perché temono di perdere il lavoro (KISA, 2009).

Nei casi in cui le donne migranti si impegnano nel lavoro domestico, i datori di lavoro sono obbligati a fornire la residenza, che nella maggior parte dei casi è la casa in cui lavorano. Tuttavia, purtroppo non sono trattate allo stesso modo, perché di solito hanno una casa di fortuna, fuori dalla casa di residenza. A parte la residenza, i datori di lavoro sono tenuti a fornire ai loro lavoratori un'assicurazione medica e sanitaria. Nel caso dell'assicurazione medica, i costi sono divisi tra il datore di lavoro e il lavoratore, ma ancora una volta nella maggior parte dei casi questi obblighi vengono elusi e l'assicurazione medica non copre le esigenze di base, soprattutto per le donne.

Ci sono stati anche casi in cui i datori di lavoro si sono rifiutati di coprire i costi del trattamento dei dipendenti, come richiesto dalla legge (KISA, 2009). A parte l'assistenza sanitaria, i datori di lavoro devono fornire l'assicurazione sociale, ma nella maggior parte dei casi anche questi servizi non sono utilizzati, come ad esempio malattia, le ferie o il trattamento di fine rapporto. Quindi, da quanto osservato, le donne migranti sono ancora una volta discriminate rispetto al loro diritto di ricevere un'adeguata assistenza sanitaria e un'assicurazione sociale (KISA, 2009).

Purtroppo, non sorprende che i lavoratori migranti guadagnino meno all'ora, poiché sono considerati un modo per accedere a prezzi bassi, ignorando a volte i loro diritti umani di base.

I sistemi sociali e legali non coprono i diritti dei migranti e soprattutto delle donne migranti, di conseguenza, le questioni relative al benessere e ai diritti delle donne migranti non vengono affrontate (NAME, 2020).

Conclusioni

Le persone con background migratorio, e in particolare le donne, devono affrontare una serie di sfide che rendono la loro vita a Cipro un po' più difficile del previsto, soprattutto dopo la pandemia di COVID-19. Come già detto, le donne devono affrontare difficoltà in diversi ambiti, quali:

1. Lingua/comunicazione
2. Cura dei bambini
3. Discriminazione



Il loro background di migranti purtroppo influisce sul modo in cui vengono trattati, soprattutto come forma di manodopera a basso costo.

Alcune raccomandazioni che potrebbero migliorare la situazione sono:

1. La fornitura di opzioni online o di un angolo per i bambini durante le lezioni fisiche, in modo che le donne migranti che hanno figli possano avere accesso.
2. Educare le donne migranti sull'importanza della conoscenza della lingua e quindi rafforzare la loro la loro motivazione nell'apprendimento di una nuova lingua
3. Sostegno psicologico alle donne migranti: la migrazione può essere considerata un'esperienza già traumatica, quindi qualsiasi tipo di supporto sarà utile e benefico per le donne.
4. Creazione di workshop informativi che possano informare le donne migranti su come accedere a tutto ciò di cui hanno bisogno e a informazioni utili come i loro diritti lavorativi.

Bibliografia

- Morsheimer, S., Chatzipanagiotou, K., Mykkänen, T., & Sandilya, H. (2020, October). *A systemic analysis of the impact of the COVID-19 pandemic on refugees, migrants and asylum seekers in cyprus*. European Website on Integration. Retrieved November 10, 2022, from https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers_en
- Emphasys Centre, & Cyprus Refugee Council Cyprus. (2021, November). *WP2: Up-skilling workshops for labour market stakeholders (LMS) and ...* <https://amif-engage.eu/>. Retrieved November 10, 2022, from https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE_National-Report-Cyprus.pdf
- Emphasys Centre. (2021). *I-WELCOME - Reinforcing migrant women's integration in society and the labour market*. <https://iwelcome-project.eu/>. Retrieved November 10, 2022, from <https://iwelcome-project.eu/wp-content/uploads/2022/07/CYPRUS.pdf>
- Charalambidou--Solomi , D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) "Female Immigrants in Cyprus – profile, obstacles, needs, aspirations."
- KISA (2009) *The position of migrant women in cyprus* , <https://kisa.org.cy/>. Available at: https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The_Position_of_Migrant_Women_in_Cyprus_September_2009.pdf (Accessed: November 11, 2022).
- New actions for migrant women* (2020) NAME-*New actions for migrant women*. Available at: <https://nameproject.eu/> (Accessed: November 12, 2022).
- E-employ-me! (2020) *E-employ-me! - empowerment skills for employment of migrant women ...*, <https://e-employ-me.eu/>. Available at: <https://e-employ-me.eu/wp->



Co-funded by
the European Union

content/uploads/2020/11/IO4_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf (Accessed: November 12, 2022).

Charalambidou--Solomi , D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) "Female Immigrants in Cyprus – profile, obstacles, needs, aspirations."



Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	43
Conclusioni	50
Bibliografia:	51
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	52
Introduzione	53
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	53
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	54
IFP in Italia	55
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	56
Conclusioni	57
Bibliografia.....	59
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	61
Introduzione	62
Leggi in materia di integrazione	64
Conclusioni	67



Bibliografia.....	68
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	69
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	70
Introduzione	71
Conclusioni	73
Parte 8 – Focus group a Cipro	74
Introduzione	75
Conclusioni	75
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	76
Introduzione	77
Conclusioni	77
Parte 10 – Focus group in Olanda	79
Introduzione	80
Conclusioni	81
Parte 11 – Focus group in Italia.....	82
Introduzione	83
Conclusioni	83
Parte 12 – Focus group in Romania.....	85
Introduzione	86
Conclusioni	86
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	87
Conclusioni	88
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	88
Differenze e similitudini tra Paesi.....	89



Introduzione

La Grecia costituisce uno dei paesi ospitanti in UE per i migranti. La sua posizione geografica gioca un ruolo fondamentale perché collega l'Oriente con il mondo occidentale, e si trova sulle principali rotte commerciali. Pertanto, riceve flussi migratori e di rifugiati principalmente dai paesi asiatici e africani, ma anche dai Balcani e da altri paesi.



Figura 1: Posizione geografica della Grecia.

Migranti e le persone provenienti da una famiglia migrante hanno un ruolo vitale nello sviluppo della società greca. Il loro contributo all'economia nazionale è di notevole importanza. Tuttavia, devono affrontare molte difficoltà per quanto riguarda il loro accesso alle istituzioni educative a causa del loro background migratorio. La pandemia di Covid-19 ha reso più evidenti queste difficoltà, ma ha anche dimostrato che l'inclusione e le pari opportunità nell'istruzione sono importanti per l'integrazione delle popolazioni migranti. L'inclusione e la parità di genere sono uno dei sei obiettivi dello Spazio europeo dell'istruzione da raggiungere entro il 2025 attraverso diverse iniziative concrete.

Una buona qualità dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) con una forte dimensione di apprendimento basato sul lavoro può essere un potente strumento per i migranti per entrare nel mercato del lavoro. Permangono tuttavia ostacoli alla loro

partecipazione all'IFP, nonostante la necessità di un numero sempre maggiore di migranti di partecipare a IFP di alta qualità.¹²

Sfortunatamente, la Grecia condivide i tassi più alti, tra gli altri stati dell'UE, per il rischio di povertà o esclusione sociale per i cittadini di paesi terzi (57%) e per i cittadini di altri membri dell'UE (36%), sulla base di sondaggi condotti nel 2019. In particolare, la posizione delle donne migranti è più colpita perché affrontano maggiori difficoltà, a causa delle strutture patriarcali, e, quando si tratta di partecipazione al mercato del lavoro, sono spesso discriminate. Il background migratorio può peggiorare il loro status sociale ed economico perché non parlano la lingua greca e hanno differenze religiose e culturali dai nativi. Anche il sesso e il genere giocano un ruolo importante poiché gli stereotipi su questi argomenti possono impedire loro di fare ciò che vogliono. Questi possono bloccare il loro accesso alle opportunità di apprendimento e al mercato del lavoro. Infine, in molte comunità greche, si osserva che i nativi non sono d'accordo con l'educazione dei migranti e, in alcuni casi, protestano addirittura contro questa misura.

I migranti di solito hanno uno status educativo ed economico inferiore rispetto ai greci. Allo stesso tempo, hanno alti tassi di abbandono scolastico o sono disoccupati, e sono spesso vittime di atteggiamenti xenofobi e razzisti. Di solito non conoscono i loro diritti e tendono a lavorare in lavori a basso salario perché non sono qualificati. Pertanto, è essenziale consentire alle popolazioni migranti e, in particolare, alle donne migranti di avere accesso all'istruzione e formazione professionale.

Secondo i documenti legali internazionali e nazionali, ogni persona ha il diritto di essere istruita. Lo stesso problema è evidenziato nell'Obiettivo 5 ("Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze") degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, che sottolinea l'importanza della partecipazione delle donne (migranti) alla società e all'economia e, quindi, l'istruzione svolge un ruolo vitale per raggiungere questo obiettivo. Pertanto, le donne migranti dovrebbero poter accedere alle istituzioni educative e ricevere una formazione efficace sugli argomenti a cui sono interessate. La partecipazione delle donne migranti all'istruzione e formazione professionale svolge un ruolo vitale per la loro inclusione nella società greca e la promozione dei loro diritti come migranti e come donne, in generale.¹³

Il Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) dell'UNESCO Institute for Lifelong Learning fornisce un quadro generale dell'Adult Learning and Education (ALE) in ogni stato del mondo. GRALE è un indicatore che mostra la devozione degli Stati membri dell'UNESCO ai loro impegni internazionali ALE e se li mettono in pratica. Le relazioni condotte combinano dati di indagine, analisi politiche e studi di casi che presentano ai responsabili politici e agli

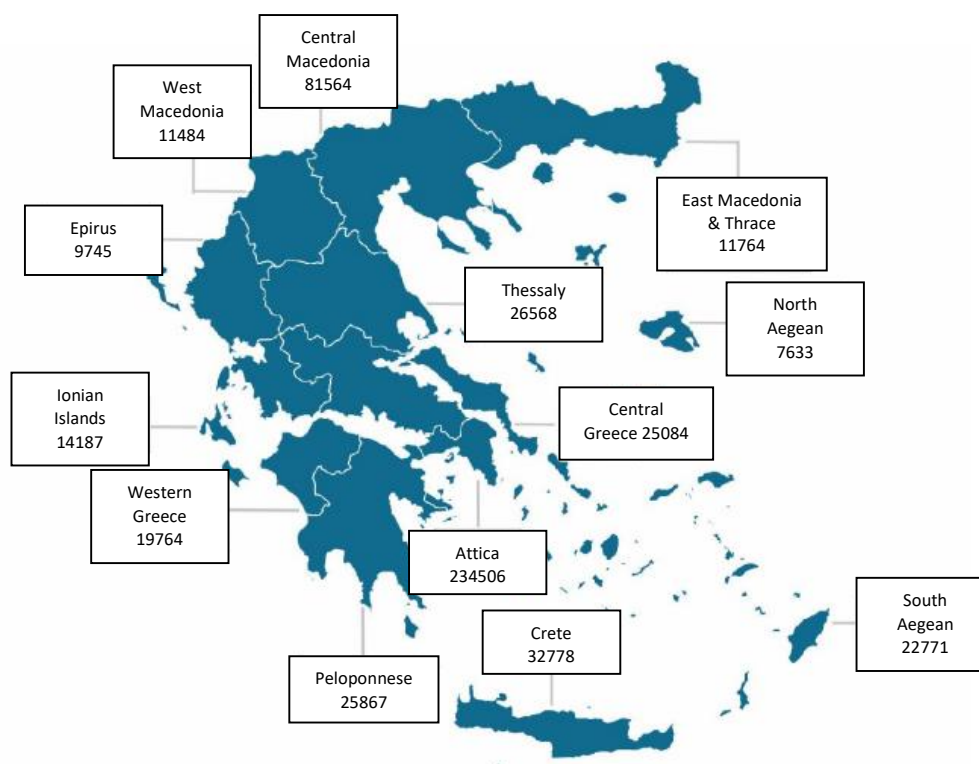
¹² *Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027*, European Commission (Brussels, 24.11.2020) - COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))

¹³ *Migrant women as champions of learning: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))

operatori raccomandazioni ed esempi di buone pratiche. Forniscono prove su come ALE può aiutare i paesi ad affrontare le sfide attuali e future, compresi gli obiettivi di sviluppo sostenibile¹⁴.

Il rapporto più recente è stato GRALE 4 che è stato pubblicato nel 2019. Gli Stati membri sono stati invitati a rispondere a diverse domande sul loro indicatore ALE per quanto riguarda diversi gruppi target, due dei quali sono donne, migranti e rifugiati. Secondo i dati dell'indagine che riguardavano la Grecia, il tasso di partecipazione delle donne ALE non era aumentato molto. Ma, d'altra parte, lo stesso sondaggio ha chiesto se i governi dei paesi danno priorità al finanziamento di ALE per le donne da un lato, e migranti e rifugiati dall'altro. Per la Grecia, il finanziamento della partecipazione delle donne e dei migranti all'istruzione degli adulti è di grande importanza¹⁵.

Per quanto riguarda la popolazione, il numero di migranti che risiedono legalmente in Grecia è di 523.715, mentre il numero di richiedenti asilo è di 137.155. In particolare, nell'immagine seguente, si tratta di un disegno che la maggior parte della popolazione migrante vive nelle regioni dell'Attica (234.506), della Macedonia centrale (81.664) e di Creta (32.778).



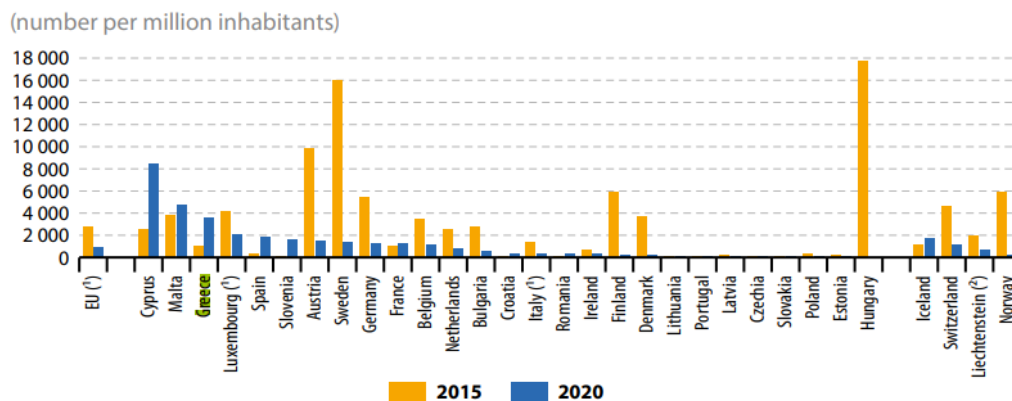
Picture 1: Distribuzione popolazione migrante per regione (Fonte: Migration Information System, Ministry of Migration Policy, April 2018)

¹⁴ *Global Report – GRALE*, UNESCO Institute for Lifelong Learning (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)

¹⁵ *Migrant women as champions of learning: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/widht-policy-recommendations.pdf))



In termini di istruzione, molti migranti che vivono in Grecia si sono diplomati, mentre un piccolo numero di loro ha terminato gli studi universitari. Tuttavia, un numero considerevole di migranti non ha terminato l'istruzione non obbligatoria, mentre altri sono analfabeti. Il loro status educativo può influenzare la loro posizione nella società greca.



Note: 2020 data are provisional estimates.
(¹) Break(s) in time series between the two years shown.
(²) 2016 data (instead of 2015).
Source: Eurostat (online data code: [sdg_10_60](#))

Figure 1: First time asylum applications, by country, 2015 and 2020

La Grecia riceve anche molte domande di asilo dai migranti ogni anno. Come si evince dal grafico sopra, il tasso di richiedenti asilo nel 2020 è aumentato rispetto al tasso equivalente nel 2015. Quasi 6.000 persone hanno presentato domanda di asilo nel 2020. Ciò è accaduto a causa del fatto che i conflitti regionali sono aumentati negli ultimi 5 anni nei paesi asiatici e africani, e si stima che le domande di asilo cresceranno ulteriormente dallo scoppio della guerra in Ucraina nel 2022.

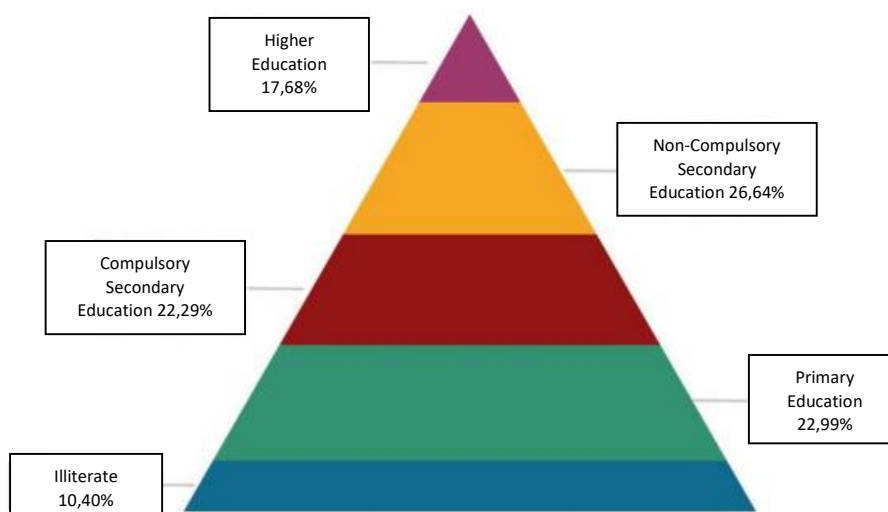


Figure 2: Livello educativo dei beneficiari di protezione internazionale - maggiorenni (Fonte: Source: Asylum Service Statistics, April 2018)



Secondo il grafico sopra, la maggior parte delle persone che vivono in Grecia sotto protezione internazionale hanno terminato l'istruzione secondaria non obbligatoria (26,64%), mentre coloro che hanno un diploma di laurea sono stimati intorno al 17,68%. Tuttavia, una parte considerevole di questo gruppo di persone è ancora analfabeta (10,40%) o ha terminato solo l'istruzione primaria (22,9%). Ciò evidenzia la persistente necessità di migliori servizi educativi offerti a questi gruppi.

Table 1: Livello educativo per nazionalità (Fonte: Asylum Service Statistics, April 2018)

Nationality/ Level of Education	Syria	Afghanistan	Iraq	Pakistan	Non-natives	Other	Total
Illiterates	2259	1248	662	42	141	557	4927
Primary (1-6 years)	2859	1010	877	78	55	764	5714
Compulsory secondary (7-9 years)	2329	473	473	102	54	627	4127
Non-compulsory secondary (9-12 years)	1754	496	409	359	58	1117	4292
Higher	1251	142	237	233	45	705	2640
Total	10452	1248	2618	830	353	3770	21700

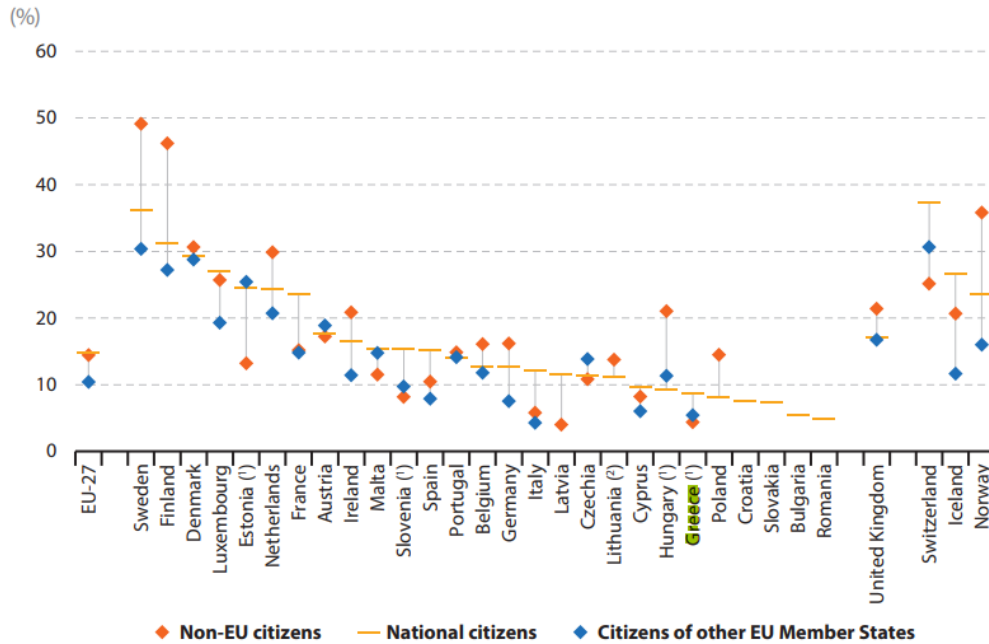
Ecco un quadro più chiaro della nazionalità della popolazione migrante che vive in Grecia e del loro livello di istruzione (per lo più concentrandosi nelle persone dell'Asia Orientale; queste costituiscono la maggioranza). Il maggior numero di coloro che hanno una laurea o un master proviene dalla Siria (1.251). Ma, per lo stesso gruppo di persone, si nota che hanno il più alto numero di analfabeti (2.259) o persone che hanno terminato l'istruzione primaria (2.859), molto più grande del numero di coloro che hanno un diploma universitario. Al secondo posto c'è l'Afghanistan, con 1.248 analfabeti e 1.010 che hanno frequentato le prime classi di scuola (mentre solo 142 hanno terminato gli studi universitari). Infine, il terzo posto è occupato dall'Iraq, con 662 persone non istruite e 877 che hanno terminato l'istruzione primaria (237 persone hanno una laurea o un master)¹⁶. È evidente che molti di questi migranti sono carenti di istruzione, evidenziando la necessità di creare maggiori opportunità educative per queste persone.

Come è stato detto prima, la Grecia detiene una delle ultime posizioni nell'UE per quanto riguarda la partecipazione dei cittadini all'apprendimento degli adulti provenienti dagli altri

¹⁶ *National Strategy for Inclusion*, Greek Republic - Ministry of Migration and Asylum (July 2019) (in Greek language) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](#))



paesi dell'UE e dai residenti di paesi terzi. Questi risultati possono essere conclusi dai grafici seguenti:



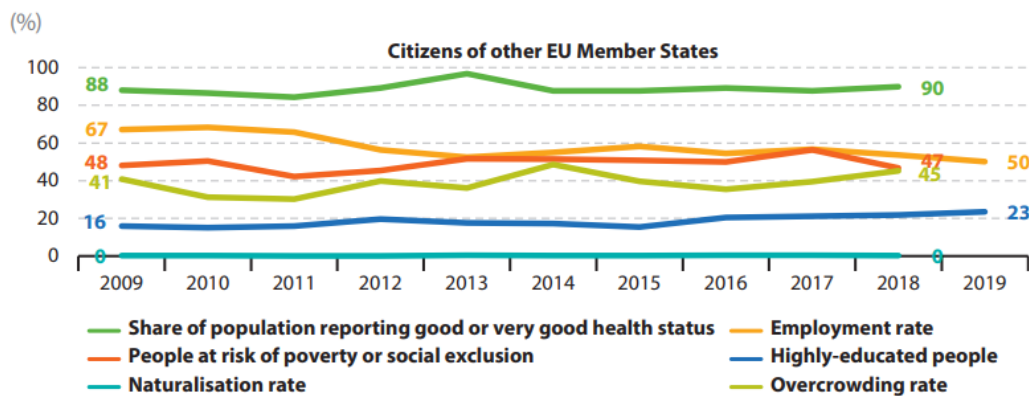
Note: ranked on share for national citizens. Bulgaria, Croatia, Romania and Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Latvia, Lithuania and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.
(*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 3: Popolazione di età compresa tra i 20 ed i 64 anni che partecipa a programmi di formazione per adulti, secondo nazionalità, 2019

Nel 2019, la Grecia aveva le posizioni più basse, tra gli altri Stati membri dell'UE, per la partecipazione dei cittadini non UE e dei cittadini di altri paesi dell'UE tra i 20 ei 64 anni nell'apprendimento degli adulti. La differenza tra questi gruppi di persone e i cittadini nazionali è evidente.





Co-funded by
the European Union



Per quanto riguarda il periodo dal 2009 al 2019, la Grecia ha compiuto alcuni progressi per quanto riguarda l'integrazione della popolazione migrante proveniente da altri Stati membri dell'UE e il loro stato di benessere. Tuttavia, continuano ad esistere problemi per quanto riguarda il loro tasso di occupazione e il rischio di povertà o di esclusione sociale. Il loro background migratorio e il loro sesso possono influenzare ulteriormente la loro posizione vulnerabile.

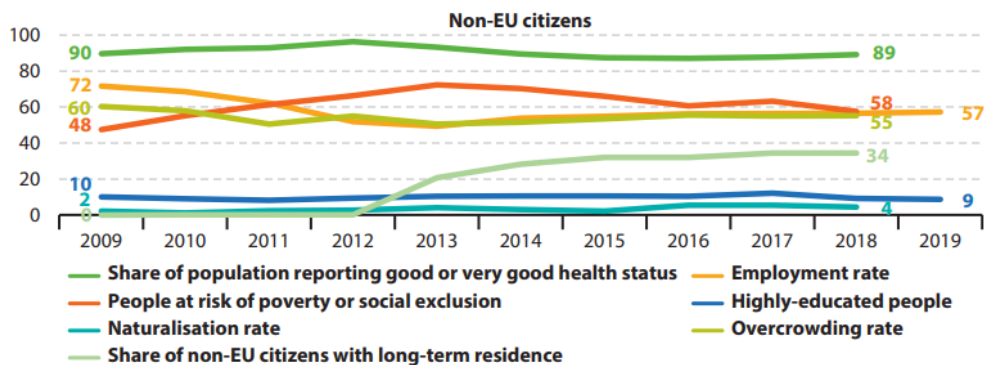


Figure 4: Cittadini extra – UE (serie temporale, 2009-2019)

Per quanto riguarda lo stesso periodo di tempo, la Grecia ha mostrato un calo in alcuni settori per i cittadini extracomunitari. Per quanto riguarda lo stato di salute di questa popolazione, è stato mostrato un progresso significativo e lo stesso si può dire per il rischio di povertà o di esclusione sociale. Tuttavia, altri settori hanno registrato una leggera diminuzione. Nel complesso, lo Stato greco deve apportare modifiche al fine di migliorare il tenore di vita di questo gruppo di persone¹⁷.

Per quanto riguarda la partecipazione di queste persone all'istruzione professionale, è generalmente dimostrato che sempre più studenti tendono a frequentare istituti che forniscono questo tipo di istruzione. Frequentare un livello superiore di istruzione è diventato più facile negli ultimi anni come il tenore di vita in Grecia è migliorato.

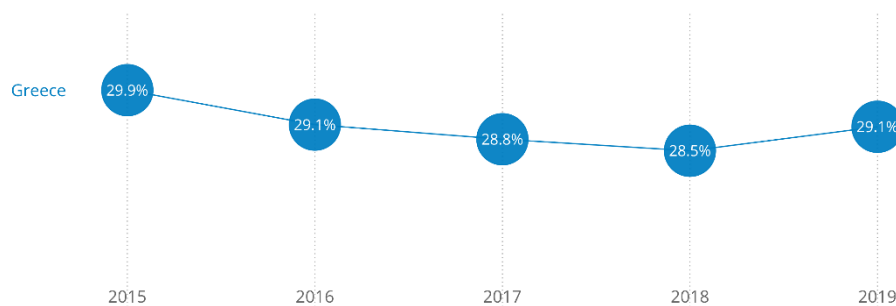


Figure 5: Studenti IFP come % del totale degli studenti in percorsi di istruzione superiore in Grecia

¹⁷ Migrant integration statistics – 2020 editions, Eurostat (2021) ([Migrant integration statistics - 2020 edition \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_10_10))



Dal grafico sopra, si conclude che un numero significativo di studenti greci partecipa all'istruzione e formazione professionale. Tuttavia, questo numero ha mostrato una leggera diminuzione negli ultimi anni. Solo nel 2019, è aumentato perché sembra che sempre più persone siano interessate all'istruzione professionale.

Si osserva inoltre che la partecipazione delle donne all'istruzione e formazione professionale è aumentata negli ultimi anni. Sempre più donne frequentano facoltà di istruzione superiore e sono incoraggiate ad avere un livello di istruzione superiore. Ciò è molto positivo a causa del fatto che la partecipazione delle donne all'istruzione professionale è stata piuttosto deludente negli anni precedenti. Al giorno d'oggi, possiamo parlare di donne esperte e professioniste. Inoltre, hanno più libertà di fare le proprie scelte.

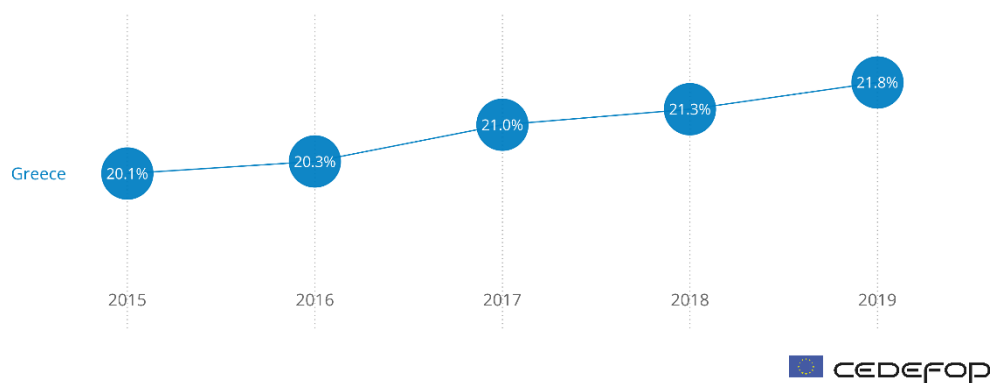


Figure 6: Female IVET students as % of all female upper secondary students in Greece

Dal grafico sopra, si conclude che il tasso di studentesse che partecipano all'istruzione e formazione professionale è aumentato in Grecia negli ultimi anni.

Ci sono anche molti anziani in Grecia che partecipano all'apprendimento permanente degli adulti e vogliono sviluppare le loro competenze. La voglia di imparare cose nuove e acquisire competenze caratterizza non solo le nuove generazioni ma anche quelle più anziane.

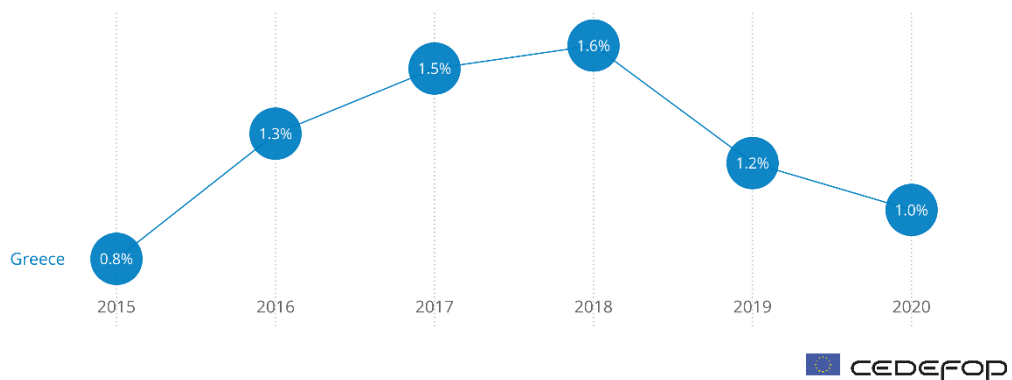


Figure 7: Adulti in formazione continua (%) in Grecia



Dal grafico sopra, si capisce che la partecipazione degli anziani all'apprendimento permanente ha raggiunto il suo picco nel 2017-2018. Tuttavia, negli ultimi 3 anni, questo tasso è diminuito più vicino ai livelli del 2015. La pandemia di Covid-19 ha sicuramente giocato un ruolo importante in questa riduzione, presumibilmente perché la formazione a distanza e l'uso di strumenti digitali hanno reso difficile per questo gruppo di persone frequentare le loro lezioni. Inoltre, gli obblighi supplementari relativi alla loro famiglia e alla loro vita lavorativa hanno impedito loro di frequentare l'istruzione professionale. Lo stesso si può dire della popolazione migrante. Soprattutto per i migranti, un numero considerevole di loro non ha accesso a Internet o non ha i mezzi necessari per connettersi nelle lezioni online. È necessario notare che molte persone migranti provengono da ambienti a basso reddito e non possono permettersi questi mezzi necessari¹⁸.

Un altro problema è che la disoccupazione degli adulti nell'apprendimento permanente continua ad essere un grosso problema per la società greca. In generale, il tasso di disoccupazione della Grecia per il 2021 è stato del 14,80%, con un calo dell'1,51% rispetto al 2020¹⁹.

Come si evince dal grafico seguente, il tasso di disoccupazione degli adulti nell'apprendimento permanente è aumentato negli ultimi anni. Solo nel 2020 è stata calcolata una diminuzione dello 0,1% rispetto al 2019.

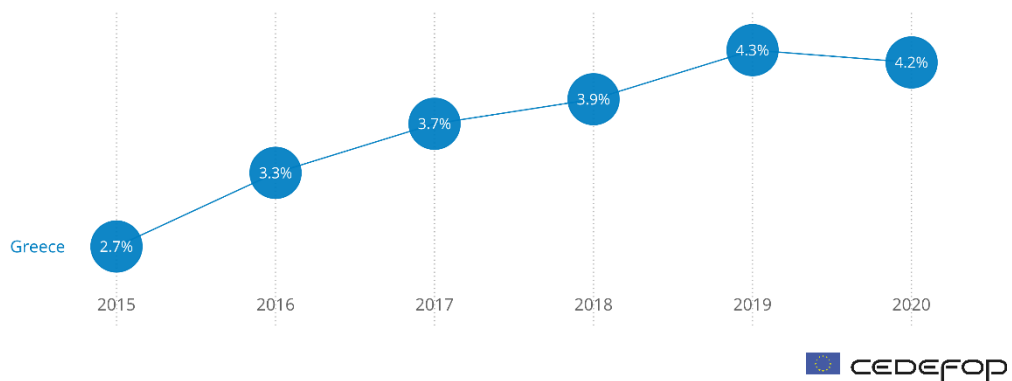


Figure 8: Unemployed adults in lifelong learning (%) in Greece

La disoccupazione colpisce più persone in posizioni precarie o in posizioni sociali più deboli, come le donne migranti. Queste persone sentono di non essere accolte dalla società e affrontano discriminazioni sociali. Questa situazione può portare a molti problemi, come bassa autostima e delusione, ma anche a molte patogenesi sociali, come il deterioramento del tenore di vita, la povertà e l'aumento della criminalità.

¹⁸ Key indicators on VET, CEDEFOP ([Countries | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))

¹⁹ Greece Unemployment Rate 1991-2022, Macrotrends ([Greece Unemployment Rate 1991-2022 | MacroTrends](#))



Tuttavia, lo Stato greco ha ridotto le sue spese per l'istruzione e formazione professionale dallo scoppio della crisi economica, come si vede nel grafico sottostante.

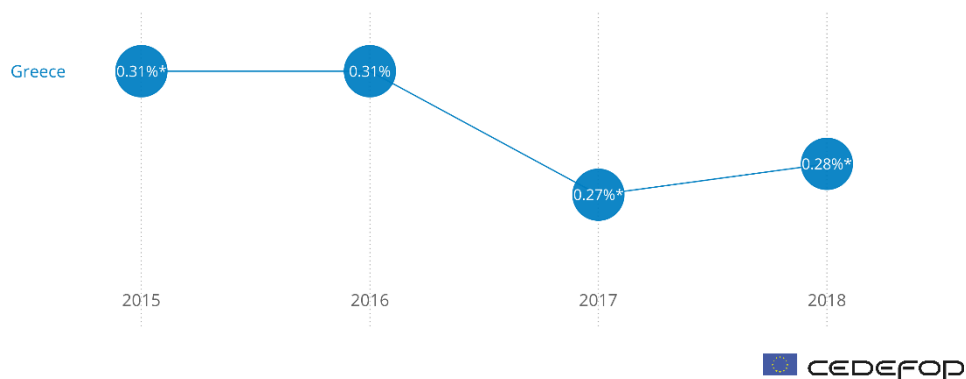


Figure 9: Spesa pubblica IFP (% of PIL) in Grecia

Senza il sostegno della spesa pubblica, la qualità dell'istruzione professionale potrebbe essere peggiorata e le disuguaglianze relative all'accesso all'istruzione delle popolazioni migranti e, in particolare, delle donne migranti potrebbero aumentare. È importante avere anche il sostegno dello Stato in materia di istruzione²⁰.

Inoltre, lo status sociale delle persone migranti svolge un ruolo importante nella loro integrazione nella società greca. In particolare, i migranti che vivono nelle grandi città hanno maggiori possibilità di trovare un lavoro o frequentare un istituto scolastico. Il processo di integrazione è più facile nei centri urbani perché ci sono opportunità professionali ed educative e possono trovare comunità che condividono lo stesso background migratorio. D'altra parte, i migranti che vivono nelle aree rurali non hanno le stesse possibilità e devono fare uno sforzo maggiore per raggiungere i loro obiettivi a causa del fatto che c'è una carenza di servizi di base. Sfortunatamente, i nativi che vivono nelle province greche sono più conservatori rispetto a quelli che vivono nelle città e quindi hanno più pregiudizi nei confronti dei migranti. Per le donne migranti, queste condizioni possono essere più difficili. Tendono ad affrontare più discriminazioni rispetto ai migranti maschi a causa del loro sesso. Tuttavia, la maggior parte dei migranti disoccupati sono uomini, come mostrato nel grafico sottostante, ma lavorano ancora in lavori precari.

²⁰ Key indicators on VET, CEDEFOP ([Countries | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://europa.eu))

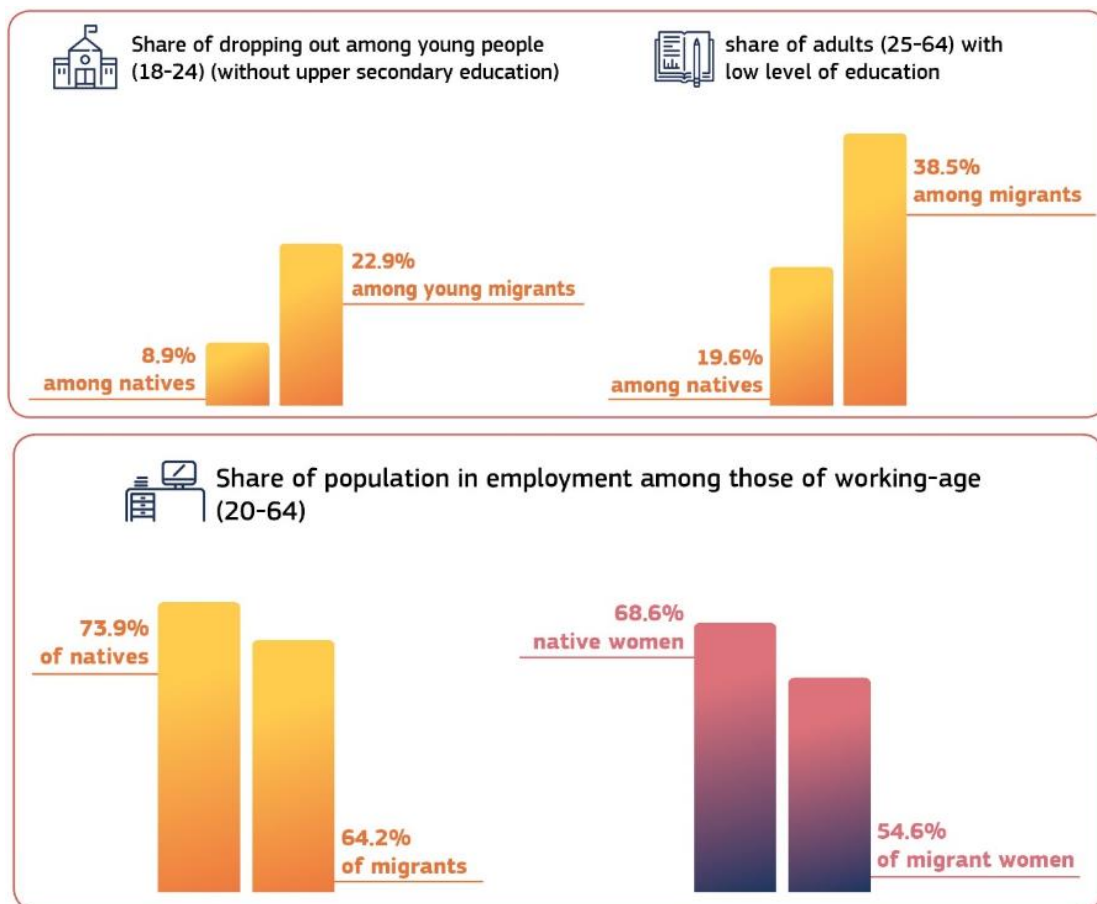


Figure 10: Key facts e grafici sull'integrazione e l'inclusione (UE-27, 2019)

Dai grafici di cui sopra, si evince che i giovani migranti (18-24 anni) nati al di fuori dell'UE hanno molte più probabilità dei nativi di essere disoccupati o non istruiti, in particolare le ragazze migranti e le giovani donne. I migranti che vivono nelle aree rurali tendono ad affrontare maggiori difficoltà di integrazione non solo rispetto ai nativi ma, anche, rispetto ai migranti che vivono in città e paesi. Poiché in molte regioni provinciali vi è generalmente una carenza di servizi di base, i migranti possono anche non avere i servizi di supporto necessari²¹.

²¹ Action plan on the integration and inclusion, European Commission ([Action plan on the integration and inclusion \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/euro-iss/Action-plan-on-the-integration-and-inclusion_en))



Conclusioni

È essenziale che le donne migranti partecipino all'istruzione e formazione professionale al fine di migliorare le loro competenze ed essere integrate nella comunità greca. Lo stato greco ha realizzato molte iniziative per la loro partecipazione all'istruzione e formazione professionale. Tuttavia, continuano a esistere barriere, poiché molte donne migranti incontrano molte difficoltà per quanto riguarda il loro accesso a questo tipo di istruzione, e spesso sono vittime di discriminazioni a causa del loro sesso e del loro background migratorio. Per questi motivi, sia lo stato greco che le comunità locali dovrebbero apportare cambiamenti al fine di facilitare la loro integrazione nella nazione. Perché non solo il loro contributo alla società greca è importante, ma meritano anche di trovare le strutture di accoglienza adeguate nel loro nuovo paese di residenza e diventare cittadini proattivi.

Bibliografia

1. *Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027*, European Commission (Brussels, 24.11.2020) - COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))
2. *Action plan on the integration and inclusion*, European Commission ([Action plan on the integration and inclusion \(europa.eu\)](#))
3. *Education*, Greek republic - Ministry of Migration and Asylum (in Greek language) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))
4. *“Get Ready for your Future” - a programme to enter the labour market*, ELIX ([Κοινωνικά προγράμματα \(elix.org.gr\)](#))
5. *Global Report – GRALE*, UNESCO Institute for Lifelong Learning (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)
6. *Greece Unemployment Rate 1991-2022*, Macrotrends ([Greece Unemployment Rate 1991-2022 | MacroTrends](#))
7. *Key indicators on VET*, CEDEFOP ([Countries | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))
8. *Migrants and the risk of poverty or social exclusion*, Eurostat (02/02/2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)
9. *Migrant integration statistics – 2020 editions*, Eurostat (2021) ([Migrant integration statistics - 2020 edition \(europa.eu\)](#))
10. *Migrant women as champions of learning: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))
11. *National Strategy for Inclusion*, Greek Republic - Ministry of Migration and Asylum (July 2019) (in Greek language) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](#))



Co-funded by
the European Union



Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda

Sommario:

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	54
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	54
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	55
IFP in Italia	56
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	57
Conclusioni	58
Bibliografia.....	60
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania	62
Introduzione	63
Leggi in materia di integrazione	65
Conclusioni	68



Bibliografia.....	69
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	70
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	71
Introduzione	72
Conclusioni	74
Parte 8 – Focus group a Cipro	75
Introduzione	76
Conclusioni	76
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	77
Introduzione	78
Conclusioni	78
Parte 10 – Focus group in Olanda	80
Introduzione	81
Conclusioni	82
Parte 11 – Focus group in Italia.....	83
Introduzione	84
Conclusioni	84
Parte 12 – Focus group in Romania.....	86
Introduzione	87
Conclusioni	87
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	88
Conclusioni	89
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	89
Differenze e similitudini tra Paesi.....	90

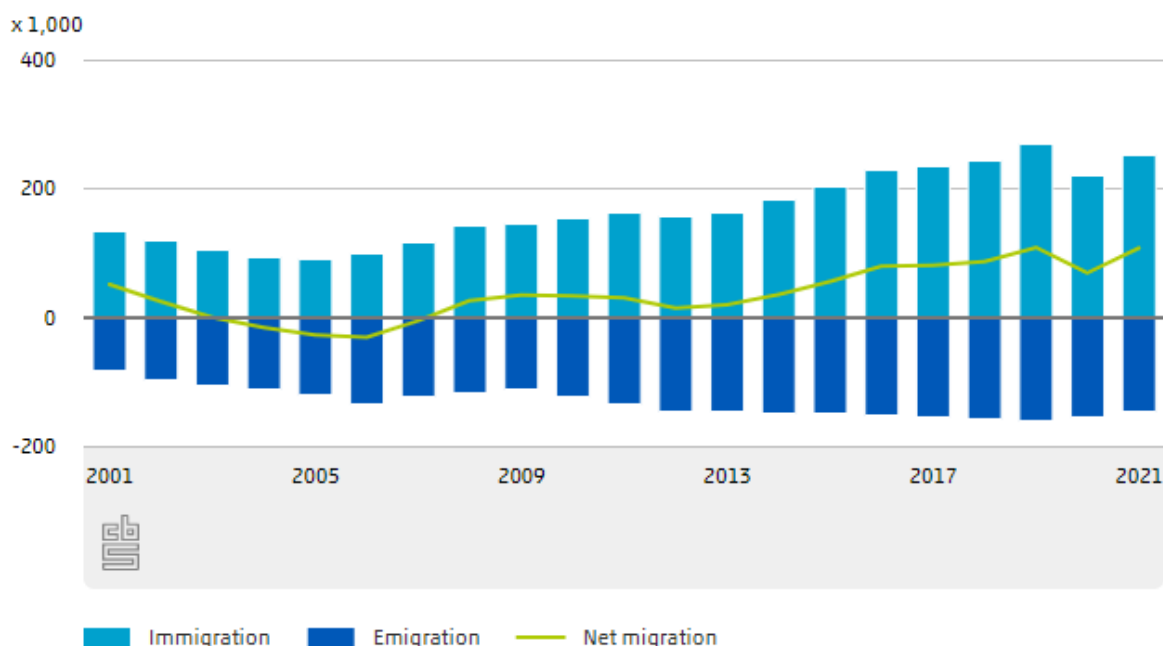


Introduzione

La ricerca documentale è condotta nell'ambito del progetto "Teoria del cambiamento per l'inclusione delle donne migranti nell'IFP". La ricerca ha tre obiettivi principali. In primo luogo, fornire conoscenze sulle pratiche / strumenti / metodi per l'inclusione dei migranti, attualmente utilizzati dalle istituzioni olandesi di formazione professionale, con particolare attenzione alle donne migranti. In secondo luogo, fornire conoscenze sulle attuali esigenze dei gruppi target del progetto, vale a dire le donne migranti nei Paesi Bassi e il personale che lavora con i migranti nel processo di inclusione sociale e professionale. Lo studio analizzerà pubblicazioni selezionate (pubblicazioni accademiche, rapporti di ricerca) e dati statistici sull'inclusione dei migranti (comprese le donne migranti) nel paese.

Nel 2021, 252.528 persone sono immigrate nei Paesi Bassi. Si tratta di 31.675 in più rispetto al 2020. Inoltre, 145.330 persone sono emigrate dai Paesi Bassi, 7.164 meno di un anno prima. Nel complesso, nel 2021, più persone sono emigrate nei Paesi Bassi di quante ne siano emigrate. Il saldo migratorio (immigrazione meno emigrazione) ammontava a 107.198 persone. Dal 2003 al 2007, il saldo migratorio è stato negativo: ci sono stati meno immigrati che emigranti²².

Migration

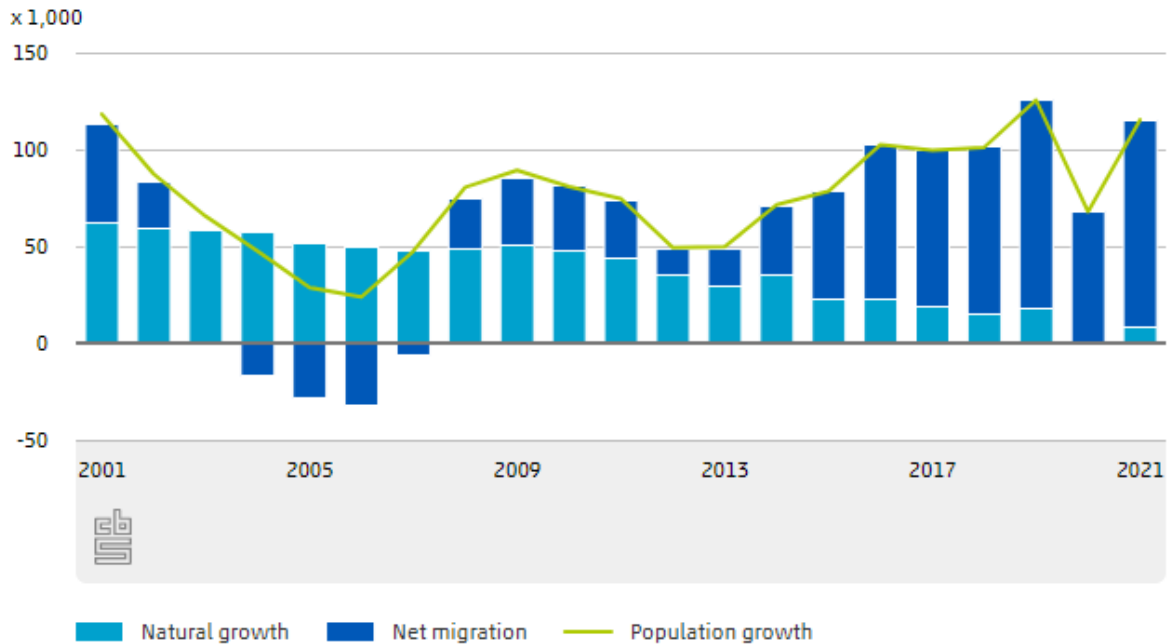


²² <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->



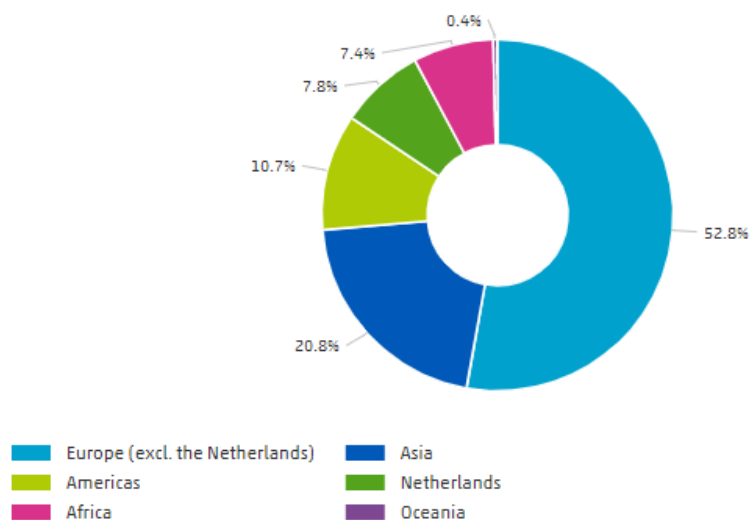
Nel 2021, la popolazione olandese è cresciuta di 115.257 abitanti (comprese le correzioni). La migrazione internazionale (immigrazione meno emigrazione) ha rappresentato 107.198 abitanti in più, mentre la crescita naturale (nascite meno morti) ha rappresentato 8.469 abitanti in più. Fino al 2014, la popolazione è aumentata principalmente a causa della crescita naturale.

Population dynamics



Nel 2021, 252.528 persone si sono trasferite nei Paesi Bassi. Di questi immigrati, il 7,8% ha un background olandese. La maggior parte ha un background europeo: 133.427 persone. Questo è il 52,8% di tutti gli immigrati nel 2021. Una quota del 20,8% ha un background asiatico.

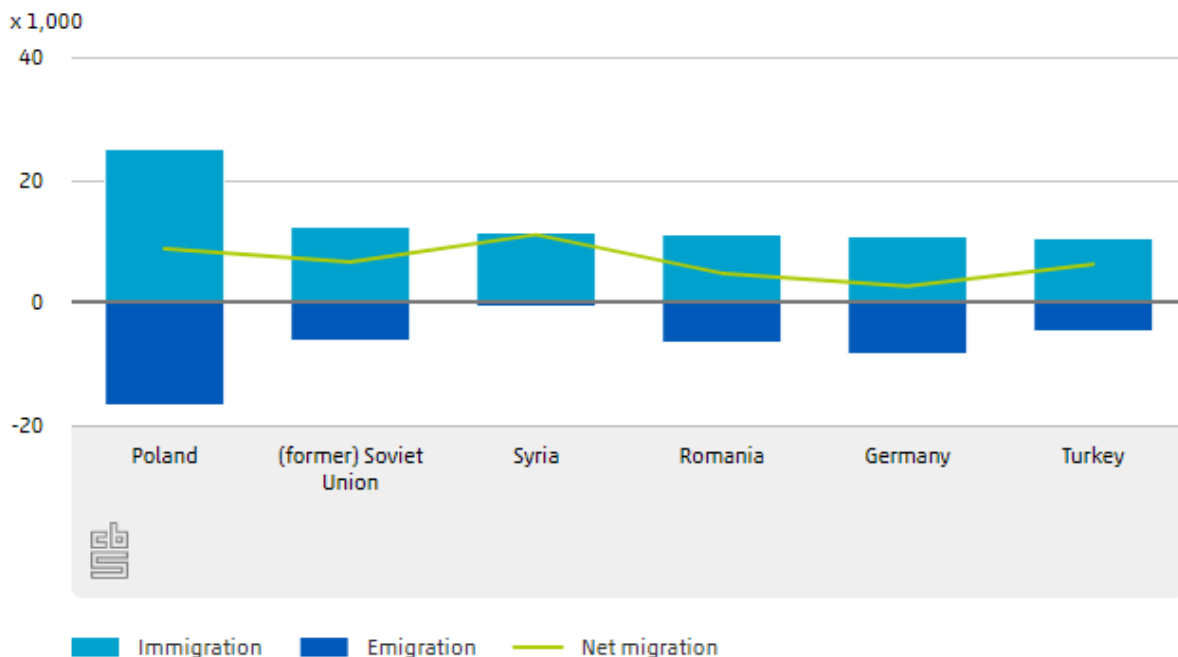
Immigration by migration background, 2021





Nel 2021, la maggior parte degli immigrati aveva un background in Polonia: 25.269 persone. La maggioranza del 56,7% erano uomini. Anche le persone con un background proveniente da (ex) Unione Sovietica, Siria, Romania, Germania e Turchia sono immigrate nei Paesi Bassi relativamente spesso nel 2021.

Top 6 migration backgrounds, 2021



Gli immigrati non sempre si stabiliscono nei Paesi Bassi in modo permanente. Alcuni di loro vengono qui per un breve soggiorno, ad esempio per studiare o lavorare. Nel periodo 2006-2011, complessivamente 319'285 persone provenienti dagli Stati membri dell'UE e dell'AELS (Liechtenstein, Norvegia, Islanda e Svizzera) sono immigrate nei Paesi Bassi. Di questo gruppo, il 49,9% aveva lasciato di nuovo dopo tre anni. Dieci anni dopo, il 72,0% di questi immigrati non viveva più nei Paesi Bassi.

Le persone provenienti da paesi terzi hanno meno probabilità di emigrare dopo tre anni rispetto ai cittadini dell'UE e dell'AELS: il 36,7 per cento. Dopo dieci anni, il 58,3 per cento degli immigrati provenienti da Paesi terzi/AELS non risiedeva più nei Paesi Bassi.

Motivi per l'immigrazione

Le persone hanno motivi diversi per venire a vivere nei Paesi Bassi. I lavoratori migranti vengono a lavorare mentre i migranti di studio vengono per l'istruzione, per esempio. Per i migranti familiari, la ragione principale non è legata al lavoro; Vengono a stabilirsi con un partner o unirsi a un membro della famiglia. Secondo la legislazione dell'UE, tutti i cittadini dell'UE/AELS possono iniziare a lavorare in qualsiasi altro Stato dell'UE senza un permesso di lavoro. Ciò è possibile dal 2007 per la Polonia e altri paesi che hanno aderito all'UE nel 2004; e dal 2014 per Bulgaria e Romania (membro dal 2007). Per quanto riguarda gli immigrati extra-

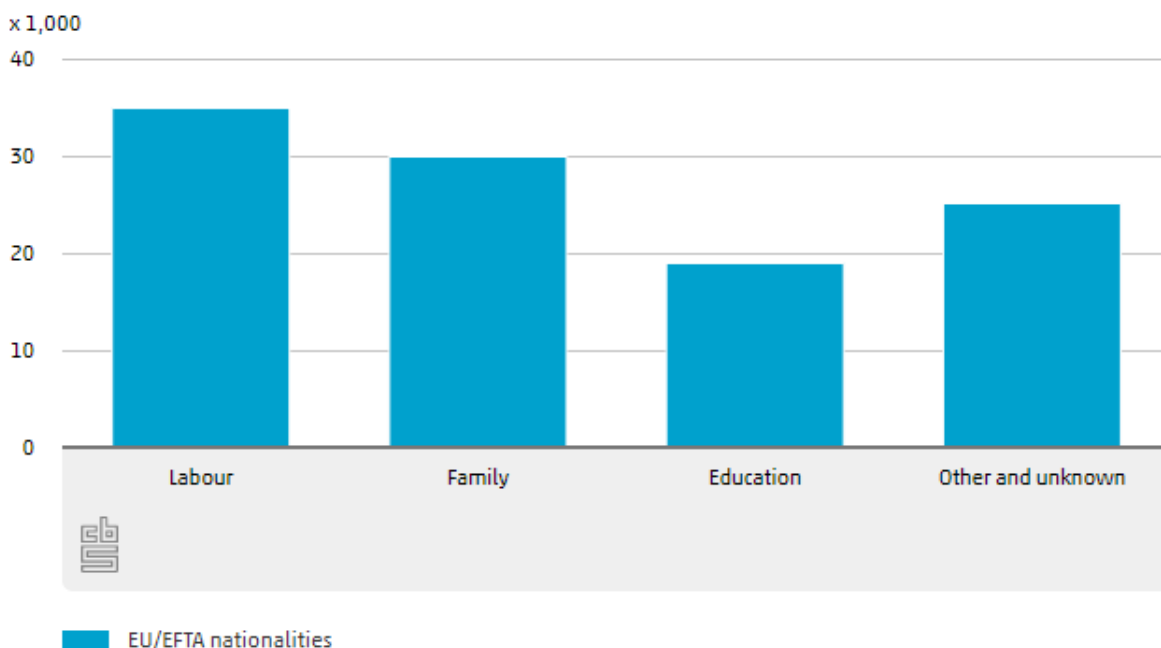


UE/AELS, le loro motivazioni migratorie sono maggiormente influenzate dalle misure politiche adottate dal governo olandese e dall'UE e dalla situazione politica nel loro paese.

Nel 2020 il lavoro è stato il motivo più comune per 35'040 immigrati provenienti dall'UE/AELS. Per 29.940 immigrati, la ragione era legata alla famiglia. La formazione è stata la ragione per 18'985 cittadini dell'UE/AELS. Il motivo è sconosciuto per 25'105 cittadini dell'UE/AELS immigrati nei Paesi Bassi.

Tra i cittadini non appartenenti all'UE/AELS, la famiglia è stata la causa migratoria più comune per 21'350 persone. Anche l'istruzione (12'950 persone) e l'asilo (12'310 persone) sono stati motivi importanti per l'immigrazione di cittadini non UE/AELS nei Paesi Bassi.

Immigrants by migration motive, EU/EFTA, 2020



Fonti di reddito primarie

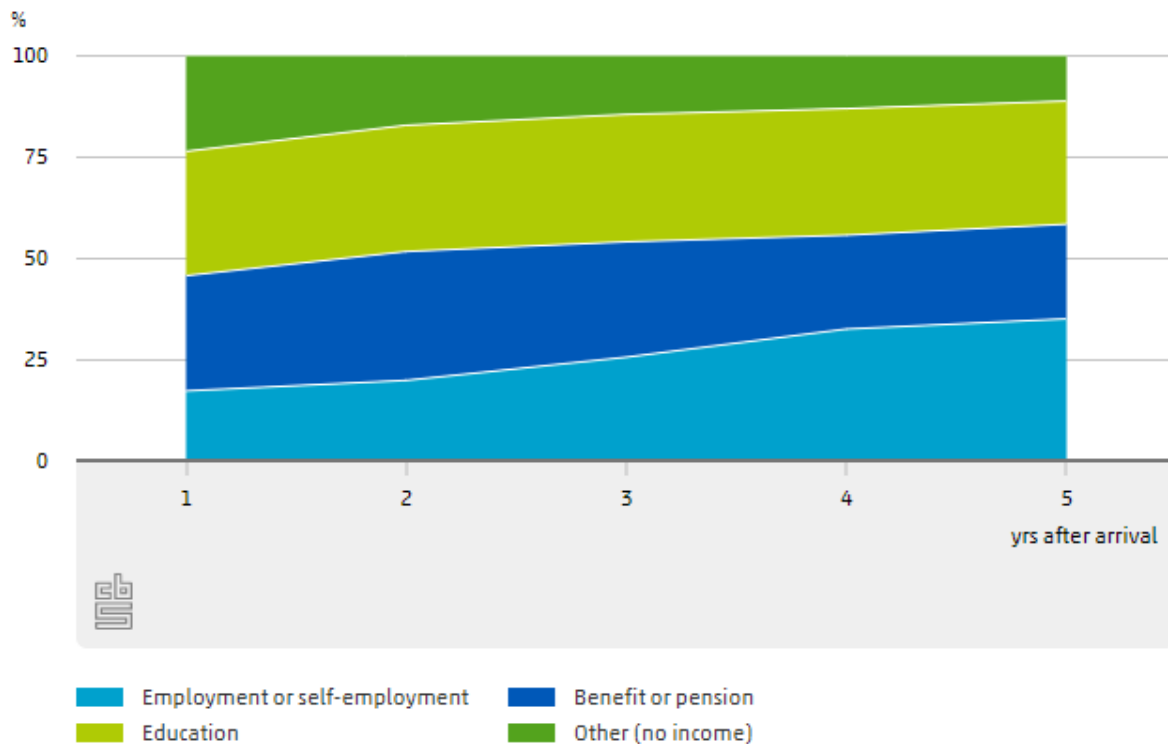
Di tutti i cittadini dell'UE/AELS immigrati nei Paesi Bassi nel 2015 e che vivevano ancora nei Paesi Bassi dopo un anno, il 50,2 per cento era occupato o indipendente. Dopo cinque anni, il 65,0 per cento dei migranti dell'UE/AELS che vivevano ancora nei Paesi Bassi erano lavoratori dipendenti o autonomi, il 15,3 per cento erano scolari o studenti e il 7,5 per cento riceveva un'indennità e/o una pensione.

Tra i cittadini non appartenenti all'UE/AELS la quota di lavoro è inferiore a quella degli immigrati provenienti dall'UE/AELS. Di tutti gli immigrati extra-UE/AELS che sono entrati nei Paesi Bassi nel 2016 e vivono ancora qui dopo un anno, il 17,2 per cento erano lavoratori dipendenti o indipendenti. Dopo cinque anni, questa quota era del 34,9%. Gli immigrati provenienti da Paesi terzi/AELS sono relativamente più spesso scolari o studenti o hanno maggiori probabilità di percepire un'indennità o una rendita rispetto agli immigrati provenienti dall'UE/AELS. Dopo cinque anni, il 30,4 per cento dei migranti non UE/AELS che



vivevano ancora nei Paesi Bassi erano scolari o studenti, mentre il 23,3 per cento erano beneficiari di sussidi.

Primary income sources of immigrants from 2016, non-EU/EFTA



Lavoro e regolamenti

Per lavorare senza restrizioni nei Paesi Bassi, è necessario possedere il permesso di soggiorno corretto.²³ Nell'ottobre 2020, l'agenzia nazionale di assicurazione del lavoro UWV riferisce che il 61% delle persone provenienti da un contesto migratorio ha una qualche forma di lavoro legale che paga le tasse. Per coloro che non hanno un background migratorio, la cifra è solo leggermente superiore, al 69%. Sono disponibili diversi permessi di soggiorno a seconda dell'età del richiedente, della durata del soggiorno nei Paesi Bassi, del settore di lavoro e del livello di competenza. Ogni permesso forniva condizioni diverse per consentire all'individuo di godere di un lavoro retribuito. Sempre più spesso, i Paesi Bassi stanno lavorando per commercializzarsi come l'economia internazionale innovativa per gli investimenti, l'innovazione e le elevate competenze. Nel 2021 è stata lanciata una nuova aggiunta al menu dei possibili visti: il visto per startup, progettato per offrire alle start-up olandesi migliori opportunità di reclutare personale straniero con competenze speciali.

²³ <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>



In generale, ai cittadini di paesi terzi viene concesso un sostegno e informazioni significativi per accedere al mercato del lavoro olandese. Gli sportelli per espatriati (fisici e virtuali) sono presenti in almeno 12 città del paese per fornire consulenza legale, referenze, workshop, nonché informazioni su alloggi e trasferimenti per i lavoratori stranieri che si preparano a stabilirsi. Guidato dal Ministero olandese dell'Economia, il governo olandese ha lanciato la NL Talent Coalition nel 2017 nel tentativo di attrarre e trattenere meglio i cittadini di paesi terzi come manodopera. Tra la consapevolezza che la formazione e il miglioramento delle competenze della popolazione locale non placcheranno la crescente carenza di manodopera, la NL Talent Coalition ora lavora per "stendere il tappeto rosso" per i talenti internazionali attraverso la fornitura e l'adeguamento di politiche e procedure.

Durante i primi sei mesi dopo la presentazione di una domanda di asilo, un richiedente asilo non può lavorare affatto. Dopo questo periodo iniziale di sei mesi, i richiedenti asilo hanno limitato l'accesso al mercato del lavoro fino al momento in cui ottengono un permesso di soggiorno. Questo periodo restrittivo di sei mesi consente alle persone di lavorare per 24 settimane su 52. Ma solo se hanno un documento di identità straniero e se il loro datore di lavoro è in possesso di un permesso di lavoro certificato "tewerkstellingsvergunning". Poiché determinate condizioni e obblighi legali devono essere presi in considerazione dal datore di lavoro ma anche dal dipendente migrante, questo certificato verifica la capacità di un datore di lavoro di reclutare migranti e aderire alle normative statali associate a questo. Per i richiedenti asilo che perseguono questa opzione di lavorare per ricevere un reddito mentre sono nella procedura di asilo, una parte della loro indennità di sussistenza standard sarà detratta dal Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) – l'organismo nazionale responsabile per l'alloggio e il benessere dei richiedenti asilo nei centri di asilo. In realtà, questa norma potrebbe fungere da deterrente per i migranti a cercare e dichiarare un lavoro retribuito durante la loro procedura di asilo. Tuttavia, coloro che sono ancora disposti a lavorare durante la loro procedura di asilo possono trarre vantaggio dall'instaurazione precoce di un punto d'appoggio nel percorso di carriera e integrazione, con l'intenzione di continuare il loro impiego se/quando la loro domanda di asilo sarà approvata.

Una volta che i migranti ricevono un risultato positivo del permesso di soggiorno, sono autorizzati a lavorare senza restrizioni e possono candidarsi per un lavoro con tutti. Sfortunatamente, molti migranti lottano per ottenere un lavoro significativo fino a quando non migliorano le loro competenze linguistiche olandesi, oltre a migliorare le competenze, riqualificarsi e familiarizzare con la cultura olandese. Come per la maggior parte dei paesi europei, anche le persone che hanno svolto una professione altamente qualificata nel loro paese di origine possono essere deluse nello scoprire che sono tenuti a svolgere lavori manuali / umili o lavori volontari fino a quando non si integrano ulteriormente e completano l'esame di stato di integrazione. Una serie di prestazioni sociali sono disponibili per i migranti che hanno un permesso di soggiorno ma guadagnano un reddito insufficiente sul mercato del lavoro legale. Le prestazioni sociali comprendono l'assistenza sociale per coprire le spese quotidiane come cibo, vestiti, trasporti. Le prestazioni sociali sono disponibili anche per coprire o sovvenzionare l'affitto mensile dell'alloggio, i costi mensili dell'assicurazione sanitaria, le spese relative ai figli. Quando gli individui sono in grado di garantire posti di lavoro più remunerativi, o trovare modi per aumentare i loro redditi, la disponibilità di prestazioni



sociali è ridotta fino al risultato ideale – che è che il migrante diventa finanziariamente autosufficiente.

Coloro che ricevono una richiesta di asilo negativa, non sono legalmente autorizzati a lavorare in nessuna condizione.

I migranti che desiderano naturalizzarsi o per qualsiasi altro motivo hanno bisogno di completare l'esame di integrazione statale sono stati tenuti a completare l'esame di orientamento sul mercato del lavoro olandese (ONA), che funge da orientamento, preparazione e impostazione delle aspettative per i migranti per entrare nel mercato del lavoro olandese. L'intero processo può richiedere diversi mesi e comporta due parti: la produzione di un portfolio di incarichi e un corso di 64 ore o un colloquio finale (in olandese parlato). Sono previste eccezioni a questo obbligo di integrazione, in particolare se l'individuo ha già ottenuto un impiego.

Statistics Netherlands ha calcolato che il numero di lavoratori migranti altamente qualificati è cresciuto dal 2,7% al 4,2% della forza lavoro negli ultimi quindici anni. Rispetto ad altri Stati membri dell'UE, le procedure olandesi altamente qualificate per i migranti sono considerate le più flessibili e meno complicate della regione. I datori di lavoro devono prima ottenere una certificazione come "sponsor riconosciuto" attraverso il Servizio olandese per l'immigrazione e la naturalizzazione (IND), indicando che loro come datore di lavoro hanno la capacità e le risorse per sostenere un migrante ai fini dell'occupazione. Una volta ottenuta la certificazione di sponsorizzazione riconosciuta, i datori di lavoro possono procedere con una domanda di visto per conto del loro nuovo dipendente. Una vasta gamma di condizioni determina quale tipo di visto si applica, la durata della validità, gli obblighi del datore di lavoro e gli obblighi del dipendente. Le regole possono differire a seconda di dettagli come l'età del dipendente, il suo paese di origine, il settore di lavoro e persino la sua funzione lavorativa.

Covid-19

La politica e la procedura di integrazione olandese si concentrano sul percorso per un individuo per diventare finanziariamente e socialmente autosufficiente. Gli obblighi di integrazione richiedono ai migranti di acquisire esperienza nel mercato del lavoro non solo per garantire un reddito, ma anche per praticare le competenze linguistiche olandesi, costruire una rete sociale e contribuire alle loro comunità. La chiusura dei luoghi di lavoro, in particolare nel settore dell'ospitalità a causa della pandemia, ha colpito i migranti in modo particolarmente duro. Molte professioni poco qualificate e professionali sono dominate dai migranti, ma purtroppo queste sono anche le professioni e i settori dell'economia che non possono essere implementati a distanza o virtualmente (raccolta della frutta, pulizia, lavori di costruzione). Lasciando molti migranti senza lavoro e senza interazione sociale. I migranti tendono a lavorare con contratti di lavoro temporanei e flessibili, il che ha portato alla disoccupazione senza indennità di licenziamento o altri benefici.

L'Agenzia olandese per i rifugiati riferisce che i migranti hanno faticato a navigare attraverso la pandemia quali sono i loro diritti e doveri quando si tratta di lavoro, reddito, requisiti di integrazione, tasse e benefici. Le vie standard per le informazioni tendono a offrire



informazioni solo in olandese e molti centri di supporto hanno chiuso. In particolare durante la cosiddetta "prima ondata", i migranti hanno lottato con la mancanza di chiarezza fino a quando i governi nazionali e locali hanno stabilito i diritti e gli obblighi di Covid-19 per i migranti e i datori di lavoro hanno implementato i propri piani di emergenza Covid-19.

Per i migranti privi di documenti, una situazione già disastrosa ha spinto molti migranti nella miseria. Nessun lavoro per questi gruppi significa nessun reddito. I migranti privi di documenti non possono accedere alle prestazioni sociali, non possono aprire un conto bancario e possono avere difficoltà quando anche le reti di supporto standard come amici e familiari perdono il lavoro a causa della pandemia.

Completare le classi di integrazione, ottenere crediti attraverso la partecipazione al lavoro e successivamente superare l'esame di integrazione statale sono passi fondamentali verso un'occupazione significativa per i migranti. Nell'aprile 2020 sono stati rinviati gli esami di integrazione di circa 15.000 migranti. Si prevede che tali ritardi avranno un effetto prolungato, il che significa che l'attuale incapacità di praticare le competenze linguistiche olandesi, di acquisire utili competenze trasversali, di costruire una rete, di rafforzare le competenze lavorative e di sostenere un livello di autostima necessario per esibirsi sul posto di lavoro, può avere effetti a lungo termine di una stagnazione nei progressi di un individuo verso un lavoro significativo.

Sviluppi politici e prospettive future

Non sono state individuate politiche o misure nazionali di integrazione sviluppate per contrastare le conseguenze della COVID-19, in particolare per l'integrazione delle donne migranti. A partire dal 1° gennaio 2022 è previsto un cambiamento significativo nella politica di integrazione civica, sebbene ciò non affronti specificamente le sfide affrontate dalle donne migranti. Inoltre, il Ministero degli Affari economici e della politica climatica ha proposto un programma per migliorare l'inclusività e la diversità nell'imprenditorialità, rispondendo in parte al basso tasso di lavoro autonomo tra le donne e i migranti di prima generazione.

Conclusioni

Principali sfide e opportunità

In primo luogo, per quanto riguarda le caratteristiche socioeconomiche, le donne migranti occidentali sono relativamente spesso disoccupate, non economicamente indipendenti, e si sentono scoraggiate dal cercare lavoro. Inoltre, le donne migranti non occidentali hanno in media un costo sanitario più elevato. Inoltre, le donne migranti sono sovrarappresentate tra i livelli di istruzione più bassi. Tuttavia, per i più alti livelli di istruzione, le donne migranti mostrano lo stesso tasso delle nazionali. Infine, le donne beneficiarie di protezione internazionale incontrano uno svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro, in quanto gli assistenti sociali locali tendono a concentrare i loro sforzi sulla persona con una minore distanza dal mercato del lavoro, che di solito sono uomini. Investire nell'empowerment, ampliare le donne beneficiarie della rete sociale della protezione internazionale e utilizzare un



approccio su misura nel sostenere le donne migranti, sono state identificate come opportunità per l'integrazione delle donne. Inoltre, gli insegnamenti tratti dai progetti incentrati sul miglioramento della partecipazione al mercato del lavoro tra i beneficiari di protezione internazionale possono essere applicati specificamente anche ad altri gruppi bersaglio.

Caratteristiche principali delle politiche e delle misure nazionali di integrazione

Le donne migranti non sono specificamente prese di mira nei programmi dei governi nazionali, ma sono affrontate come parte di un gruppo più ampio. Ciò riguarda le donne migranti di paesi terzi cui ci si rivolge come parte di un gruppo più ampio di migranti (compresi anche i cittadini dell'UE provenienti da un contesto migratorio) o di un gruppo più ampio di donne. Nei programmi delle amministrazioni pubbliche, l'integrazione delle donne migranti è per lo più trattata in relazione al mercato del lavoro. Ci sono anche programmi relativi ai settori dell'emancipazione, dell'istruzione, dell'integrazione civica e della sanità. Tuttavia, le donne migranti non sono specificamente prese di mira.

Collegare le sfide e i piani politici futuri

Sono in corso diversi programmi riguardanti l'integrazione nel mercato del lavoro dei migranti (programma VIA) e delle donne (Vakkundig aan het werk, Economische veerkracht van vrouwen). I programmi mirano a trarre insegnamenti per le autorità locali su come sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro dei nuovi arrivati cittadini di paesi terzi e delle donne (migranti). Ciò si collega a una delle sfide individuate per le donne migranti, vale a dire la loro posizione svantaggiata sul mercato del lavoro. Nel settore dell'imprenditorialità, il ministero degli Affari economici e delle politiche climatiche ha presentato una proposta per un programma (WINECON) che mira a rendere l'imprenditorialità più diversificata e inclusiva per creare una maggiore prosperità, in particolare coinvolgendo meglio le donne e le persone provenienti da un contesto migratorio. Ciò riguarda in particolare la sfida che le donne migranti sono sottorappresentate nelle statistiche sul lavoro autonomo.

Bibliografia:

1. <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->
2. <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>
3. https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution IoMW_def.pdf



Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	55
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	55
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	56
IFP in Italia	57
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	58
Conclusioni	59
Bibliografia.....	61
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	63
Introduzione	64
Leggi in materia di integrazione	66
Conclusioni	69



Bibliografia.....	70
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	71
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	72
Introduzione	73
Conclusioni	75
Parte 8 – Focus group a Cipro	76
Introduzione	77
Conclusioni	77
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	78
Introduzione	79
Conclusioni	79
Parte 10 – Focus group in Olanda	81
Introduzione	82
Conclusioni	83
Parte 11 – Focus group in Italia.....	84
Introduzione	85
Conclusioni	85
Parte 12 – Focus group in Romania.....	87
Introduzione	88
Conclusioni	88
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	89
Conclusioni	90
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	90
Differenze e similitudini tra Paesi.....	91



Introduzione

Questa ricerca fa parte del progetto InclusionToC, che mira a sostenere le donne migranti nella loro inclusione nell'istruzione e formazione professionale attraverso la Teoria del Cambiamento.

Questo rapporto inizierà con una presentazione del background socio-economico delle donne migranti residenti in Italia, insieme alle loro esigenze relative alla loro inclusione sociale e professionale, nonché alle esigenze del personale dell'IFP che lavora con loro. Successivamente, un'analisi approfondita delle buone pratiche messe in pratica dall'organizzazione IFP per promuoverne l'inclusione concluderà la ricerca.

La ricerca si concluderà con l'ultima sezione che presenterà possibili raccomandazioni basate sui risultati della revisione della letteratura.

Migrazione in Italia: caratteristiche principali

A differenza dell'emigrazione, che è stata un fenomeno caratterizzante di lunga durata in Italia, la migrazione verso il paese è abbastanza recente, anche rispetto ad altri paesi dell'UE, in quanto risale solo al 1970. Oggi, secondo le più recenti statistiche dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), circa 5 milioni di persone sui 60 milioni residenti nel Paese hanno origini straniere, e poco più della metà di loro sono donne (ISTAT, 2022).

Tuttavia, i dati UNDESA del 2020 stimano che, se includiamo i flussi irregolari e i cittadini naturalizzati, circa 6,4 milioni di migranti vivevano in Italia, circa il 10% dell'intera popolazione. Poco più di 3 milioni di essi provengono da paesi terzi; tra i principali paesi di provenienza, Romania (16%), Albania (7,6%), Marocco (7,1), Ucraina (4%) e Cina (3,7 %). Tuttavia, questi flussi più vecchi e consolidati sono diminuiti negli ultimi anni. (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2020).

In termini di luogo di residenza, la maggior parte della popolazione straniera in Italia vive nelle regioni settentrionali e centrali del paese (Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia-Giulia, Toscana e Lazio), mentre meno vivono nelle regioni meridionali (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria) o nelle isole (Sicilia e Sardegna), con donne straniere che seguono schemi simili (ISTAT, 2022).

Per genere, la maggioranza dei residenti stranieri in Italia nel 2020 erano donne (54%), ma la percentuale di uomini e donne nei flussi migratori varia a seconda del paese o della regione geografica di provenienza; infatti, i flussi provenienti dall'Europa occidentale sono caratterizzati da una presenza maggioritaria di donne, soprattutto da luoghi come la Romania (60%) e l'Ucraina (78%). Le donne originarie di questi paesi, finiscono per essere per lo più impiegate come lavoratrici domestiche in Italia.



Altri flussi, ad esempio quelli irregolari più recenti provenienti dall'Africa e dall'Asia, comprendono per lo più maschi. Per quanto riguarda le comunità più anziane, come gli albanesi, i marocchini e i cinesi, sono caratterizzate da flussi più equilibrati, principalmente a causa della natura della loro migrazione come migrazione familiare e ricongiungimenti (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2020).

La ricerca condotta in Italia mostra tre fasi principali della migrazione delle donne verso l'Italia;

1. 1970, durante i quali le donne migranti sono arrivate per lo più principalmente da paesi cattolici dall'America Latina e Centrale, Capo Verde, Filippine, Eritrea e, una volta in Italia, sarebbero stati impiegati come lavoratori domestici nelle famiglie della classe media.
2. 1980, durante i quali i paesi di origine si sono differenziati e la segregazione del lavoro è diminuita. Tuttavia, la loro migrazione è rimasta un fenomeno invisibile per entrambi gli studiosi. e la sfera pubblica.
3. Negli anni '90, durante i quali le donne hanno guadagnato maggiore visibilità principalmente per motivi relativi al ricongiungimento familiare, che ha coinvolto anche donne non lavoratrici, e al traffico sessuale. (Giorgi, 2012)

Oggi, la crescente presenza di donne migranti, caratterizzata da un elevato grado di differenze interne in termini di esperienza migratoria e status giuridico, ha fatto sì che acquisissero maggiore visibilità nella sfera pubblica e sulla stampa, modificando la rappresentazione predominante della migrazione come processo essenzialmente maschile (Giorgi, 2012).

Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro

Le condizioni di vita dei migranti residenti in Italia sono spesso vulnerabili; in termini di occupazione, il rapporto "XI Rapporto Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia" pubblicato nel 2021 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mostra ad esempio come le instabilità causate dalla pandemia di Covid-19, hanno colpito drasticamente la popolazione migrante nel paese. Infatti, sebbene solo il 10% dei lavoratori nel paese sia straniero (2,3 milioni su 60 milioni di residenti), rappresentano il 35% di quei lavoratori che hanno perso il lavoro nel 2020 (Integrazionemigranti.gov.it, 2020).

Rispetto agli italiani, i lavoratori occupati sono diminuiti dell'1,4%, ma extracomunitari del 15% e Ue del 19%. Tra questi, le donne pagavano un tributo estremamente alto; la loro occupazione è diminuita del 10%, rispetto al 2% delle donne italiane).

Questo rapporto mostra come i lavoratori stranieri trovino più facile perdere il lavoro rispetto ai lavoratori italiani, e il rischio è massimizzato per le giovani donne straniere poco qualificate



che sono occupate in professioni poco qualificate e che vivono nelle regioni meridionali d'Italia. (Integrazionemigranti.gov.it, 2020)

Inoltre, le donne straniere sono molto più esposte alla disoccupazione rispetto alle donne italiane. Infatti, nonostante siano solo l'8,5% delle donne residenti in Italia, rappresentano il 16% di tutti i disoccupati del paese.

Un altro dato di grande impatto si riferisce all'inattività di queste donne; infatti, quasi la metà delle donne straniere residenti in Italia sono inattive (La vulnerabilità delle donne straniere, 2021).

Inoltre, le donne che lavorano sono spesso impiegate in lavori mal retribuiti e che richiedono poca o nessuna qualifica. Tra questi quasi uno su cinque lavora nella pulizia. Di conseguenza, le donne migranti guadagnano meno e il loro reddito è inferiore al livello nazionale. Meno di un quinto (17%) delle donne immigrate in Italia ha frequentato l'istruzione superiore e, confrontando le aree di provenienza, questo è il più basso tra le donne africane (9% rispetto al 23% in Europa) (Infomigrants, 2022).

La situazione non è molto diversa per le donne in possesso di qualifiche; Nel 2020, il 42% delle lavoratrici era più qualificato di quanto richiesto dal loro attuale lavoro. Nonostante la sovraqualificazione sia un problema anche per le donne italiane, le percentuali per le donne straniere sono quasi il doppio. (StranieriinItalia.it, 2021).

Infine, il rischio di disoccupazione è più elevato per le persone scarsamente qualificate e aumenta durante la crisi, poiché i lavoratori non qualificati sono più vulnerabili all'occupazione. Di conseguenza, le donne migranti poco qualificate rappresentano una categoria di lavoratori ad alto rischio (Angotti, 2018).

IFP in Italia

Per quanto riguarda gli istituti di formazione professionale, in Italia esistono regole generali e principi comuni a livello nazionale stabiliti dai ministeri dell'istruzione e del lavoro, ma ogni regione e le province autonome hanno potere legislativo sull'IFP e sono responsabili dei programmi di IFP e dei programmi di apprendistato (CEDEFOP, 2021).

In Italia l'istruzione accessibile è un diritto garantito dalla Costituzione, e l'istruzione obbligatoria dura 10 anni, fino ai 16 anni. All'età di 14 anni, gli studenti devono scegliere tra istruzione generale, percorsi di scuola secondaria e formazione professionale regionale.

I programmi di IFP offerti a livello secondario II sono i seguenti:

1. Programmi di 5 anni presso scuole tecniche o diplomi di formazione professionale. Al loro completamento, gli studenti ricevono rispettivamente un diploma di istruzione tecnica, o un diploma di formazione professionale. Questi programmi combinano



- istruzione generale e Ver e possono anche essere erogati sotto forma di formazione in alternanza. Inoltre, garantiscono agli studenti l'accesso all'istruzione superiore.
2. Programmi di 3 anni, che portano a una qualifica professionale. Alla fine di questo programma, gli studenti possono anche decidere di frequentare 1 anno aggiuntivo, che porta a un diploma professionale di 4 anni e sono autorizzati a iscriversi al quinto anno del sistema di istruzione statale e sostenere l'esame di Stato per un diploma di istruzione generale, tecnica o professionale.
 3. Programmi di 4 anni che conducono all'ottenimento di un diploma tecnico professionale. (CEDEFOP, 2021)

Tutti i programmi di istruzione secondaria superior sono basati sulla scuola, ma possono anche essere erogati come apprendistato. (CEDEFOP, 2021).

A livello post-secondario, l'IFP è offerta come istruzione tecnica superior per i laureati di programmi secondari superiori a 5 anni o programmi IFP di 4 anni che hanno superato gli esami di ammissione:

1. Corsi di istruzione e formazione tecnica superior: programmi post-secondari non accademici di 1 anno che portano a un certificate di alta specializzazione tecnica
2. Programmi degli istituti tecnici superiori: programmi post-secondari non accademici di due o tre anni che portano al conseguimento di un diploma tecnico di alto livello.

Questi corsi sono organizzati da fondazioni che rappresentano università, scuola, centri di formazione, imprese ed enti locali. (CEDEFOP, 2021)

Inoltre, l'IFP è offerto anche agli adulti ed è fornito da una diversa gamma di istituzioni pubbliche e private. Comprende programmi che portano alle qualifiche di IFP secondario superiore per migliorare le competenze, il che significa garantire opportunità di progressione per le persone scarsamente qualificate; questi sono forniti da centri provinciali per l'istruzione degli adulti sotto la responsabilità del Ministero dell'Istruzione.

L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro

In termini di partecipazione, la percentuale di studenti IVET rispetto a tutti gli studenti del secondario superiore è superiore (55,8%) rispetto alla media UE (47%). Tuttavia, l'Italia presenta meno adulti coinvolti nell'apprendimento permanente (8,3%) rispetto all'UE nel suo complesso (10,8%), che è ben al di sotto dell'obiettivo medio del 15% fissato dal quadro strategico Istruzione e formazione 2020. Inoltre, in Italia gli adulti che presentano un basso livello di istruzione o che sono disoccupati, hanno meno probabilità di impegnarsi nell'apprendimento permanente rispetto alla media dell'UE (CEDEFOP, 2017).



Secondo una ricerca condotta dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) nel 2017, l'istruzione e la formazione tecnica superiore e l'istruzione e la formazione professionale sono molto efficienti nel sostenere l'accesso al mercato del lavoro.

Questa analisi ha mostrato l'importanza dei fornitori di IVET nello stabilire contatti e reti con i datori di lavoro per supportare i laureati nella loro ricerca di lavoro.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto, il 49% degli intervistati provenienti da istituti di istruzione e formazione tecnica superiore ha dichiarato di aver ricevuto un contratto a tempo determinato, il 38% un contratto a tempo indeterminato, l'8,4% sono lavoratori autonomi e il 4,9% sono parasubordinati²⁴ (CEDEFOP, 2020).

Anche per quanto riguarda i diplomati degli istituti di istruzione e formazione professionale sono emersi risultati positivi. Infatti, oltre il 60% dei 9000 laureati con qualifica professionale (ovvero laureati in un corso triennale) ha dichiarato di essere assunto al terzo anno dal conseguimento della qualifica, tra questi il 90% ha un contratto, per lo più a tempo determinato. Più di un terzo dei contratti di lavoro a tempo indeterminato sono in apprendistato. Del totale, il 23% è ancora alla ricerca di un lavoro, il 10% continua la propria istruzione o formazione, il 2% è impegnato in qualche modo e il 4,3% è inattivo (CEDEFOP, 2020).

Per quanto riguarda il genere, INAPP mostra una generale assenza di donne dagli istituti di formazione professionale. Ad esempio, per l'anno accademico 2019-2020, gli uomini rappresentavano il 61% degli studenti iscritti ai corsi di formazione professionale in tutto il paese, mentre le donne solo il 39%.

Infine, è importante sottolineare come gli studenti di origine straniera rappresentino solo il 16% del totale nazionale (INAPP, 2022).

Conclusioni

Analizzando nello specifico i bisogni delle donne migranti, OXFAM Italia spiega che gli interventi dovrebbero essere progettati con particolare attenzione al diritto delle donne straniere di diventare cittadine autonome, informate e attive nel loro nuovo paese, il che significa che da un lato, gli interventi dovrebbero consentire alle donne di acquisire conoscenze sulla società locale e il suo sistema amministrativo insieme ai loro diritti e doveri di cittadine; dall'altro, Le pratiche dovrebbero favorire la loro autostima e fiducia in se stessi, per aiutarli a diventare più autonomi nella loro vita.

²⁴ Type of contract for which a worker is legally self-employed but who often relies economically on a single employer. (CEDEFOP, 2020)



Inoltre, questi interventi potrebbero essere effettuati con il coinvolgimento di alcuni gruppi target a seconda della situazione affrontata, in primo luogo le scuole. I risultati mostrano che, a causa di ragioni culturali o religiose, alcune donne musulmane possono essere riluttanti o addirittura vietate di partecipare ad attività che promuovono la loro inclusione sociale e che si svolgono al di fuori del loro ambiente familiare, ma la ricerca nel contesto spagnolo mostra che i progetti che coinvolgono l'ambiente scolastico possono aiutare a frenare o eliminare dubbi o opposizioni alla partecipazione.

Questi risultati chiariscono che le politiche dovrebbero adottare un approccio intersezionale, considerando i diversi livelli di discriminazioni / lotte che donne diverse provenienti da contesti diversi possono trovarsi ad affrontare, specialmente in un nuovo paese (WEMIN, 2019).

Inoltre, come evidenziato dai dati INAPP precedentemente presentati (INAPP, 2022), la presenza della donne nelle IFP in Italia è inferior a quella degli uomini; questo è un chiaro segnale che l'IFP dovrebbe diventare più accessibile e più adattato alle esigenze delle donne.

La scarsa partecipazione delle donne può essere spiegata dalla distribuzione di genere dei ruoli nella famiglia; gli uomini lavorano (e quindi investono il loro tempo e le loro risorse nella loro istruzione e formazione), mentre le donne rimangono a casa e si prendono cura dei figli. Al fine di rendere più facile per le donne uscire di casa e investire nella loro istruzione, dovrebbero essere attuate alcune politiche; ad esempio, la ricerca mostra che la presenza degli asili nido nelle istituzioni educative rappresenta un supporto essenziale per le donne che sono anche madri, e soprattutto per le donne straniere che hanno un accesso più limitato alle risorse pubbliche, in quanto fornisce loro un servizio in grado di prendersi cura dei bambini e dare loro più tempo e risorse disponibili per realizzare i loro obiettivi di vita al di fuori della casa (Openpolis, 2021).

Inoltre, secondo i risultati della letteratura, i facilitatori linguistici possono svolgere un ruolo importante nel rendere l'istruzione accessibile agli studenti stranieri di tutte le età (Mazzocato, 2007).

In una prospettiva a breve termine, e in mancanza di finanziamenti per una pianificazione più a lungo termine, un'alternativa potrebbe essere quella di prestare particolare attenzione alla lingua scelta per trasmettere le informazioni fornite agli studenti; Il vocabolario dovrebbe essere facile e diretto e le definizioni dovrebbero essere fornite ogni volta che vengono menzionati termini più complicati.

Inoltre, una caratteristica importante dell'Italia è rappresentata dalla differenza tra le diverse regioni, in termini di territorio, esigenze, caratteristiche, opportunità di lavoro e, in generale, condizioni di vita. Al fine di rispondere meglio alle esigenze specifiche del contesto locale, l'offerta IFP dovrebbe essere costituita dopo un'analisi di tali esigenze.



Tuttavia, questa raccomandazione è strettamente legata all'ultimo punto di questa sezione, che è la mancanza di finanziamenti. La mancanza di finanziamenti è un ostacolo notevole che ostacola l'inclusione sociale delle donne migranti in Italia e l'attuazione di buone pratiche e politiche.

Appare quindi chiaro come siano necessary investimenti per garantire la fattibilità e la sostenibilità di queste azioni.

Bibliografia

- Angotti, R. (2018). *VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: ITALY*. Cedefop Refernet VET in Europe reports 2018.
- CEDEFOP. (2017). *Statistical overviews on VET - Italy*. Retrieved from CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-italy#group-details>
- CEDEFOP. (2020). *Italy: high employment prospects for VET graduates*. Retrieved from CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/italy-high-employment-prospects-vet-graduates>
- CEDEFOP. (2021). *Vocational education and training in Europe*. Retrieved from CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u2>
- CESIE. (n.d.). *HEAL Analisi dei bisogni Rapporto Nazionale Italia*.
- Giorgi, A. (2012). The Cultural Construction of Migrant Women in the Italian Press. *e-cadernos CES [Online]*.
- INAPP. (2022, June). XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella IeFP a.f. 2019-2020. Roma, Italy.
- Infomigrants. (2022, March 16). *Gender gap weighs on women immigrants, only half work in Italy*. Retrieved from Infomigrants: <https://www.infomigrants.net/en/post/39222/gender-gap-weighs-on-women-immigrants-only-half-work-in-italy>
- Integrazionemigranti.gov.it*. (2020). Retrieved from XI Rapporto “Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/34/XI-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia>
- ISTAT. (2022). *Popolazione residente al 1° gennaio*. Retrieved from ISTAT: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=18460>
- La vulnerabilità delle donne straniere*. (2021, July 9). Retrieved from Openpolis: <https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>
- Mateus, S., & Pinho, F. (2018). “Welcome!” *Collection of good practices already existing for refugees' welcoming and first inclusion*.
- Mazzocato, G. (2007, November). IL FACILITATORE LINGUISTICO: FIGURA PONTE TRA L'ALLIEVO STRANIERO E LA SCUOLA. *EL.LE*.
- Openpolis. (2021). *Il ruolo degli asili nido per l'occupazione femminile*. Retrieved from Openpolis: <https://www.openpolis.it/il-ruolo-degli-asili-nido-per-loccupazione-femminile/>



Regione Toscana . (n.d.). *Fami 2014-2020, il progetto Commit "Competenze migranti in Toscana"*. Retrieved from Regione Toscana: <https://www.regione.toscana.it/-/fami-2014-2020-il-progetto-commit-competenze-migranti-in-toscana>

SIRIUS. (n.d.). *ITALY- GOOD PRACTICES* . Retrieved from SIRIUS Skills and Integration of Migrants, Refugees and Asylum Applicants in European Labour Markets : <https://www.sirius-project.eu/italy-good-practices>

StranieriinItalia.it. (2021, October 21). *Donne straniere e lavoro, com'è cambiata la situazione a causa della pandemia: il dossier*. Retrieved from StranieriinItalia.it: <https://stranieriinitalia.it/attualita/donne-straniere-lavoro-dossier-idos-immigrazione/>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2020). *International Migrant Stock*. Retrieved from United Nations: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

WEMIN. (2019). *THE SOCIAL INTEGRATION OF MIGRANT AND REFUGEE WOMEN: A GUIDE FOR POLICY MAKERS* .



Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	55
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	55
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	56
IFP in Italia	57
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	58
Conclusioni	59
Bibliografia.....	61
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	63
Introduzione	65
Leggi in materia di integrazione	67
Conclusioni	70



Bibliografia.....	71
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	72
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	73
Introduzione	74
Conclusioni	76
Parte 8 – Focus group a Cipro	77
Introduzione	78
Conclusioni	78
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	79
Introduzione	80
Conclusioni	80
Parte 10 – Focus group in Olanda	82
Introduzione	83
Conclusioni	84
Parte 11 – Focus group in Italia.....	85
Introduzione	86
Conclusioni	86
Parte 12 – Focus group in Romania.....	88
Introduzione	89
Conclusioni	89
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	90
Conclusioni	91
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	91
Differenze e similitudini tra Paesi.....	92



Introduzione

Negli ultimi dieci anni, l'UE ha visto un gran numero di migranti e rifugiati venire a vivere all'interno dei suoi Stati membri. La prima questione da osservare è che gli Stati membri tendono a considerare l'integrazione di questi nuovi arrivati come una sfida piuttosto che un'opportunità. Gli economisti concordano sul fatto che la presenza di immigrati è molto preziosa per le economie europee e contribuirà a controbilanciare l'invecchiamento della popolazione europea. L'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro è quindi vitale. L'istruzione e formazione professionale è un quadro importante per l'inclusione dei gruppi più svantaggiati nella società e in particolare dei migranti. Gli stessi istituti di IFP non sono sempre adeguati alle esigenze e alle specificità dei migranti, e delle donne migranti in particolare. Questo gruppo specifico può incontrare vari ostacoli, tra cui differenze culturali, barriere linguistiche o discriminazioni specifiche a causa del loro genere.

L'idea di InclusionToC è quella di utilizzare la Teoria del Cambiamento (TOC) per promuovere l'inclusione di gruppi svantaggiati come le donne migranti nell'istruzione professionale. Il TOC è un metodo affidabile e standardizzato con il vantaggio di coinvolgere tutti i partecipanti al progetto in un processo di co-creazione, vale a dire coinvolgere i gruppi target nel processo di cambiamento. In effetti, il TOC è una "descrizione completa e un'illustrazione di come e perché ci si aspetta che un cambiamento desiderato avvenga in un particolare contesto". Un punto di forza del TOC è che si concentra su obiettivi a lungo termine. Il personale e i formatori dell'IFP hanno bisogno di un approccio che comprenda obiettivi a lungo termine al fine di migliorare l'inclusione delle donne migranti nei centri di IFP e nella società in generale.

Gli obiettivi specifici che questo Progetto sta cercando di raggiungere sono:

- Migliorare le competenze del personale IFP e dei formatori con l'utilizzo di IFP
- Migliorare le competenze delle donne migrant aumentando le competenze trasversali e quelle di leadership
- Sensibilizzare il personale IFP e i formatori sugli ostacoli legati all'intersezione tra migrazione e disuguaglianza di genere
- Aiutare le organizzazioni di IFP a utilizzare un metodo partecipativo (coinvolgendo il personale IFP e le donne migrant) per applicare la ToC negli istituti di IFP
- Responsabilizzare le donne migrant e migliorare le loro capacità trasversali e di leadership, per lavorare come modelli di ruolo nelle proprie comunità.

Contesto socio-economico di cittadini extra-UE

Nel 2019 i cittadini di paesi terzi erano esposti a un rischio Maggiore di povertà o esclusione sociale rispetto ai cittadini di altri Stati membri dell'UE o nazionali.

In tutta l'UE, il 45% dei cittadini di paesi terzi è stato valutato a rischio di povertà o esclusione sociale, rispetto al 26% dei cittadini di altri Stati membri dell'UE e al 20% dei cittadini nazionali.



Essere a rischio di povertà o di esclusione sociale significa trovarsi almeno in una delle seguenti tre condizioni:

- a rischio di povertà dopo trasferimenti sociali (povertà di reddito),
- gravemente deprivati materialmente, o
- vivere in famiglie con intensità di lavoro molto bassa.

Nel 2020, il 24,2% dei bambini (meno di 18 anni) nell'UE era a rischio di povertà o esclusione sociale, rispetto al 21,7% degli adulti (18-64 anni) e al 20,4% degli anziani (65 anni o più).

I fattori che influenzano il rischio di povertà o di esclusione sociale nell'UE nel 2020 comprendono:

- **Intensità di lavoro:** 71.9% della popolazione di età inferior ai 60 anni che vive in famiglie a bassissima intensità di lavoro con figli a carico era a rischio di povertà;
- **Livello di istruzione :** il 50.5% of dei bambini il cui livello di istruzione dei genitori era basso, era a rischio di povertà rispetto al 7,7% dei bambini il cui livello di istruzione dei genitori era elevato;
- **Tipo di nucleo familiare:** famiglie composte da una sola persona con figli a carico (42.1%), famiglie composte da una sola persona (33.2%) e famiglie composte da due adulti con tre o più figli a carico(29.6 %) presentano il più elevato rischio di povertà o esclusione sociale;
- **Background migratorio:** I bambini con almeno un genitore con un passato migratorio erano a maggior rischio di povertà rispetto ai bambini I cui genitori erano entrambi nativi (32.9% rispetto al 15.3%);
- **Condizioni di vita:** il 14.1% delle famiglie composte da una sola persona con figli a carico erano gravemente svantaggiate materialmente e socialmente rispetto al 7.5% di tutte le famiglie con figli a carico. (Eurostat, 2020)

Bambini più a rischio in Romania, meno in Slovenia e in Repubblica Ceca

Tra i paesi dell'UE, la Romania ha registrato il più alto tasso di bambini a rischio di povertà o esclusione sociale (41,5%) nel 2020, seguita da Bulgaria (36,2%), Spagna (31,8%) e Grecia (31,5%). (Eurostat, 2021)

La Romania è un paese di emigrazione, con il numero di partenze maggiore di quello degli arrivi, e la presenza di stranieri nel paese concentrata nelle principali città. Le statistiche ufficiali non mostrano grandi fluttuazioni negli ultimi anni, ma nel periodo tra il 2013 e il 2020 è stato osservato un costante aumento del numero di cittadini di paesi terzi (TCN), principalmente a causa dell'aumento del numero di lavoratori migranti.

Il programma di integrazione rumena si rivolge ai beneficiari di protezione internazionale che possiedono uno status di rifugiato o di protezione sussidiaria. Il programma consiste in una serie di servizi offerti attraverso una cooperazione tra istituzioni pubbliche, comunità locali e



organizzazioni non governative, il tutto sotto il coordinamento dell'Ispettorato generale per l'immigrazione.

Il programma comprende servizi di consulenza e attività di sostegno che garantiscono l'accesso all'occupazione, all'alloggio, all'assistenza medica e sociale, alla sicurezza sociale e all'istruzione.

Comprende anche corsi di lingua e educazione civica, ma non fornisce formazione professionale o assistenza al mercato del lavoro.

Il programma dura generalmente 12 mesi e l'iscrizione deve iniziare entro 30 giorni dalla data di concessione della protezione. La partecipazione non è obbligatoria. Tuttavia, l'iscrizione offre alcuni vantaggi, come aiuti finanziari non rimborsabili e alloggio nei centri di accoglienza governativi per richiedenti asilo per un periodo limitato - di solito 12 mesi - disponibile per i rifugiati a basso reddito. Le persone vulnerabili possono essere ospitate nei centri di accoglienza per periodi più lunghi, fino a quando la loro situazione non migliora o fino a quando non viene individuata una soluzione più favorevole. (European Commission, ND)

[Leggi in materia di integrazione](#)

L'ordinanza governativa n. 44/2004 sull'integrazione sociale garantisce che i beneficiari di protezione internazionale e sussidiaria abbiano accesso ai seguenti diritti: lavoro, alloggio, assistenza medica e sociale, sicurezza sociale, istruzione. Ha inoltre istituito un programma di integrazione comprendente attività di adattamento culturale, consulenza e corsi di lingua rumena. La decisione governativa n. 1.483/2004 di approvare norme metodologiche per l'applicazione dell'ordinanza governativa n. 44/2004 regola l'accesso dei rifugiati ai diritti e ai benefici, la loro partecipazione al programma di integrazione e l'assistenza offerta ai gruppi vulnerabili (disabili, minori non accompagnati, vittime di tortura e altri). Descrive inoltre il ruolo delle istituzioni statali e delle amministrazioni pubbliche locali. (Portal Legislativ, ND)

Il flusso migratorio si è intensificato negli ultimi anni, sia a causa dello sviluppo economico registrato nell'economia rumena, sia della volatilità geopolitica nel bacino del Mediterraneo, sia di altri fattori, generando anche implicazioni per la sicurezza. Allo stesso tempo, la Romania sta affrontando una crisi del lavoro, che registra anno dopo anno un aumento del deficit di forza lavoro. Pertanto, l'occupazione di cittadini stranieri ha rappresentato una misura che tenta di coprire una parte di detto deficit. Ogni anno viene costituito un contingente di lavoratori stranieri neoammessi sul mercato del lavoro che, in alcuni casi, a seguito di segnali e informazioni da parte dei datori di lavoro, può essere integrato. Grazie agli ottimi dati macroeconomici, nonché al sistema giuridico permissivo, orientato a coprire il deficit, il numero di lavoratori stranieri recentemente ammessi sul mercato del lavoro rumeno per il 2020 è stato superiore del 545,50% rispetto a quello del 2016. (Official Gazette of Romania, 2021)



Questa tendenza ha portato molti benefici economici ma, allo stesso tempo, ha aumentato la pressione sulle istituzioni che gestiscono direttamente il regime giuridico applicato agli stranieri in Romania. Pertanto, sebbene l'Ispettorato generale per l'immigrazione, parte del Ministero degli affari interni, come autorità con attribuzioni dirette in questo campo, abbia mantenuto le dimensioni che aveva nell'anno 2016, il fenomeno dell'immigrazione ha guadagnato proporzioni maggiori da allora. Tuttavia, va ricordato che l'anno 2020 ha rappresentato, a causa delle pandemie di SARS-CoV-2, e soprattutto a causa delle restrizioni di viaggio imposte, un anno speciale per il settore della migrazione e dell'asilo a livello internazionale, regionale e nazionale. Pertanto, la pandemia ha influenzato, sia direttamente che indirettamente, la situazione in termini di migrazione a fini occupazionali. In questo contesto, il 2020, anno caratterizzato da contrazioni economiche che hanno influenzato il mercato del lavoro nazionale, GIJ ha ricevuto 28742 domande per il rilascio di un permesso di lavoro, con 4889 in meno rispetto al numero di domande registrate nel 2019. Sul totale delle domande, ne sono state approvate 27453, con il rilascio dei permessi di lavoro richiesti, ovvero 3185 in meno rispetto all'anno precedente. Dei permessi rilasciati nel 2020, 22307 facevano parte del contingente di lavoratori neoammessi stabilito per quest'anno, il che significa che il 74,4% dell'obiettivo è stato raggiunto. In confronto, si può affermare che nel 2019, dei 30638 permessi rilasciati, 29327 facevano parte del contingente, con un grado di raggiungimento del 97,8%. (Official Gazette of Romania, 2021)

L'Unione europea e gli Stati membri definiscono le loro politiche a breve e medio termine nel contesto di alcuni cambiamenti strutturali, quali l'evoluzione demografica a lungo termine, la mancanza di forza lavoro in alcuni settori, la crescente concorrenza per attirare lavoratori altamente qualificati o in base al contesto dell'instabilità immediata. Sempre più cittadini di paesi terzi scelgono di venire in Europa per lavorare, studiare, come turisti, come fornitori di servizi o in cerca di una qualche forma di protezione.

Il fenomeno migratorio è dinamico, essendo influenzato dai conflitti armati, dalle mutevoli condizioni climatiche e dal deterioramento del tenore di vita in alcuni paesi terzi, fattori che da soli o combinati determinano il costante cambiamento/adattamento delle rotte migratorie illegali e un costante movimento della popolazione. Pertanto, nel settore della migrazione e dell'asilo, sono state individuate le seguenti questioni:

1. La capacità delle strutture all'interno del Sistema di Gestione dell'Immigrazione della Commissione di efficienza nella gestione del fenomeno migratorio
2. Capacità di assorbimento e attrattiva del mercato del lavoro rumeno per i cittadini stranieri
3. Un Sistema nazionale di Asilo in grado di garantire in modo permanente i diritti e le libertà fondamentali delle persone bisognose di protezione internazionale



4. Il grado di informazione e consapevolezza della società rumena sulle dimensioni del fenomeno dell'immigrazione

5. La necessità di verificare le connessioni terroristiche passate e potenziali di individui che arrivano attraverso flussi migratori illegali che potrebbero includere agenti inviati a compiere missioni in Europa, quali membri o ex membri di organizzazioni terroristiche. (Official Gazette of Romania, 2021)

Gli strumenti per l'attuazione della strategia saranno i due piani biennali: il piano d'azione 2021-2022 e il piano d'azione 2023-2024. Ogni piano sarà elaborato sulla base delle proposte dei membri della Commissione per la gestione dell'immigrazione e approvato attraverso una decisione del governo. Tali informazioni comprenderanno dettagli sulle modalità di conseguimento degli obiettivi generali e specifici previsti nella strategia, nonché sulle attività svolte, sui risultati previsti, sulle scadenze e sulle istituzioni responsabili della loro attuazione. Poiché disciplina un fenomeno ampio e in crescita, l'attuazione della strategia avrà molteplici implicazioni. La natura dinamica dell'immigrazione può generare il verificarsi di situazioni o fenomeni concreti, anche con impatto sulla sicurezza nazionale, che richiederebbero nuove soluzioni giuridiche nazionali/europee, caso in cui ciascuna istituzione sarà responsabile Indicatori di monitoraggio Relazione sulla performance (valutazione) Azioni per esercitare il suo diritto di iniziativa legislativa nel suo settore di competenza, e quindi il meccanismo di attuazione della presente strategia creerà il quadro necessario per consulenza e coordinamento delle istituzioni coinvolte. realizzato Per quanto riguarda le implicazioni finanziarie, le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione della strategia provengono principalmente: - fondi provenienti dal bilancio nazionale assegnati a ciascun ministero e ciascuna istituzione competente nell'attuazione della strategia, fondi non rimborsabili dedicati alla gestione della migrazione, dell'asilo e dell'integrazione corrispondenti agli strumenti finanziari dell'UE nel settore degli affari interni per il periodo 2021-2027, fondi non rimborsabili approvati a livello dell'UE nell'ambito della politica di coesione per attività di integrazione a lungo termine, nonché altre pertinenti fonti esterne di finanziamento, donazioni e sponsorizzazioni legalmente offerte/accettate, nonché altre fonti. I piani d'azione per l'attuazione della strategia specificheranno le fonti di finanziamento necessarie per realizzare ciascuna azione svolta. Per quanto riguarda il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione degli obiettivi previsti dalla strategia, ciascun piano d'azione includerà indicatori di monitoraggio per ciascuna attività svolta. Al termine del periodo di applicabilità del Piano, la Relazione sulla realizzazione degli obiettivi generali e specifici stabiliti nelle disposizioni della Strategia sarà redatta e presentata al Governo, quindi diffusa alla società civile e ai partner nazionali/internazionali attraverso i principali mezzi di comunicazione di massa (Official Gazette of Romania, 2021)

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) sono impartite a livello secondario superiore e post-secondario. L'IFP iniziale è sotto la responsabilità del Ministero dell'Educazione Nazionale. Il Centro nazionale per lo sviluppo dell'istruzione e della



formazione tecnica e professionale coordina la creazione di standard di formazione per le qualifiche convalidati da comitati settoriali (coordinati dall'Autorità nazionale per le qualifiche) e approvati dal ministero. Le parti sociali partecipano ai comitati e sostengono l'attuazione dell'IFP. Lo sviluppo continuo dell'IFP è sotto la responsabilità del Ministero del Lavoro e della Giustizia Sociale. (CEDEFOP, 2019)

In Romania, gli investimenti per sostenere lo sviluppo istituzionale dell'istruzione e della formazione sono ancora pochi. Le sfide principali sono la disparità di accesso all'istruzione e alla formazione e l'elevato tasso di abbandono precoce da tali paesi; ciò colpisce in particolare i bambini nelle zone rurali, provenienti da comunità povere e i Rom. (CEDEFOP, 2019)

La formazione professionale degli adulti è offerta da fornitori privati e pubblici autorizzati tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e delle competenze di base degli adulti. Dal 2015 il servizio pubblico per l'impiego gestisce programmi di "apprendistato sul posto di lavoro" da uno a tre anni. Offrono agli adulti (16+) senza precedenti esperienze di IFP la possibilità di acquisire una qualifica professionale ai livelli EQF da 1 a 4, che porta a un certificato di qualifica riconosciuto a livello nazionale dello stesso valore dell'IFP iniziale. (CEDEFOP, 2019)

Conclusioni

La Romania è un paese che ha vissuto l'emigrazione come un fenomeno importante a livello nazionale, e il numero di immigrati non è stato superiore a quello dell'emigrazione. Nel 2022, ha incontrato un gran numero di immigrati e rifugiati, principalmente a causa della guerra in corso tra Ucraina e Russia, quindi un gran numero di donne e bambini sono venuti nel paese. Per questo motivo le organizzazioni internazionali, come l'UNICEF, sono intervenute e si sono organizzate per provvedere ai bisogni di base dei rifugiati.

I numeri erano molto alti all'inizio dell'evento, ma sono lentamente diminuiti perché la maggior parte dei rifugiati sono poi partiti per altri paesi o hanno scelto di tornare in Ucraina, nel caso dei rifugiati ucraini sul territorio rumeno.

Una prima raccomandazione dal punto di vista del sistema di formazione professionale, sarebbe quella di organizzare corsi che alla fine di essi rilascino un certificato in modo che i migranti abbiano un certificato riconosciuto a livello nazionale, perché in Romania non vengono riconosciuti tutti i certificati relativi alle competenze o alla preparazione specialistica in un campo. Allo stesso tempo, il periodo di formazione professionale dovrebbe essere più breve, non 1-3 anni, perché non è molto utile in termini di tempo.

Un'altra raccomandazione sarebbe che le istituzioni e i professionisti dell'IFP si sottoponessero a una qualche forma di formazione riguardante la cultura e la tradizione dei paesi dei migranti, la religione, le norme sociali e i diversi aspetti della realtà che creano la differenza tra la cultura e la società rumena rispetto alla loro. A cui va aggiunto che devono anche essere in grado di



fornire supporto psicologico, poiché come accennato prima, le donne migranti sono più attente e meno coinvolte rispetto agli uomini migranti.

Bibliografia

1. UNICEF, 2022. Unicef support in Romania for refugee children, women and families coming from Ukraine. <https://www.unicef.org/romania/stories/unicef-support-romania-refugee-children-women-and-families-coming-ukraine>
2. Eurostat, 2021. Migrants and the risk of poverty or social exclusion. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
3. European Commission, ND. Governance of migrant integration in Romania. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
4. Portal Legislativ, ND. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/55337>
5. Official Gazette of Romania, 2021. National Strategy on Immigration 2021-2024. <https://igi.mai.gov.ro/wp-content/uploads/2022/01/National-Strategy-on-Immigration-2021-%E2%80%93-2024.pdf>
6. CEDEFOP, 2019. Vocational education and training in Romania. https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf
7. CEDEFOP, 2019. Spotlight on VET Romania. https://www.cedefop.europa.eu/files/8128_en.pdf
8. Eurostat, 2020. Non-Eu citizens: highest risk of poverty or social exclusion. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200227-1>



Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS



Parte 7 – Focus group in Polonia

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	55
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	55
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	56
IFP in Italia	57
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	58
Conclusioni	59
Bibliografia.....	61
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	63
Introduzione	65
Leggi in materia di integrazione	67
Conclusioni	70



Bibliografia.....	71
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	72
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	73
Introduzione	75
Conclusioni	77
Parte 8 – Focus group a Cipro	78
Introduzione	79
Conclusioni	79
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	80
Introduzione	81
Conclusioni	81
Parte 10 – Focus group in Olanda	83
Introduzione	84
Conclusioni	85
Parte 11 – Focus group in Italia.....	86
Introduzione	87
Conclusioni	87
Parte 12 – Focus group in Romania.....	89
Introduzione	90
Conclusioni	90
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	91
Conclusioni	92
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	92
Differenze e similitudini tra Paesi.....	93



Introduzione

Lo studio del focus group si è svolto il 9 novembre 2022 presso l'ufficio Deinde sp. z o. o. all'indirizzo ul. Okopowa 5/489 a Lublino. Il focus group è durato 1 ora e 50 minuti, è iniziato alle 15.00 e si è concluso alle 16.50.

Gli obiettivi della ricerca del focus group erano:

- 1) Mappare le pratiche già in uso delle organizzazioni di IFP per l'inclusione delle donne migranti nell'IFP.
- 2) Identificare i bisogni effettivi dei gruppi target:
 - a) Esigenze delle donne migranti in riferimento alla loro inclusione nell'IFP;
 - b) Esigenze del personale IFP che lavora con migranti (particolarmente donne).

Cinque partecipanti e due moderatori hanno preso parte allo studio.

La struttura dei partecipanti è la seguente: 3 donne migranti ucraine iscritte all'IFP e 2 rappresentanti del personale IFP di Lublino.

Breve descrizione delle partecipanti: donne migranti (di seguito MW 1, MW 2, MW 3).

MW 1: è in Polonia dal marzo 2022 (è arrivata nel nostro paese dopo lo scoppio della guerra in Ucraina). In Ucraina, si è laureata in architettura / design e ha lavorato in un'istituzione pubblica nel dipartimento di architettura. Dopo essere venuta in Polonia con le sue due figlie, si è iscritta a un corso di polacco. Il suo primo lavoro in Polonia è stato in una pizzeria (circa un mese). Un altro lavoro era nella produzione di specialità gastronomiche (faceva gnocchi). La signora puliva anche di tanto in tanto. In questo modo, ha incontrato uno psicologo polacco che l'ha aiutata a trovare un'offerta formativa nel campo della computer grafica. Dopo aver completato il corso, grazie all'aiuto della sua amica – specialista IT dall'Ucraina, ha iniziato uno stage in un'agenzia pubblicitaria, si occupa di pubblicità su Internet e social media. Dall'inizio del suo soggiorno in Polonia, la sfida più grande per la partecipante è la barriera linguistica / comunicativa. Nonostante il fatto che la persona comunichi abbastanza bene in polacco, la conoscenza della lingua non è sufficiente per lavorare in Polonia nella professione di architetto / designer.

MW 2: in Polonia da marzo 2022. Dopo essere arrivata in Polonia, ha frequentato la scuola secondaria polacca in una classe composta solo da migranti provenienti dall'Ucraina. Le lezioni sono state per lo più condotte da insegnanti polacchi in polacco. La classe ha anche avuto lezioni di polacco con due insegnanti ucraini. Attualmente, sta terminando l'istruzione formale e si sta preparando a superare l'esame di maturità (sta completando il suo ultimo anno di studio). È alla ricerca di corsi / corsi di formazione nel campo della cosmetologia, parrucchiere, cosmetica. Comunica in polacco ad un buon livello.

MW 3: In Ucraina, ha lavorato in un asilo. È venuta in Polonia per la prima volta con il marito e i figli nel luglio 2022. Ha lavorato in orticoltura e agricoltura per diverse settimane. Attualmente, non sta lavorando perché si sta occupando dei bambini. Ha partecipato a un



corso di polacco. È alla ricerca di un lavoro o di una formazione professionale, preferibilmente in cosmetica, artigianato.

Breve descrizione dei partecipanti : Personale IFP (di seguito VET ST 1, VET ST 2).

Il primo rappresentante del personale (VET ST 1) è una persona che lavora come consulente di carriera, mediatore di lavoro e formatore ICT. Una persona attualmente professionalmente coinvolta nell'organizzazione di corsi di lingua polacca per immigrati dall'Ucraina residenti in Polonia nel voivodato di Lublino.

Il secondo rappresentante del personale (VET ST 2) è un laureato in linguistica applicata, insegnante di inglese, una persona che lavora come esperto / formatore e allo stesso tempo si occupa di attività amministrative presso l'istituto di formazione professionale a Lublino.

Lo studio focus è stato moderato da Dominik Kubas, un dottore in scienze sociali con esperienza di lavoro in un istituto di formazione professionale.

La moderatrice ausiliaria era Agnieszka Stawiszyńska, una persona con molti anni di esperienza nella gestione di istituzioni educative e nel settore dell'IFP, nonché nell'attuazione di attività / progetti nel campo dell'istruzione e formazione professionale, del mercato del lavoro, dell'integrazione sociale.

Lo studio del focus group è stato condotto secondo uno scenario precedentemente preparato, che è allegato al Rapporto.

Fasi dello studio:

1. Accoglienza dei partecipanti da parte del moderatore,
2. Introduzione all'incontro da parte del moderatore,
3. Presentazione degli obiettivi dell'incontro,
4. Introduzione al progetto InclusionToC (obiettivi del progetto, gruppi target, risultati pianificati),
5. Brevi introduzioni da parte dei partecipanti,
6. Conversazione con dichiarazioni dei partecipanti e discussione sulle sei domande del canovaccio,
7. Completamento dell'elenco presenze,
8. Firma della clausola informativa sul trattamento dei dati personali da parte dei partecipanti,
9. Sintesi da parte dei moderatori delle dichiarazioni dei partecipanti ,
10. Foto di gruppo,
11. Ringrazamenti.

Lo studio del focus group è stato condotto in polacco, perché due donne - migranti parlavano polacco a un buon livello e il terzo partecipante a livello comunicativo.



Non ci sono stati problemi durante l'incontro.

Conclusioni

Possiamo presentare alcune conclusioni chiave della ricerca focalizzata che abbiamo condotto.

In primo luogo, sia per quanto riguarda le donne migranti che per il personale IFP, la maggiore barriera e difficoltà incontrata dalle donne migranti in Polonia e dal personale IFP sono le barriere di comunicazione derivanti dalla mancanza di conoscenza della lingua polacca da parte delle donne migranti e dalla mancanza di conoscenza delle lingue delle donne migranti da parte del personale polacco dell'IFP.

Un altro grave problema affrontato dalle donne migranti è la mancanza di conoscenze di base su quali istituzioni rivolgersi per risolvere una questione. È ufficiale, ad esempio ottenere un numero PESEL, ottenere un permesso di soggiorno, ottenere un permesso di lavoro. Oppure è ottenere sostegno nel sistema di istruzione e formazione professionale, ad esempio iscriversi a una formazione, trovare un tirocinio professionale.

Una sfida fondamentale per il personale IFP è la mancanza di documenti e materiali educativi nelle lingue delle donne migranti. Il personale amministrativo e i formatori IFP hanno documenti in polacco. Ciò vale sia per i documenti amministrativi (che le donne migranti devono compilare per iscriversi al sistema di formazione professionale) sia per tutti i documenti di formazione (programmi di formazione, presentazioni, copioni, ecc.) sulla base dei quali il personale IFP conduce le lezioni.

Le donne migranti hanno sottolineato la grande sfida di vivere in un luogo sconosciuto. Non conoscono abbastanza bene la città, i trasporti pubblici, gli uffici / istituzioni pubbliche. Non sanno dove cercare aiuto psicologico o legale. Non sanno dove cercare istituti di formazione professionale e offerte per se stessi (formazione, corsi, consulenza, stage, lavoro).

Dalla ricerca abbiamo appreso che pratiche / metodi / strumenti non vengono utilizzati negli istituti di formazione professionale per identificare i reali bisogni delle donne migranti nel loro attuale luogo di residenza (Lublino, Voivodato di Lubelskie, Polonia).

Negli istituti di formazione professionale di Lublino (il cui personale ha partecipato allo studio del focus group) non ci sono nemmeno pratiche / metodi / strumenti speciali utilizzati per includere le donne migranti nell'istruzione e nella formazione professionale. Le donne migranti sono indirizzate al corso di polacco dall'ufficio del maresciallo (ufficio pubblico). Inoltre, il reclutamento di donne migranti da parte degli istituti di formazione professionale viene spesso effettuato con il passaparola (un migrante porterà con sé un'altra persona, un conoscente).



Parte 8 – Focus group a Cipro

Sommario

Introduzione	79
Conclusioni	79



Introduzione

Il focus group Inclusion Toc si è svolto il 4 novembre alle 17:45 presso gli uffici di Generation for Change a Nicosia. Nel focus group erano presenti 6 partecipanti, tra cui 5 donne migranti e una donna che era sia migrante che personale IFP che lavorava con i migranti. Il focus group si è svolto in inglese. Il giorno seguente, il 5 novembre tramite google meet si è svolto un colloquio con il personale dell'IFP che lavora con i migranti.

L'obiettivo del focus group è:

1. Mappare le pratiche già in uso nelle IFP per l'inclusione dei migranti
2. Identificare i bisogni di gruppi target:
 - a. Bisogni delle donne migrant nel processo di inclusion IFP ;
 - b. Bisogna del personale IFP che lavora con i migranti, donne specialmente.

Alcuni problemi che sono sorti riguardavano il linguaggio. Alcune delle partecipanti di sesso femminile non erano abbastanza fluenti in inglese e quindi potrebbero non essersi espresse quanto volevano. Era presente anche un traduttore per tradurre dal francese all'inglese poiché 2 dei partecipanti non erano ancora a proprio agio con la comprensione o la conoscenza dell'inglese.

Conclusioni

I partecipanti hanno sottolineato quanto sia importante per loro praticare la lingua, poiché sono in grado di imparare meglio in questo modo. In generale, risposte simili sono state raccolte sia dalle donne migranti che dal personale dell'IFP. I principali bisogni espressi dai migranti erano in termini di lingua al fine di facilitare la comunicazione e la ricerca di lavoro, nonché la possibilità di partecipare. I fattori determinanti della frequenza per i migranti sono stati i problemi di trasporto, la mancanza di assistenza all'infanzia e alcune lezioni che si svolgono durante l'orario di lavoro. Qualcosa che gli studenti hanno apprezzato anche nelle loro lezioni è la dedizione dei loro insegnanti e un modo divertente di imparare attraverso i giochi e un approccio più partecipativo.

Un punto interessante sollevato da uno dei formatori IFP è stato l'inclusione delle donne nell'IFP in generale e la lotta contro lo stereotipo secondo cui il settore dell'IFP è un campo più dominato dagli uomini. Alcune raccomandazioni del personale dell'IFP sono state l'inclusione di corsi di sensibilizzazione culturale al fine di essere meglio preparati e più consapevoli per quanto riguarda l'insegnamento agli studenti migranti. Alcune raccomandazioni per le donne migranti sono state la fornitura di un angolo di assistenza all'infanzia in modo che le donne possano imparare mentre i loro figli sono tenuti occupati. Per quanto riguarda il trasporto, un autobus può essere organizzato dall'organizzazione al fine di aiutarli per quanto riguarda il loro trasporto.



Parte 9 – Focus group in Grecia

Sommario

Introduzione	81
Conclusioni	81



Introduzione

Il 31 ottobre alle 17:00, ad Atene, in Grecia, si è svolto un focus group nell'ambito della fase di ricerca del progetto Erasmus+ InclusionTOC: "Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET". La discussione si è svolta nella sede di IEK DELTA, una scuola di formazione professionale che offre corsi di livello post-secondario in ingegneria, informatica, turismo, ospitalità, amministrazione e molti altri. IEK DELTA ha ospitato un programma culinario, organizzato dall'organizzazione no-profit britannica "Saffron Kitchen Project", che ha sede ad Atene. Il progetto Saffron Kitchen mira ad aiutare la comunità di rifugiati e le persone vulnerabili che stanno affrontando molti ostacoli come la mancanza di cibo, opportunità di lavoro e un'inclusione sociale inadeguata. A tal fine, hanno organizzato una formazione professionale gratuita sulle abilità culinarie di base per rifugiati e richiedenti asilo, che si è svolta per quattro settimane in collaborazione con IEK DELTA.

IDEC, collaboratrice di lunga data di IEK DELTA, ha avuto l'opportunità di visitare una di quelle classi e chiacchierare con 5 donne migranti che hanno partecipato al corso di cucina. La discussione è stata moderata da Polyxeni Panousaki, responsabile del progetto europeo di IDEC, con la collaborazione del Dr. Konstantinos Kiousis, Direttore di IEK DELTA e del Sig. Konstantinos Georgatzas, Chef e insegnante della classe.

Gli obiettivi del focus group erano:

1. a) mappare le pratiche già in uso da parte delle organizzazioni IFP per l'inclusione delle donne migranti nell'IFP
 2. b) identificare le reali esigenze dei gruppi target
1. esigenze delle donne migranti in riferimento alla loro inclusione nell'IFP2. esigenze del personale IFP che lavora con i migranti e in particolare con le donne migranti

Nel complesso, il focus group può essere caratterizzato come un successo. Nonostante alcune delle studentesse della classe non abbiano voluto partecipare e si siano tenute per sé, le cinque donne che hanno effettivamente partecipato sono state entusiaste e appassionate nell'esprimere i loro pensieri ed esperienze. La conversazione è stata perspicace e interessante, raggiungendo anche il suo obiettivo di far luce sugli argomenti sopra menzionati.

Conclusioni

Nel complesso, il focus group di Atene ha contribuito a portare avanti punti importanti nel contesto della ricerca di InclusionTOC.

Il più importante è che le donne migranti affrontano molti problemi nella loro integrazione nella società greca, il che spesso rende loro impossibile persino prendere in considerazione o effettivamente accedere a qualsiasi tipo di formazione professionale. C'è bisogno di informazioni più accessibili, sostegno sociale e psicologico e, naturalmente, sostegno statale per far sentire queste persone sicure e benvenute prima di tutto. A questo punto, va anche notato che è stato particolarmente difficile trovare donne migranti iscritte all'IFP, al fine di avere questa discussione in primo luogo. Ciò evidenzia la necessità di rendere le informazioni



e i servizi più accessibili e la necessità generale di far sentire queste donne accolte al sicuro nel nostro paese.

Per i migranti che entrano effettivamente nell'IFP, così come per il personale IFP e gli amministratori che lavorano con loro, l'obiettivo principale è quello di affrontare la barriera linguistica. Le lezioni di lingua devono essere intensificate e vale la pena cercare di offrire anche servizi multilingue, al fine di facilitare meglio la comunicazione.

In una nota più positiva, ciò che vale la pena ricordare da questa ricerca di focus group è che alcune cose, come il cibo e la connessione umana, trascendono tutte le barriere. Anche la volontà di aiutare queste persone è in atto; concentrandosi su questi legami interpersonali e mettendo in atto i piani, la comunità migrante può acquisire potere e contribuire attivamente alla società greca, come professionisti qualificati.



Parte 10 – Focus group in Olanda

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	55
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	55
Migrazione verso l'Italia: condizioni di lavoro.....	56
IFP in Italia	57
L'IFP in Italia: partecipazione e transizione dall'istruzione al mercato del lavoro	58
Conclusioni	59
Bibliografia.....	61
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	63
Introduzione	65



Leggi in materia di integrazione	67
Conclusioni	70
Bibliografia.....	71
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	72
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	73
Introduzione	75
Conclusioni	77
Parte 8 – Focus group a Cipro	78
Introduzione	79
Conclusioni	79
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	80
Introduzione	81
Conclusioni	81
Parte 10 – Focus group in Olanda	83
Introduzione	85
Conclusioni	86
Parte 11 – Focus group in Italia.....	87
Introduzione	88
Conclusioni	88
Parte 12 – Focus group in Romania.....	90
Introduzione	91
Conclusioni	91
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	92
Conclusioni	93
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	93
Differenze e similitudini tra Paesi.....	94



Introduzione

Il focus group si è svolto il 27 ottobre 2022 a Leeuwarden, nei Paesi Bassi.

Leeuwarden è la città principale della provincia della Frisia, sede del Learning Hub Friesland, il partner olandese del progetto. Al focus group hanno partecipato 6 persone: 3 rappresentanti degli istituti di formazione professionale locali e 3 donne con background migratorio che si trovano nei Paesi Bassi da diversi anni.

I rappresentanti dell'istruzione e della formazione professionale hanno lavorato direttamente con le donne migranti, per esempio tramite il MentorProgramma Friesland e OJO - un centro di ritrovo per giovani genitori. Il Mentor Program è stato fondato nel 1997, con l'obiettivo di offrire un orientamento su misura agli studenti, da allora, lavorano duramente per realizzare buoni abbinamenti sia per i mentori che per i ragazzi. I mentori hanno costruito un'ampia rete di modelli di ruolo provenienti da diverse posizioni e

professioni ed esperti.

Il MentorProgramme Friesland è rivolto agli studenti di 5 istituti partner della Frisia: Friesland Friesland, ROC Friese Poort, Aeres MBO, NHL Stenden University of Applied Sciences e Van Hall Larenstein. Gli studenti vengono messi in contatto con modelli di riferimento provenienti da un percorso di studio successivo o dalla comunità imprenditoriale/ mondo del lavoro. Le attività sono disponibili anche per i giovani VMBO della Frisia.

Il Centro d'incontro per giovani genitori (OJO) è a disposizione di tutti i (futuri) giovani genitori del comune di Heerenveen. che hanno avuto il loro primo figlio prima dei 24 anni. Nel campus del Friesland College di Heerenveen c'è un punto di accoglienza, dove le giovani madri e/o i giovani padri possono accedere (non è necessario un appuntamento). È possibile recarsi qui per ricevere consigli, un leggero sostegno e oggetti utili, ma anche per incontrare altri giovani genitori con cui scambiare esperienze.

L'OJO organizza attività di artigianato, nuoto per genitori e figli e un pranzo in comune, ma anche uscite insieme, ad esempio al "Mama café" o in biblioteca.

I giovani genitori possono rivolgersi all'OJO anche per ottenere assistenza nei compiti e consigli utili su come procedere, come ad esempio consigli sullo studio e sulla carriera, aiuto finanziario, salute e sostegno per il futuro.

L'OJO è in grado di assistere i giovani genitori in modo accessibile e, se necessario, di indirizzarli a qualcuno che possa aiutarli ulteriormente.

Il focus group si è svolto nella dBieB di Leeuwarden, la biblioteca pubblica della città che è un luogo conosciuto e neutrale per persone di ogni tipo di provenienza. dBieB

offre, ad esempio, corsi di lingua olandese e altri corsi (professionali) in un piccolo gruppo, con un'attenzione personale.



Conclusioni

I modelli di ruolo e il sostegno, come il tutoraggio fornito da una scuola o da organizzazioni affini, sono fondamentali, oltre all'offerta di corsi e al coinvolgimento delle donne migranti nei corsi di IFP.

Inoltre, è opportuno esaminare le possibilità di avere a disposizione un design realmente inclusivo dei corsi disponibili, compresi vari modi di organizzare i test e gli esami per consentire l'apprezzamento di diversi stili e qualità di apprendimento, piuttosto che avere un unico modo (tradizionale) di impartire l'istruzione.



Parte 11 – Focus group in Italia

Sommario

Introduzione	7
CAPITOLO UNO – RICERCA DOCUMENTARIA.....	9
Parte Uno – Ricerca Documentaria in Polonia	10
Introduzione	12
Conclusioni	15
Bibliografia:	17
Parte Due – Ricerca Documentale a Cipro	19
Introduzione	21
Contesto	21
COVID-19	22
Conclusioni	23
Bibliografia.....	24
Parte Tre – Ricerca Documentaria in Grecia	26
Introduzione	28
Conclusioni	40
Bibliografia.....	40
Part 4 – Ricerca Documentale in Olanda.....	42
Introduzione	44
Conclusioni	51
Bibliografia:	52
Parte 5 – Ricerca Documentale in Italia	53
Introduzione	55
Migrazione in Italia: caratteristiche principali.....	55
Migrazione verso l’Italia: condizioni di lavoro.....	56
IFP in Italia	57
L’IFP in Italia: partecipazione e transizione dall’istruzione al mercato del lavoro	58
Conclusioni	59
Bibliografia.....	61
Parte 6 – Ricerca Documentale in Romania.....	63
Introduzione	65
Leggi in materia di integrazione	67
Conclusioni	70



Bibliografia.....	71
CAPITOLO 2 - FOCUS GROUPS.....	72
Parte 7 – Focus group in Polonia.....	73
Introduzione	75
Conclusioni	77
Parte 8 – Focus group a Cipro	78
Introduzione	79
Conclusioni	79
Parte 9 – Focus group in Grecia.....	80
Introduzione	81
Conclusioni	81
Parte 10 – Focus group in Olanda	83
Introduzione	85
Conclusioni	86
Parte 11 – Focus group in Italia.....	87
Introduzione	89
Conclusioni	89
Parte 12 – Focus group in Romania.....	91
Introduzione	92
Conclusioni	92
CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE	93
Conclusioni	94
Risultati congiunti nei sei paesi membri.....	94
Differenze e similitudini tra Paesi.....	95



Introduzione

Il focus group si è svolto il 25 ottobre 2022 a Mazara del Vallo, una città nella parte sud-occidentale della Sicilia, a 2 ore di macchina da Palermo. Al focus group hanno partecipato 10 persone; 2 rappresentanti dell'istituto di formazione professionale partner Futura Formazione, e 8 donne tunisine di età compresa tra i 28 e i 52 anni e che si trovano in Italia da un numero diverso di anni; alcune di loro sono qui da 5 anni, altre da un anno, altre da 30. Una di loro è nata in Italia da genitori tunisini (il che la rende italiana di seconda generazione).

L'obiettivo del focus group è stato quello di comprendere i loro bisogni e le loro difficoltà educative nel loro contesto locale.

Il focus group si è svolto in una stanza dell'istituto che ci ha ospitato; essendo quindi un luogo conosciuto da queste donne, si sono sentite sicure nel parlare con noi e l'atmosfera che abbiamo cercato di creare è stata di rispetto e comprensione reciproca, anche grazie ad attività introduttive per rompere il ghiaccio (che hanno rappresentato anche l'opportunità di conoscere meglio loro e le loro storie di vita).

Questo ha permesso al focus group di procedere senza intoppi, superando anche, seppur raramente, momenti di incomprensioni linguistiche, che non hanno interferito con la discussione e che sono stati risolti con una semplice riformulazione delle frasi in un'altra lingua in modo più semplice e diretto.

Conclusioni

Quando si lavora con donne straniere, la cosa più importante da tenere in considerazione è che spesso sono madri, e il più grande "ostacolo" per continuare gli studi è

la mancanza di tempo e di risorse per fare in modo che qualcun altro si occupi dei loro figli. La presenza di un asilo nido dove poter lasciare i propri figli mentre si frequentano le lezioni, rappresenta quindi un servizio essenziale per il loro stesso empowerment.

Inoltre, la lingua utilizzata per i corsi è importante, in quanto le donne non necessariamente conoscono la lingua locale; le frasi devono essere semplici e dirette, e le definizioni di termini o concetti più complicati devono sempre essere spiegati.

Infine, in relazione al punto precedente, la presenza di un mediatore linguistico deve essere considerata un importante valore aggiunto per facilitare la comunicazione tra il personale dell'IFP e le donne migranti.



Co-funded by
the European Union



Parte 12 – Focus group in Romania

Sommario

Introduzione	92
Conclusioni	92



Introduzione

HIP ha condotto un piccolo focus group (3 donne migranti) e 2 interviste individuali, una con una donna migrante e un'altra con un professionista dell'IFP. Siamo giunti a questa decisione perché abbiamo incontrato alcune difficoltà nell'organizzazione del focus group: il problema principale è che molte donne migranti pur essendo interessate all'inizio a partecipare al focus group, quando si è trattato di farne parte hanno deciso di non partecipare più.

Questo fattore ha fatto slittare il focus group, che si è svolto il 25 novembre 2022.

Le due interviste individuali si sono svolte il 24 novembre 2022.

Sia il piccolo focus group che l'intervista si sono svolti online, via Zoom o Skype, essendo un modo più comodo per i partecipanti di prendere parte alla ricerca. Inoltre, questa opzione ha presentato anche la possibilità di partecipare da qualsiasi luogo può aiutare loro ad essere più a loro agio durante la discussione della loro inclusione.

Va anche detto che, poiché le interviste si sono svolte online, non si è creato un collegamento diretto tra il moderatore e i partecipanti, cosa che può avere avuto un impatto sul modo in cui i partecipanti hanno risposto alle domande.

Conclusioni

La cosa più importante da tenere in considerazione è che la barriera linguistica può causare problemi, quindi i formatori devono essere ben preparati e rendere il corso e le lezioni di facile comprensione.

Inoltre, nel caso delle donne migranti, è necessario prendere in considerazione i loro eventuali bisogni psicologici (questo si impara in un periodo di tempo in cui si crea un legame con il formatore), perché devono anche prendersi cura dei bambini e lavorare, il che può essere impegnativo, soprattutto quando ci si trova in un Paese straniero.

Lo sviluppo di un maggior numero di programmi destinati ai bambini, in cui possono lasciare i figli mentre frequentano i corsi, i programmi di formazione o le lezioni è molto utile, in quanto incoraggia e dà loro la possibilità e il tempo di concentrarsi su loro stesse.



Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 3 – INDAGINE ONLINE



Conclusioni

Risultati congiunti nei sei paesi membri

Grazie ai questionari dell'indagine online condotta su gruppi di donne migranti iscritte all'IFP e sul personale dell'IFP in sei Paesi partner, possiamo trarre alcune conclusioni.

Innanzitutto, possiamo notare che la stragrande maggioranza del personale dell'istruzione e della formazione professionale (84,72%) nei Paesi partner non ha mai utilizzato la "Teoria del cambiamento" come metodo per costruire strategie di inclusione delle donne migranti nel settore dell'IFP.

In secondo luogo, i bisogni più importanti delle donne migranti, secondo le donne rispondenti sono: "imparare una nuova lingua" (72%), seguito da "avere accesso alla consulenza di carriera / piani individuali" (38%), "avere accesso alla consulenza di carriera / piani individuali" (38%) e "iniziare uno stage/apprendistato" (36%). Come si può notare, le due esigenze più sentite dalle donne migranti sono state scelte anche dal personale dell'istruzione e della formazione professionale. Il personale ha indicato che le principali esigenze delle donne migranti sono "imparare la lingua del Paese in cui risiedono" (55,41%) e "avere accesso alla consulenza/ai piani individuali" (41,89%). Inoltre, hanno anche indicato "ricevere un orientamento professionale" (35,14%) e "poter comunicare efficacemente con il personale dell'IFP" (35,14%).

In terzo luogo, dalle risposte delle donne migranti, si evince che le sfide più difficili per le donne migranti sono: "imparare la lingua del Paese di residenza" (58%), seguito da "trovare un lavoro" (48%) e "fare la valutazione e il riconoscimento delle precedenti qualifiche o competenze precedenti" (30%).

In quarto luogo, dalle donne migranti sappiamo che le pratiche più comuni che sono già in uso da parte delle organizzazioni di IFP nel processo di inclusione delle donne migranti nell'IFP sono: "presenza di politiche di integrazione per i migranti" (40%), poi "promozione della diversità linguistica e culturale" (30%), "promozione della diversità culturale" (30%) e "disponibilità di materiali didattici in diverse lingue" (26%).

Il personale ha indicato pratiche simili: "corsi di lingua" (70,27%), "consulenza di carriera" (37,84%) e "consulenza di carriera" (37,84%) e "corsi di formazione professionale in diverse lingue" (36,49%).

In quinto luogo, le donne migranti che hanno partecipato alla ricerca hanno indicato di avere la possibilità di partecipare ai servizi forniti dagli istituti di formazione professionale, quali: "corsi di lingua" (66%), "tutoraggio" (20%) e "consulenza di carriera" (20%).

In sesto luogo, dalla ricerca si evince che le maggiori sfide per il personale dell'IFP nel lavoro quotidiano con i migranti sono: "comunicare efficacemente con i migranti (barriera linguistica)" (64%), "motivare i migranti ad apprendere/lavorare" (36%) e "scegliere gli strumenti e i metodi migliori per lavorare con i migranti" (36%), strumenti e metodi migliori quando si lavora con i migranti" (32%). Anche la barriera linguistica è stata indicata come la sfida più ardua dal personale dell'IFP, indicata dal 52,7% degli intervistati, e il 39,19% ha scelto "fornire loro un supporto psicologico" e "convalidare le loro competenze".



In settimo luogo, grazie alla ricerca, sappiamo che gli strumenti/metodi che sono tipicamente utilizzati dal personale dell'istruzione e della formazione professionale nel lavoro con le donne migranti sono: "workshop / lavori di gruppo" (72,97%), poi "metodi interattivi" (44,59%) e "brainstorming / discussioni / problem-solving" (37,84%).

Differenze e similitudini tra Paesi

Non sono state riscontrate differenze tra i Paesi partner per quanto riguarda le opinioni del personale dell'IFP sulle loro effettive esigenze durante il lavoro con gli immigrati.

In tutti e sei i Paesi, il personale ha indicato principalmente cinque risposte: "barriera linguistica", "trovare per loro un corso/una formazione professionale appropriata in diverse lingue", "scegliere gli strumenti e i metodi migliori", "formazione professionale in diverse lingue", "scegliere gli strumenti e i metodi migliori per lavorare con i migranti", "convalidare il lavoro con i migranti" e "fornire loro un supporto psicologico".

Per quanto riguarda le principali esigenze delle donne migranti nel processo di inserimento nell'istruzione e nella formazione professionale, non sono state riscontrate differenze nelle opinioni dei partecipanti dei Paesi partner. Il più delle volte hanno indicato le seguenti cinque risposte: "imparare la lingua del Paese in cui risiedono"; "essere in grado di comunicare efficacemente con il personale dell'IFP"; "conoscere la cultura del paese di residenza", "avere accesso al supporto psicologico; avere accesso alla consulenza/ai piani individuali".

In Italia, il maggior numero di operatori dell'istruzione e della formazione professionale ha indicato anche la risposta "per effettuare la valutazione e il riconoscimento di qualifiche o competenze pregresse".

Il personale dei sei Paesi concorda anche sulle pratiche/strumenti comunemente in uso nelle organizzazioni di IFP, scegliendo principalmente "corsi di lingua", "corsi culturali", corsi di formazione professionale in diverse lingue", "consulenza di carriera", "tutoraggio".

Il personale intervistato in sei Paesi partner è anche concorde sugli strumenti / metodi che utilizzano tipicamente quando lavorano con studenti migranti. Le risposte più comuni sono state:

"workshop / lavoro di gruppo", "brainstorming / discussioni / problem-solving", "giochi didattici / simulazioni", "questionari", "metodi interattivi", "presentazioni/lezioni".

Confrontando le risposte fornite dalle donne migranti iscritte all'istruzione e alla formazione professionale nei sei Paesi partner, non si notano grandi differenze; in ogni paese, le donne hanno indicato più spesso le loro esigenze nel processo di inserimento nell'IFP come segue: "imparare una nuova lingua", "essere in grado di comunicare efficacemente con il personale dell'IFP", "avere accesso a un'istruzione e una formazione professionale", "avere accesso alla consulenza di carriera/ai piani individuali"; "iniziare un percorso di formazione professionale", "tradurre il curriculum", "iniziare uno stage/apprendistato".

Per quanto riguarda le sfide più difficili per le donne migranti nel processo di inclusione nell'istruzione e nella formazione professionale, non abbiamo notato differenze tra i paesi; in tutti i paesi infatti, le donne migranti hanno indicato le seguenti risposte: "imparare la lingua del



del paese di residenza", "per avere accesso al personale del settore VET che parla nella lingua madre della migrante", "tradurre i programmi di studio", "avere accesso a un'istruzione e a una formazione professionale adeguate", "avere accesso a un'istruzione e a una formazione professionale adeguate".

e formazione professionale", "valutare e riconoscere le qualifiche o le competenze pregresse", "iniziare un tirocinio", "trovare un lavoro".

Le donne migranti dei sei Paesi concordano sul fatto che il servizio di istruzione e formazione professionale più comuni a cui hanno avuto la possibilità di partecipare sono stati i "corsi di lingua".

Oltre a questi, le donne migranti hanno partecipato a: "consulenza di carriera", "consulenza legale/civile", "tirocini/apprendistato", "consulenza legale/civile", "tirocini/apprendistato", "tutoraggio".

Le donne migranti sono anche concordi sulle maggiori sfide per il personale dell'istruzione e della formazione professionale che lavora con i migranti nel Paese in cui risiedono. Hanno indicato soprattutto la "barriera linguistica".

Altre sfide importanti secondo le donne migranti sono: "motivare i migranti a imparare/lavoro", "scegliere gli strumenti e i metodi migliori per lavorare con i migranti", "dare ai migranti un supporto psicologico".



ATTRIBUTION-NONCOMMERCIAL- SHAREALIKE (CC BY-NC-SA)

This license lets others remix, adapt, and build upon your work non-commercially, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms.



**Co-funded by
the European Union**

Disclaimer

This Project has received funding from the European Union. Content expresses the views of its author(s) only. The European Commission is not responsible for any uploaded or submitted content. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.