**SESSIONE 4: Creare strumenti per Labour INT.**

**GRUPPO 3: SUL LAVORO. In quale modo le parti sociali cooperano per individuare e rimuovere le barriere sul luogo di lavoro?**



**Nota di sintesi (a cura di ILO-Bruxelles)**

1. **Il dialogo sociale come strumento per contribuire all’individuazione delle barriere che ostacolano l’integrazione dei profughi e delle persone con una protezione sussidiaria**

L’ILO e l’UE promuovono i principi della non discriminazione e della parità di trattamento sul luogo di lavoro nei loro strumenti giuridici e raccomandazioni politiche. Tali principi sono ritenuti essenziali per agevolare l’integrazione dei rifugiati e delle persone con una protezione sussidiaria sul luogo di lavoro. Al di là degli obblighi di legge, non è sempre facile garantire la diversità culturale e le pari opportunità sul luogo di lavoro. Ciò può implicare il superamento dei pregiudizi e degli stereotipi per fare in modo che tutti i lavoratori, indipendentemente dalla provenienza, possano realizzare le loro potenzialità e collaborare con i loro colleghi in una clima amichevole. Inoltre, i rifugiati e le persone con una protezione sussidiaria hanno esigenze specifiche, compresa l’acquisizione di competenze professionali e trasversali. Mediante un dialogo strutturato, le parti sociali hanno un ruolo da svolgere in questo percorso.

La raccolta di informazioni dai rifugiati e dai lavoratori locali relative alla diversità sul luogo di lavoro potrebbe agevolare l’individuazione di eventuali barriere che si frappongono alla loro integrazione. I sindacati e il management possono raccogliere le informazioni insieme o separatamente. I possibili argomenti da prendere in esame potrebbero riguardare:

* Dati statistici sull’attuale composizione della manodopera. Un profilo etnico della manodopera per indicare dove vengono impiegati i rifugiati e le persone con una protezione sussidiaria e stabilire un punto di riferimento per misurare i progressi.
* L’atteggiamento del personale nei confronti dei rifugiati e delle persone con una protezione sussidiaria e l’esistenza di stereotipi e/o pregiudizi tra i lavoratori locali e i rifugiati
* L’esistenza di bisogni specifici in termini religiosi o culturali dei rifugiati e delle persone con una protezione sussidiaria (esigenze alimentari, tradizioni religiose, abbigliamento, ecc.)
* Livello di comprensione della lingua del paese
* Stile linguistico utilizzato nelle interazioni con i colleghi e/o i supervisori dai lavoratori locali e dei rifugiati
* Valutazione nel luogo di lavoro delle competenze e delle qualifiche professionali dei rifugiati e delle persone con una protezione sussidiaria

Fare in modo che i rifugiati possano beneficiare della parità di trattamento e di opportunità nella fase di assunzione è fondamentale per una più facile integrazione nel mercato del lavoro. Il dialogo sociale potrebbe essere utile per garantire politiche a sostegno della diversità sul luogo di lavoro. Il dialogo sociale potrebbe rivelarsi utile per:

* Rilevare ed eliminare i requisiti inutili per il lavoro
* Modificare le procedure del colloquio di lavoro che possono essere influenzate dall’aspetto culturale.
* Riconoscere le competenze acquisite in precedenza e l’esperienza professionale,
* Adeguare le procedure di assunzione per garantire un trattamento non discriminatorio,
* Rivedere le procedure di promozione per garantire un trattamento non discriminatorio,
* Inserire i profughi e le persone con una protezione sussidiaria nei comitati di selezione
* Rivedere le politiche di formazione per garantire le pari opportunità
* Creare dei meccanismi di discriminazione positiva a sostegno delle categorie svantaggiate

Facilitare la validazione delle competenze e il riconoscimento delle qualifiche professionali assume un’importanza cruciale per sfruttare le potenzialità delle competenze degli individui. Ciò è particolarmente importante per i rifugiati che non sempre dispongono della documentazione che certifica la formazione e le qualifiche professionali, hanno interrotto la loro formazione scolastica e professionale. Sul luogo di lavoro, le iniziative tese a migliorare l’occupabilità dei rifugiati potrebbero comprendere:

* Riconoscimento sul luogo di lavoro delle competenze informali acquisite in passato che possono costituire la base per definire i bisogni formativi
* Unire la formazione linguistica a quella tecnica sul luogo di lavoro
* Sviluppare corsi basati sulle soft skills per i rifugiati e le persone con una protezione sussidiaria adeguandoli al loro contesto culturale
* Stabilire un periodo di preparazione al lavoro
* Stabilire e/o sviluppare centri di formazione sul luogo di lavoro
* Garantire permessi retribuiti per la formazione

1. **Strumenti che le parti sociali possono sviluppare per rimuovere le barriere sul luogo di lavoro**

Partendo dalle esperienze compiute negli stati membri, le parti sociali potrebbero concepire e sviluppare gli strumenti seguenti:

* **Piani di integrazione** per garantire la non discriminazione, agevolare l’integrazione e la promozione della diversità sul luogo di lavoro. Questi piani dovrebbero poggiare su risultati concreti, da sottoporre a regolare verifica e valutazione rispetto alla loro capacità di raggiungere gli obiettivi. Questo piano dovrebbe assegnare le responsabilità per garantire che tutti i manager e i lavoratori siano consapevoli delle aspettative nei loro confronti. Il top management dovrebbe offrire un sostegno a tutti i lavoratori per incoraggiare un lima positivo sul luogo di lavoro.
* **Strumenti della contrattazione collettiva:** le parti socialipossono dare un importante contributo nell’agevolare l’integrazione dei rifugiati inserendo nei contratti collettivi le questioni e le iniziative comuni per affrontarle. L’aggiunta di una sezione specifica sull’antidiscriminazione e la promozione delle pari opportunità per tutti costituiscono ormai una pratica comune nelle relazioni industriali nell’Europa occidentale. Rappresentanti dei rifugiati con una preparazione adeguata devono partecipare ai tavoli per la contrattazione collettiva.
* **Le campagne** a sostegno della parità di trattamento e l’eliminazione degli stereotipi e/o pregiudizi si sono rivelate degli strumenti utili. I sindacati organizzano delle campagne per lottare contro comportamenti xenofobi nel luogo di lavoro. I sindacati organizzano numerose attività di sensibilizzazione atte a garantire che lavoratori provenienti da contesti culturali diversi siano consapevoli dei loro diritti. In alcuni casi, queste campagne vengono organizzate su iniziativa dei lavoratori e della direzione dell’azienda.
* **Sessioni di formazione** per i lavoratori locali e rifugiati possono agevolare l’integrazione di lavoratori provenienti da contesti culturali diversi e la gestione della diversità della forza lavoro. La sessione di formazione dovrebbe fornire le informazioni sui diritti e i doveri di tutti i lavoratori, la lotta contro la discriminazione sul luogo di lavoro e i benefici legati alla diversità della manodopera. La formazione dovrebbe altresì puntare all’eliminazione degli stereotipi negativi e delle pratiche discriminatorie.
* **I meccanismi di ricorso** sono importanti per garantire l’attuazione delle politiche per le pari opportunità e la gestione della diversità. E’ necessario attuare le procedure per gestire le denunce per discriminazione o trattamenti discriminatori sul luogo di lavoro. La creazione di sistemi di “early warning” e di deferimento accompagnati da una consulenza possono contribuire alla soluzione precoce di problemi legati a pratiche discriminatorie. Il “whistle – blowing” (delazione) e l’introduzione di misure disciplinari contro il razzismo all’interno dell’azienda costituiscono ulteriori opzioni.

L’azione Labour INT che più si avvicina al posto di lavoro e quella della DGB Bildungswerk.

**Risultati del gruppo di lavoro**

|  |  |
| --- | --- |
| Individuare 2 raccomandazioni per preparare il luogo di lavoro all’inserimento dei rifugiati |  |
| Individuare 2 priorità per le azioni nazionali di Labour INT che potrebbero essere sviluppate durante i seminari nazionali |  |