



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione

Corso di laurea in Scienze e Tecniche Psicologiche

Elaborato finale

L'inclusione lavorativa nel contesto di migranti e rifugiati

The Labour Inclusion of Migrants and Refugees

Relatrice

Prof.ssa Laura Nota

Laureanda **Margherita Furlan**

Matricola **2056696**

Anno Accademico 2023/2024

INDICE

Introduzione.....	3
Capitolo 1 – L’INCLUSIONE LAVORATIVA.....	4
1.1 Introduzione.....	4
1.2 Definizione di inclusione lavorativa e inclusione sociale	4
1.3 Multietnicità e multiculturalismo, differenze tra migranti e rifugiati.....	8
1.4 Razzismo e xenofobia.....	9
Capitolo 2 – BARRIERE ALL’INCLUSIONE LAVORATIVA	11
2.1 Introduzione.....	11
2.2 Teoria dello stress culturale e le tre tipologie di discriminazione percepita.....	11
2.3 Teoria dell’intersezionalità, teoria dell’autocategorizzazione, teoria dell’ assorbimento della sottoclasse.....	14
2.4 Lo stress da minoranza sul lavoro.....	16
Capitolo 3 – COSA FAVORISCE L’INCLUSIONE LAVORATIVA.....	18
3.1 Introduzione.....	18
3.2. Teoria della categorizzazione sociale e dell’identità sociale e la teoria sulla concettualizzazione dell’inclusione.....	18
3.3 Implicazioni pratiche.....	20
Conclusioni.....	23
Riferimenti bibliografici e sitografia	24

Introduzione

L'inclusione lavorativa è un aspetto fondamentale nel luogo di lavoro, la sua importanza aumenta giorno dopo giorno data la costante crescita di dipendenti con una storia di migrazione.

Questa ricerca si propone di dare una definizione di inclusione lavorativa, di analizzare gli elementi che possono ostacolarla o favorirla e di indagare le possibili conseguenze sulla salute fisica e mentale delle persone che provano un senso di esclusione dalla società del paese di arrivo.

In questo studio verranno quindi analizzate alcune delle principali teorie della psicologia sociale e della psicologia dei gruppi, rielaborate in chiave di inclusione lavorativa.

Questa tematica, nonostante la sua importanza, è stata poco trattata dalla letteratura scientifica e questo breve saggio si pone l'obiettivo di contribuire alla ricerca.

Nel primo capitolo verrà definita che cos'è l'inclusione lavorativa, partendo da una definizione generale di inclusione e passando attraverso la definizione di inclusione sociale; inoltre, saranno illustrati i concetti di multiethnicità, multiculturalismo, razzismo e xenofobia.

Il secondo capitolo tratterà gli elementi che ostacolano l'inclusione lavorativa e gli effetti negativi che questa esclusione può comportare. Inizialmente verrà descritta la teoria dello stress culturale applicata al contesto lavorativo, in seguito la teoria dell'intersezionalità, la teoria dell'autocategorizzazione, la teoria dell'assorbimento della sottoclasse e infine verrà analizzato il concetto di stress da minoranza sul lavoro collegato alla teoria dell'attaccamento di Bowlby.

Il terzo e ultimo capitolo tratterà gli elementi che possono favorire l'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione, passando attraverso la teoria della categorizzazione sociale e dell'identità sociale, attraverso il concetto di concettualizzazione dell'inclusione e per concludere verranno indicate alcune strategie e aspetti che potrebbero aumentare l'inclusione sul posto di lavoro.

Capitolo 1

L'inclusione lavorativa

1.1 Introduzione

In questo primo capitolo verrà definita che cos'è l'inclusione lavorativa, partendo da una definizione generale di inclusione e passando attraverso la definizione di inclusione sociale. Successivamente saranno illustrati i concetti di multietnicità e multiculturalismo compiendo anche una distinzione tra persone migranti e rifugiati; infine verranno chiariti i concetti di razzismo e xenofobia.

1.2 Definizione di inclusione lavorativa e inclusione sociale.

Il termine *inclusione*, dal latino *inclusio* -onis, secondo il vocabolario online Treccani, significa “*L'atto, il fatto di includere, cioè di inserire, di comprendere in una serie, in un tutto*”.¹

Il termine generico *inclusione* si può applicare in diversi ambiti, in questo studio verrà applicato nel contesto sociale e in seguito nel contesto lavorativo, per poterlo meglio definire.

L'Unione Europea per dare una definizione di inclusione sociale, la paragona ad un processo che permette alle persone a rischio povertà ed esclusione di arrivare a possedere pari opportunità e risorse, per poter partecipare interamente alla vita economica, culturale e sociale, adattando il loro standard di vita e benessere a livelli pari per tutti i membri della società; inoltre nella definizione viene sottolineato il fatto che le persone vulnerabili debbano ottenere maggiore potere decisionale nelle scelte che riguardano le loro vite e i loro diritti fondamentali.

¹ < <https://www.treccani.it/vocabolario/> >

Per contro, l'esclusione sociale implica l'assenza o la limitazione all'accesso di determinate risorse, beni, servizi, diritti e l'impossibilità di partecipare alle normali relazioni e attività che la maggior parte della società attua.²

Per poter ottenere una completa inclusione sociale è necessario passare anche attraverso l'inclusione lavorativa.

Le persone con una storia di migrazione che giungono in Europa hanno diverse caratteristiche individuali (età, sesso, paese di provenienza, livelli di istruzione, religione, lingua) e anche diverse esperienze (ad esempio sulla causa del loro spostamento da un paese ad un altro, se volontario o meno); il focus delle politiche per l'inclusione deve spostarsi dal concetto di "gruppo" al concetto di "individuo", in quanto non è corretto parlare di un'unica categoria di persone con una storia di migrazione.³

A partire da metà degli anni Novanta, in Italia, l'agenda delle Politiche Pubbliche ha iniziato ad occuparsi dell'inclusione socio-lavorativa di persone provenienti da culture diverse e con una storia di migrazione.

Vennero previsti tre ambiti di azione con la **Legge n. 40 del 1998**: *“la programmazione dei flussi in entrata, l'attuazione di misure contro l'immigrazione illegale”* e *“la realizzazione di azioni per l'inclusione di persone”* con storie di migrazione presenti in Italia. Grazie a questa legge venne creato un Fondo nazionale per le politiche migratorie, finanziato dal governo, al quale potevano accedere le Regioni sulla base di determinati programmi annuali e pluriennali.⁴

Vennero adottati dei Piani nazionali collegati a Fondi europei, in particolare il “Fondo asilo, migrazione e integrazione” (**FAMI**), istituito nel 2014. L'attuale programma **FAMI (2021-2027)** prevede delle misure per l'inclusione sociale ed economica dei cittadini di paesi terzi.⁵

Secondo la riunione del Comitato di Sorveglianza del Fami 2021-2027, “gli interventi già attivati sono relativi a:

² Livia Di Nardo, Valter Cortese, Donald McAnaney; “The European Social Fund and social inclusion”; pagina 3; < <http://ec.europa.eu/esf> >

³ “Le politiche per l'inclusione lavorativa dei migranti. Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro”, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023. ILO. < <https://www.ilo.org/it/media/561896/download> >. Pagina 3.

⁴ *Ivi* pagina 7.

⁵ *Ibidem*.

- Finanziamento di posti di primissima accoglienza per minori stranieri non accompagnati;
- Potenziamento degli uffici dedicati ai procedimenti di concessione della cittadinanza italiana;
- Avvio del progetto MIGRASTAT, per la realizzazione di report nazionali sul fenomeno migratorio e sullo stato di attuazione del piano nazionale per l'integrazione dei titolari di protezione internazionale;
- Attività di resettlement e per le *ammissioni umanitarie*".⁶

L'**articolo 3** della **Costituzione** e gli **articoli 2 e 43** del **Testo Unico Immigrazione** racchiudono le politiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone con cittadinanza non italiana; in questi articoli è presente il principio di parità tra cittadini italiani e non, la proibizione di ogni forma di discriminazione (sia diretta che indiretta) e il diritto delle persone discriminate a ricorrere in azioni civili.⁷

Continua ad essere importante una regolamentazione per le discriminazioni in quanto, secondo i dati statistici del 2021, in Italia circa 130.000 persone cittadine di uno stato estero si sentono discriminate sul posto di lavoro a causa della loro origine etnica e circa 84.000 persone nate all'estero riferiscono che questa discriminazione è la causa principale di difficoltà nella loro inclusione lavorativa.⁸

La discriminazione sul posto di lavoro può ostacolare l'opportunità di carriera dei dipendenti con una storia di migrazione. Tramite uno studio, Behtoui et al. nel 2020, hanno constatato che la discriminazione di lavoratori che hanno avuto una storia di migrazione ha portato all'estromissione da reti sociali più potenti sul posto di lavoro e di conseguenza ad un minor accesso a risorse preziose causando svantaggi sia nei salari sia nello status occupazionale.⁹

Inoltre, la discriminazione sul posto di lavoro può influenzare anche la salute mentale; secondo uno studio compiuto nel settore lavorativo del turismo nel 2022, l'inclusione è

⁶ Ministero dell'Interno < <https://www.interno.gov.it/it/notizie/fami-2021-2027-obiettivo-rafforzare-rete-interventi-governance-fenomeno-migratorio> >

⁷ "Le politiche per l'inclusione lavorativa dei migranti. Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro", Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023. ILO. < <https://www.ilo.org/it/media/561896/download> >.Pagina 33.

⁸ *Ivi* pagina 34.

⁹ Pinar Aslan Akay, Nader Ahmadi; "The work environment of immigrant employees in Sweden – a systematic review"; < <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0> >; pagina 9.

fondamentale per migliorare il benessere psicologico; coloro che si sentono inclusi sul posto di lavoro hanno un benessere psicologico migliore rispetto a coloro che si sentono meno inclusi.¹⁰

Dato l'incremento dei fenomeni migratori, nel 2015 i Paesi appartenenti all'organizzazione delle Nazioni Unite hanno firmato l'**Agenda 2030**, ovvero “*un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità che elenca 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, per un totale di 169 traguardi*”.¹¹

Di particolare importanza in questo ambito sono l'**obiettivo 8** e l'**obiettivo 10**, che propongono di incentivare una crescita economica che sia inclusiva e sostenibile sottolineando la necessità di un lavoro dignitoso per tutti e propongono di puntare sulla riduzione delle disuguaglianze.¹²

In conclusione, sebbene dare una definizione univoca del concetto sia difficile, possiamo dire che per inclusione lavorativa si intende essere inclusivi, permettendo a tutte le persone di esprimere al meglio il proprio valore e potenziale, avendo le stesse possibilità di partecipare alla vita lavorativa e di contribuire. L'aspetto pratico dell'inclusione è il fatto di riconoscere, comprendere e valorizzare le caratteristiche diverse delle persone, come etnia, età, genere, orientamento sessuale, credenze religiose e altri aspetti personali.¹³

Questa definizione può essere arricchita citando la prima parte dell'**articolo 23 della Dichiarazione universale dei diritti umani** la quale dice che “*ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione*”¹⁴ e citando anche il concetto di “Lavoro dignitoso” definito dall'**International Labour Organization (ILO)** come il fatto che “*tutti gli esseri umani, indipendentemente*” dal gruppo etnico, “*dalla fede o dal sesso,*

¹⁰ Adamo Issahaku, Elisabetta Agyeiwaah, Federico Dayour; “Migrant worker inclusion and psychological well-being: Insights from the hospitality and tourism workplace”; <
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.05.016> >; pagina 9.

¹¹ Salvatore Soresi, Laura Nota, Sara Santilli; “Il contributo dell'orientamento e del counselling all'Agenda 2030”; Counselling contesti e cambiamenti, collana di studi, ricerche e applicazioni diretta da Laura Nota e Salvatore Soresi; edizione ottobre 2019; pagina 164.

¹² *Ibidem*

¹³<https://www.almalaurea.it/news/inclusione-lavorativa-come-realizzarla-azienda#>

¹⁴https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/DICHIARAZIONE_diritti_umani_4_lingue.pdf

hanno il diritto di perseguire sia il loro benessere materiale che il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità e sicurezze economica con pari opportunità”¹⁵

1.3 Multietnicità e multiculturalismo, differenze tra migranti e rifugiati.

L’Unione Europea è diventata una società multiethnica e multiculturala a causa della libera circolazione dei cittadini europei e della migrazione nel continente di persone extra europee.¹⁶

Per *multiethnicità* si intende “*la consapevolezza di appartenere a un gruppo con caratteristiche particolari*”; mentre per *multiculturalismo* si intende “*il pensiero sociale che è reattivo all’uniformità culturale e si basa su un modello di politica pubblica in cui lo Stato svolge un ruolo attivo nella difesa della diversità culturale*”¹⁷.

Il multiculturalismo, denominato anche pluralismo culturale, secondo gli psicologi Hogg e Vaughan, “*è una visione positiva che abbraccia culture dominanti e di minoranza*”, è il “*modo in cui una società conserva e controlla l’identità delle proprie diverse culture*”. Esso funziona quando la minoranza reputa che le proprie identità e usanze siano rispettate ed è caratterizzato da una forma *laissez-fair*, ovvero che permette alla diversità culturale di persistere senza pianificazione, senza l’aiuto della cultura ospitante.¹⁸

In Italia, facendo riferimento a queste due definizioni, possiamo affermare il suo essere una società multiethnica; infatti, secondo l’Istituto nazionale di Statistica (ISTAT) a

¹⁵ Salvatore Soresi, Laura Nota, Sara Santilli; “Il contributo dell’orientamento e del counselling all’Agenda 2030”; Counselling contesti e cambiamenti, collana di studi, ricerche e applicazioni diretta da Laura Nota e Salvatore Soresi; edizione ottobre 2019; pagina 165.

¹⁶ Paola Magnano, Rita Zarbo, Andrea Zammitti, Teresa Maria Sgaramella; “Approaches and Strategies for Understanding the Career Development Needs of Migrants and Refugees: The Potential of a Systems-Based Narrative Approach”; pagina 3; < <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09457-w> >

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Michael A. Hogg, Graham M. Vaughan; “Psicologia Sociale. Teorie e applicazioni”; seconda edizione italiana; Pearson 2016. Pagina 341-342.

gennaio 2024 sono stati registrati oltre 5 milioni di residenti con nazionalità non italiana (circa il 9% del totale dei residenti).¹⁹

Il termine *straniero* è definito, secondo il dizionario online Treccani, come “*chi appartiene per cittadinanza a uno Stato estero*”²⁰; occorre quindi definire anche i termini “migranti” e “rifugiati”, poiché entrambi fanno riferimento a persone provenienti da culture diverse e con una storia di migrazione ma con delle differenze. I migranti volontari scelgono di lasciare la propria abitazione mentre i rifugiati sono costretti a farlo, riportando molto spesso dei traumi e disagio psicologico a causa della separazione forzata da amici e famiglia.²¹

1.4 Razzismo e xenofobia

La libera circolazione dei cittadini europei e l’afflusso di persone che provengono da culture diverse creano delle società multiculturali, dove l’integrazione si scontra con la discriminazione.²²

L’emarginazione sociale e lavorativa di persone con una storia di migrazione è dovuta sia dal razzismo, che implica l’aver dei pregiudizi basati sulla caratteristica individuale di una persona, l’etnia; sia dalla xenofobia, ovvero l’odio, il timore e la paura verso gli stranieri che si manifesta con comportamenti ostili nei loro confronti.²³

In Europa il colore della pelle e simboli religiosi visibili sono rilevanti nel definire appartenenza e distinzione; il razzismo si basa sulla visibilità di tratti fenotipici come il

¹⁹ ISTAT < http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPSTRRES1 >

²⁰ Dizionario Treccani online < <https://www.treccani.it/vocabolario/> >

²¹ Maj, Jolanta, Aneta HamzajOrlinska, Inessa Sytnik, Artem Stopochkin e Mustafa Özbilgin. 2024; “Misrecognition and Labor Market Inclusion of Refugee Mothers.” *Genere, lavoro e Organizzazione*; pagina 1; < <https://doi.org/10.1111/gwao.13179> >

²² Salvatore Soresi, Laura Nota, Sara Santilli; “Il contributo dell’orientamento e del counselling all’Agenda 2030”; *Counselling contesti e cambiamenti*, collana di studi, ricerche e applicazioni diretta da Laura Nota e Salvatore Soresi; edizione ottobre 2019; pagina 164.

²³ Nohelia Argote, Ashley Bonilla, M. Gloria González-Morales, MG (2024); “Cultural Stress Among Immigrants in the Workforce”; pagina 6; < <https://doi.org/10.1037/cdp0000692> >

colore della pelle, indossare il velo, avere la barba o determinati vestiti, i nomi e l'accento.²⁴

La classificazione delle persone in base al gruppo etnico è stata storicamente utilizzata per giustificare l'oppressione coloniale e per costruire un mercato del lavoro che potesse includere lavoratori schiavizzati. Il concetto di gruppo etnico inferiore è stato usato per legittimare l'oppressione soprattutto nel XV secolo con la tratta transatlantica degli schiavi.

La disumanizzazione di gruppi considerati inferiori che è avvenuta conseguentemente ha legittimato il loro trattamento crudele.

Più recentemente nella storia dell'Europa e degli Stati Uniti venne utilizzata la terminologia di "supremazia bianca".²⁵

Attualmente il razzismo palese è illegale e socialmente condannato, il nuovo razzismo ha diversi nomi, come "razzismo riluttante" oppure "razzismo moderno".

Le persone che sperimentano un'antipatia verso outgroup razziali risolvono il loro problema evitando il tema, conducendo vite separate, negando di essere prevenute, negando lo svantaggio razziale e si oppongono a qualsiasi misura volta ad affrontare quest'ultimo.

Il nuovo razzismo può essere colto tramite un lavoro sull'analisi del discorso, in quanto esso può allinearsi nelle parole, nel modo in cui ci esprimiamo e nel modo in cui comunichiamo con e sugli outgroup razziali.²⁶

²⁴ Ball E, Steffens MC and Niedlich C (2022) Racism in Europe: Characteristics and Intersections With Other Social Categories. < <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.789661/pdf> > ; pagina 2.

²⁵ *Ivi* pagina 2-3.

²⁶ Michael A. Hogg, Graham M. Vaughan; "Psicologia Sociale. Teorie e applicazioni"; seconda edizione italiana; Pearson 2016. Pagina 208.

Capitolo 2

Barriere all'inclusione lavorativa

2.1 Introduzione

In questo capitolo verranno analizzate delle teorie psicologiche che individuano gli elementi che ostacolano l'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione e gli effetti negativi che questa esclusione comporta.

Inizialmente verrà trattata la teoria dello stress culturale, applicata al contesto lavorativo, con i suoi tre costrutti e verranno poi definite le varie tipologie di discriminazione percepita (discriminazione palese, inciviltà selettiva, micro-aggressioni). Successivamente saranno illustrate tre teorie appartenenti alla psicologia sociale e dei gruppi: la teoria dell'intersezionalità, la teoria dell'autocategorizzazione e la teoria dell'assorbimento della sottoclasse; infine verrà analizzato lo stress da minoranza sul lavoro collegato alla teoria dell'attaccamento di Bowlby.

2.2 Teoria dello stress culturale e le tre tipologie di discriminazione percepita

Le persone con una storia di migrazione e coloro che appartengono ad un gruppo minoritario molto spesso vivono in una situazione di emarginazione nel contesto lavorativo e questo può ledere la loro salute fisica e mentale.²⁷

La teoria dello stress culturale, applicata sul posto di lavoro, analizza e spiega il senso di emarginazione nel contesto organizzativo.

²⁷ Nohelia Argote, Ashley Bonilla, M. Gloria Gonzáles-Morales; "Cultural stress among immigrants in the workforce"; pubblicazione 18 luglio 2024; < <https://dx.doi.org/10.1037/cdp0000692> >; pagina 1.

Essa è formata da tre principali costrutti: *lo stress biculturale*, *il contesto negativo di accoglienza* e *la discriminazione percepita*.

Per *stress biculturale* si intende la sensazione di sentirsi intrappolati tra due culture, le quali hanno aspettative diverse e contraddittorie; questa sensazione può verificarsi in un contesto di ricezione sfavorevole sia per quanto riguarda il non sentirsi o il non essere accettati nella cultura ricevente sia per il fatto di avere la sensazione di stare abbandonando la propria cultura, quindi non soddisfare il desiderio di ereditarla.

Lo stress biculturale è caratterizzato da vari fattori di stress:

- Collegati alla mancanza di appartenenza al posto di lavoro.

Per appartenenza si intende, secondo Maslow, “*un bisogno umano fondamentale*”,²⁸ che implica il sentirsi valorizzati, inclusi e apprezzati all’interno di una comunità.

Il senso di appartenenza influenza notevolmente la qualità di vita delle persone, dato il tempo considerevole che si trascorre lavorando; per questo motivo, una bassa appartenenza al posto di lavoro è associata a livelli di depressione più elevati.

Questa tipologia di stress può comportare difficoltà nella comprensione delle norme nel posto di lavoro, con lo stile di leadership e con l’errata interpretazione dei segnali culturali.

- Correlati al linguaggio, definiti “*stress monolingue*”.

Questi fattori di stress derivano dall’incapacità di parlare entrambe le lingue allo stesso livello nativo (sia la propria lingua madre, sia la lingua ufficiale del paese dove ci si è trasferiti). Questa mancanza può rappresentare un ostacolo all’avanzamento di carriera in quanto viene influenzata la percezione di competenza e affidabilità; ad esempio, possono verificarsi livelli inferiori di raccomandazioni in merito alle assunzioni oppure minor fiducia tra manager e membri del team.

I parlanti non madrelingua solitamente sono stereotipati come meno intelligenti e meno competenti.

- Collegati alla conoscenza culturale

²⁸ /vi pagina 2

La mancanza di conoscenza culturale del nuovo paese di residenza è fonte di stress in quanto può comportare come conseguenza l'esclusione culturale (ad esempio causata dalla violazione di alcune norme del paese ospitante).

- Familiari

Il conflitto lavoro-famiglia è un'applicazione pratica di questa categoria di stress, si verifica quando le esigenze del lavoro e della famiglia vanno in contrasto. Gli effetti negativi di questo conflitto non colpiscono solamente la salute mentale ma possono comportare anche cattiva salute fisica, come dolore cronico, sbalzi d'umore e nei casi più gravi anche depressione.

Un esempio di conflitto può essere la suddivisione del tempo tra lavoro, cura dei bambini e faccende domestiche, considerando l'assenza di una rete familiare estesa che non può venire in aiuto.

Per *contesto negativo di accoglienza* si intende l'interazione di opportunità, di risorse disponibili in una comunità o in un contesto specifico e del livello di ricettività o ostilità della comunità; in altre parole, è la percezione dell'ambiente e delle condizioni socioculturali del paese ospitante.

Questa dimensione non è applicabile a tutti i gruppi minoritari, coinvolge solamente le persone con una storia di migrazione in quanto, racchiude le esperienze razziste e di emarginazione che queste persone sperimentano quando si trovano all'interno di una cultura che le accoglie in modo negativo.

Ritrovarsi in un contesto negativo di accoglienza comporta difficoltà a trovare un lavoro e si sperimentano discriminazione e isolamento.

Infine, per *discriminazione percepita* si fa riferimento alla percezione, all'interpretazione individuale e alla consapevolezza di non essere trattati in modo giusto a causa della propria religione, della propria cultura, del proprio genere o a causa delle proprie origini.

Esistono tre tipologie di discriminazione percepita:

- *Discriminazione palese*, ovvero delle azioni esplicite di discriminazione contro individui o gruppi in base alle loro origini di provenienza; ad esempio, utilizzare un linguaggio denigratorio.

- *Inciviltà selettiva*, ovvero manifestazioni di mancanza di rispetto, maleducazione, molestie e/o pregiudizi nei confronti di individui specifici; ad esempio, escludere i colleghi con una storia di migrazione dall'andare a pranzo insieme.
- *Micro-aggressioni*, ovvero degli scambi comunicativi dove alla base si trovano pregiudizi, stereotipi o preconcetti; possono essere involontari; ad esempio, dire ad un collega con una storia di migrazione di essere sorpresi per la sua competenza nella lingua italiana.²⁹

2.3 Teoria dell'intersezionalità, teoria dell'autocategorizzazione e la teoria dell'assorbimento della sottoclasse.

La teoria dell'intersezionalità, la teoria dell'autocategorizzazione e la teoria dell'assorbimento della sottoclasse sono delle teorie, appartenenti alla psicologia sociale e dei gruppi, applicate in questo studio nell'ambito delle organizzazioni e spiegano come le differenze individuali possano ostacolare il raggiungimento dell'inclusione lavorativa e quanto sia difficile assimilare una cultura diversa dalla propria.

La *teoria dell'intersezionalità* illustra come gli elementi sociali (genere, nazionalità, status socioeconomico e sessualità) interagiscono tra loro per creare l'identità e per creare delle conseguenze diverse per ogni individuo. Questa teoria considera allo stesso tempo sia il significato sia le conseguenze delle diverse categorie di identità e inoltre aiuta a individuare le due forze opposte di privilegi e svantaggi sul posto di lavoro.

Ad esempio, secondo questa teoria, le differenze di genere ed età sono collegate in modo negativo alla percezione dell'inclusione dato che sono considerate importanti a livello degli obiettivi aziendali e dato che sono facilmente individuabili, di conseguenza possono creare stereotipi e categorizzazione. Anche il livello di istruzione e l'esperienza sono in relazione con l'influenza percepita sul posto di lavoro, ma questi due fattori sono correlati positivamente.

²⁹ *Ivi* pagine 3-4-5.

La *teoria dell'autocategorizzazione* invece tratta le differenze etniche e suggerisce che le differenze tra gli individui ostacolano l'amicizia all'interno del posto di lavoro. Secondo questa teoria gli individui categorizzano loro stessi e gli altri in gruppi sociali, in base alle caratteristiche demografiche e hanno la tendenza a considerare i membri degli altri gruppi come meno simpatici e meno affidabili.

Le persone demograficamente simili sono più predisposte a fare amicizia tra di loro generando inclusione, i dipendenti che invece differiscono per origini etniche sono portati ad essere meno inclusi nel posto di lavoro; essere meno inclusi comporta avere meno sicurezza lavorativa percepita, minore accesso alle informazioni e minor influenza nel processo decisionale.³⁰

La *teoria dell'assorbimento della sottoclasse*, nominata anche *teoria dell'assorbimento mainstream*, si concentra sull'inclusione, l'integrazione e l'assimilazione di alcuni gruppi etnici in una società e cultura di base.

Molti studi basati su questa teoria ipotizzano un processo unidimensionale di assimilazione, dove i nuovi arrivati si adattano all'integrazione con la società dominante rappresentata dal gruppo principale; quelli che non rispettano questo modus operandi ottengono l'emarginazione sociale e la conseguente disoccupazione per un lungo periodo, un lavoro sottopagato o altre conseguenze negative nell'ambito delle organizzazioni.

Le persone più esposte a queste problematiche sono gli adulti perché essi necessitano di maggior tempo e sforzo per imparare la lingua e le regole della società, mentre i giovani con una storia di migrazione sono avvantaggiati in quanto esposti al sistema educativo formale.

Questa teoria vuole essere una critica alla visione omogeneizzante della società ricevente e sottolinea la continua presenza delle disuguaglianze basate sull'origine etnica delle persone in termini di potere e distribuzione di risorse nella società ricevente.

³⁰ Adamo Issahaku, Elisabetta Agyeiwaah Federico Dayour; "Migrant worker inclusion and psychological well-being: Insights from the hospitality and tourism workplace"; <<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.05.016>>; pagine 2-3.

I nuovi arrivati sperimentano una vera e propria mobilità discendente quando non riescono ad accettare le norme del gruppo dominante e vengono di conseguenza relegati a strati sociali inferiori, i quali sono spesso caratterizzati da pregiudizi etnici.³¹

2.4 Lo stress da minoranza sul lavoro

Le persone con una storia di migrazione possono sperimentare lo “*stress da minoranza sul lavoro*”, ovvero un forte stress causato dalla posizione sociale minoritaria a cui sono esposti gli individui provenienti da categorie sociali stigmatizzate.

Il “*Minority stress*” è un concetto inizialmente sviluppato nel 2003 da Meyer per studiare le cause di stress e i meccanismi di adattamento dei membri della comunità LGBT, successivamente è stato ampliato a tutti i gruppi minoritari, comprese le persone con una storia di migrazione.

L'esclusione sociale è vissuta come un fattore di stress molto rilevante poiché il supporto sociale sul lavoro è importante sia per l'adattamento sia per la salute mentale e fisica, secondo la *teoria dell'attaccamento* (elaborata per prima da Bowlby nel 1982) il sistema comportamentale dell'attaccamento è innescato da sentimenti di minaccia, stress e insicurezza, e disattivato quando il senso di sicurezza viene ripristinato. Questa teoria si focalizza dunque sul sistema comportamentale dell'attaccamento, ovvero un programma psicologico che governa l'atteggiamento di ricerca di supporto in situazioni di disagio.

Questa teoria si può applicare nel contesto lavorativo in quanto esiste una correlazione tra lo stile di leadership e lo stress percepito; una leadership assente o incoerente può attivare delle tipologie di comportamento più insicure, ansiose o sensibili tra i dipendenti, mentre una leadership che supporta, che riconosce i contributi dei dipendenti e che presta attenzione alla loro salute favorisce lavoratori più intraprendenti e resilienti.

Le persone con una storia di migrazione che vivono in una condizione di discriminazione ed esclusione dalle reti sociali più potenti sul posto di lavoro, sperimentano intenzioni di

³¹ Aliya Kuzhabekova, Luciana Nardon; “Refugee students’ transition from higher education to employment: Setting a Research Agenda”; < <https://doi.org/10.1080/15562948.2021.1995922> >; pagina 6.

turn-over lavorativo più elevato rispetto ai nativi; questo è dovuto dall'insoddisfazione lavorativa e, in linea con la teoria dell'attaccamento, dalla totale assenza di supporto sociale che induce gli individui a sviluppare strategie di coping per fronteggiare la situazione di disagio, esemplificate dal desiderio di cambiare lavoro.³²

³² Pinar Aslan Akay, Nader Ahmadi; "The work environment of immigrant employees in Sweden – a Systematic Review"; < <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0> >; pagine 3-4-5 e 9.

Capitolo 3

Cosa favorisce l'inclusione lavorativa

3.1 Introduzione

In questo capitolo verranno analizzati quali elementi possono favorire l'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione, passando attraverso la teoria della categorizzazione sociale e dell'identità sociale e il concetto di concettualizzazione dell'inclusione, il quale è collegato alla teoria della distinzione ottimale.

Infine, verranno indicate delle strategie volte ad aumentare l'inclusione lavorativa e anche degli aspetti che possono favorire quest'ultima.

3.2 Teoria della categorizzazione sociale e dell'identità sociale e la teoria sulla concettualizzazione dell'inclusione.

La *teoria della categorizzazione sociale e dell'identità sociale* riferisce che “gli individui categorizzano, sé stessi e gli altri, in gruppi sociali in base a caratteristiche salienti e poi usano le appartenenze al gruppo per definire i propri concetti di sé”.³³

Troviamo quindi individui “in-group”, ossia membri appartenenti alla stessa categoria e individui “out-group”, ovvero membri di un gruppo esterno.

Gli individui appartenenti allo stesso gruppo offrono il valore più alto al proprio concetto di sé, tendono ad essere percepiti come simili tra loro e percepiscono i membri degli altri gruppi come diversi; questo processo di categorizzazione aumenta l'attrazione e

³³ Marcus A. Valenzuela, Guowei Jian, Phillip M. Jolly; “When more is better: The relationship between perceived deep-level similarity, perceived workplace ethnic diversity, and immigrants' quality of coworker relationships”; < www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm , DOI: 10.1108/ER-05-2019-0202 >; pagina 3.

l'identificazione con i propri simili, in quanto, stare con persone somiglianti rafforza i propri atteggiamenti e convinzioni, aiutando a mantenere un'identità di sé positiva.

Secondo uno studio del 2020, le persone con una storia di migrazione hanno migliori relazioni con i colleghi quando percepiscono che essi condividono a livello profondo caratteristiche simili a loro; la somiglianza tra colleghi può portare ad una migliore identificazione con gli altri riducendo la formazione di strutture sociali in-group/out-group e riducendo di conseguenza la possibilità che si verifichino conflitti.

La somiglianza ad un livello profondo ha maggiore probabilità di influenzare la coesione e le relazioni di gruppo rispetto ad una somiglianza superficiale, quest'ultima può essere intesa come il genere e l'etnia mentre la prima comprende i valori di una persona, le caratteristiche interne e gli obiettivi di vita. Inizialmente, le caratteristiche a livello superficiale possono fungere da fonte di categorizzazione ma, la loro forza, diminuisce nel tempo facendo prevalere quelle a livello più profondo.

In ambienti etnicamente diversi, i dipendenti con una storia di migrazione si affidano meno alla somiglianza superficiale e instaurano delle relazioni di qualità con i colleghi, basate sulle somiglianze più profonde; le relazioni di qualità con i colleghi portano benefici alle organizzazioni, influenzando in modo positivo le prestazioni lavorative dei dipendenti.

In genere, esistono tre livelli di diversità all'interno di gruppi di lavoro: *gruppi simbolici*, dove sono presenti pochi membri diversi; *gruppi biculturali*, dove i membri sono divisi tra due culture distinte in numero abbastanza equo; *gruppi di lavoro multiculturali*, dove i membri rappresentano tre o più culture.

Più la diversità etnica percepita sul posto di lavoro aumenta e più è probabile che i dipendenti con una storia di migrazione si concentrino sulla somiglianza profonda percepita per creare delle relazioni di qualità con i colleghi.³⁴

Un'altra teoria che si occupa di spiegare l'inclusione nel gruppo di lavoro è la *concettualizzazione dell'inclusione*, essa si basa sulla *teoria della distinzione ottimale*, la quale afferma che “gli individui cercano di trovare un equilibrio tra la necessità di scoprire somiglianze e appartenenza con gli altri, pur mantenendo una personalità unica”.³⁵

³⁴ /vi pagine 3/5 , 10/13.

³⁵ Issahaku Adam, Elizabeth Agyeiwaah, Frederick Dayour; “Migrant worker inclusion and psychological well-being: Insights from the hospitality and tourism workplace”; <<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.05.016> >; pagina 4.

Facendo riferimento alla concettualizzazione dell'inclusione si può intendere che l'inclusione sia formata da due dimensioni correlate ma distinte: l'unicità e l'appartenenza. L'appartenenza è un bisogno umano fondamentale e di conseguenza le persone favoriscono le interazioni regolari e positive per sentirsi accettate nel gruppo; mentre, l'unicità, è il bisogno fondamentale di percepirsi come distinti e inimitabili. Entrambe le misure contribuiscono all'esperienza di inclusione del gruppo di lavoro.³⁶

3.3 Implicazioni pratiche

Le organizzazioni che vogliono creare un clima inclusivo e diversificato possono ricorrere a delle strategie di supporto:

- *Promuovere la diversità e l'inclusione*

Un approccio efficace è quello di dichiarare i propri intenti su queste tematiche all'interno dell'azienda per poter fungere da guida ed ispirare i dipendenti ad affrontare eventuali sfide. L'impegno dei dipendenti può essere promosso attraverso il coinvolgimento della leadership, la quale può fare formazione sulla sensibilità attraverso la competenza culturale; la formazione deve comprendere la comprensione e l'eliminazione di miti e stereotipi comuni, in modo tale da mitigare i sentimenti di alienazione e incomprensione dei dipendenti con una storia di migrazione e migliorare il senso di appartenenza e accettazione.

La leadership può anche includere dei "gruppi di risorse per i dipendenti" vista la loro utilità per i lavoratori con una storia di migrazione in quanto promuovono un senso di comunità e offrono opportunità di sviluppo delle competenze, facilitando lo scambio culturale.

Un ulteriore esempio pratico può essere quello di fornire ai propri dipendenti materiali didattici per aiutare a orientarsi e integrarsi meglio.

³⁶ *Ibidem.*

Infine, le persone con una storia di migrazione hanno una maggiore tendenza a rimanere nei luoghi di lavoro dove è presente diversità etnica, in particolare modo per coloro che provengono da Paesi non occidentali.

- *Affrontare pregiudizi e discriminazioni*

È fondamentale affrontare i pregiudizi in quanto essi influenzano in modo inconscio il comportamento delle persone e possono ostacolare la capacità di prendere una decisione in modo oggettivo.

Uno strumento utile per aiutare i dipendenti ad affrontare i propri pregiudizi inconsci e per riconoscerli è l'*Harvard Implicit Association Test*, ovvero uno strumento di misurazione indiretta che valuta la forza di associazione tra i concetti in base alla latenza delle risposte, in questo modo permette di comprendere come le informazioni categoriali sono rappresentate nella memoria.

- *Sostenere la salute mentale dei dipendenti*

Le organizzazioni possono pattuire delle politiche a supporto della salute mentale dei dipendenti e fornire anche dei servizi per la gestione dello stress; ad esempio, delle iniziative che affrontino gli stressor culturali incontrati da persone con una storia di migrazione (come stress cronico, ansia e separazione familiare).

Inoltre, possono fornire accesso a consulenti multilingue per facilitare la comunicazione. Promuovere il benessere dei dipendenti influisce sulle prestazioni, sulla produttività e sulla relazione complessiva tra i dipendenti e l'organizzazione.

- *Collaborare con gruppi di difesa*

Per comprendere ed affrontare le sfide che le persone con una storia di migrazioni incontrano è utile collaborare con gruppi di difesa, queste collaborazioni possono sostenere lo sviluppo di politiche e programmi che hanno lo scopo di ottenere un cambiamento sociale positivo.

Promuovere un clima organizzativo e una cultura di inclusione richiede un approccio intersezionale multiforme in quanto, i dipendenti con una storia di migrazione, possono dover affrontare delle sfide complesse in base alla loro origine etnica, al loro genere,

all'età o altro; per supportare queste sfide è necessario creare politiche, iniziative e programmi che riconoscano ed affrontino queste identità intersezionali,³⁷

- *Avere controllo sul ritmo di lavoro*

Un fattore che influenza positivamente l'ambiente di lavoro è “la capacità di controllare la quantità di lavoro assegnata a sé stessi, la capacità di decidere quando prendersi una pausa e di stabilire i propri orari di lavoro”.³⁸

³⁷ Nohelia Argote, Ashley Bonilla, M. Gloria Gonzáles-Morales; “Cultural stress among immigrants in the workforce”; pubblicazione 18 luglio 2024; < <https://dx.doi.org/10.1037/cdp0000692> >; pagine 6/9.

³⁸ Pinar Aslan Akay, Nader Ahmadi; “The work environment of immigrant employees in Sweden – a systematic review”; < <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0> >; pagina 11.

Conclusioni

In questa tesi è stato analizzato il tema dell'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione, attraverso una revisione della letteratura scientifica esistente con l'obiettivo di approfondire e dare maggiori contributi a questa tematica.

Dall'analisi della letteratura esistente è emerso che non sentirsi inclusi sul posto di lavoro influenza notevolmente sia la salute mentale che fisica, provocando ansia, stress, depressione, sbalzi di umore e dolore cronico. Inoltre, sono stati evidenziati gli elementi che ostacolano l'inclusione lavorativa, come il contesto negativo di accoglienza, le discriminazioni, gli stereotipi e la conseguente categorizzazione; sono stati evidenziati anche gli elementi che la favoriscono, come la promozione della diversità sul luogo di lavoro, il sostegno alla salute mentale dei dipendenti, lo sviluppo di politiche e programmi con lo scopo di promuovere una cultura di inclusione e avere il controllo sul ritmo di lavoro.

Nonostante i limiti che un lavoro di natura bibliografica comporta, questa ricerca ha sintetizzato le principali teorie psicologiche inerenti al tema dell'inclusione e ne ha riassunto i concetti chiave, cercando di aumentare il materiale scientifico disponibile per quanto riguarda l'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione.

Considerando i risultati ottenuti, futuri studi potrebbero approfondire le conseguenze che comporta una cattiva inclusione sul posto di lavoro utilizzando questionari ed interviste su un'ampia parte di popolazione per ottenere dati più completi e per ottenere anche nuove basi di partenza per poter approfondire la tematica.

Questa ricerca vuole essere una critica alla situazione attuale in cui si trovano moltissime persone con una storia di migrazione e vuole essere uno spunto di riflessione e una spinta a compiere maggiori ricerche, data la scarsa attenzione e disponibilità di materiale sull'argomento.

Riferimenti bibliografici e sitografia

- Salvatore Soresi, Laura Nota, Sara Santilli; “Il contributo dell’orientamento e del counselling all’Agenda 2030”; Counselling contesti e cambiamenti, collana di studi, ricerche e applicazioni diretta da Laura Nota e Salvatore Soresi; edizione ottobre 2019.
- Michael A. Hogg, Graham M. Vaughan; “Psicologia Sociale. Teorie e applicazioni”; seconda edizione italiana; Pearson 2016.
- <https://www.treccani.it/vocabolario/>
- Livia Di Nardo, Valter Cortese, Donald McAnaney; “The European Social Fund and social inclusion”. <http://ec.europa.eu/esf>
- “Le politiche per l’inclusione lavorativa dei migranti. Analisi delle politiche sulle migrazioni per lavoro”, Roma: Ufficio internazionale del lavoro, 2023. ILO. <https://www.ilo.org/it/media/561896/download>
- Ministero dell’Interno. <https://www.interno.gov.it/it/notizie/fami-2021-2027-obiettivo-rafforzare-rete-interventi-governance-fenomeno-migratorio>
- Pinar Aslan Akay, Nader Ahmadi; “The work environment of immigrant employees in Sweden – a systematic review”. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0>
- <https://www.almalaurea.it/news/inclusione-lavorativa-come-realizzarla-azienda#>
- https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/DICHIARAZIONE_diritti_umani_4lingue.pdf
- Paola Magnano, Rita Zarbo, Andrea Zammiti, Teresa Maria Sgaramella; “Approaches and Strategies for Understanding the Career Development Needs of Migrants and Refugees: The Potential of a Systems-Based Narrative Approach”. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09457-w>
- ISTAT http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPSTRRES1
- Maj, Jolanta, Aneta HamzajOrlinska, Inessa Sytnik, Artem Stopochkin e Mustafa Özbilgin. 2024; “Misrecognition and Labor Market Inclusion of Refugee Mothers.” Genere, lavoro e Organizzazione. <https://doi.org/10.1111/gwao.13179>

- Nohelia Argote, Ashley Bonilla, M. Gloria González-Morales, MG (2024); “Cultural Stress Among Immigrants in the Workforce”. <https://doi.org/10.1037/cdp0000692>
- Ball E, Steffens MC and Niedlich C (2022) Racism in Europe: Characteristics and Intersections With Other Social Categories. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.789661/pdf>
- Aliya Kuzhabekova, Luciara Nardon; “Refugee students’ transition from higher education to employment: Setting a Research Agenda”. <https://doi.org/10.1080/15562948.2021.1995922>
- Marcus A. Valenzuela, Guowei Jian, Phillip M. Jolly; “When more is better: The relationship between perceived deep-level similarity, perceived workplace ethnic diversity, and immigrants’ quality of coworker relationships”. www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm , DOI: 10.1108/ER-05-2019-0202
- Issahaku Adam, Elizabeth Agyeiwaah, Frederick Dayour; “Migrant worker inclusion and psychological well-being: Insights from the hospitality and tourism workplace”. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.05.016>