

ARGOMENTO N. 4: IL CONTRIBUTO DELLE PARTNER SOCIALI RIGUARDO I TEMI DELLA DIVERSITA' E DELLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE NEL CONTESTO EUROPEO ED INTERNAZIONALE

SCOPO

Lo scopo di questo modulo è informare ed aumentare la consapevolezza sulle iniziative prese dai partner sociali europei per combattere la discriminazione sul lavoro e valorizzare le potenzialità di azione e intervento in futuro.

PAROLE CHIAVE

Dialogo sociale: *si riferisce a dialoghi e pratiche di cooperazione istituzionali formali o informali tra i partner sociali, altre organizzazioni socio-professionali rappresentative e possibilmente lo Stato.*

Partner sociali europei: *le organizzazioni riconosciute come rappresentative dal trattato di Maastricht e che partecipano al dialogo sociale.*

Accordi quadro: *accordi firmati dai sindacati sovranazionali e dalle organizzazioni dei datori di lavoro come anche le multinazionali. Sono meno vincolanti dei contratti collettivi.*

RISULTATI PREVISTI

Dopo aver completato lo studio della quarta sezione, i partecipanti saranno in grado di:

- ✓ Distinguere tra i ruoli e le strategie dei partner sociali europei, il CESE, il CES e altri sindacati nella sfera europea ed internazionale
- ✓ Confrontare le varie azioni e iniziative dei partner sociali europei
- ✓ Acquisire maggior consapevolezza sul ruolo che i partner sociali possono svolgere a livello nazionale, europeo ed internazionale per combattere la discriminazione sul lavoro.

4.1: Introduzione

In questa sezione verranno analizzate le forme di intervento dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro a livello europeo e nazionale. In particolare, in primo luogo saranno esaminate le iniziative e le azioni delle parti sociali europee in relazione alla lotta alla discriminazione a livello nazionale ed europeo. In seguito, verrà analizzato il ruolo del Comitato economico e sociale europeo (CESE) e del Comitato economico e sociale greco (ESC) nel campo della lotta alla discriminazione. Infine, verranno osservati gli interventi e le azioni dei sindacati nazionali per la lotta alla discriminazione a livello nazionale, europeo ed internazionale.

4.2: Le parti sociali europee e il dialogo sociale europeo a livello settoriale e intersettoriale

Il dialogo sociale europeo si svolge sia a livello intersettoriale che settoriale. I sindacati e le organizzazioni datoriali “riconosciuti” coinvolti nel dialogo sociale europeo sono i seguenti: CES - Confederazione Europea dei Sindacati; BUSINESSEUROPE (ex UNICE), che rappresenta i datori di lavoro del settore privato; UEAPME - organizzazione dei datori di lavoro che rappresenta gli interessi delle PMI e dell’artigianato a livello europeo; CEEP (Centro Europeo per le Imprese con Partecipazioni Pubbliche e Imprese di Interesse Generale) che rappresenta le imprese che forniscono servizi di interesse generale come l’energia, i trasporti, le telecomunicazioni, ecc. Il dialogo sociale europeo a livello transnazionale ha portato ad una moltitudine di testi e posizioni adottate sia dai rappresentanti dei lavoratori che da quelli dei datori di lavoro, come anche ad alcuni accordi quadro. Questi accordi, che sono il risultato di processi di dialogo sociale autonomi, vengono implementati in due modi: a) i partner sociali europei richiedono agli organi comunitari pertinenti di prendere una decisione su quanto proposto e di votare una direttiva. In questo modo, l’accordo diventa parte della legislazione comunitaria; b) i partner sociali europei sottoscrivano degli accordi ‘autonomi’, che loro stessi hanno la responsabilità di implementare a livello nazionale, settoriale e operativo.

Il dialogo sociale settoriale avviene attraverso i comitati settoriali di dialogo sociale (36 in tutto): si tratta di organi consultivi che possono influenzare le politiche europee partecipando alle relazioni e agli accordi bilaterali.

4.3: Le iniziative e le azioni dei sindacati europei e delle associazioni degli imprenditori sulla discriminazione e la diversità sul lavoro

I sindacati e le associazioni datoriali europei giocano un ruolo importante nel combattere la discriminazione sul lavoro, sia attraverso la firma di 'accordi quadro' sia attraverso iniziative meno istituzionali.

Il primo 'accordo quadro' relativo la discriminazione e la parità di trattamento è quello sul congedo parentale (1995), divenuto legalmente valido nel 1996, con un voto a favore. Nel 2009, le parti sociali europee hanno rivisto l'accordo quadro del 1995 e la direttiva che comprende le proposte dell'accordo quadro rivisto è stata adottata nel 2010. Il contributo di questo accordo alla lotta alla discriminazione è principalmente sulla riconciliazione lavoro-vita privata e protegge i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento come conseguenza del chiedere od ottenere il congedo parentale. Tuttavia, il progresso più recente sul tema è la proposta di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori lavoratori del 26 aprile 2017 e la conseguente abrogazione della direttiva 2010/18/EU.

L'accordo quadro per il part-time del 1997 è stato votato ed incorporato nella legislazione comunitaria nello stesso anno e dichiara che i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno, a meno che la differenza di trattamento non sia oggettivamente giustificata. Un accordo quadro "autonomo" sulla violenza e sulle molestie (che sono forme di discriminazione, come specificato nella prima sezione) sul lavoro è stato finalizzato nel 2007. L'accordo quadro "autonomo" sui mercati del lavoro inclusivi, che non si rivolge in modo specifico ad un gruppo di lavoratori, mira a creare un quadro di parità di trattamento generale per l'accesso al lavoro.

Tuttavia, oltre ai già citati accordi (che in alcuni casi sono diventati vincolanti perché sono state adottate le relative direttive), ci sono state altre iniziative nel campo della lotta alla discriminazione da parte dei partner sociali europei. Per esempio, il programma di azione per la parità tra uomini e donne (2005).

All'interno del panorama delle operazioni dei comitati settoriali di dialogo sociale a livello europeo è stato emanato un gran numero di testi sulla discriminazione e la parità di trattamento, soprattutto sulle questioni di genere, i lavoratori anziani e disabili e le molestie.

Recentemente le organizzazioni sindacali europee ed internazionali e le multinazionali hanno firmato degli accordi quadro anti-discriminazione, sia a livello europeo che internazionale.

4.4: Il ruolo del Comitato Economico e Sociale Europeo

Il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) è un organo consultivo, fondato nel 1957 con il Trattato di Roma. È un'istituzione di dialogo e coinvolgimento delle varie associazioni socio-occupazionali (dei datori di lavoro, dei braccianti, dei consumatori, ecc.). Nel processo decisionale dell'UE il CESE viene coinvolto nel definire ed implementare le politiche europee. Nel 1997, con il Trattato di Amsterdam, il ruolo del CESE è aumentato considerevolmente, in particolare in merito alle questioni sociali. Il CESE ha tre obiettivi:

- (a) Agire in consultazione con le tre istituzioni principali (Consiglio, Commissione, Parlamento europeo) al fine di adattare la politica e normativa europea alle condizioni socio-economiche;
- (b) rafforzare la partecipazione dei rappresentanti della società civile (organizzazione dei lavoratori, dei datori di lavoro e gruppi di interesse) nel progetto europeo;
- (c) promuovere i valori dell'integrazione europea nei paesi terzi, sostenendo il dialogo con le organizzazioni della società civile.

Per quanto riguarda la lotta alla discriminazione, il CESE contribuisce a formulare pareri e decisioni su questo tema. Data la grande quantità di opinioni sulla discriminazione in generale, ne verranno nominate solamente due. L'opinione SOC/489 "Misure di inclusione dei Rom" (10/2013) si riferisce segnatamente alla questione della discriminazione sul lavoro per le persone aventi questa origine etnica. Nel testo dell'opinione viene chiesto agli Stati membri di rafforzare la normativa vigente che può concretamente incoraggiare i datori di lavoro ad assumere Rom ed introdurre politiche innovative di occupazione come la creazione di un numero sufficiente di lavori temporanei finanziati dal settore pubblico.

L'opinione SOC/363 "Persone con disabilità: occupazione ed accessibilità" (3/2010), stabilisce, tra le altre cose, che in un mercato del lavoro inclusivo le politiche di assunzione per le persone disabili coprano tutto l'arco della vita lavorativa personale, con particolare enfasi all'istruzione, all'assunzione, al mantenimento del posto di lavoro e alla riqualificazione professionale. Inoltre, questa opinione sottolinea la necessità di prendere in considerazione il fattore genere nelle politiche per l'assunzione delle persone disabili, per essere più incisivi nella lotta alla discriminazione multipla che colpisce le donne disabili nel lavoro.

4.5: Coinvolgimento delle parti sociali per l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro

Questa parte dello studio si concentra sui modi in cui le parti sociali dei Paesi partecipanti rispettivamente includono (od escludono) l'integrazione del lavoro dei migranti nella loro pianificazione generale. Vengono discussi gli accordi istituzionali delle parti sociali, dove sono presenti, e vengono identificati i soggetti coinvolti in questi processi. Infine, vengono presentati degli esempi di iniziative da parte delle parti sociali sull'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro.

CIPRO

In mancanza di un piano d'azione nazionale, l'integrazione dei migranti a Cipro è parte del programma nazionale 'Fondo per il diritto d'asilo, l'immigrazione e l'integrazione (AIIF)'. Solamente alcuni paragrafi del programma sono dedicati all'integrazione, la lotta alla discriminazione è menzionata solo negli obiettivi del programma e nella parte sul razzismo e la necessità di far fronte al problema non riceve alcuna specifica attenzione. Solo la più piccola percentuale del budget di AMIF (25%) è dedicato all'integrazione, indice del forte atteggiamento di chiusura delle autorità cipriote nei confronti di tale argomento. La mancanza di politiche di integrazione e le misure di esclusione degli immigrati sono tra i motivi per cui alcune organizzazioni ed agenzie locali ed internazionali hanno ripetutamente condannato il paese. La maggior parte dei sindacati a Cipro hanno chiare dichiarazioni politiche riguardo la lotta alla discriminazione sulla base della razza e dell'origine etnica. I datori di lavoro, tuttavia, generalmente tendono ad offrire pochi servizi di tutela anti-discriminazione, se non per quella di genere. Di conseguenza, le politiche e le misure volte a sviluppare l'integrazione dei migranti nel mondo del lavoro varia molto, a seconda dei casi specifici. Alcuni esempi di iniziative delle parti sociali sull'integrazione dei migranti nel mondo del lavoro includono:

Federazione Pancipriota del Lavoro (PEO): (1) creazione di un Ufficio per i Migranti, (2) inclusione di servizi anti-discriminazione per le donne migranti da parte del Dipartimento delle Donne, (3) organizzazione di campagne di sensibilizzazione, (4) organizzazione di seminari sulla diversità, la discriminazione, la parità, l'incitamento all'odio e i crimini d'odio per sindacalisti e rappresentanti dei sindacati, (5) pubblicazione di opuscoli e altro materiale informativo, (6) organizzazione di corsi di lingua per migranti, (7) attività dimostrative e mobilitazioni, (8) collaborazione con le ONG, organizzazioni pubbliche ed altri stakeholder, (9) raccolta di dati sulle segnalazioni su casi di discriminazione inviate sia dai membri che dai non membri.

Federazione Ciprota Democratica del Lavoro (DEOK): (1) creazione di un Dipartimento per la Parità di Trattamento, (2) creazione di un Osservatorio Ciprota per la Parità (PIK), (3) campagne di sensibilizzazione e (4) pubblicazioni e organizzazione di seminari.

Federazione degli Imprenditori e degli Industriali Ciprioti: pubblicazione della “Guida per gli imprenditori alla promozione della Parità e della Diversità nei luoghi di lavoro”.

GREECE

Le parti sociali in Grecia hanno incorporato la questione dell’integrazione sociale dei migranti nel dialogo sociale e spesso agiscono concretamente in questa direzione. Offrire programmi educativi e di consulenza è lo sforzo maggiore portato avanti dalle parti sociali per responsabilizzare la popolazione migrante. A livello di patrocinio e creazione di politiche, le parti sociali sono coinvolte in istituzioni come ad esempio Il Comitato Economico e Sociale (OKE) e la Commissione Nazionale per i Diritti Umani (EEDA). In tale contesto, le parti sociali possono contribuire alla definizione di politiche per promuovere l’integrazione sociale, culturale ed economica degli immigrati. A livello locale, le associazioni dei lavoratori e degli imprenditori sostengono che il reclutamento di nuovi membri debba avvenire anche nella comunità degli immigrati.

Le istituzioni che supportano i partner sociali in Grecia, come ad esempio il Centro per lo Sviluppo delle Politiche Educative (KANEP-GSEE), stanno sviluppando iniziative per i rifugiati fornendo loro corsi di lingua, tutoraggio e servizi di consulenza. Contemporaneamente, i sindacati e i centri per l’impiego delle isole egee orientali forniscono materiale e supporto ai rifugiati appena arrivati. Questa importante mobilitazione, anche se può sembrare una congiuntura, ha contribuito a creare un clima di dialogo sociale che ha portato ad una chiara condanna del razzismo e della discriminazione nel mondo del lavoro, con chiari riferimenti ai più recenti contratti collettivi nazionali.

Il Centro per la Formazione Professionale (KEK) della Confederazione Ellenica dei Professionisti e dei Commercianti (KEK GSEVEE sezione di Epiro, Giannina) in collaborazione con INTERSOS e con il supporto dell’Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati, ha ideato ed implementato nel 2017 un progetto educativo chiamato “Parità di Opportunità nella Formazione”, all’interno del quale sono stati ideati ed implementati due seminari formativi rivolti ai rifugiati e ai richiedenti asilo:

- Un seminario teorico di 40 ore sull’“Introduzione all’Acconciatura”
- Un seminario teorico di 40 ore sui “Principi base dell’imprenditorialità”.

Lo scopo di questo progetto era di offrire ai tirocinanti delle nozioni introduttive sull'imprenditorialità e sull'acconciatura e avvicinarli al mercato del lavoro locale attraverso delle visite alle aziende della regione di Giannina.

L'Ufficio per la Parità della Confederazione Ellenica dei Professionisti e dei Commercianti (GSEVEE) ha sviluppato azioni volte: a promuovere il principio della parità di genere nelle associazioni, fornire informazioni e supporto per le donne, migliorare i seminari per le donne e responsabilizzare l'opinione pubblica e le donne stesse sulle possibilità di lavoro femminile in ambito scientifico, proporre normative e buone prassi. L'Ufficio per la Parità opera dal 2012 al 2015 all'interno del quadro del "Piano d'Azione per la Promozione delle Donne nelle Sedi Decisionali delle Istituzioni Collettive della GSEVEE", che è parte del programma operativo "Riforma della Pubblica Amministrazione 2007-2013".

ITALIA

L'integrazione dei migranti e le questioni lavorative in Italia sono decentralizzate a livello regionale e locale. Le parti sociali e le autorità regionali hanno siglato diversi accordi sull'integrazione e l'inclusione sociale nel corso degli anni, comprese politiche residenziali ed educative.

I Consigli Territoriali per l'Immigrazione (CTI) in Italia hanno discusso problematiche di integrazione allo scopo di promuovere la consultazione su questioni importanti relative all'immigrazione, promuovere iniziative per l'integrazione socio-spaziale dei migranti e richiedere interventi dello Stato centrale. Nonostante i CTI non abbiano potere legale per agire come organi consultivi, le riunioni che organizzano includono rappresentanti delle istituzioni locali, enti del terzo settore, associazioni di volontariato, sindacati, la Camera di Commercio locale, associazioni degli immigrati e ONG.

Nonostante in Italia le parti sociali siano considerate attori a livello politico-decisionale sul tema dell'integrazione degli immigrati, esse ricoprono soprattutto un ruolo fondamentale di natura operativa, consultiva e formativa. I sindacati, ad esempio, supportano i migranti attraverso gli sportelli per l'immigrazione e hanno sviluppato una serie di competenze collegate alla tutela occupazionale, servizi di consulenza, assistenza burocratica, rinnovo di permessi di soggiorno. L'integrazione dei lavoratori migranti, la promozione e la partecipazione a campagne di sensibilizzazione, l'organizzazione di eventi e manifestazioni per la lotta alla discriminazione o per la lotta al lavoro sommerso e la ricerca di occupazione sono tutte attività svolte dalle organizzazioni sindacali al fine di favorire l'integrazione dei migranti. Anche le associazioni del terzo settore e le ONG giocano un ruolo importante nel legalizzare i migranti attraverso la gestione delle procedure burocratiche. Infine, le associazioni degli imprenditori e i sindacati giocano un ruolo cruciale quando si trovano a negoziare,

finalizzare e rinnovare i contratti collettivi, con la possibilità di stabilire disposizioni sull'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro ed evitare la discriminazione sul lavoro.

DANIMARCA

I sindacati (LO), le associazioni degli imprenditori (DA) e le autorità pubbliche locali sono coinvolti nella pianificazione del processo di integrazione, che si svolge attraverso incontri dove i rappresentanti di tutti i settori cercano di identificare gli ostacoli e definire le soluzioni che facilitino il processo stesso. Il coinvolgimento delle diverse organizzazioni è considerato molto importante.

FRANCIA

Gli imprenditori e i sindacati francesi percepiscono la migrazione come una fonte di ricchezza. Il Movimento delle Imprese Francesi (MEDEF), ad esempio, supporta la creazione di imprese gestite da immigrati. A livello di sindacati, la Confederazione Generale del Lavoro (CGT) è impegnata nel promuovere la solidarietà con i lavoratori stranieri, a livello legale difendendo i diritti acquisiti e a livello sociale per evitare l'esclusione e lo sfruttamento. La Confederazione del Lavoro Francese (CFDT) ha presentato delle iniziative per difendere il "vivere insieme", come, ad esempio, informare la popolazione locale sull'attuale condizione degli immigrati. Inoltre, la CFDT sta collaborando con l'associazione Podkrepa in una campagna informativa in Bulgaria sulle procedure di immigrazione, rivolta a tutte le persone che vogliono lavorare in Francia.

Le parti sociali sono coinvolti a diversi livelli e in varie misure sul tema dell'integrazione. Partecipano agli incontri aziendali sulla diversità e al dialogo sociale sulle questioni riguardanti la diversità. Inoltre, le associazioni degli imprenditori lavorano proattivamente promuovendo o partecipando in numerose iniziative – carte valoriali, etichette di responsabilità sociale, certificazioni professionali, formazione ecc. In altre parole, le parti sociali sono un punto di partenza fondamentale per implementare i vari meccanismi e le azioni di supporto ai migranti.

Due esempi di buone prassi vengono dal volontariato: il sistema ACCELAIR, con il supporto del Forum per i Rifugiati – associazione COSI, il sistema RELOREF e il supporto da France-Terre-d'Asile (FTDA), è specializzato nel supporto alla ricerca dell'alloggio e dell'occupazione. Tale rete di associazioni ha creato delle partnership con i servizi pubblici per l'impiego, le organizzazioni per la formazione degli adulti e le aziende, portando avanti attività quali lo scambio di informazioni e consulenze professionali

attraverso una commissione tecnica, iniziative di sensibilizzazione, fornitura di interpreti, formazione per i francesi e per i rifugiati stessi, e assistenza per la ricerca di

un'occupazione (valutazione, costruzione di un profilo professionale, tecniche di ricerca di lavoro, preparazione ai colloqui, incontri con datori di lavoro). La rete ha coinvolto anche centri di formazione professionale/linguistica che offrono formazione ed orientamento. Hanno, infine, sviluppato un servizio di supporto sul posto di lavoro, in collaborazione con i datori di lavoro, attraverso servizi di tutoring appositi per i migranti.

L'altra buona prassi è sviluppata da *Cité des Métiers* a Parigi, che offre molti circoli e workshop per il alle popolazioni migranti al fine di migliorare il loro accesso al lavoro, alla formazione o per iniziare un'attività in proprio (es. il circolo proposto da Iriv "Valutare una strada migratoria" o da GRDR).