

MODUL 4: ARBEJDSMARKEDETS PARTERS BIDRAG TIL EMNERNE MANGFOLDIGHED OG ANTI-DISKRIMINATION I EURUPÆISK OG INTERNATIONAL KONTEKST

FORMÅL

Formålet med modulet er at informere om, og gøre opmærksom på, de europæiske arbejdsmarkedsparters initiativer til bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen, og at fremme potentialet for handling og intervention i fremtiden.

NØGLEORD

Social dialog: Henviser til institutionaliseret eller mindre formaliseret dialog og samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, andre repræsentative social-organisationer, eller muligvis endda staten.

Europæiske arbejdsmarkedsparter: Er de organisationer der anerkendes som repræsentanter af Maastricht traktaten, og som deltager i den sociale dialog.

Rammeaftaler: Er aftaler der underskrives mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, såvel som multinationale selskaber. De er mindre bindende end overenskomster.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter modul 4 vil deltagerne være i stand til at:

- ✓ Skelne mellem de europæiske arbejdsmarkedets parters roller og strategier, EESC, ETUC, ITUC, samt andre fagforeninger i EU og internationalt regi
- ✓ Sammenligne forskellige tiltag fra europæiske arbejdsmarkedets parters side
- ✓ Reflektere over den rolle som arbejdsmarkedets parter spiller på national, europæisk og internationalt niveau, indenfor bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen.

4.1: Introduktion

I dette modul ser vi på de forskellige former for indgreb fagforeninger og arbejdsgiverforeninger kan udøve, på såvel det nationale som det europæiske niveau. Indledningsvist ser vi på initiativer fra arbejdsmarkedets parter i forhold til indsatsen mod diskrimination på nationalt og europæisk niveau. Derefter analyseres den Europæiske Økonomiske og Sociale Komite- (EESC) og den Græske Økonomiske Sociale Komites (ESC) rolle indenfor området anti-diskrimination. Slutteligt, ser vi på indgreb og initiativer i forhold til indsatsen mod diskrimination, fra fagforeninger i et nationalt, europæisk og internationalt perspektiv.

4.2: Arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog i Europa på sektor niveau.

Den sociale dialog i Europa finder sted på tværs af forskellige sektorer. De "anerkendte" europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, der er involveret i den europæiske sociale dialog, er følgende: ETUC - European Union Union Congress; BUSINESSEUROPE (tidligere UNICE), som repræsenterer arbejdsgiverne i den private sektor; UEAPME - Håndværksforening, små og mellemstore virksomheder, der repræsenterer arbejdsgivere i små og mellemstore virksomheder og håndværksvirksomheder CEEP (europæisk center for virksomheder med offentlig deltagelse og virksomheder af almen interesse), som repræsenterer virksomheder, der leverer forsyningsydelser såsom energi, transporttjenester, telekommunikation osv. Den europæiske sociale dialog på tværnationalt plan har ført til en mangfoldighed af tekster og holdninger, der er godkendt af både arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter samt i nogle rammeaftaler. Disse aftaler, der er resultatet af selvstændige dialoger gennemføres på to måder: a) De europæiske arbejdsmarkedsparter opfordrer de relevante fællesskabsorganisationer til at træffe afgørelse herom og stemme om et direktiv. På den måde bliver aftalen en del af fællesskabslovgivningen; b) De europæiske arbejdsmarkedsparter tegner sig for "selvstændige" aftaler, som de selv har ansvaret for at gennemføre på nationalt, sektorielt og operationelt plan. Den sektorspecifikke sociale dialog gennemføres via de sektorspecifikke sociale dialogudvalg (36 i alt). De er rådgivende organer, der kan påvirke europæiske politikker, mens de deltager i bilaterale forhandlinger og aftaler.

4.3: De europæiske fagforeningers og arbejdsgiverorganisationers initiativer og aktioner vedrørende diskrimination og mangfoldighed på arbejdspladsen

Europæiske fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer spiller en aktiv rolle i bekæmpelsen af diskrimination på arbejdspladsen enten ved underskrivelse af »rammeaftaler« eller gennem mindre

institutionelle initiativer. Den første rammeaftale, der omhandler diskrimination og ligebehandling, er forældreorlov (1995) der trådte i kraft ved lov i 1996, med en stemme for. I 2009 reviderede de Europæiske arbejdsmarkedsparter 1995-rammekontrakten, og det direktiv, der tager hensyn til forslagene i den reviderede rammeaftale, blev vedtaget i 2010. Aftalens bidrag til bekæmpelse af diskrimination er at den søger at forene arbejds- og familieliv og beskytter arbejdstagere mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om eller opnåelse af forældreorlov. Men det seneste fremskridt er forslaget til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsbalance mellem forældre og karriere den 26. april 2017 og ophævelsen af direktiv 2010/18 / EU.

Deltidsrammeaftale 1997, blev indarbejdet i fællesskabsretten ved afstemning samme år i det relevante direktiv, og fastsætter, at deltidsansatte ikke bør behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte, medmindre diskriminationen begrundes af objektive grunde. En "autonom" rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen blev indgået i 2007 (nævnt i første afsnit som en form for diskrimination). Den "autonome" rammeaftale om inkluderende arbejdsmarkeder, som ikke specifikt retter sig mod specifikke grupper af arbejdstagere, har til formål at skabe rammer for ligebehandling med hensyn til adgang til beskæftigelse generelt. Men, udover de ovennævnte aftaler (som i nogle tilfælde blev bindende, fordi direktiverne blev vedtaget), har der imidlertid været andre initiativer fra de europæiske arbejdsmarkedsparter indenfor anti-diskrimination. Vi nævner for eksempel programmet om ligestilling mellem mænd og kvinder (2005). Indenfor rammerne af de sociale dialogudvalgs arbejde på Europæisk plan er der udstedt et stort antal tekster om diskrimination og ligebehandling indenfor forskellige sektorer, især vedrørende kønsaspekter, ældre arbejdstagere og handikappede arbejdstagere samt chikane.

Internationale og europæiske fagforeninger samt multinationale selskaber har i de seneste år indgået rammeaftaler om bekæmpelse af diskrimination på europæisk eller internationalt plan.

4.4: Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs rolle

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) er et rådgivende organ, der blev oprettet i 1957 under Rom-traktaten. Det er en institution baseret på dialog og inddragelse af forskellige sociale erhvervsorganisationer (arbejdsgivere, fagforeninger, landmænd, forbrugere osv). I EU's beslutningsproces er EØSU involveret i at definere og gennemføre EU-politikker. Med Amsterdam-traktatens ankomst i 1997, blev omfanget af EØSU's arbejde udvidet betydeligt, især med hensyn til sociale spørgsmål. Det har tre missioner:

- a) at handle i samråd med de tre vigtigste institutioner (Rådet, Kommissionen, Europa-Parlamentet)
- b) at styrke deltagelsen af repræsentanter for det organiserede civilsamfund i det europæiske projekt

c) at styrke det organiserede civilsamfunds rolle i tredjelande ved at fremme en systematisk dialog med repræsentanterne. Med hensyn til bekæmpelsen af diskrimination bidrager EØSU med udtalelser og beslutninger om disse spørgsmål. I betragtning af det store antal meninger om diskrimination generelt, nævner vi kun to af dem. Udtalelse SOC / 489 "Inddragelse af romaer" (10/2013) henviser bl.a. til spørgsmålet om diskrimination på arbejdspladsen. Det opfordrede også medlemsstaterne til at styrke de lovgivningsmæssige rammer, som effektivt kunne tilskynde arbejdsgiverne til at ansætte romaer og indføre innovative beskæftigelsespolitiske foranstaltninger som f.eks. oprettelse af et tilstrækkeligt antal midlertidige jobs, der finansieres af den offentlige sektor. Udtalelse SOC / 363 "Handikappede: beskæftigelse og tilgængelighed" (3/2010) bestemmer blandt andet, at beskæftigelsespolitikken for handikappede på et rummeligt arbejdsmarked skal dække processer i forbindelse med beskæftigelse i hele deres levetid (livsstrømning) med særlig vægt på uddannelse, rekruttering, fastholdelse i beskæftigelse og erhvervsrehabilitering. Også i denne udtalelse fremhæves behovet for at tage hensyn til kønsdimensionen i politikker for handikappede for at bekæmpe flere diskrimination, som handikappede kvinder står over for i beskæftigelsen.

4.5: Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i integrationen af indvandrere på arbejdsmarkedet

Denne del af undersøgelsen fokuserer på, hvordan arbejdsmarkedets parter i partnerlandende deltager i den generelle planlægning af integration af indvandrerarbejde på deres respektive lokaliteter. Det drøfter arbejdsmarkedets parters institutionelle arrangementer, hvor de findes, og identificerer de involverede partnere i processerne. Endelig præsenteres eksempler på initiativer fra arbejdsmarkedets parter om integration af indvandrere på arbejdsmarkedet.

CYPERN

I stedet for en national handlingsplan er integrationen af migranter på Cypern blot en del af det nationale program "Asyl, Immigration og Integrationsfond (AIIF)." Kun enkelte afsnit af programmet er afsat til mainstreaming. Bekæmpelse af diskrimination henviser kun til programmets mål og bekæmpelse af racismen, og behovet for at fokusere på det får ingen opmærksomhed. Integration modtager den laveste procentdel af AMIF's budget (25%), hvilket giver en indikation af de cypriotiske myndigheders perspektiv på integrationen. Manglen på integrationspolitikker og -foranstaltninger og udelukkelse af indvandrere er blandt grundene til, at nogle regionale og internationale organisationer og agenturer gentagne gange har fordømt Cypern. De fleste fagforeninger på Cypern har klare politiske erklæringer om bekæmpelse af diskrimination på grund af race og etnisk oprindelse: arbejdsgivere tenderer imidlertid generelt til at fokusere meget lidt på ikke-diskrimination bortset fra

køn. Følgelig varierer de politikker og foranstaltninger, der er udviklet for at integrere migranter i arbejde, alt efter deres generelle politikker og tilgange. Nogle eksempler på arbejdsmarkedets parter initiativer vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet er:

Pancypriotisk sammenslutning af Arbejdstagere (PEO): 1) Etablering af et migrantbureau, 2) en kvindeafdeling der beskæftiger sig med diskrimination af indvandrerkvinder, 3) Tilrettelæggelse af oplysningskampagner, 4) Seminarer om mangfoldighed, diskrimination, ligestilling, hatespeech- og hatecrimes for fagforeningsrepræsentanter og fagforeningsmedlemmer, (5) Offentliggørelse af foldere og andre informative brochurer, (6) Sprogklasser for indvandrere, (7) Demonstrationer og mobiliseringer, (8) Samarbejde med NGO'er, offentlige organisationer og andre interessenter (9) Indsamling af data om klager indgivet af medlemmer og ikke-medlemmer vedrørende diskrimination. Det Demokratiske Arbejdsforbund for Cypern (DEOK): (1) Etablering af ligestillings- og ligebehandlingsafdelingen (2) Etablering af observatoriet for ligestilling i Cypern (PIK), (3) Oplysningskampagner og (4) Publikationer og seminarer.

Sammenslutningen af Arbejdsgivere og industrialister på Cypern. Federation of Employers and Industrialists of Cyprus: Offentliggørelse af "Arbejdsgivers 'Guide til fremme af ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladsen."

GRÆKENLAND

Arbejdsmarkedets parter i Grækenland har taget spørgsmålet om social integration af indvandrere ind i den sociale dialog og er ofte proaktive i den retning. Uddannelses- og rådgivningsprogrammer for arbejdsmarkedets parter er den mest konsekvente indsats for at styrke den arbejdende indvandrerbefolkning. På græsrods- og politisk beslutningstagingsniveau er arbejdsmarkedets parter involveret i institutioner som Det Økonomiske og Sociale Udvalg (OKE) og den nationale menneskerettighedskommission (EEDA). I den sammenhæng kan arbejdsmarkedets parter bidrage til at udforme politikker til fremme af indvandrernes sociale, kulturelle og økonomiske integration. På lokalt plan argumenterer arbejdstagere og arbejdsgiverorganisationer i teorien for rekruttering af nye medlemmer fra indvandrerfællesskabet.

Støtteinstitutionerne for arbejdsmarkedets parter i Grækenland, såsom Center for Udvikling af Uddannelsespolitik (KANEP-GSEE), tager initiativer til at udvikle akutte modtagelsesaktiviteter for flygtninge, derunder sprogindlæring, mentorskab og rådgivningstjenester. Samtidig leverer fagforeninger og arbejdsmarkedetscentre på øerne i Det Ægæiske, forsyninger og støtter de nyankomne flygtninge. Denne betydelige mobilisering, selv om den kan ses som en nødløsning, har faktisk bidraget

til at skabe et fordrende klima for den sociale dialog, der har ført til en klar fordømmelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen med henvisning til den kollektive overenskomst.

Center for Erhvervsuddannelse (KEK) fra Det Helleniske Forbund for Professionelle, Handlende og Forhandlere (KEK GSEVEE Branch of Epirus, Ioannina) har i samarbejde med INTERSOS og med støtte fra UNHCR designet og implementeret et uddannelsesprogram med titlen "Lige Træningsmuligheder," i 2017. To uddannelsesseminarer rettet mod anerkendte flygtninge og asylansøgere blev udformet og gennemført inden for rammerne af dette program.

- Et 40-timers teoretisk seminar om "Introduktion til frisør"
- Et 40-timers teoretisk seminar om "Grundlæggende principper for iværksætteri".

Formålet med programmet var at give praktikanter indledende viden om iværksætteri og frisørfaget og bringe dem tættere på det lokale arbejdsmarked gennem uddannelsesbesøg hos virksomheder i Ioannina.

GSEVEE, ligestillingsmyndigheden for det hellenske forbund af fagfolk og handlende, præsenterer også en indsats for at imødegå uligheder og flersidet diskrimination, der fremmer ligestillingsprincippet indenfor foreninger, giver information og støtte til kvinder, styrkelse og forbedring af seminarer for kvinder og videnskabeligt arbejde, politiske forslag og god praksis. Ligestillingsprincippet løber fra 2012 til 2015 inden for rammerne af handlingsplanen for fremme af kvinder i beslutningstagningscentre for kollektive institutioner i GSEVEE, som er en del af det operationelle program "Public Administration Reform 2007-2013."

ITALIEN

Migration, integration og arbejdsproblemer i Italien er decentraliseret til regionalt og lokalt plan. Arbejdsmarkedets parter og regionale myndigheder har gennem årene indgået flere aftaler om integration og social integration, herunder boligpolitik og uddannelse. De territoriale råd for indvandring i Italien drøftede også integrationsspørgsmål med det formål at fremme høringer om vigtige spørgsmål, fremme initiativer på det bolig-sociale område, og foreslå interventioner til staten. Selv om CTI'erne ikke har juridiske beføjelser til at fungere som rådgivende organer, er de repræsentanter for lokale institutioner, tredjepartsorganisationer, frivillige organisationer, fagforeninger, handelskammeret, indvandrerforeninger og ngo'er.

Selvom arbejdsmarkedets parter anses for at være politiske beslutningstagere for indvandrerintegration, har de en vigtig interventionistisk, rådgivende og formativ rolle i Italien. Fagforeninger støtter f.eks. Migranter gennem indvandringsbureauer og har udviklet en række færdigheder i forbindelse med beskæftigelsesbeskyttelse, rådgivning, juridisk hjælp, fornyelse af opholdstilladelser og rådgivning, fremme af eller deltagelse i oplysningskampagner, begivenheder og

demonstrationer for bekæmpelse af diskrimination eller forekomst af sort arbejde og jobskabelse. Derudover spiller de tredje-sektorforeninger og ngo'er en vigtig rolle i legaliseringen af at hjælpe migranter gennem ansøgningsprocedurer. Endelig spiller fagforeninger og arbejdsgiverforeninger en afgørende rolle i forhandling, indgåelse og fornyelse af kollektive aftaler ved at fastsætte bestemmelser om både integration af indvandrere på arbejdsmarkedet og undgåelse af diskrimination på arbejdspladsen.

DANMARK

Fagforeninger (LO), arbejdsgiverorganisationer (DA) og lokale offentlige myndigheder er alle involveret i planlægningen af integrationsprocessen. Dette sker gennem møder, hvor repræsentanter for alle sektorer forsøger at identificere hindringer og definere løsninger for at lette processen. Inddragelsen af de forskellige organisationer betragtes som vigtig.

FRANKRIG

Arbejdsgivere og fagforeninger i Frankrig opfatter migration som en kilde til velstandsskabelse. Forretningsbevægelsen i Frankrig (MEDEF) støtter for eksempel oprettelsen af virksomheder af indvandrere. På fagforeningsniveau har Arbejdstilsynet forpligtet sig til at fremme solidaritet med udenlandske arbejdstagere både på juridisk plan og ved at forsvare erhvervede rettigheder og på det sociale plan for at forhindre udstødelse og udnyttelse. Det franske Confederation of Labor (CFDT) fremlagde metoder til at promovere "lev sammen" initiativer, som for eksempel at gøre lokalbefolkningen opmærksom på indvandrernes nuværende status. Derudover arbejder CFDT sammen med Podkrepa foreningen, som gennemfører informationskampagner i Bulgarien med det formål at informere folk, der ønsker at arbejde i Frankrig om indvandringsforhold og -procedurer.

Arbejdsmarkedets parter er involveret på forskellige niveauer og i varierende grad. De deltager i virksomhedernes mangfoldighedsmøder og deltager i den sociale dialog om mangfoldigheds spørgsmål. Desuden arbejder arbejdsgiverorganisationer proaktivt, ved at starte eller deltage i en lang række initiativer - charter, etiket, professionelle certifikater, træning mv. Foreninger er et væsentligt grundlag for gennemførelsen af de forskellige mekanismer og foranstaltninger til støtte for indvandrere.

De to eksempler på bedste praksis er dem inden for den frivillige sektor: ACCELAIR-systemet, støttet af Foreningen for Flygtningeforeningen-COSI og RELOREF-systemet, støttet af France-Terre-d'Asile (FTDA) og specialiseret støtte til adgang til boliger og beskæftigelse. Foreninger skaber partnerskaber med offentlige arbejdsformidlinger, voksenuddannelsesorganisationer og virksomheder. De udfører handlinger i retning af de identificerede partnere, udveksling mellem projekt og faglige henvisninger gennem et teknisk udvalg, bevidstgørelse, tolkning, træning på fransk og flygtninge selv, såsom støtte

til beskæftigelse: evaluering, byggeplanlægning, arbejde forskningsteknikker, forberedelse af interviews, møder med arbejdsgivere. Der er også sprog- og / eller erhvervsuddannelsescentre, der tilbyder træning og vejledning. Endelig har de udviklet arbejdspladsstøtte: indvandrerledsagere til kontrakten som helhed, forbindelsen til arbejdsgiveren. Cité des Métiers i Paris byder på mange klubber og workshops, der yder særlig støtte til indvandrerbefolkninger for at forbedre deres adgang til beskæftigelse eller uddannelse eller til at oprette deres aktiviteter - for eksempel den klub, som Iriv foreslår - Valgt vandrende vej - eller fra GRDR for oprettelsen af sin egen aktivitet.

MODUL 5: FÆRDIGHEDER OG EVNER INDENFOR MANGFOLDIGHEDSLEDELSE OG FORHANDLING

FORMÅL

Formålet med modulet er at gøre deltageren fortrolig med, og opmærksom på, problemer i relation til mangfoldighedsledelse på virksomhedsniveau, specielt i forhold til Mangfoldighedsdirektivet. Og give dig praktiske råd og en kort trin for trin guide i mangfoldighedsledelse i små og mellemstore virksomheders (SMV) iværksættermiljø.

NØGLEORD

Mangfoldighedsledelse: Det er strategien, deriblandt virksomheders og organisationers initiativer og handlinger, som bruges til at skabe en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, herunder fremme af lige behandling og bevidsthed om mangfoldighed hele vejen igennem arbejdsprocessen.

Mangfoldighedsdirektiv: Skriftlige aftaler, som omfatter grundlæggende principper om at respektere og tilskynde til mangfoldighed. Skriftlige aftaler er etisk bindende, men ikke lovligt bindende for virksomheder og andre medunderskrivere.

God Praksis: Arbejdsmetoder, initiativer eller handleplaner vedtaget af virksomheder og organisationer, især i forbindelse med ansættelsesforhold og arbejdsvilkår. God praksis producerer positive resultater og bliver derfor betragtet som gode eksempler andre kan efterligne.

FORVENTEDE RESULTATER

Efter modul 5 vil deltagerne være i stand til at:

- ✓ Være mere fortrolige med positive praksisser i mangfoldighedsledelse af arbejdspladsen.
- ✓ Sammenligne og evaluere specifikke handlinger, såsom arbejdsplaner og nogle gode øvelseseksempler, som har været anvendt på specifikke private og offentlige virksomheder i Europa.
- ✓ Genkende vigtigheden af sådanne handlinger og at strategien vil øge de ansattes produktivitet og virksomhedens konkurrenceevne.
- ✓ Reflektere over virksomheders muligheder for at vedtage en mere gunstig antidiskriminations politik.