



MigrAID

MANUALE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (VET)

EDUCARE I PARTNER SOCIALI ALLA DIVERSITA'
ETNICA NELLE PMI



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Indice

INTRODUZIONE	4
ARGOMENTO N. 1: PROBLEMATICHE SULLA DIVERSITA' E LA DISCRIMINAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO: DEFINIZIONI E CHIARIMENTI CONCETTUALI	5
1.1: Introduzione.....	6
1.2: Qualità sul lavoro	6
1.3: Differenze e Distinzioni.....	7
1.4: Discriminazioni Multiple - Discriminazione Diretta/Indiretta – Fasi della Discriminazione sul posto di lavoro	9
1.5: Molestie e vittimizzazioni come forme di discriminazione specifiche.....	11
ARGOMENTO N. 2: POLITICHE EUROPEE E PANORAMA ISTITUZIONALE EUROPEO SULLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E LA PROMOZIONE DEL RISPETTO PER LA DIVERSITA' NEL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO	13
2.1: Introduzione.....	14
2.2: Europa e discriminazione nel mercato del lavoro	14
2.3: Direttive europee e discriminazione nel mercato del lavoro – Direttive per un trattamento equo di uomini e donne.....	15
2.4: Direttive europee e discriminazione – Linee guida riguardanti le discriminazioni.....	16
2.5: Sentenze sulla discriminazione nell'Unione Europea	17
2.6: Il contributo della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo alla lotta alla discriminazione	18
2.7. Panorama (istituzionale) internazionale sulla lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro.....	20
ARGOMENTO N.3: CORNICI ISTITUZIONALI NAZIONALI ED INIZIATIVE DI ATTORI NAZIONALI IN RELAZIONE ALLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E IL RISPETTO ALLA DIVERSITA'	21
3.1: Politiche e iniziative sulla discriminazione nel mercato del lavoro a livello nazionale.....	21
ARGOMENTO N.4: IL CONTRIBUTO DELLE PARTI SOCIALI RIGUARDO I TEMI DELLA DIVERSITA' E DELLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE NEL CONTESTO EUROPEO ED INTERNAZIONALE	42
4.1: Introduzione.....	43
4.2: Le parti sociali europee e il dialogo sociale europeo a livello settoriale e intersettoriale	43
4.3: Le iniziative e le azioni dei sindacati europei e delle organizzazioni degli imprenditori sulla discriminazione e la diversità sul lavoro	44
4.4: Il ruolo del Comitato Economico e Sociale Europeo.....	45
4.5: Coinvolgimento delle parti sociali per l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro	46
ARGOMENTO N.5: COMPETENZE E CAPACITA' PER LA GESTIONE E NEGOZIAZIONE DEL TEMA DELLA DIVERSITA'	51
5.1: Introduzione.....	51
5.2: Diversità nelle aziende e gestione della diversità.....	52

5.3: Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.....	53
5. 4. Gestione della diversità nelle PMI	53
ARGOMENTO N.6: ESEMPI DI BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DELLA DIVERSITA' IN EUROPA	60
6.1: Introduzione.....	60
6.2: Le sfide nella gestione della diversità	61
6.3: Responsabilità sociale d'impresa e gestione della diversità.....	70
6.4: Esempi di buone pratiche in aziende europee	71
BIBLIOGRAFIA SELEZIONATA.....	76

Realizzato da:

Istituto del lavoro della confederazione generale dei lavoratori greci (INE/GSEE), Grecia

In collaborazione con le seguenti organizzazioni:

- Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO)
- Azione per l'uguaglianza, supporto, antirazzismo (KISA), Cipro
- Istituto della confederazione ellenica di artigiani e mercanti professionisti (IME/GSEVEE), Grecia
- Università Degli Studi di Milano (UNIMI), Italia
- Enaip Veneto Impresa Sociale (ENAIIP Veneto I.S.), Italia
- Iriv Conseil, France
- Vidsenscenter per l'integrazione (VIFIN), Danimarca



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INTRODUZIONE

MigraAID è un progetto ERASMUS + che ha come focus principale l'integrazione della diversità etnica sul posto di lavoro.

Il flusso in continuo aumento di immigrati e rifugiati da Paesi terzi verso l'Europa, insieme alla costante migrazione interna di cittadini europei da uno stato membro all'altro, hanno prodotto l'attuale diversità etnica della forza lavoro europea.

In questo contesto, la gestione della diversità etnica e l'integrazione dei migranti nella forza lavoro costituiscono una grande sfida per l'UE. Tra datori di lavoro e dipendenti, sono frequenti le disuguaglianze etniche mentre c'è scarsa consapevolezza sul tema dell'equità.

Le parti sociali possono svolgere un ruolo chiave in questo campo, promuovendo una maggior consapevolezza sul tema dell'equità, contribuendo in modo significativo alla gestione della diversità etnica e alla promozione dell'integrazione.

Di conseguenza, questo manuale formativo vuole contribuire all'educazione delle parti sociali sulle problematiche legate alla diversità nel mondo del lavoro (specialmente nelle PMI), concentrandosi sulla diversità etnica.

Il manuale affronta diversi aspetti dell'argomento. Nello specifico, vengono analizzate le problematiche legate alla diversità e alla discriminazione nel mercato del lavoro e le normative nazionali ed europee che normano tale contesto. Inoltre, viene descritto il contributo delle parti sociali a livello nazionale ed europeo con l'obiettivo di contribuire a sviluppare competenze e capacità sulla gestione e la negoziazione della diversità, anche grazie alla presentazione di significativi esempi di buone pratiche.

Il presente manuale mira, nel complesso, a costruire nei lettori maggiore consapevolezza, conoscenza e competenze che possano aiutarli a gestire problematiche rilevanti quali diversità, gestione dei conflitti, formazione interculturale ed etica del lavoro.

La speranza è che le parti sociali che rappresentano i dipendenti (sindacati), gli imprenditori, le associazioni degli imprenditori e i soggetti coinvolti possano essere gli immediati beneficiari di questo manuale, affinché possano diventare essere stessi dei punti focali per la diffusione e moltiplicazione di buone prassi per una equa ed inclusiva gestione della diversità sul posto di lavoro.

ARGOMENTO N.1: PROBLEMATICHE SULLA DIVERSITA' E LA DISCRIMINAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO: DEFINIZIONI E CHIARIMENTI CONCETTUALI

SCOPO

Lo scopo della prima sezione è aiutare i partecipanti a familiarizzare con i concetti di diversità e di discriminazione sul posto di lavoro, distinguere i comportamenti discriminatori ed ad essere più pronti e preparati nel combatterli.

PAROLE CHIAVE

Discriminazione sul lavoro: *Comprende tutti quei comportamenti, abitudini e percezioni che incentivano condotte discriminatorie sul posto di lavoro, contro una o più persone, prendendoli di mira sulla base delle loro caratteristiche personali.*

Diversità sul lavoro: *Creare un ambiente lavorativo inclusivo, anche assumendo personale con un'ampia varietà di caratteristiche ed esperienze personali e professionali, creando un ambiente rispettoso in cui ogni persona possa essere accettata e accolta e in cui ad ognuno, indistintamente, venga data l'opportunità di realizzarsi pienamente.*

Discriminazione istituzionale: *Con il termine 'discriminazione istituzionale' si intendono quegli atti, misure, normative o esclusioni, negative o oppressive, imposte dalle istituzioni, dai servizi, dai media, dalle imprese private, dalle organizzazioni ecc. nei confronti delle persone, sulla base della loro provenienza, colore della pelle, lingua, religione, background migratorio, identità o espressione di genere, sessualità, disabilità, età, ecc.*

Qualità del lavoro: *Si riferisce alle circostanze e ai dati oggettivi nonché alle percezioni soggettive dei singoli che costituiscono i parametri qualitativi delle condizioni lavorative.*

Processo lavorativo: *Il processo che inizia nel momento in cui una persona entra in un ambiente lavorativo finché non lo lascia; comprende attività e relazioni. Può anche includere attività/relazioni collegate al lavoro, anche se non vengono compiute durante l'orario lavorativo e/o sul posto di lavoro.*

Molestie: *Abitudini, atteggiamenti e comportamenti che influiscono negativamente su una persona, specialmente quando viene preso di mira qualcuno che appartiene ad una categoria protetta. Le molestie possono portare a stati di angoscia, intimidazione e ostilità.*

Vittimizzazione: *Si riferisce a comportamenti molesti e disparità di trattamento.*

RISULTATI PREVISTI

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

- ✓ Comprendere e rispettare la diversità
- ✓ Individuare la discriminazione sul posto di lavoro
- ✓ Promuovere l'uguaglianza con più consapevolezza
- ✓ Rispettare l'unicità altrui
- ✓ Essere più aperti al lavoro di squadra
- ✓ Lavorare in modo più efficace con i colleghi
- ✓ Rafforzare le loro competenze sociali, tra cui la discrezione e la tolleranza

1.1: Introduzione

La sezione 1 approfondisce le questioni chiave collegate alla diversità e alla discriminazione sul lavoro. Inizialmente verrà esaminato il concetto di diversità in senso più ampio, seguito dalla presentazione delle principali forme di discriminazione che si possono incontrare nel mercato del lavoro. Poi verranno esaminate problematiche specifiche come la differenza tra discriminazione diretta e indiretta, il concetto di discriminazione multipla, ecc. In conclusione verranno analizzati comportamenti collegati alla discriminazione, come ad esempio le molestie (psicologiche) e la vittimizzazione.

1.2: Qualità sul lavoro

Prevenire e combattere la discriminazione sul lavoro nonché promuovere il rispetto della diversità sono visti come fattori determinanti in valutare la qualità sul lavoro. In Europa affrontare la qualità del lavoro e dell'occupazione è collegata ai cambiamenti a livello delle politiche europee di occupazione, concentrandosi sulla creazione di maggiori e migliori posti di lavoro.

Nel contesto europeo, la qualità del lavoro viene percepita come un concetto multidimensionale, che tiene conto di: le caratteristiche oggettive del posto di lavoro, le caratteristiche individuali dei lavoratori, la relazione tra le caratteristiche individuali dei lavoratori e i requisiti della posizione lavorativa, e infine la percezione soggettiva che hanno i lavoratori di queste caratteristiche (soddisfazione lavorativa).

Considerando la percezione estesa della qualità del lavoro (e dell'occupazione) sono state tratte le seguenti conclusioni:

In primo luogo, un singolo criterio per misurare la qualità del lavoro non è sufficiente, bensì sono necessari più indicatori. La Commissione Europea ha proposto dieci indicatori riguardanti sia l'ambiente lavorativo in generale sia le caratteristiche specifiche della posizione lavorativa: qualità intrinseca del posto di lavoro, specializzazione, formazione continua e sviluppo della carriera, uguaglianza di genere, salute e sicurezza sul lavoro, flessibilità e sicurezza del posto di lavoro, integrazione e accesso al mercato del lavoro, organizzazione sul lavoro e equilibrio tra vita professionale e privata, dialogo sociale e partecipazione della forza lavoro, polimorfismo e lotta alla discriminazione, oltre all'andamento complessivo dell'economia e della produttività.

In secondo luogo, in aggiunta ad indicatori oggettivi specifici, le valutazioni specifiche date dai lavoratori stessi, in altre parole la soddisfazione o lo scontento dei lavoratori nei confronti del loro lavoro, giocano un ruolo altrettanto importante. Questo è dato dal fatto che la soddisfazione

lavorativa può influenzare il comportamento sul lavoro (produttività, assenteismo, ecc.) (Cabrita e Perista, 2006).

1.3: Differenze e Distinzioni

Il concetto di alterità o diversità si riferisce allo status o alla 'qualità' dell'altro. La diversità è anche lo stato in cui una persona riconosce la sua unicità/diversità in relazione agli altri.

Questo concetto implica riconoscimento, accettazione e rispetto: "Significa capire che ogni persona è unica e riconosce le nostre differenze individuali. Queste differenze si possono sviluppare in diversi aspetti che possono riferirsi a razza, etnicità, genere, orientamento sessuale, condizione socioeconomica, età, abilità fisiche, lingua, fede religiosa e idee politiche o altre ideologie."¹

Qualcosa di simile accade anche nel lavoro e nell'occupazione, dove l'eterogeneità fa emergere le differenze e/o le somiglianze tra gli individui sulla base delle caratteristiche sopra elencate.

In generale, potremmo dire che la discriminazione presuppone stereotipi e pregiudizi, attitudini e comportamenti, pratiche formali e informali, disposizioni ecc., che provocano un trattamento meno favorevole di gruppi o persone a causa di una o più loro caratteristiche. Basandosi sulle differenti definizioni in relazione alla discriminazione sul posto di lavoro, i principali motivi di discriminazione sono i seguenti:²

Razzismo: La discriminazione razziale viene praticata a causa di percezioni e attitudini razziste e colpisce le vittime basandosi sulle loro origini razziale e/o etniche, background migratorio, origine etnica, colore della pelle, lingua ecc. Solitamente colpisce persone che appartengono o si percepiscono come appartenenti a minoranze etniche, con un diverso colore della pelle, rifugiati e migranti, inclusi "migranti di seconda e terza generazione" che, nonostante possano avere la nazionalità del Paese ospitante, possono comunque subire discriminazione. In questa categoria, ad esempio, nell'area europea l'enfasi viene posta nella discriminazione contro la popolazione Rom.

Discriminazione di genere: La discriminazione di genere si riferisce alla discriminazione praticata a causa di percezioni e attitudini sessiste/misogine. I perpetratori di questi comportamenti prendono di mira le loro vittime basandosi sulla (proprie) identità/espressione di genere, che comprende sia

¹ <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

² http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm

caratteristiche fisiche sia percezioni sociali. La prima categoria (discriminazione sulla base di caratteristiche fisiche) si esplicita, ad esempio, nelle condizioni spesso imposte quando si tratta di definire i requisiti per una posizione lavorativa, come un minimo di altezza o di peso, e che non sono in realtà essenziali allo svolgimento delle funzioni previste o non influiscono sul rendimento lavorativo. La seconda categoria (discriminazione sulla base di percezioni sociali) può interessare la discriminazione basata sullo stato civile e/o maternità. Inoltre, la discriminazione di genere è presente anche quando ci si limita a richiedere persone di uno specifico genere per occupare un posto di lavoro o ad escludere persone di uno specifico genere. È importante sottolineare anche che la discriminazione di genere spesso coinvolge violenze o molestie sessuali. Infine, la discriminazione di genere può colpire le donne, ma anche persone transessuali o non binarie o qualsiasi altra persona che non si identifichi in un genere particolare o non venga percepita come tale.

Discriminazione religiosa: la discriminazione religiosa include forme di maltrattamento basate sulle credenze religiose espresse dalle persone o a causa della loro appartenenza o non-appartenenza ad un gruppo religioso, come , ad esempio, le persone che sono identificate o vengono percepite come atei in un contesto dove la condizione più comune è quella di appartenere ad una gruppo religiosa. La discriminazione religiosa può anche colpire gruppi di persone appartenenti (o percepite tali) ad una minoranza religiosa all'interno di uno specifico contesto nazionale.

In alcuni casi, ci possono essere motivazioni legittime per limitare le libertà e i diritti delle persone sul posto di lavoro. Per esempio, una religione può dichiarare un giorno di riposo diverso da quelli stabiliti per legge o imporre un abbigliamento che è incompatibile con gli standard di sicurezza. Tuttavia, dev'essere chiaro che nessuno deve essere obbligato ad indossare o a non indossare specifici indumenti per altri motivi che non siano gli standard di sicurezza.

Discriminazione politica: la discriminazione politica si riferisce alla discriminazione contro una persona sulla base della sua (percepita) appartenenza/affiliazione ad un partito politico/idee politiche/ideologie socio-economiche, o della sua (percepita) attività con organizzazioni non governative.

Discriminazione sociale: la discriminazione sociale viene esercitata sulla base delle origini sociali, intese come circostanze (percepite) di classe sociale/socio-professionali della vittima e può limitare l'accesso ad alcune categorie lavorative.

Discriminazione basata sull'età: la discriminazione basata sull'età può colpire sia lavoratori più giovani che quelli più anziani. I lavoratori più giovani possono essere discriminati in termini di salari

(solitamente salari più bassi), tipologia di lavori che svolgono, oppure opportunità di sviluppo di carriera. D'altro canto, i lavoratori più anziani possono essere discriminati a causa dei pregiudizi in relazione alle loro abilità, a causa della svalutazione (intenzionale o meno) della loro esperienza, o perché vengono richiesti lavoratori più giovani con salari più bassi.

Abilismo: l'abilismo è la discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili. In questo caso, la discriminazione può essere collegata alle caratteristiche richieste per la posizione lavorativa, il tipo di lavoro dato ad un lavoratore diversamente abile, all'accessibilità delle infrastrutture oggettivamente necessarie per svolgere il loro lavoro.

Omofobia/transfobia: la discriminazione a carattere omofobico o transfobico è basata sull'orientamento sessuale e/o l'identità di genere ed è esercitata nei confronti di lesbiche, gay, bisessuali, trans, intersessuali, queer e altre persone non eterosessuali/non binarie (LGBTIQ) o persone che sono percepite come membri o affiliati alla comunità LGBTIQ. Molto spesso, le persone LGBTIQ soffrono a causa di comportamenti molesti da parte dei colleghi e dei superiori.

Discriminazioni sulla base dello stato civile: la discriminazione basata sullo stato civile può influenzare il processo di assunzione e/o le opportunità di carriera e/o il salario. Questo genere di discriminazione colpisce solitamente le donne sposate o che potrebbero sposarsi e/o donne che hanno o potrebbero avere figli. Tale tipologia di discriminazione è causata dagli stereotipi collegati alle donne ed è profondamente associata agli obblighi di maternità e alle responsabilità per la cura dei figli, che spesso sono associate in prevalenza alla donna.

Sindacati: In questo caso, le persone possono essere discriminate sulla base della loro (percepita) appartenenza/affiliazione ad un sindacato o ad un'attività sindacale.

1.4: Discriminazioni Multiple - Discriminazione Diretta/Indiretta – Fasi della Discriminazione sul posto di lavoro

In molti casi, la combinazione di più tipologie di discriminazione può portare alla discriminazione multipla. La discriminazione multipla, anche se difficile da individuare, colpisce la maggior parte dei lavoratori che vengono discriminati. Ad esempio una donna anziana immigrata può subire discriminazione multipla sulla base dell'etnia, del genere e dell'età.

La discriminazione sul lavoro può essere diretta o indiretta. La discriminazione diretta accade quando una persona viene trattata in maniera meno favorevole degli altri sulla base del suo background e/o delle sue caratteristiche. La discriminazione indiretta accade quando una regola, una decisione, una procedura, una normativa o una pratica che *prima facie* appare neutrale perché si applica a tutti, porta

alla discriminazione nella sua applicazione, in quanto colpisce negativamente persone con un particolare background/caratteristiche (Baldourd & Chrysakis, 2012).

Per esempio, i seguenti sono esempi di discriminazione diretta: “Azienda basata a Tavros sta cercando un falegname/costruttore di mobili, che sia greco e abbia fino a 40 anni”; “Chiosco a Ampelokipi, Atene, cerca ragazze greche fino a 30 anni per servizio di bar.” Entrambi gli annunci escludono i “non-greci” (discriminazione basata sull’origine etnica) e stabiliscono un limite d’età (discriminazione sulla base dell’età).

Esempi di discriminazione indiretta sono identificati dal difensore civico nel caso di procedure per l’ammissione ad accademie militari e forze di polizia, dove i candidati sono soggetti a test fisici che prevedono requisiti fisici di carattere generale. Anche se questa pratica a prima vista può sembrare neutrale, i requisiti richiesti nella pratica sono più affini alle abilità maschili, con il risultato che viene escluso un numero maggiore di donne. Simile è la pratica di introdurre soglie minime comuni per uomini e donne per candidarsi in queste accademie (es. minimo 170 cm di altezza). Considerate le caratteristiche fisiche riguardanti l’altezza degli uomini e delle donne, questa pratica è un deterrente per le candidate donne.

La discriminazione (diretta o indiretta) può verificarsi in tutte le fasi della vita lavorativa, (a) partendo dalla fase di assunzione e inserimento nell’ambiente di lavoro e (b), passando per tutto il percorso lavorativo in un luogo specifico, fino a quando non si lascia il posto di lavoro.

Spesso è difficile stabilire o provare se la discriminazione sia avvenuta durante il colloquio di lavoro, perché è una comunicazione orale tra il datore di lavoro (o la persona che lo/la rappresenta) e il candidato. Eppure, durante il colloquio di lavoro, i datori di lavoro o chi li rappresenta spesso pongono ai candidati domande relative alle loro origini etniche, il loro stato civile o la loro intenzione di avere figli. I datori di lavoro tengono in considerazione le risposte dei candidati per decidere se assumerli o meno. Ciò costituisce discriminazione. Inoltre, molto spesso queste domande non vengono poste direttamente, ma il datore di lavoro (o la persona che li rappresenta) può giungere a conclusioni discriminanti basandosi su alcune caratteristiche dei candidati (aspetto fisico, colore della pelle, abiti, linguaggio del corpo, accento, ecc.), che andranno poi ad influenzare la sua decisione in fase di assunzione.

La discriminazione, dovuta alla diversità di un dipendente, può prendere la forma di pratiche inique nella retribuzione e nei diritti che fanno parte della vita lavorativa del dipendente. In questo caso, la discriminazione può manifestarsi, quindi, nei seguenti ambiti: salario, diritti del lavoro, orari di lavoro, protezione della maternità, contenuto del lavoro assegnato al dipendente, opportunità di formazione,

valutazione delle prestazioni, prospettive di sviluppo lavorativo, sicurezza del lavoro. Un esempio indicativo è il recente reclamo di un lavoratore, che lavorava in qualità di promoter di cosmetici in una catena di supermercati. Il lavoratore ha lamentato il fatto che, dopo due ore di lavoro, il direttore del supermercato gli avesse chiesto di andarsene perché “lui era straniero mentre il negozio è un negozio greco per i greci.”

Un dipendente può venire discriminato anche al momento del licenziamento, delle dimissioni o della pensione.

1.5: Molestie e vittimizzazioni come forme di discriminazione specifiche

In alcuni casi, la discriminazione nei confronti di un lavoratore o di un dipendente non si limita alla messa in atto di particolari stereotipi, ma si concretizza in azioni e comportamenti che possono costituire molestie, comprese le *molestie psicologiche*. Le molestie psicologiche (conosciute anche come mobbing o bullismo) sono una forma di violenza e sono definite come “l’uso intenzionale del potere contro una persona o un gruppo di persone, con l’intenzione di nuocere o portare a nuocere lo sviluppo fisico e/o mentale e/o intellettuale e/o morale e/o sociale di quella persona o quel gruppo.” La caratteristica principale di questo comportamento è la sua durata, frequenza e ripetizione. In altre parole, questo spesso è il risultato di comportamenti e/o incidenti offensivi continuativi e ricorrenti (gesti, parole, atteggiamenti o comportamenti) che colpiscono, spesso in modo sistematico e ripetitivo, la dignità e/o l’integrità fisica e/o mentale dell’individuo. Questi attacchi sono insidiosi, difficili da provare e identificare. Il danno causato non colpisce direttamente il benessere fisico della persona, anche se le molestie morali spesso possono includere anche violenze fisiche, ma hanno comunque effetti a lungo termine sul benessere fisico della persona. In particolare, M.-F. Hirigoyen (2002) identifica quattro categorie di atteggiamenti che possono costituire molestia morale:

Ingiustizia nelle condizioni di lavoro: contrastare sistematicamente tutte le decisioni prese da una persona; rivolgere critiche ingiuste ed eccessive riguardo il suo lavoro; assegnazione sistematica di incarichi al di sopra delle sue capacità, impossibili da svolgere o estranee alle sue abilità; non assegnazione di responsabilità, ecc.

Isolamento o mancanza di comunicazione: il datore di lavoro/i colleghi non si rivolgono alla vittima, il datore di lavoro/ i colleghi comunicano con lui/lei solo per iscritto o attraverso altri, la sua presenza viene ignorata, la persona è vittima di segregazione/isolamento/marginalizzazione.

Negazione della dignità: gesti sprezzanti nei confronti della vittima, commenti degradanti, diffusione di pettegolezzi, compiti offensivi. Viene anche definito come *trattamento dispregiativo/degradante*, ovvero l'adozione da parte di qualcuno di un comportamento offensivo e/o umiliante verso qualcun altro. Tale trattamento può essere verbale o non verbale e può includere insulti, urla, gesti, ecc.

Violenza verbale, fisica o sessuale: minacce di violenza fisica, linguaggio offensivo, molestie e attacchi fisici al di fuori del lavoro. Una forma comune di molestia sul posto di lavoro che tipicamente colpisce le donne sono le *molestie sessuali*.

Le **molestie sessuali** comprendono qualsiasi condotta/comportamento sessuale che non sia consensuale e/o gradito. Le molestie possono essere verbali, non verbali e/o fisiche, implicite o esplicite. Possono includere avances o richieste di natura sessuale, richieste di favori sessuali e/o sguardi/gesti/suoni di natura sessuale, ecc. Con *comportamenti/atteggiamenti sgraditi* si intende ogni comportamento/atteggiamento che il destinatario considera sgradito, anche se la persona che ne è oggetto non ha espresso la sua contrarietà o sembra aver dato il suo consenso.

La "**vittimizzazione**" sul posto di lavoro si riferisce a maltrattamenti, molestie o scorrettezze che possono aver discriminato qualcuno che ha denunciato un comportamento discriminatorio. La discriminazione può avvenire anche nel caso in cui un dipendente si sia lamentato di un servizio pubblico o di irregolarità nel servizio pubblico. In questo caso stiamo parlando di una forma di violenza psicologica e un comportamento discriminatorio nei confronti dei cosiddetti "informatori" (*whistleblowers*, coloro che fanno suonare l'allarme o rivelano un segreto). L'informatore è la persona che denuncia abusi, tangenti, violazioni legali o attività illegali che avvengono all'interno del servizio pubblico per cui lavora e che costituiscono un rischio alla salute e alla sicurezza pubblica. Di conseguenza, queste persone sono vittima di rappresaglie.

ARGOMENTO N.2: POLITICHE EUROPEE E PANORAMA ISTITUZIONALE EUROPEO SULLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E LA PROMOZIONE DEL RISPETTO PER LA DIVERSITA' NEL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

SCOPO

Lo scopo di questa sezione è di far familiarizzare i lettori con il quadro istituzionale internazionale ed europeo ed aumentare la loro consapevolezza sui temi della lotta alla discriminazione e la promozione della parità di trattamento.

PAROLE CHIAVE

Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea: *chiamato anche "Trattato di Lisbona", stabilisce il funzionamento dell'UE e modifica i precedenti trattati costituzionali.*

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: *entrata in vigore nel 2000, include i diritti fondamentali degli Stati membri dell'Unione e i suoi cittadini.*

Direttiva sull'uguaglianza razziale: *Direttiva 2000/43/EC del 2000 che rende effettivo il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dall'origine etnica o razziale.*

Direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro: *Direttiva 2000/78/EC del 2000 che stabilisce il quadro normativo generale sulla parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro.*

RISULTATI PREVISTI

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

- ✓ Padroneggiare il quadro istituzionale internazionale ed europea sulla parità di trattamento e le discriminazioni sul lavoro.
- ✓ Comprendere lo stato dell'arte sulle decisioni dei tribunali nazionali nei casi di discriminazione.
- ✓ Valutare il contributo della Corte di Giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo nella lotta alla discriminazione.
- ✓ Valutare l'efficacia del quadro istituzionale per combattere la discriminazione sul lavoro.

2.1: Introduzione

In questa sessione verrà analizzata la posizione dell'UE sulla discriminazione nel mercato del lavoro. Verranno poi citate le direttive europee sulla parità di trattamento tra uomini e donne e la discriminazione in generale. In seguito, verranno brevemente presentate le sentenze delle corti nazionali nei casi di discriminazione, come anche il contributo della Corte di giustizia dell'Unione europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo nella lotta alla discriminazione. Infine, verrà brevemente presentata la cornice istituzionale internazionale sulla lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro.

2.2: Europa e discriminazione nel mercato del lavoro

La lotta alla discriminazione e la promozione del principio di parità di trattamento sono alla base della normativa per l'occupazione e della politica contrattuale europea e vengono promosse attraverso il diritto primario (es. trattati di fondazione), il diritto derivato (es. regolamenti e direttive) e attraverso le politiche europee. Queste questioni vengono affrontate indirettamente già nei primi trattati di fondazione della Comunità Economica Europea (EEC). Il Trattato di Roma (1957), nel contesto di conseguire un mercato comune e garantire la concorrenza leale tra i datori di lavoro dei Stati Membri, garantiva il diritto di spostarsi liberamente all'interno dell'EEC. Questo diritto era strettamente collegato alle attività economiche, ovvero: attività lavorative, libere professioni e forniture di servizi. Lo stesso Trattato stabiliva il principio di uguaglianza remunerativa tra uomini e donne.

Inizialmente, la parità di trattamento consisteva principalmente nel garantire le condizioni per un funzionamento regolare del mercato comune ed era incentrato soprattutto sull'uguaglianza remunerativa tra uomini e donne. In questo contesto, dal 1975 in poi c'è stato un continuo processo di promulgazione di direttive europee sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione, sicurezza sociale e accesso a merci e servizi. L'enfasi sulla parità di trattamento e la lotta alla discriminazione, al di là del genere e dell'appartenenza etnica, è tuttavia iniziata preminentemente negli anni Novanta, con il Trattato di Amsterdam del 1997, il cui articolo 13 stabilisce che il Consiglio può prendere le misure necessarie per combattere la discriminazione basata su genere, origine etnica o razziale, religione o convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale. Le due direttive più importanti nel campo della lotta alla discriminazione sono state, infatti, adottate sulla base dell'articolo 13 del Trattato di Amsterdam: la direttiva 2000/43/EC del 2000 sull'implementazione del principio di parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla dall'origine razziale o etnica, e la direttiva 2000/78/EC del 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro.

Tuttavia, è con il Trattato di Lisbona (2007) che la parità di trattamento e la lotta alla discriminazione diventano parte della legge dell'Unione Europea per due motivi:

1. Il Trattato di Lisbona (2007) modifica i due trattati base dell'UE (Trattato dell'Unione Europea, Trattato che istituisce la Comunità Europea), ed il nuovo trattato che ne deriva (Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea) pone al centro queste questioni, che vengono già citate nell'articolo 1:

“L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.”

2. Il Trattato di Lisbona ingloba i diritti, le libertà e i principi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea adottata nel 2000 (e aggiornata nel 2007) che dal 2007 assume dunque lo stesso status giuridico dei trattati. Questa Carta contiene un capitolo sui temi dell'uguaglianza, dove si fa riferimento all'uguaglianza tra tutte le persone davanti alla legge (articolo 20), il divieto di discriminazione (articolo 21), la promozione della diversità culturale, religiosa e linguistica (articolo 22), la parità di trattamento tra uomini e donne (articolo 23) e l'integrazione delle persone disabili (articolo 26).

2.3: Direttive europee e discriminazione nel mercato del lavoro - Le Direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne

Nell'ambito del diritto derivato, le prime direttive sulla discriminazione erano centrate sulla parità di trattamento tra uomini e donne e all'anno 2000 circa costituivano la parte centrale della legislazione europea sulla lotta alla discriminazione.

La prima direttiva sul tema fu approvata nel 1975 e riguardava la parità di salario tra uomini e donne. Entro la fine degli anni Settanta furono adottate altre due nuove direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne, in materia di occupazione, promozione della formazione professionale, condizioni di lavoro e sicurezza sociale. A metà degli anni Ottanta (1986), il quadro istituzionale europeo sull'uguaglianza di genere è stato arricchito con due ulteriori direttive sulla parità di trattamento per i lavoratori autonomi uomini e donne, per quanto riguarda la sicurezza sociale e la protezione delle

lavoratrici autonome durante la gravidanza e la maternità. Nel 1992, un'altra direttiva ha introdotto delle misure per il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro per le donne lavoratrici in gravidanza, e le donne lavoratrici che hanno recentemente partorito e/o che stanno allattando. A partire dal 2002, sono state adottate Direttive sulle Pari Opportunità che modificano le direttive precedenti o le inglobano (in termini di contenuti) in linee guida più ampie.

2.4: Direttive europee e discriminazione – Linee guida riguardanti le discriminazioni

Come citato nella sezione 2.2., dopo il 2000 l'intervento dell'UE nel campo della lotta alla discriminazione si estende anche a campi che vanno oltre il genere e la nazionalità. Lo scopo è quello di creare un quadro legislativo sulla lotta alla discriminazione comune a tutti gli Stati Membri dell'UE, nonché di creare istituzioni a livello nazionale che promuovano la parità di trattamento.

Due importanti direttive sono state votate nel 2000: la direttiva 2000/43/EC che attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dall'origine etnica o razziale e la direttiva 2000/78/EC sulla parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro.

La direttiva 2000/43/EC del 2000 (nota anche come "Direttiva sull'uguaglianza razziale"), che applica il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, si concentra sulla discriminazione basata sulla razza e l'origine etnica, andando oltre il tema dell'occupazione. La direttiva 2000/78/EC del 2000 si concentra esclusivamente sul tema dell'occupazione affrontando ampiamente il tema della discriminazione, includendo la discriminazione sulla base della religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale. Per quanto riguarda l'occupazione e le condizioni di lavoro entrambe specificano: a) le condizioni di accesso al lavoro dipendente e autonomo e le condizioni di lavoro (inclusi i criteri di selezione e condizioni per l'assunzione, indipendentemente dal tipo di attività e a tutti i livelli di gerarchia professionale, incluse le promozioni); b) l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di formazione professionale, riqualificazione e orientamento professionale, incluse le esperienze lavorative sul campo; c) le condizioni di lavoro, incluso il licenziamento e il salario; d) l'appartenenza e/o la partecipazione in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o qualsiasi organizzazione di membri afferenti ad una particolare professione, inclusi i benefici forniti da queste organizzazioni.

Entrambe le direttive definiscono i contenuti in termini di discriminazione (discriminazione /molestia diretta/indiretta,) e trasferiscono l'onere della prova dal querelante al querelato, che dovrà provare in tribunale che non ci sono state violazioni al principio di parità di trattamento. Questo elemento è molto importante perché, prima dell'adozione di queste direttive, era la vittima

a dover provare di essere stata vittima di discriminazione. Gli stati membri sono anche incoraggiati ad introdurre nelle legislazioni nazionali delle misure per proteggere i lavoratori dal trattamento iniquo in caso denunciato delle discriminazioni (“vittimizzazione”).

Infine, nel 2008, è stata presentata dal Consiglio una proposta per una direttiva che applichi il principio della parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla religione o fede, disabilità, età o orientamento sessuale, sulla base della seguente dichiarazione, che si può trovare nella nota esplicativa: *“Questa proposta si basa sulle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE che vietano le discriminazioni fondate su genere, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali. La discriminazione fondata sulla razza o l’origine etnica è vietata nell’occupazione, nel lavoro e nella formazione professionale, come anche nelle aree non collegate all’occupazione quali l’istruzione, la sicurezza sociale, l’assistenza sanitaria, e l’accesso ai beni e servizi, incluso l’alloggio, forniti al pubblico. La discriminazione fondata sul genere è vietata nei medesimi settori, con l’eccezione dell’istruzione, i media e la pubblicità. Tuttavia, la discriminazione basata sull’età, la religione o le convinzioni personali, le tendenze sessuali e la disabilità è vietata solo nel campo dell’occupazione, del lavoro e della formazione”*. Pertanto questa direttiva (se approvata – il processo di approvazione non si è ancora concluso) tenterà di colmare le lacune nelle direttive esistenti, estendendo il divieto di discriminazione per ragioni di età, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale e disabilità in temi che vanno al di là dell’occupazione, quali protezione sociale, indennità, educazione o accesso a beni e servizi.

Infine, è doveroso citare che nel dicembre 2013 i 28 stati membri dell’Unione Europea si sono impegnati ad attuare una serie di raccomandazioni, proposte dalla Commissione europea, per accelerare l’integrazione economica e sociale delle comunità Rom. Questo è il primo strumento legale adottato dall’UE per l’inclusione sociale dei Rom e riguarda l’accesso all’educazione, all’occupazione, alla sanità e l’alloggio.

2.5: Sentenze sulla discriminazione nell’Unione europea

Nell’ambito delle due direttive anti-discriminazione, i tribunali nazionali hanno emanato un ampio numero di sentenze. Nel periodo 2004-2010, sono state riportate 250 cause importanti. Nella maggior parte dei casi, le sentenze riguardavano la discriminazione basata sulla razza o l’origine etnica (127), seguite dalla discriminazione sulla base dell’età (51), la religione (46), la disabilità (28) e l’orientamento sessuale (15). Questa differenziazione in relazione alle sentenze della Corte europea di giustizia (che verranno analizzate nella sotto-sezione seguente), dove i casi di discriminazione sulla base dell’età sono più numerosi, è dovuta al fatto che nei tribunali nazionali la maggior parte dei casi vengono

trattati sulla base del contenuto più ampio della direttiva sull'uguaglianza razziale quindi non solamente nel campo dell'occupazione, ma anche in termini di protezione sociale, privilegi sociali, educazione, accesso a beni e servizi, alloggio, ecc. Tuttavia, i casi di discriminazione nell'occupazione (32) pesano di più degli altri casi di discriminazione, che nello specifico riguardano l'accesso a beni e servizi (21), educazione (17), protezione sociale e welfare (4), alloggio (15), incitamento a crimini o espressioni razziste (26) o discriminazione in senso più ampio in varie questioni (12). La maggior parte dei casi di discriminazione basati sulla razza o l'origine etnica erano collegati alle procedure di assunzione e lamenti poste dai candidati, nonché discriminazione in termini di salario, condizioni lavorative e promozioni (Uyen Do, 2011).

2.6: Il contributo della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte europea dei diritti dell'uomo alla lotta alla discriminazione

Le sentenze della Corte di Giustizia europea (o Corte di Giustizia dell'Unione europea), basate sui trattati costitutivi dell'Unione europea, la Carta europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e le direttive europee, formano un quadro istituzionale parallelo ma altrettanto importante per la lotta alla discriminazione nell'area europea.

È anzi opinione comune tra i giuristi che le sentenze della Corte di Giustizia Europea sul tema della parità di trattamento tra uomo e donna emanate nel corso degli anni Novanta, e che si sono contraddistinte per un'interpretazione estesa degli articoli dei trattati costituzionali e delle Direttive di riferimento, siano state la base di partenza per la scrittura delle due Direttive anti-discriminazione del 2000 (direttiva 2000/43/EC e direttiva 2000/78/EC).

Tuttavia, nonostante le molteplici decisioni sull'uguaglianza di genere, le sentenze della Corte europea di giustizia basate su queste due direttive nel periodo che va dal 2003 (ultimo anno della trasposizione delle direttive nella legislazione negli Stati membri) al 2013 sono state molto poche: 13 decisioni derivano dalla direttiva sulla parità di trattamento in tema di occupazione e lavoro, mentre solo 1 deriva dalla direttiva sull'uguaglianza razziale. Per la maggior parte riguardano la discriminazione sulla base dell'età (9). La sentenza "Mangold" del 2005 (che pose fine all'esclusione dei lavoratori over 52 dal quadro legislativo di protezione in caso di contratto a termine) è stata la prima ad essere emanata dalla Corte europea di giustizia nell'ambito della direttiva sull'uguaglianza nell'occupazione ed si considera abbia definito un momento importante per l'ordinamento giuridico europeo, in quanto – fino a quel momento – la maggior parte delle decisioni sulla discriminazione sulla base dell'età riguardavano l'età pensionabile. Ci sono, inoltre, 2 sentenze della Corte di Giustizia Europea riguardo la discriminazione sulla disabilità, 1 sull'orientamento sessuale e infine 1 basata sulla razza o origine etnica (Uyen Do, 2011).

Il ruolo della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (ECHR), che è un organo statutario del Consiglio d'Europa e sovrintende l'applicazione della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti umani e delle libertà fondamentali, è altrettanto importante perché la sua giurisprudenza colma le lacune che non rientrano nel campo delle direttive e, d'altro canto, perché ha sviluppato un dialogo con la Corte di Giustizia Europea sulla protezione dei diritti umani. Deve essere sottolineato che il campo di intervento della Corte europea dei diritti dell'uomo è più ampio perché riguarda tutti i membri del Consiglio d'Europa, anche esterni all'UE, che hanno ratificato la ECHR. Attualmente un totale di 47 Paesi sono membri del Consiglio d'Europa (fondato nel 1949) ed essere membri significa accettare l'ECHR, anche se alcuni stati non hanno accettato alcuni dei nuovi articoli della ECHR emersi dalla revisione del 2000 (European Union Agency for Fundamental Rights & Council of Europe, 2011).

Un esempio del lavoro importante della ECHR è il caso "Eweida contro British Airways (2010)". Nel 2006 la British Airways chiese ad una sua dipendente, Nadia Eweida, di coprire la croce che stava indossando. Eweida fu in seguito messa in congedo non retribuito per essersi rifiutata di coprire la croce o di essere assegnata ad un'altra postazione dove non fosse necessario coprirla. L'argomento dell'azienda era che la croce fosse al di sopra della divisa, infrangendo così il codice di abbigliamento aziendale. Eweida decise di citare in giudizio l'azienda, accusandola di avere un "double standard" dato che a dipendenti sikh o musulmani l'azienda non proibiva di indossare capi di vestiario (il turbante nel caso dei Sikh, il velo sul volto in caso di donne musulmane). L'azienda, da parte sua, sostenne che mentre alcune religioni impongono un certo codice di abbigliamento, nel caso dei cristiani la croce non è obbligatoria. La compagnia si è rifiutò, quindi, di pagare ad Eweida il periodo di congedo non retribuito, anche se nel 2007 ha cambiò la sua politica interna a causa delle forti reazioni pubbliche che il caso aveva suscitato, annunciando che in futuro avrebbe permesso ai suoi dipendenti di indossare simboli della propria religione. Tuttavia, i tribunali inglesi non diedero ragione ad Eweida, che decise così di fare appello alla ECHR. Nel 2013, la decisione della Corte fu a favore di Eweida (cui riconobbe il diritto alla compensazione economica), riscontrando in effetti una violazione degli articoli della ECHR. Il principio alla base della decisione della Corte fu che British Airways non aveva adottato un giusto equilibrio tra il rispetto delle credenze religiose di Eweida and il codice di abbigliamento aziendale. Dato che il raggio d'azione del Consiglio d'Europa non è riservato solo ai membri dell'EU, l'ECHR spesso è considerato parte del quadro istituzionale internazionale, che verrà esaminato nella prossima sezione.

2.7. Panorama istituzionale internazionale sulla lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro

Il quadro istituzionale internazionale sul tema è dato principalmente dalle convenzioni delle Nazioni Unite (ONU). Queste convenzioni sono vincolanti per gli stati che le hanno ratificate e hanno pertanto conseguenze giuridiche. Le convenzioni dell'ONU riguardo la discriminazione (che sono state accettate da tutti i membri dell'UE) sono le seguenti: la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici (*the International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR*), la Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR*), la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (*convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - ICERD*), la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (*Convention on the Elimination of Discrimination against Women - CEDAW*), la Convenzione contro la tortura (*Convention against Torture*), la Convenzione ONU sui Diritti dell'infanzia (*Charm Convention on the Rights of the Child - CRC*) e, infine, la Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities - UNCRPD*). La UNCRPD è la prima convenzione ONU sui diritti umani che è aperta alle organizzazioni intergovernative con finalità a livello locale. Infine, il panorama istituzionale internazionale sulla lotta alla discriminazione nel mercato del lavoro viene integrato dalla Convezione internazionale per la Parità Remunerativa (1951) e la Convenzione internazionale sulla Discriminazione nell'Occupazione (1958), che sono vincolanti per i Paesi che le hanno ratificate.

ARGOMENTO N.3: CORNICI ISTITUZIONALI NAZIONALI ED INIZIATIVE DI ATTORI NAZIONALI IN RELAZIONE ALLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E IL RISPETTO ALLA DIVERSITA'

SCOPO

Lo scopo di questo modulo è di far familiarizzare i lettori con il panorama istituzionale di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca sulla lotta alla discriminazione e con le azioni degli enti responsabili per l'applicazione del principio della parità di trattamento sul lavoro. Ciò permetterà ai lettori di conoscere meglio e quindi utilizzare con maggior consapevolezza gli strumenti a loro disposizione per combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

3.1: Politiche e iniziative sulla discriminazione nel mercato del lavoro a livello nazionale

3.1.1. Cipro

Malgrado la ratifica di quasi tutti gli strumenti internazionali, una su tutti la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, è stato solo nel gennaio 2004, prima della sua entrata nell'Unione europea, che Cipro ha promulgato una legislazione specifica³ riguardo la lotta alla discriminazione e al razzismo in modo da trasporre le direttive europee anti-discriminazione.

Inoltre, nel 2011, è stata promulgata una nuova legge⁴ in modo da trasporre la Decisione quadro del Consiglio 2008/913/JHA per la lotta ad alcune forme di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale.

³ Questa legislazione comprende quattro leggi: Legge per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro (Legge 58(I)/2004); Legge per la parità di trattamento (razza o origine etnica) (Legge 59(I)/2004); Legge sulla lotta alla discriminazione razziale e in altre forme (Difensore civico) (Legge 42(I)/2004); e Legge (Emendamento) riguardo le persone con disabilità (Legge 57(I)/2004)

⁴ Legge per la lotta ad alcune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale del 2011 (Legge 134(I)/2011)

RISULTATI PREVISTI

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

- ✓ Conoscere il panorama normativo/legislativo di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca sulla lotta alla discriminazione.
- ✓ Confrontare e valutare il ruolo degli enti che si occupano della realizzazione e/o supervisione del principio di parità di trattamento.
- ✓ Comprendere i dati rilevati da questi enti sulla discriminazione nel mercato del lavoro di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca

Queste leggi rispettano largamente le direttive europee sul tema, criminalizzando comportamenti discriminatori per motivi razziali, nel contesto dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e nelle aree interessate dalla Direttiva per la parità di trattamento indipendentemente dalla razza 2000/43/EC, e prevedono risarcimenti e tutele per le vittime di discriminazione e in caso di vittimizzazione di persone che denunciano la discriminazione, nonché misure d'azione positive, che finora non sono ancora state messe in atto⁵. Anche se queste leggi prevedono disposizioni e strumenti per combattere la discriminazione razziale, la loro attuazione a Cipro è ancora gravemente carente.

Inoltre, in un contesto di flussi migratori rilevanti e pratiche amministrative altamente restrittive e discriminatorie, i lavoratori migranti di paesi terzi sono discriminati di default perché sono esclusi sia legalmente sia di fatto dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Il diritto primario di cambiare lavoro o datore di lavoro è ammesso solo in circostanze eccezionali e solamente ad assoluta discrezione dell'amministrazione. I lavoratori migranti di paesi terzi sono anche esclusi da altri diritti fondamentali nel campo del lavoro, come l'indennità di disoccupazione e pensione, anche quando rispondono ai requisiti di anzianità previsti dai fondi di Previdenza Sociale⁶. I governi di Cipro hanno ripetutamente fallito nel finalizzare degli accordi bilaterali con i Paesi di origine dei migranti per facilitare il trasferimento delle loro pensioni nel momento in cui ritornano in patria. La seguente dichiarazione del Dipartimento del Lavoro sintetizza l'essenza del sistema migratorio, e contemporaneamente tenta chiaramente di contestare il regime discriminatorio di condizioni di lavoro e di residenza cui attualmente sono sottoposti i migranti di Paesi terzi. *“La firma degli accordi bilaterali per quanto riguarda le condizioni di lavoro non rientra nella normativa principale del governo di Cipro. In realtà a Cipro esiste un sistema speciale che rende possibile l'assunzione di lavoratori provenienti da ogni parte del mondo, nonostante venga data priorità ai cittadini dell'UE. Questo sistema salvaguarda la protezione degli stranieri che lavorano a Cipro, e garantisce condizioni di parità di trattamento in accordo con gli obblighi internazionali.”*⁷

Inoltre, all'inizio dei flussi migratori, il mercato del lavoro era segmentato e segregato sia in senso orizzontale che in senso verticale. Nonostante ai migranti provenienti da Paesi terzi sia permesso di lavorare in molti settori, possono farlo solamente in qualità di lavoratori non qualificati. Attualmente, come conseguenza della crisi economica e delle ulteriori restrizioni sulle normative in materia di

⁵ L'unica area dove finora sono state utilizzare misure d'azione positive riguardo la discriminazione è la disabilità.

⁶ Per esempio, molti collaboratori domestici che risiedono a Cipro da 10 a più di 15 anni.

⁷ Dipartimento del Lavoro, Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

immigrazione, i migranti sono a tutti gli effetti confinati a lavori di collaborazione domestica, agricoltura, allevamento, pesca e selvicoltura. Secondo il sondaggio sulla forza lavoro del 2015⁸, considerando un totale di 18.050 persone impiegate nel campo della collaborazione domestica 17.357 ovvero il 96.12% erano migranti di Paesi terzi, per lo più donne (96%-97%), mentre nel campo dell'agricoltura/allevamento, silvicoltura e pesca la percentuale di migranti di Paesi Terzi era del 14.61%. Nel campo dell'edilizia, che è stato duramente colpito dalla crisi economica e impiegava molti migranti di Paesi terzi, la percentuale ora è scesa al meno del 6%.

Inclusione dei lavoratori migranti e protezione contro la discriminazione

E' necessario specificare sin da subito che i contratti collettivi a Cipro sono generalmente fortemente limitati in relazione al tema della lotta alla discriminazione/promozione contro la discriminazione sul luogo di lavoro, in ogni settore⁹.

Al contrario, molti contratti collettivi contengono molte disposizioni discriminatorie in relazione al lavoro dei migranti, come ad esempio, in verbatim: il datore di lavoro *“può dedurre dal salario mensile del dipendente (migrante) la quota di iscrizione al sindacato come previsto dal contratto collettivo. Il datore di lavoro può distribuire la quota di iscrizione dedotta equamente tra I vari sindacati.”*¹⁰ In altre parole, ai migranti provenienti da Paesi terzi non viene nemmeno chiesto a quale sindacato vogliono iscriversi oppure se vogliono farlo. Un'eccezione a questa tendenza generale si può trovare nel

⁸ Servizio Statistico Ciprota - Cyprus Statistical Service (CYSTAT), *Sondaggio sulla forza lavoro 2015*, 08/07/2016. Disponibile presso: http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁹ Consultare, ad esempio Yannakourou, M. and Soumeli, E., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece and Cyprus*, available at http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, A., *Gender Equality and Collective Agreements* (in greco), June 2018, disponibile presso: <http://c-adm.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/cyprus/i-isotita-gynaikon-andron-stis-sylogikes-symvaseis-ergasias>; Papadopoulou, A. and Soumeli, E., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, disponibile presso: <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

¹⁰ Dipartimento dei Rapporti sul Lavoro, *Contratti Collettivi – Registro Elettronico* disponibile presso: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; *Contratti di lavoro*, disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

contratto collettivo per i dipendenti delle case di riposo per anziani, che stabilisce *“per i lavoratori non ciprioti verrà dedotto l’1% e pagato al sindacato di sua scelta. Se il lavoratore non indica una scelta, la quota verrà pagata pro rata ai sindacati che firmano questo contratto.”*

Un altro esempio degno di nota, malgrado i limiti della sua portata, è la seguente clausola anti discriminazione nel contratto collettivo per l’edilizia: *“Appartenenza sindacale, religione, razza e opinioni politiche non costituiscono motivi per il licenziamento e non giustificano discriminazioni contro i dipendenti.”*

I lavoratori migranti provenienti da Paesi terzi sono inclusi nei contratti collettivi e, di conseguenza, hanno diritto a godere degli stessi diritti dei cittadini ciprioti e degli altri cittadini europei. Tuttavia, sono soggetti ai termini e alle condizioni discriminatorie prescritte e regolate dal sistema migratorio e dalle normative in vigore, nonché dal contratto di lavoro. Esempi di questi trattamenti discriminatori sono: assunzioni a tempo determinato, licenziamenti per motivi non applicabili a cittadini ciprioti e cittadini europei e, di conseguenza, scadenza dei permessi di soggiorno e di lavoro e deportazione. Tra gli altri è anche motivo di licenziamento *“essere giudicati colpevoli da un qualsiasi tribunale per consumo di bevande alcoliche [...] o gioco d’azzardo, [...] o assentarsi dal lavoro per malattia - non causata da un incidente - per più di un mese”*.¹¹

La posizione di due categorie di migranti, collaboratori domestici e i lavoratori nel settore agricoltura e allevamento, che insieme costituiscono attualmente la maggioranza dei lavoratori migranti provenienti di Paesi terzi è nettamente peggiore, come si attesta dai diversi contratti di lavoro.¹²

Entrambe le categorie hanno salari fissi che sono ben al di sotto della soglia minima¹³ (€309 netto/€460 lordo e €374 netto /€455 lordo rispettivamente per i collaboratori domestici e i braccianti agricoli).

¹¹ *Contratto Generale di Lavoro*, disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Eργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹² *Contratto di lavoro [per collaboratori domestici]; Settore Agricoltura e Allevamento – Contratto di Lavoro*. Disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Eργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹³ Il salario minimo mensile, stabilito da un decreto del Consiglio dei Ministri e attualmente pari a 870 €, è rivolto ai lavoratori non qualificati o semi-qualificati. Non sorprende il fatto che i collaboratori domestici e i braccianti migranti non siano compresi nelle categorie che possano riceverlo.

È necessario sottolineare che il salario dei collaboratori domestici è stato il primo ad essere tagliato, nel giugno del 2013, dopo il bailout del paese ed i tagli dei salari imposti in tutti i settori del mercato del lavoro. Tali lavoratori sono discriminati anche per quanto riguarda i giorni festivi di cui possono godere: 9 e 10 giorni rispettivamente per i collaboratori domestici e i braccianti, rispetto ai 15-16 giorni dei dipendenti degli altri settori. I collaboratori domestici vengono inoltre discriminati perché non vengono loro riconosciuti straordinari, a prescindere dagli orari di lavoro che la maggior parte di loro svolge (generalmente ben al di sopra delle 42 ore imposte dal loro contratto), e non hanno diritto alla tredicesima, che a Cipro è un diritto del lavoro molto diffuso. È anche importante segnalare che non possono iscriversi ai sindacati, e secondo il loro contratto “[il dipendente] *non può intraprendere o contribuire in nessun modo a qualsiasi azione o attività politica durante la sua permanenza a Cipro*¹⁴”. Al di là di questo, deve essere sottolineato che i collaboratori domestici sono anche soggetti a discriminazione multipla in termini di genere, oltre che per il loro status di migrante, la loro etnicità, razza, religione o qualsiasi altra forma di diversità. In quanto donne che lavorano e vivono all’interno delle abitazioni private dei loro datori di lavoro sono escluse dalla protezione e dalle ispezioni dell’ispettorato del lavoro, vulnerabili ai capricci e all’assoluto controllo dei datori di lavoro, molte di loro sono soggette ad estreme violazioni dei loro diritti lavorativi ed umani, incluse minacce di ritiro del passaporto e altri documenti personali, violenze fisiche e psicologiche, incluse molestie sessuali e stupro.

I migranti provenienti da Paesi terzi sono esclusi dall’accesso alla sanità pubblica e alla previdenza sociale. Per quanto riguarda le cure mediche, sono obbligati a stipulare un’assicurazione con compagnie private, che nella maggior parte dei casi sono inadeguate e non coprono malattie gravi e procedure costose. Il Pap test, per esempio, è gratuito per tutte le donne a Cipro tranne per le migranti di Paesi terzi. Il premio di assicurazione è pagato equamente dal datore di lavoro e dal dipendente.

I migranti europei, i rifugiati e i richiedenti asilo dovrebbero avere libero accesso alla sanità pubblica. Tuttavia, l’attuale governo ha modificato le leggi che regolano l’accesso alla sanità¹⁵, limitandone l’accesso per questi gruppi. Dato che i rifugiati sono molto spesso disoccupati, queste normative hanno un impatto diretto negativo sul loro diritto ad accedere alla sanità pubblica gratuita. Inoltre, in

¹⁴ Un’altra forma di discriminazione è il linguaggio sessista del contratto, che utilizza il maschile come universale, con tutti i pronomi usati al maschile, mentre la maggior parte dei collaboratori domestici sono donne.

¹⁵ Ministero della Salute, Ministry, *Revisione della Sanità negli ospedali pubblici dal 1/8/2013*. Disponibile presso: http://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/page93_en/page93_en?openDocument

quest'area ci sono anche molti problemi di trattamento discriminatorio ed umiliante da parte del personale medico e paramedico.

3.2.2. Grecia

In termini generali, la normativa della Grecia nel campo della lotta alla discriminazione e la promozione della parità di trattamento (tranne per le politiche riguardo la parità di genere che finora detenevano la posizione dominante) è stata inaugurata dall'adozione della Legge 3304/2005, attraverso la quale le principali direttive europee sulla discriminazione – la Direttiva sull'uguaglianza razziale e la Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro – vengono incorporate nella legislazione greca. Con questa legge:

- Vengono definite e introdotte nella legislazione greca le forme base di discriminazione (discriminazione diretta e indiretta, molestie);
- Viene formata una rete protettiva per le vittime di discriminazione, dato che l'onere della prova ora viene trasferito all'accusato. In altre parole, la vittima non è tenuta a provare alla corte di essere stata discriminata sul lavoro, bensì spetta all'accusato provare la sua innocenza;
- Vengono creati nuovi organi (es. la Commissione sulla Parità del Ministero della Giustizia) e vengono ampliati gli ambiti di intervento degli enti già esistenti (Difensore civico, Ispettorato del lavoro - APPE);
- Infine, viene posta particolare attenzione al dialogo sociale (attraverso il Comitato Economico e Sociale) nonché alla cooperazione con le organizzazioni non governative.

Tuttavia, sembra che “dall'adozione della legge 3304/2005 non sia stata messa in campo nessuna strategia anti-discriminazione in Grecia. Gli interventi politici si sono limitati a degli emendamenti legislativi, soprattutto riguardanti l'immigrazione nonché agli interventi cofinanziati dall'Unione europea. Per lo sviluppo di una strategia integrata, è necessario incorporare il principio di “mainstreaming della non-discriminazione” in tutte le politiche [nazionali]” (Balouros and Chrysakis, 2012: 140).

Ciononostante, gli interventi del difensore civico sono considerati positivi. A differenza delle altre due istituzioni che promuovono la parità di trattamento nella pubblica amministrazione, il difensore civico si è confermato agli occhi dell'opinione pubblica come istituzione credibile ed efficace e il numero di

vittime di discriminazione che si sono rivolte a lui è ampio. La pubblicazione dei report annuali del difensore civico, del Comitato Economico e Sociale e della Commissione per i diritti umani hanno lo scopo di identificare sistematicamente la discriminazione in tutti i campi (inclusi l'occupazione ed il lavoro). Possiamo considerare anche la cooperazione tra le organizzazioni non governative e l'ufficio del difensore civico come un passo positivo verso una maggiore consapevolezza sul tema.

Attualmente, la questione principale è se ci siano i prerequisiti per garantire il principio della parità di trattamento nell'attuale situazione economica e alla luce degli sviluppi del mercato del lavoro in Grecia e se, d'altro canto, la garanzia di parità di trattamento sia una priorità considerando la crescente disoccupazione e i cambiamenti nei rapporti di lavoro. È presente la preoccupazione che ogni conquista in questo campo venga "persa" durante la crisi economica, timore espresso anche dal difensore civico in un report recente (2014).

Il quadro istituzionale contro la discriminazione in Grecia

La protezione contro la discriminazione e la promozione della parità di trattamento in Grecia è soprattutto il risultato dell'accorpamento delle direttive europee.

Ovviamente nella Costituzione greca sono presenti degli articoli che proteggono i diritti sociali ed individuali (protezione della dignità umana, principio di uguaglianza, libertà di professione religiosa, diritto al lavoro e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, matrimonio, maternità, infanzia, disabilità) e sono governati dal principio della parità di trattamento. Sono, tuttavia, articoli di natura generica ed in assenza di una specifica cornice istituzionale che combatta la discriminazione, le persone e i gruppi più vulnerabili non venivano effettivamente tutelati.

Questo vuoto legislativo è stato colmato dalla Legge 3304/2005, che trasferisce nella legislazione greca le due direttive europee anti-discriminazione base: la direttiva sull'uguaglianza razziale e la direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione. Dopo la Legge 3304/2005, il quadro istituzionale sulla parità di trattamento non è più limitato a delle disposizioni costituzionali molto generali, ma fa riferimento a forme di discriminazione molto specifiche (sulla base dell'origine etnica, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, della religione o delle convinzioni personali).

Le disposizioni di questa legge hanno l'obiettivo di combattere il fenomeno della discriminazione sia diretta che indiretta, fornendo una protezione speciale contro le molestie e contro gli incitamenti alla discriminazione.

Essendo una legge che comprende le disposizioni di entrambe le direttive, il principio della parità di trattamento comprende diverse aree: (a) condizioni di accesso al lavoro; (b) accesso a tutti i livelli di formazione professionale, inclusa l'acquisizione di esperienza pratica sul campo; (c) condizioni di lavoro; (d) appartenenza e partecipazione ad un'organizzazione di lavoratori e datori di lavoro, o qualsiasi organizzazione di membri di una particolare professione, inclusi i benefici dati da tali organizzazioni; (e) protezione sociale, inclusa sicurezza sociale e sanità; (f) prestazioni sociali; (g) istruzione; (h) accesso a beni e servizi disponibili al pubblico e fornitura degli stessi, compreso l'alloggio.

Tale normativa esclude i casi in cui di diversità di trattamento sulla base della nazionalità, senza pregiudizio verso le disposizioni che regolano l'entrata e il soggiorno delle persone provenienti da Paesi terzi in relazione allo status legale, eccetera. Nei casi di discriminazione basata sull'origine etnica la normativa anti-discriminazione coesiste con le politiche di immigrazione ed i regolamenti riguardanti lo stato di soggiorno, di lavoro, ecc. delle persone provenienti di Paesi terzi. L'esclusione della nazionalità dalle aree di discriminazione cui si riferisce la Legge 3304/2005 favorisce pratiche di discriminazione diretta e indiretta contro i migranti, precisamente a causa della loro nazionalità.

Considerando che lo scopo di entrambe le direttive europee era, tra l'altro, l'istituzione di enti nazionali specifici per combattere la discriminazione, la legge 3304/2005 stabilisce una rete protettiva dando enfasi al ruolo di mediazione degli enti pubblici specifici, il coinvolgimento della società civile, nonché il rafforzamento del dialogo sociale a livello istituzionale. Nello specifico, questa legge promuove il principio della parità di trattamento attraverso tre enti: il difensore civico, l'Ispettorato del lavoro (SEPE) e il Comitato per la Parità di trattamento del Ministero della Giustizia. Contemporaneamente viene posto l'accento sul ruolo del Comitato Economico e Sociale (ESC) nonché sulle organizzazioni non governative che operano per la lotta alla discriminazione.

Tuttavia, come riferisce il rapporto del difensore civico: "Secondo la prassi normativa delle istituzioni statali greche, il testo integrato [della legge 3304/2005] poco aggiunge al quadro normativo definito dalle due direttive comunitarie, che sono trasferite senza modifiche nell'ordinamento legislativo greco. La determinazione del peso di queste istituzioni innovative è in capo, dunque, ai promotori nazionali e agli organi d'attuazione nazionali."

Il ruolo del difensore civico

Sulla base della Legge 3304/2005, l'ufficio del difensore civico promuove il principio della parità di trattamento e interviene nei casi dove questo principio viene violato dal servizio pubblico,

rafforzandone al contempo significativamente il ruolo. Secondo questa legge, tra le responsabilità del difensore civico c'è quella di proteggere e promuovere gli interessi dell'infanzia e promuovere il principio della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazione basata su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età, disabilità od orientamento sessuale. Le sue competenze non includono questioni relative allo status amministrativo dei dipendenti pubblici, nel caso in cui il difensore civico agisca come promotore del principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza, dall'origine etnica, dalla religione o altro credo, dall'età, dalla disabilità o dall'orientamento sessuale. Inoltre, l'ufficio del difensore civico, oltre al ruolo di mediatore nei casi singoli di reclamo, acquisisce anche un ruolo investigativo e di mediazione più ampio conducendo ricerche, pubblicando report speciali sull'attuazione e la promozione della parità di trattamento al fine di aumentare la consapevolezza dell'amministrazione e le autorità statali riguardo la parità di trattamento.

Oltre alla legge 3488/2006, che incorpora nella legislazione greca la direttiva europea 2002/73/EC del 2002 sull'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la formazione professionale e la promozione delle condizioni di lavoro, l'emendamento della Legge 3896/2010 estende il ruolo del difensore civico alle questioni riguardanti la parità di trattamento di uomini e donne sul lavoro sia nel settore pubblico che nel privato (in cooperazione con il SEA).

La Legge 3996/2011 (sulla riforma dell'Ispettorato del lavoro, normativa sulla sicurezza sociale e altre disposizioni) amplia ulteriormente le responsabilità del difensore civico (in relazione alla precedente Legge 3304/2005) nel monitoraggio della parità di trattamento delle persone disabili e sieropositive, fornendo consigli ai datori di lavoro e ai dipendenti sulle condizioni di parità di trattamento, e assicurandosi che i datori di lavoro compiano gli opportuni adeguamenti e le misure necessarie per assicurare l'accesso e la preservazione del lavoro alle persone disabili, nonché la loro partecipazione alla formazione professionale.

Tuttavia, dal primo Report sulla Parità di Trattamento (del 2005) l'autorità indipendente sottolinea i problemi nell'attuazione della legislazione, in parte a causa della differente percezione dei tre enti che promuovono la parità di trattamento ed in parte a causa delle possibilità di intervento a livello non-istituzionale previste dalla legge. Come sottolineato dal Report Speciale del difensore civico del 2010, la divisione per le competenze anti-discriminazione in tre enti (difensore civico, SEPE, Commissione per la Parità di Trattamento), due dei quali non sono indipendenti, ostacola il completo monitoraggio della discriminazione nel mercato del lavoro greco e il coordinamento di azioni che promuovano ed attuino il principio di parità di trattamento. D'altro canto, tuttavia, l'autorità indipendente trova che

spesso gli interventi non debbano essere limitati a quanto prescritto dalla Legge 3304/2005, considerando che sulla base della legge su cui si fonda (Legge 3094/2003), l'Ispettorato del lavoro ha un più ampio ruolo di protezione dei diritti individuali e può intervenire, quindi, anche in caso di discriminazioni non coperte dalla 3304/ 2005, offrendo una maggiore protezione a chi sia vittima di discriminazione (difensore civico, 2005).

L'ente dell'Ispettorato del lavoro e la discriminazione nel mercato del lavoro

L'Ispettorato del lavoro, che opera nel campo dell'occupazione e del lavoro, interviene nei casi di violazione del principio della parità di trattamento contro le persone fisiche e giuridiche nel diritto privato, mentre ogni segnalazione viene inviata ai dipartimenti locali del Lavoro. Se questo principio viene violato, l'Ispettorato del lavoro agisce come mediatore tra il dipendente e il datore di lavoro in modo da trovare un compromesso e ha il potere di infliggere un'ammenda al datore di lavoro. Inoltre, l'APR può pubblicare report e fare raccomandazioni in relazione alla lotta alla discriminazione.

In base alla Legge 3488/2006 (che incorpora nella legislazione greca la direttiva dell'UE 2002/73/EC 2002 sul principio di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, la formazione professionale e la promozione delle condizioni di lavoro), emendata dalla Legge 3896/2010, gli ispettorati del lavoro locale ricevono le violazioni in materia di discriminazione ed informano immediatamente il difensore civico.

La legge 3996/2011 (sulla riforma dell'Ispettorato del lavoro, normativa sulla sicurezza sociale e altre disposizioni) estende le responsabilità del SEA, a cui ora è richiesto di: monitorare la conformità della parità di trattamento delle persone con disabilità, comprese le persone sieropositive, fornendo consigli ai datori di lavoro e ai dipendenti sulle condizioni di parità di trattamento; assicurare che i datori di lavoro prendano le misure necessarie per garantire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità e la loro partecipazione alla formazione professionale.

Nella pratica, tuttavia, come ripetutamente sottolineato nei report annuali dell'ECC per l'attuazione del principio della parità di trattamento, l'APA "fallisce" nello stilare ed inviare un rapporto sulla discriminazione nel mercato del lavoro. Il SEA – secondo l'ESC – attribuisce la mancanza di segnalazioni nel suo report annuale all'assenza di un riferimento specifico in relazione all'applicazione della parità di trattamento. Tuttavia, secondo l'ESC questa mancanza di dati rilevanti è collegata sia all'informazione inadeguata (in termini di APR) data ai cittadini riguardo i loro diritti e le segnalazioni, sia all'inadeguata registrazione e repressione dei fenomeni di trattamento impari nel mondo del lavoro (ESC, 2009).

Altre iniziative istituzionali per la promozione delle politiche inclusive

La Commissione per la Parità di Trattamento è uno degli organismi responsabili dell'applicazione e del controllo del principio della parità di trattamento. Questa Commissione, secondo la Legge 3304/2005, è controllata dal Ministero della Giustizia ed è composta dal Segretario Generale del Ministero della Giustizia in qualità di Presidente, da altri quattro membri e due sostituti. La Commissione dev'essere convocata dal Ministro della Giustizia e i membri della Commissione devono essere persone con un alto livello di preparazione scientifica o esperienza professionale, specialmente nelle aree rilevanti per la Commissione. Il mandato dei membri ha una durata di tre anni.

La Commissione per la Parità di Trattamento interviene nei casi di violazione del principio della parità di trattamento ove tale violazione sia perpetrata da persone fisiche o giuridiche nel diritto privato, specialmente in materia di protezione sociale, prestazioni sociali, istruzione, forniture di beni e servizi (inclusi gli alloggi). Le sue responsabilità sono le seguenti: (a) supervisionare la riconciliazione in caso di reclamo per violazione del principio della parità di trattamento; (b) emettere un verdetto, nel caso in cui il processo di conciliazione fallisca e, se si sospetta un caso di violazione, inviare un rapporto al Procuratore della Corte penale; (c) esprimere un'opinione, di sua iniziativa o su richiesta del Ministro della Giustizia o dell'autorità, sull'area di competenza entro la quale è violato il principio della parità di trattamento, secondo l'interpretazione delle disposizioni di legge; (d) stilare dei rapporti sull'applicazione del principio della parità di trattamento. Questi poteri vengono esercitati dalla Commissione attraverso l'analisi e l'investigazione (interrogazione dei testimoni, la possibilità di richiedere informazioni e documenti da ogni autorità). Il suo ruolo quindi può essere considerato consultivo e di controllo (ESC, 2009).

Nella pratica, tuttavia, come sottolineato dal rapporto della ESC: "... la Commissione per la Parità di Trattamento riconosce che finora ha ricevuto pochissime segnalazioni e che il lavoro svolto dal giorno della sua fondazione è nullo. Il motivo principale è la confusione o addirittura l'ignoranza dell'opinione pubblica riguardo il suo ruolo e la sua efficacia. Gli interessati conoscono e ripongono fiducia nel difensore civico che, a livello istituzionale, ha un ruolo ben stabilito, ma non riescono a comprendere il ruolo della Commissione per la Parità di Trattamento" (ESC, 2009: 17).

La valutazione degli organi competenti sulla promozione del principio della parità di trattamento contro la discriminazione nel mercato del lavoro greco

Un'importante fonte di informazioni riguardo la discriminazione in Grecia sono i casi di cui si occupa il difensore civico e che vengono presentati nei suoi report annuali dal 2005 in poi. Riguardo la discriminazione nel mondo del lavoro, vengono presentate le seguenti osservazioni (Difensore civico, 2010 & 2012):

La discriminazione fondata sull'età avviene frequentemente, e spesso in modo offensivo, durante le procedure di assunzione. Recentemente le segnalazioni sono diminuite, ma probabilmente ciò è dovuto alla sospensione delle assunzioni nel settore pubblico, e di conseguenza le segnalazioni inviate al difensore civico riguardo l'introduzione di limiti di età si sono ridotte. In generale, tuttavia, nei casi esaminati dall'autorità indipendente è stato rilevato che la discriminazione fondata sull'età è collegata a caratteristiche quali la salute, la forma fisica e la resistenza, la disponibilità o la flessibilità. Quindi l'esclusione delle persone anziane dalle procedure di assunzione è basata sulla convinzione generale che queste persone non abbiano, ad esempio, l'idoneità fisica o la resistenza, o che non siano disponibili o flessibili tanto quanto i più giovani.

Segnalazioni riguardo i casi di discriminazione fondata sulla disabilità sul lavoro sono diminuite negli ultimi due anni (dopo il 2010 quando ne sono state presentate un buon numero). Questa diminuzione, secondo il difensore civico, non è collegata ad un miglioramento dell'atteggiamento delle aziende pubbliche e private nei confronti dei lavoratori disabili, quanto piuttosto alla mancanza di informazione a queste persone riguardo i loro diritti e le possibilità di licenziamento.

Segnalazioni di casi di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale (e non solo sul lavoro) sono quasi inesistenti, e questo è anche il caso delle discriminazioni fondate sulla religione o altro credo. Secondo il difensore civico, l'assenza di segnalazioni di casi di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale non significa che questo tipo di discriminazione non esista. Al contrario, rivela la forte esitazione delle vittime a rivelare aspetti delicati pertinenti alla loro vita privata e ad

affrontare il peso (professionale, psicologico, ecc.) che queste segnalazioni potrebbero comportare (Difensore civico, 2010).

Per quanto riguarda la discriminazione di genere, c'è un peggioramento delle disuguaglianze a spese delle donne nel mezzo della crisi economica. Secondo il report del difensore civico del 2012 sul "Genere e i rapporti di lavoro", nonostante la crisi colpisca i lavoratori in generale, ci sono differenze di trattamento basate sul genere, a spese delle donne, anche durante la gravidanza e la maternità. Ciò viene anche confermato dai casi di violazione nel campo della parità tra uomini e donne segnalati dal SEA, e in questo caso la maggior parte delle segnalazioni erano collegate ai periodi di gravidanza e maternità delle donne lavoratrici.

3.2.3. Italia

La direttiva europea 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale e la direttiva 2000/78/CE sulla parità in materia di occupazione e lavoro sono state incorporate nella legislazione italiana dal decreto legislativo n. 215 "Implementazione della direttiva 2000/43/CE sul il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" e dal decreto legislativo n. 216 "Implementazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione", entrambi datati 9 luglio 2003. I due decreti stabiliscono le seguenti aree di applicazione del principio della parità di trattamento: a) accesso al lavoro, sia autonomo che dipendente, inclusi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi sviluppi di carriera, retribuzione e condizioni per il licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, formazione continua e riqualificazione; d) appartenenza ed attività all'interno delle associazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro o altre organizzazioni professionali e i benefici previsti da tali organizzazioni. A queste aree, il decreto legislativo n. 216 aggiunge: e) la protezione sociale, inclusa la previdenza; f) la sanità; g) le prestazioni sociali; h) l'istruzione; i) l'accesso ai beni e ai servizi, compreso l'alloggio. Entrambi i decreti stabiliscono la protezione dalla discriminazione, sia diretta che indiretta, e definiscono come discriminazioni anche le molestie e tutti i comportamenti che violano la dignità della persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. Tali decreti indicano anche i modi in cui le persone vittima di discriminazione, o gli enti e le organizzazioni che agiscono in nome delle vittime, possono rivolgersi alle autorità competenti.

Secondo il decreto n. 215, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità ha istituito un registro di tutte le associazioni e gli enti che svolgono attività per la lotta alla discriminazione e la promozione della parità di trattamento, indicando le modalità in cui tali associazioni ed enti possono iscriversi al registro. L'articolo 7 del decreto spiega inoltre la costituzione e le funzioni dell'Ufficio Nazionale Anti Discriminazioni Razziali (UNAR), sotto la supervisione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità. Il decreto legislativo n. 216 nella trasposizione della direttiva europea 2000/78/CE, ha modificato l'articolo 15 della legge n. 3003 del 20 maggio 1970 "Statuto dei diritti dei lavoratori", che definiva invalidi gli atti di discriminazione contro il dipendente, ampliandone però lo spettro: non sono più invalidi solo gli atti discriminatori per questioni legate al genere e all'opinione politica – come già specificato nella legge del 1970 – ma anche per motivi di disabilità, età ed orientamento sessuale.

Un ulteriore emendamento a questo articolo è stato effettuato nel 2012: sulla base di questo cambiamento ora sono considerati nulli anche gli atti di discriminazione sulla base dell'appartenenza

religiosa, della razza o della lingua. Entrambi i decreti, però, affermano la necessità di non essere in conflitto con la legge n. 286/1998, “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”, successivamente modificato nel 2002 dalla legge n. 189 “Emendamenti sulla legislazione in materia di immigrazione e diritto di asilo”. La relazione riepilogativa sulle attività svolta dalla Commissione della Camera dei Deputati sottolinea che, a differenza di altri Paesi europei, l’Italia ha scelto di non accorpate le due direttive, ma di emettere due decreti legislativi distinti. Questa scelta è stata criticata perché secondo alcuni ha portato ad “una serie di disuguaglianze in tema di protezione per coloro che sono stati discriminati a causa della razza e dell’origine etnica, e coloro che sono stati discriminati a causa della religione, delle opinioni personali/politiche, della disabilità, dell’età e dell’orientamento sessuale”. Al fine di eliminare la discriminazione e di attuare il principio di parità di trattamento, limitatamente alle differenze tra uomini e donne dell’ambito dell’accesso al lavoro, alla formazione professionale e alle condizioni di lavoro, nel 2005 è stato emanato il decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, sulla trasposizione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2002/73/CE. Questo decreto include i casi di molestia sessuale e molestie sul lavoro per questioni di genere, indicando le modalità in cui è necessario operare contro questa tipologia di discriminazioni.

Nonostante solo il decreto n. 215 indichi esplicitamente la questione della razza e dell’origine etnica nel titolo, mentre il decreto n. 216 fa cenno all’origine etnica, cambiando lo “Statuto dei diritti dei lavoratori”, è chiaro che la maggior parte delle raccomandazioni sulla parità di trattamento nell’ambiente di lavoro sono rivolte a tutti i lavoratori, se regolarmente stabiliti in Italia. Tuttavia, nonostante la presenza di una legislazione anti-discriminazione specifica, è possibile indicare almeno due punti critici. Il primo è la difficoltà di agire contro la discriminazione basata sulla razza, l’origine etnica, o la nazionalità sia nella sfera pubblica che in quella privata. Infatti, in particolare nel settore privato, l’economia italiana si basa su piccole e medie imprese e sulla collaborazione domestica e ciò rende molto difficoltoso il monitoraggio di situazioni di discriminazione. Ancora più complicata, e quasi impossibile, è monitorare le discriminazioni in caso di lavoro sommerso. In particolare, l’attività di monitoraggio dovrebbe essere svolta dall’UNAR, che attraverso la Rete Nazionale dei Centri Anti-discriminazione dovrebbe rilevare i casi di discriminazione che si verificano in tutto il Paese, non solo nel mondo del lavoro.

La seconda criticità, ora in parte risolta, riguarda il mancato accesso al lavoro nel settore pubblico da parte di cittadini non italiani. Casi di discriminazione in relazione all’accesso alle opportunità di lavoro e di formazione basate sulla cittadinanza si sono verificati nella sanità, nei trasporti, e nell’accesso al servizio civile per i giovani. Nel campo della sanità si sono verificati tre episodi in cui a persone di origini

straniere occupate con contratti a tempo determinato è stata negata l'opportunità di partecipare alle procedure di assunzione per contratti a tempo indeterminato. Similmente, nel 2008 l'Azienda Trasporti Milanesi ha impedito ad un cittadino marocchino da anni residente in Italia di presentare il suo curriculum per partecipare ad una selezione per l'assunzione di nuovo personale, applicando un regolamento del 1931.

La lotta a questo genere di discriminazioni è stata portata avanti soprattutto dai sindacati e dalle organizzazioni del terzo settore, che sono riusciti, attraverso cause legali, a garantire che differenze di trattamento nelle condizioni di lavoro – in questo caso l'accesso al lavoro – sulla base della nazionalità siano considerate discriminatorie, e consentendo, dunque, l'assunzione di persone ingiustamente escluse dalle procedure di selezione. Anche grazie alle pressioni esercitate dai sindacati e dagli enti del terzo settore, con la legge n. 97/2013 e la trasposizione della direttiva 2004/38/CE sul diritto alla libera circolazione e soggiorno di tutti i cittadini dell'Unione e delle loro famiglie, la possibilità di accesso ai posti di lavoro nella pubblica amministrazione (tranne i ruoli militari) è stato finalmente esteso ai cittadini dei paesi terzi con permessi di soggiorno di lunga durata.

Aspetti del mercato del lavoro che promuovono l'inclusione dei lavoratori migranti e la loro protezione contro la discriminazione

Nonostante i lavoratori stranieri siano inseriti nel contesto economico ed imprenditoriale italiano da molto tempo, raramente i contratti collettivi nazionali introducono misure specifiche relative all'inclusione e protezione dei migranti contro la discriminazione. È, comunque, possibile che misure di questo tipo possano essere incluse nelle contrattazioni svolte a livello della singola azienda. Tali contrattazioni, secondo gli accordi sindacali del 28 giugno 2011, possono infatti derogare su alcuni aspetti delle disposizioni contenute negli accordi nazionali. Queste eccezioni sono però limitate ad alcuni settori dell'industria e solo per problematiche riguardanti servizi, programmazione e organizzazione del lavoro (Lai 2011). La mancanza di indicazioni specifiche sul tema a livello nazionale è dovuta al fatto che, a causa della diffusa segregazione dei lavoratori stranieri, solo pochi settori sono interessati alla protezione degli interessi specifici di questa categoria di lavoratori (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Inoltre, poca attenzione è posta in generale alle necessità peculiari dei migranti, come la possibilità di ottenere ferie più lunghe, avere luoghi dedicati alla preghiera, seguire corsi di italiano. Ed è posta ancora poca attenzione alla lotta alla discriminazione di lavoratori stranieri sul posto di lavoro. Gli

accordi si concentrano su questioni più generali come retribuzione, orario di lavoro, sostegno del personale, ecc.; evitando così il malcontento e i conflitti con i lavoratori italiani.

L'analisi sui contratti collettivi di lavoro svolta da Ambrosini, De Luca Pozzi (2016) mostra che i settori con la maggiore presenza di lavoratori stranieri sono quelli che hanno incluso nell'accordo nazionale norme a favore dei migranti, anche se spesso vengono considerate norme trasversali applicabili a tutti i lavoratori. Un esempio di queste norme è la possibilità di accumulare ferie nell'arco di diversi anni, presente nel CCNL del 2007 per i collaboratori domestici, nel CCNL del 2010 per l'industria delle pulizie e per le aziende di acconciatura, estetica, di tatuaggi e piercing, nel CCNL del 2014 per il turismo e il commercio, nel CCNL 2010-2013 per l'edilizia delle pietre naturali, nel CCNL 2013 per i metalmeccanici, nel CCNL 2010-2012 per il settore della panetteria, e nel CCNL 2012 per l'industria alimentare. Solo nel 2013 nel contratto per i lavoratori del commercio, della distribuzione e dei servizi si trova un esplicito riferimento ai lavoratori stranieri. In quest'ultimo CCNL, così come su quello dei trasporti, merci e logistica del 2011, viene inclusa espressamente la possibilità di "promuovere iniziative volte all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione" a causa della crescente presenza di cittadini stranieri in quel settore. Un altro esempio di misure riservate all'inclusione degli immigrati è l'opzione di scegliere un giorno di riposo che sia diverso dalla domenica nel caso di diversa fede religiosa: questo aspetto è stato incluso nel CCNL per i collaboratori domestici.

Un altro aspetto che dovrebbe facilitare l'inclusione degli immigrati è l'inserimento nel CCNL dei servizi integrati e di pulizia e nel CCNL per i braccianti agricoli di norme che prevedono la possibilità per i lavoratori immigrati di utilizzare delle ore per il diritto allo studio e seguire corsi di alfabetizzazione. Il CCNL per le imprese edili addirittura prevede che le imprese possano fornire ai loro dipendenti la formazione adeguata presso FORMEDIL (Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale nell'Edilizia); mentre il CCNL 2010-2013 del settore della lavorazione del legno specifica la necessità di una formazione linguistica per i lavoratori immigrati. Interessante è la disposizione del CCNL 2010 per le cooperative e i consorzi agricoli che stabilisce l'impegno delle parti a "risolvere il problema dell'integrazione sociale (alloggio, trasporti, ecc.) dei lavoratori non europei in ottemperanza alle leggi sull'immigrazione".

Questa analisi dei contratti collettivi nazionali mostra che quasi tutti i settori tendono ad inserire norme che promuovono l'integrazione degli immigrati nel lavoro, anche se queste norme sono dirette a tutti i lavoratori e non sono specifiche per gli immigrati. Tuttavia, quello che sembra mancare in questi documenti è la protezione specifica contro la discriminazione. In ogni caso, di nuovo, la questione anti-discriminazione viene seguita quasi esclusivamente solo dai sindacati, anche attraverso dispute individuali, specialmente nel settore pubblico (non in quello privato). In generale, la

protezione contro la discriminazione nel posto di lavoro è equivalente a quella fornita ai lavoratori locali, secondo la legislazione attuale, come indicato nel punto precedente. Infatti non c'è una protezione specifica per gli immigrati. Per quanto riguarda le politiche di welfare per la protezione dei lavoratori migranti e le loro famiglie dev'essere sottolineato che, in questo caso, non ci sono standard o azioni specifiche. I lavoratori migranti e le loro famiglie, in generale, possono approfittare delle misure di welfare generali: assegni familiari, assegnazione di alloggi sociali, ecc. Hanno inoltre diritto a misure per il sostegno del reddito, come assegni di disoccupazione o accesso alla cassa integrazione per le aziende in crisi, quando possibile. Per gli immigrati, l'accesso a queste misure è lo stesso che per i cittadini italiani, fatto salvo che abbiano un permesso di soggiorno valido, sia temporaneo che a lungo termine. Localmente, gli immigrati sono stati esclusi dall'accesso a certe politiche di welfare – es. il 'bonus bebè' - (Ambrosini 2013b): questo genere di discriminazioni vengono risolte tramite cause legali contro le amministrazioni locali che hanno discriminato gli immigrati.

3.2.4. Francia

La Direttiva europea sull'uguaglianza razziale (2000/43/EC) e la Direttiva europea sulle pari opportunità (2000/78 /EC) sono state trasposte nella legislazione nazionale francese (come per gli altri 14 membri all'epoca, quando l'Unione era di 15 membri) dal 2003 al 2008 (in un periodo di 5 anni) con l'obiettivo di proibire "ogni discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica" nel contesto della normativa francese. In Francia, le leggi su questo tema sono state redatte sulla base di diversi testi; esse hanno portato anche all'istituzione nel 2005 di un'autorità amministrativa competente, ovvero l'Alta Autorità per la Lotta alla Discriminazione e la Parità (HALDE). Per quanto riguarda la Direttiva 2000/43/CE, le leggi francesi da essa derivate sono: N°2001-1066 sulla lotta alla discriminazione, N°2002-73 sulla modernizzazione sociale, N°2005-843 sulla trasposizione del diritto comunitario nel servizio civile e la N°2008 -496. Tutte queste leggi contengono le diverse disposizioni che traspongono le norme del diritto comunitario sulla lotta alla discriminazione nella normativa francese.

L'Alta Autorità per la Lotta alla Discriminazione e la Parità (HALDE) è stata fondata per rispettare i requisiti previsti dalla direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale considerando che all'epoca in Francia non erano presenti procedure efficaci. L'Alta Autorità gestisce i casi di discriminazione razziale ma anche altri casi di discriminazione illegali. Oltre al settore dell'occupazione e del lavoro, si occupa anche di altri ambiti: accesso all'alloggio, amministrazione, istruzione, attività ludiche e sanità (fonte: Borrillo (Daniel) & Chappe (Vincent-Arnaud), 2011). Dal 2014, l'ultima area di competenze sulla discriminazione aggiunta riguarda il luogo di residenza (habitat). Come organizzazione indipendente,

l'HALDE non può ricevere ordini da una terza parte. Oltre ad avere un ruolo repressivo (della discriminazione), è alle origini delle campagne di prevenzione e informazione tra la popolazione. Per sua iniziativa, sono state create nel 2007 le "Case di Legge e Giustizia" con lo scopo di accogliere ed informare le potenziali vittime di discriminazione. Chiaramente, l'HALDE è stata inserita nel corpo del Difensore dei diritti (insieme ad altri enti pubblici volti a difendere i diritti umani). Questa nuova istituzione pubblica ha lo scopo generale di difendere i diritti e le libertà dei cittadini francesi o dei residenti in Francia.

L'Accordo Nazionale Interprofessionale (ANI) adottato nel 2006 dai sindacati e dai datori di lavoro si concentra sul quadro giuridico della lotta alla discriminazione in relazione ai criteri etnici. Lo stato francese, sulla base di questo accordo, vuole incoraggiare le parti sociali a considerare la dimensione etnica delle disuguaglianze.

La responsabilità sociale d'impresa (RSI) è una strategia riconosciuta dall'Unione europea e dallo standard ISO 26000, che promuove il rispetto dei diritti umani e la diversità. Viene promossa dalle aziende e mira a favorire lo sviluppo sostenibile e il rispetto dell'ambiente. Non esiste una legge che obblighi le aziende ad adottare delle strategie di RSI. Tuttavia, le regioni incoraggiano le imprese ad essere più responsabili socialmente. A questo scopo, la RSI sostiene il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, sia eticamente che socialmente, con aumenti salariali e trattamento equo per tutti i lavoratori e favorisce, dunque, l'adozione di politiche di trattamento inclusivo verso i dipendenti.

Un'altra istituzione che interviene nella lotta alla discriminazione e la promozione della diversità è l'Alto Consiglio per l'Integrazione (HCI), fondato nel 1989. Ha il compito di "dare la sua opinione e offrire delle proposte utili, su richiesta del Primo Ministro, su tutte le questioni riguardanti l'integrazione dei residenti stranieri" (definizione ufficiale). Lo scopo dell'HCI è di supportare le organizzazioni nel promuovere l'integrazione dei migranti. L'HCI inoltre sostiene e difende la neutralità delle religioni all'interno delle aziende (la cosiddetta *laicità*, che è un principio repubblicano in Francia). Una sentenza della Corte di giustizia europea del marzo 2017 ha rafforzato l'obbligo della neutralità religiosa e il rispetto della laicità nelle imprese.

3.2.5. Danimarca

La Danimarca ha una legge contro la discriminazione nel mercato del lavoro dal 1996. La legge stabilisce che un'azienda non può discriminare i suoi dipendenti a causa della loro:

1) Razza; 2) origine etnica; 3) fede religiosa; 4) sesso; 5) nazionalità o condizioni sociali; 6) opinioni politiche; 7) età e/o 8) handicap.

Questo sia per la discriminazione diretta che indiretta. Il divieto di discriminazione si applica nel processo di assunzione, durante il periodo lavorativo e alla conclusione del rapporto (Ministero del Lavoro, a). Al di là di questa norma, una legge danese contro la discriminazione basata sull'origine etnica è stata introdotta nel 1971. La legge per la Parità di Trattamento indipendentemente dall'origine etnica dichiara che non è permessa alcuna discriminazione basata sull'origine etnica o sulla razza. Questo viene applicato a diverse aree, ad esempio tutti i luoghi pubblici e tutte le imprese pubbliche e private (Retsinformationen, 2012, §1 §2 & Danmarks radio, 2001, b). Inoltre, nel 1969 la Danimarca ha firmato la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale dell'ONU.

La normativa danese contro la discriminazione è in linea con le attuali leggi internazionali sull'argomento e osserva tutte le direttive nominate precedentemente (CRS kompasset). Considerato che la Danimarca già possedeva un quadro legislativo anti-discriminazione l'implementazione delle Direttive è stata modesta (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2012). In effetti, le Direttive sono state in larga parte considerate superflue dal Governo Locale della Danimarca (KL) e dall'Associazione Costruttori Danesi a causa delle leggi già esistenti sull'argomento. Inoltre, le Direttive e le leggi non erano viste come del tutto efficaci nel promuovere l'uguaglianza in tutti i settori lavorativi, che presentano ciascuno caratteristiche diverse; molti datori di lavoro avevano già introdotto politiche più inclusive all'interno delle loro organizzazioni, a causa degli alti flussi migratori. Ciononostante, molti datori di lavoro hanno messo in discussione l'efficacia del quadro normativo anti-discriminazione. Alcuni sostengono che le leggi mandano solamente un segnale e hanno valore simbolico, ma non cambiano realmente il comportamento delle persone (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010).

L'implementazione della nuova legge (a seguito della trasposizione delle due Direttive) non ha portato allo sviluppo di nuovi corsi di formazione riguardo la gestione della diversità, dato che si è inserita in un quadro normativo che già prevedeva programmi di istruzione e formazione.

La Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA), il Governo Locale della Danimarca (KL) e il sindacato LO cooperano e supportano un programma comune di "integrazione nel lavoro" (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010). Sia DA che LO sono anche coinvolti nelle iniziative più recenti per promuovere l'inclusione dei migranti nel mondo del lavoro, ad esempio il cosiddetto "Accordo a tre parti", che contiene lo sviluppo del programma di integrazione IGU (vedi domanda 4) (Gormsen, 2016).

Ci sono stati anche dibattiti negativi sulle direttive. Sono state manifestate preoccupazioni sul come i lavoratori danesi non qualificati possano reagire ad essere esclusi in favore di migranti o rifugiati, rendendo così la scelta della persona basata su qualcos'altro che non sia il candidato più qualificato. In linea con questa preoccupazione, un rappresentante della Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) ha dichiarato che i datori di lavoro e le imprese dovrebbero concentrarsi solamente sul candidato più qualificato (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010).

Il Consiglio danese per la Parità di Trattamento è stato fondato nel 2009. Questo Consiglio gestisce le segnalazioni di casi di discriminazione basata su genere, razza, colore, religione/fede, opinioni politiche, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale, sociale ed etnica. Il Consiglio gestisce anche i casi di discriminazione basata su genere, razza, origine etnica al di fuori del mercato del lavoro (Ankestyrelsen, 2014).

In Danimarca si è protetti contro la discriminazione sia riguardo l'accesso al lavoro, all'istruzione, e a tutte le aree pubbliche; tuttavia, ci sono stati dei dibattiti riguardo la discriminazione nel sistema previdenziale, in particolare i "benefit di integrazione".

Il benefit di integrazione è stato introdotto nel settembre 2015 e implica che i cittadini che non hanno avuto residenza in Danimarca in 7 degli ultimi 8 anni ricevono dei benefit ridotti. Ciò significa che i rifugiati e le loro famiglie ricevono dei benefit inferiori rispetto ai cittadini danesi (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Questo benefit di integrazione è stato criticato dall'ONU, l'Istituto internazionale dei diritti umani, il Consiglio Danese per i Rifugiati e la Croce Rossa per non aver tenuto fede alla Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati dell'ONU (Just & Jensen, 2015). Al di là di ciò, il governo ha provato ad introdurre nel 2014 una nuova legge che differenzia le richieste di permesso di lavoro basandosi sulla nazionalità delle persone, giudicando così cittadini di specifici Paesi meno adatti all'integrazione rispetto ad altri. Questo tentativo è stato criticato per non essere in ottemperanza con le leggi anti-discriminazione e le convenzioni internazionali (Amnesty International, 2014).

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 europei 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).

ARGOMENTO N.5: COMPETENZE E CAPACITA' PER LA GESTIONE E LA NEGOZIAZIONE DEL TEMA DELLA DIVERSITA'

SCOPO

Lo scopo di questo modulo è di familiarizzare e prendere consapevolezza sulle questioni riguardanti la gestione della diversità a livello aziendale, con particolare attenzione alle Carte per le Pari Opportunità, e di fornire alcuni consigli pratici e una breve guida per punti per una migliore gestione della diversità nelle PMI.

PAROLE CHIAVE

Gestione della diversità: *È la strategia, che include iniziative ed azioni messe in atto dalle aziende e dalle organizzazioni, usata per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, compresa la promozione della parità di trattamento e la consapevolezza del rispetto della diversità in tutto il processo lavorativo.*

Carta per le Pari Opportunità: *Accordi scritti che includono e favoriscono i principi base del rispetto e della diversità, che vincolano eticamente ma non legalmente le aziende e gli altri firmatari.*

Buone prassi: *Metodi lavorativi, iniziative od azioni adottati dalle aziende e dalle organizzazioni, in particolare in merito alle condizioni di lavoro e la gestione delle relazioni, che sono stati valutati positivamente per i risultati prodotti e sono, conseguentemente, considerati buoni esempi da imitare.*

5.1: Introduzione

Prevenire e combattere la discriminazione gestendo la diversità sul lavoro sono azioni prioritarie per molte aziende ed organizzazioni sia nel settore pubblico che nel privato. Ci sono diverse aziende ed operatori che pianificano azioni e prendono iniziative per la lotta alla discriminazione e per la gestione della diversità, che possono essere riconosciute come buone prassi quando portano a risultati positivi. Di seguito verranno presentati degli esempi di buone prassi attuati sia in aziende private che pubbliche.

RISULTATI PREVISTI

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

- ✓ Conoscere le migliori prassi aziendali per la gestione della diversità sul posto di lavoro.
- ✓ Confrontare e valutare l'efficienza e la replicabilità di azioni specifiche applicate a specifiche aziende pubbliche e private europee.
- ✓ Acquisire maggiore consapevolezza sull'efficacia delle azioni di gestione della diversità come strategia per aumentare la produttività dei dipendenti e la competitività dell'azienda.
- ✓ Conoscere le diverse possibilità a disposizione delle aziende per l'adozione di una politica più favorevole nel campo della lotta alla discriminazione.

5.2: Diversità nelle aziende e gestione della diversità

Negli ultimi decenni si sono compiuti dei cambiamenti significativi per quanto riguarda la composizione della forza lavoro, a partire dai livelli gerarchici più bassi fino ad arrivare a quelli più alti. Ad esempio, c'è un aumento della partecipazione delle donne, di persone di diverse nazionalità, e altri gruppi socialmente vulnerabili all'interno della forza lavoro. In questo contesto, è stato chiesto alle aziende perché dovrebbero interessarsi alla diversità.

Al di là del fatto che la discriminazione sia illegale ed eticamente scorretta, è stato provato che la diversità aumenta la produttività, dando alle aziende maggior accesso a nuovi segmenti di mercato. Per questo motivo, molte aziende hanno attivato programmi e normative specifiche per incoraggiare l'assunzione, l'integrazione, la promozione e il mantenimento del posto di lavoro di persone che appartengono a gruppi socialmente vulnerabili.

La gestione della diversità non si limita semplicemente alle procedure di assunzione o a migliori opportunità di avanzamento di carriera, ad esempio per le donne o altre persone che appartengono a gruppi socialmente vulnerabili. I vecchi programmi per le pari opportunità (le cosiddette 'azioni positive') degli anni Settanta, adottate soprattutto nell'area anglosassone, per l'assunzione e lo sviluppo professionale delle donne e delle persone appartenenti a gruppi sociali vulnerabili spesso erano limitati all'ufficio/dipartimento Risorse Umane e non anche a tutte le altre aree aziendali. In altre parole, anche se la normativa per la parità di trattamento e la legislazione delle azioni positive aiutava i gruppi socialmente vulnerabili ad avere accesso a posizioni lavorative da cui fino a quel momento erano esclusi, la loro estromissione dalle posizioni gerarchicamente più alte dell'azienda non permetteva loro una partecipazione paritetica completa.

Al giorno d'oggi, le aziende che applicano attivamente politiche a favore della diversità ritengono che il rispetto della diversità porti i seguenti vantaggi: a) il rafforzamento dei valori culturali all'interno dell'azienda; b) il miglioramento della reputazione dell'azienda; c) la creazione di maggiori incentivi e quindi una maggiore efficienza del personale; e d) un aumento dell'innovazione e della creatività tra i dipendenti. Quindi, al di là delle implicazioni legali ed etiche che la discriminazione e il mancato rispetto della diversità possono portare, molte aziende vedono la gestione della diversità come un'opportunità per aumentare la propria produttività e competitività. Una gestione della diversità efficace forma i prerequisiti per un personale attento alla tematica e ha risultati positivi in termini di creatività, problem-solving e miglioramento dei rapporti coi clienti.

Accrescere la consapevolezza sul tema della diversità, nonostante sia necessario, non è di per sé sufficiente per parlare di gestione della diversità. Gestire la diversità significa "sviluppare in modo

attivo e consapevole un processo strategico comunicativo ed amministrativo orientato al lungo termine e ad una scala valoriale ben precisa, che accetta ed assume differenze e similitudini secondo una prospettiva aziendale, in grado di aggiungere valore all'azienda." La gestione della diversità comporta l'adozione di idee e pratiche all'interno delle operazioni quotidiane dell'azienda.

L'esempio più frequente usato per illustrare la differenza tra la gestione della diversità e i passati programmi per le pari opportunità/azioni positive è quello della casa della giraffa: "Pensa alla tua organizzazione come la casa di una giraffa. Le politiche per le pari opportunità sono state molto efficaci nell'aprire la porta di casa della giraffa per far entrare l'elefante, ma la casa non sarà confortevole per l'elefante fintantoché non verranno fatte importanti modifiche al suo interno. Senza tali modifiche la casa rimarrà a misura di giraffa e l'elefante non si sentirà "a casa".

5.3: Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Le Carte per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro sono iniziative volontarie volte ad incoraggiare le aziende private e gli enti pubbliche ad adottare pratiche per il potenziamento della diversità, sottolineandone i benefici. Le aziende e le istituzioni che sottoscrivono una Carta per le pari opportunità si impegnano a sviluppare ed implementare politiche di rispetto della diversità e di parità di trattamento in tutti i campi. La firma di questo documento è un buon punto di partenza per le aziende che vogliono adottare queste pratiche ed fornisce anche un quadro di riferimento. Dal 2005, sono state firmate dodici (12) Carte per le pari opportunità da piccole e medie imprese ed enti pubblici nell'area europea, a livello nazionale (Austria, Germania, Francia, Spagna, Polonia, Italia, Svezia, Lussemburgo, Belgio, Estonia, Irlanda e Finlandia). Le aziende o gli enti già firmatari sono i primi a supportare le iniziative a favore dell'adozione e diffusione delle Carte. Nel 2010, le Carte nazionali sono state "censite" ed è stata creata una piattaforma europea finanziata dall'UE con lo scopo di espandere questa prassi anche in altri Paesi membri.

5.4. Gestione della diversità nelle piccole e medie imprese

Nel settembre 2006 la Commissione europea ha organizzato una conferenza dal titolo "Diversità nelle piccole e medie imprese." L'obiettivo principale era fornire una risposta alle necessità delle PMI sulle modalità per acquisire maggior consapevolezza, informazione e formazione sulle problematiche legate alla diversità. I materiali principali creati per i partecipanti alla conferenza includevano una brochure dal titolo: 'La diversità sul lavoro – 8 piccoli step per le piccole e medie imprese', riportati qui di seguito:

PRIMO STEP: ANALISI

Pensi alla sua azienda – i suoi punti di forza, le sue debolezze, i suoi problemi e le sue necessità.

La ricerca ha mostrato che pochissimi imprenditori o manager di PMI hanno tempo di pensare allo sviluppo dell'azienda, perché sono costantemente coinvolti nelle attività quotidiane dell'azienda stessa. Prima di implementare delle politiche a favore della diversità, si ponga le seguenti domande:

- Cosa rende forte l'azienda?
- Cosa la indebolisce?
- Quali problemi ha avuto di recente l'azienda?
- Stiamo ottenendo il massimo dai nostri manager e dipendenti? Abbiamo il giusto mix di competenze ed esperienze per rispondere alle richieste operative e del mercato?
- Il mio stile manageriale permette agli altri di assumersi delle responsabilità ed essere produttivi?
- Quanto diversificato è il mercato? Sta diventando più o meno diversificato a seguito dei cambiamenti demografici, tecnologici e di stile di vita? Come sta rispondendo l'azienda?
- Quanto diversificata è la forza lavoro? Ad es.: differenti caratteristiche, stili, approcci, pratiche lavorative, nuovi modi di affrontare i problemi?
- Come vede le leggi sulla parità (ad es.: in termini di genere, razza/origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale, religione e opinioni personali)? Sono un'intrusione o un'opportunità di cambiamento?

SECOND STEP: ASSUNZIONE

Cerchi di distanziarsi dalle decisioni di staff prese sulla base di assunzioni valoriali personali e soggettivi.

La ricerca ha mostrato che quando il datore di lavoro prende decisioni e pone l'enfasi su propri valori, atteggiamenti e principi personali ci sono delle ripercussioni negative a livello aziendale. I valori personali possono portare ad errori e discriminazioni (consapevoli o meno) nel processo di selezione/assunzione, che possono poi rivelarsi costosi e portare a problemi legali che potrebbero nuocere gravemente all'azienda.

Come gestire il processo di assunzione:

- Descrivere le competenze, le conoscenze e l'esperienza necessari a ricoprire una determinata posizione lavorativa o un determinato ruolo nell'azienda.

- Costruire un “profilo professionale” che definisca le competenze e le esperienze necessarie per la posizione.
- Verificare che il profilo professionale non escluda nessuno a causa dell’origine razziale, nazionalità, credenze religiose, genere, orientamento sessuale, età o disabilità.

Ulteriori step per le Piccole e Medie Imprese (PMI)

- Adattare i vostri metodi per permettere (ed incoraggiare) le persone disabili a candidarsi.
- Evitare il “passaparola” per le procedure di assunzione. Considerare una serie di metodi di pubblicizzazione (es. centri per l’impiego, testate giornalistiche nazionali, locali o “bollettini”, scuole e università, organizzazioni comunitarie, agenzie di collocamento commerciale, bacheche dei negozi, siti web/internet).
- Menzionare di essere più che felici di ricevere candidature da parte di tutti i cittadini (appartenenti a tutte le comunità).
- Non porre limiti o intervalli di età negli annunci di lavoro.
- Parlare in modo informale del lavoro a potenziali candidati: ciò aiuterà ad includere persone che potrebbero essere preoccupate per la loro età, genere e/o disabilità ecc.

Benefici:

Una migliore corrispondenza tra le esigenze dell’azienda, le posizioni lavorative ed i profili del personale. Inoltre, incremento della fidelizzazione del personale ed aumento del potenziale innovativo.

TERZO STEP: NUOVI MERCATI

Esplorate nuovi, potenziali mercati. La diversità dei clienti necessita diversità del personale, non semplicemente in termini di età, origine etnica e abilità, ma anche in termini di capacità di comprendere e riflettere i cambiamenti degli stili di vita e delle motivazioni dei consumatori e del mercato, in tutte le sue forme.

La ricerca indica che molte PMI sono portate a focalizzarsi sulla loro consolidata base di mercato. Ciò significa che limitarsi ad operare in un mercato stabile e conosciuto e non trarre benefici dalle opportunità di mercato più ampie e diversificate. Tale limitazione è il risultato dell’ancorarsi a routine ormai assodate e alla mancanza di diversità interna che rende più difficile la nascita di nuove idee.

Come fare:

- Riconoscere la diversità e la scala di potenziali mercati a cui si può attingere (in termini di età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità).
- Ricercare i fabbisogni dei diversi gruppi all'interno dei potenziali mercati.
- Cercare dei feedback da clienti nei mercati target e sviluppare materiale pubblicitario che sia accessibile a tutti.
- Riconoscere i potenziali benefici di avere una corrispondenza di età, personalità, provenienza e stile tra clienti e lo staff (soprattutto dello staff che opera in prima linea).
- Scoprire ed utilizzare le opportunità dei nuovi media (es. podcast, social) per effettuare del marketing focalizzato su nuovi potenziali gruppi di clienti.
- Considerare la formazione del personale e l'accreditamento aziendale in certificazioni riconosciute o premi legati a specifici gruppi (es. lingua dei segni).

Benefici:

Aumentare le opportunità di accesso ai nuovi mercati attraverso lo sviluppo di nuovi prodotti/servizi e diversificando (la produzione, la vendita, il marketing, ecc).

QUARTO STEP: ESIGENZE DEI CLIENTI

Mettere le esigenze dei clienti al primo posto nella strategia e pianificazione aziendali. Ciò assicurerà che l'ampia diversità dei bisogni della clientela si rifletta nel processo di pianificazione, richiedendo all'azienda di considerare le modalità per rispondere (in termini di profili, creatività, atteggiamenti, e formazione e sviluppo professionale del personale.)

Come fare:

- Inserire la ricerca della diversità di mercato direttamente nei processi di sviluppo dei prodotti e dei servizi
- Sviluppare sistemi di comunicazioni esterni accessibili che permettano la raccolta regolare di feedback e nuove idee dai clienti (sia nuovi che esistenti). Integrare i feedback nel regolare processo di revisione dell'azienda.

QUINTO STEP: COMUNICAZIONE INTERNA*Sviluppare forti sistemi di comunicazione interna*

Molte PMI sono penalizzate dalla scarsa comunicazione tra il manager e lo staff. I sistemi di comunicazione interni dovrebbero essere sviluppati per permettere e promuovere la libera circolazione di idee, conoscenze, informazioni e soluzioni.

Come fare:

- Programmare riunioni di staff regolari – che possono avere un focus aziendale o sociale – assicurandosi di non escludere nessuno a causa dell'orario o del luogo stabiliti. È anche importante avere delle riunioni strutturate con una programmazione condivisa che faciliti una discussione giusta ed equa.
- Permettere ed incoraggiare lo staff a suggerire idee, in forma anonima se necessario, sia in maniera scritta che orale (es. bacheche, "cassetta per i suggerimenti")
- Utilizzare un sistema di valutazione per fornire un feedback al personale.
- Assicurarsi che venga rispettata la riservatezza del personale

Benefici:

Il riconoscimento e (l'applicazione) della diversità di idee, conoscenze e prospettive, crescendo all'interno dell'azienda, aumenta il coinvolgimento e l'impegno del personale.

SESTO STEP: IMMAGINE E REPUTAZIONE DELL'IMPRESA*Usare il vostro impegno a favore della diversità come uno strumento di business e marketing in termini di reputazione, public relations e acquisizione dei contratti (in particolare con aziende più grandi e del settore pubblico)*

La ricerca ha mostrato che le grandi aziende e le istituzioni pubbliche richiedono sempre più alle PMI di fornire informazioni sulle loro politiche sulla parità e sulla diversità nei casi di appalti lavorativi.

Aver attivato questa tipologia di politiche interne si è rivelato essere un elemento di vantaggio nell'acquisizione di contratti di lavoro.

Come fare:

Attraverso lo sviluppo di politiche formali ma semplici sulla diversità :

- Preparare con l'aiuto del personale un breve resoconto delle politiche rientranti nel campo della diversità attuate durante l'anno (es. orario di lavoro flessibile vicino alle festività religiose, ecc.).
- Stabilire un programma di formazione e registrare qualsiasi attività di formazione svolta sulle problematiche collegate alla diversità.
- Specificare le misure che sono state attivate per selezionare ed assumere nuovo personale.
- Includere dichiarazioni sul rispetto della diversità nelle brochure, vademecum e linee guida dell'azienda, come si farebbe con le questioni relative a salute e sicurezza.
- Monitorare e raccogliere informazioni sul personale e sui clienti ed iniziare con questa attività come punto di partenza per sviluppare una strategia inclusiva. Compiere poi delle revisioni annuali per valutare e verificare l'aumento della diversità. Tuttavia, è vero che in molti stati membri dell'UE la raccolta di dati personali è una questione molto sensibile ed infatti, nella maggioranza dei paesi europei, nessun datore di lavoro raccoglie questa tipologia di dati.

Benefici:

Incrementare le relazioni con i fornitori locali/nazionali/internazionali ed aumentare le opportunità lavorative.

SETTIMO STEP: VALUTAZIONE

Valutare i potenziali costi e benefici dell'implementazione delle politiche sulla diversità.

L'implementazione delle politiche sulla diversità richiede tempo e risorse ed i benefici derivanti devono essere evidenziati. La valutazione dev'essere un processo comune che aiuti i titolari, i manager e lo staff a capire perché vengono intrapresi certi passi, sostenere l'impegno nei confronti dell'intero processo e incoraggiare il futuro sviluppo di queste politiche.

Come fare:

- Pensare a cosa deve essere messo in campo per lo sviluppo del processo (costi) in termini di tempi di gestione e risorse dell'azienda.
- Pensare a quali potrebbero essere i risultati: es. miglioramento della comunicazione, miglioramento dei rapporti con e tra il personale, ecc.
- Pensare ai potenziali benefici: es. soluzioni alla carenza di manodopera; riduzione dei problemi con il personale come stress ed assenteismo; accesso a nuovi mercati; miglioramento delle performance nei mercati esistenti; accesso al talento; incremento dell'impegno profuso dal

personale esistente; aumento dell'innovazione e della creatività; miglioramento della reputazione.

- Rivedere la situazione su base annua.

Benefici:

Una misurazione efficace e sistematica dei costi e dei benefici delle politiche del personale è essenziale per sostenere i piani aziendali esistenti e costruire le basi per maggiori investimenti.

OTTAVO STEP: SUPPORTO ESTERNO

Cercare supporto esterno per l'adozione di processi sulla diversità.

La maggior parte degli imprenditori tendono ad appoggiarsi ai loro commercialisti, avvocati o ai collaboratori più stretti per lo sviluppo di varie tematiche, comprese quelle in oggetto. Tuttavia esistono molte altre istituzioni pubbliche e private che offrono assistenza professionale, soprattutto con costi ridotti nel caso di sovvenzioni pubbliche (in particolare quelli finanziati dal Fondo Sociale Europeo). Le autorità locali, ad esempio, sono solitamente in grado di fornire informazioni sul tema. Le organizzazioni professionali, le camere di commercio e simili sono inoltre delle fonti di informazioni molto utili, assieme ai principali sindacati. In molti casi, anche l'istituzione finanziaria (banca) di appoggio sarà in grado di indirizzare nella direzione corretta.

Come fare:

- Iniziare con un contatto di cui ci si fida e che sia in una posizione ottimale per aiutare sul tema.
- Discutere le necessità dell'azienda apertamente con un contatto esterno in grado di vedere l'azienda con "occhi" nuovi (e indipendenti).
- Lavorare con il contatto selezionato per identificare i legami tra le problematiche maggiori dell'azienda e specifici ambiti dell'area risorse umane al fine di sviluppare politiche e approcci formali sul tema dell'inclusione e della gestione della diversità.
- Discutere queste politiche con gli altri manager e con il personale.
- Richiedere al contatto selezionato lo sviluppo, l'implementazione e la revisione continua delle politiche adottate in azienda.

Benefici:

I benefici di un approccio più formale sono evidenziati in tutto il corso di questo documento.

ARGOMENTO N.6: ESEMPI DI BUONE PRATICHE NELLA GESTIONE DELLA DIVERSITA' IN EUROPA

SCOPO

Lo scopo di quest'ultima sezione è di migliorare la comprensione delle pratiche di gestione della diversità in Europa, analizzare i motivi per cui non sono così diffuse nell'area europea e riflettere sulle possibilità di rafforzare delle azioni collettive e individuali sul tema.

PAROLE CHIAVE

Gestione della diversità: È la strategia, che include iniziative ed azioni messe in atto dalle aziende e dalle organizzazioni, usata per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, compresa la promozione della parità di trattamento e la consapevolezza del rispetto della diversità in tutto il processo lavorativo.

Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI): è un sistema aziendale di auto-regolazione, sui temi della sostenibilità, dell'etica e dell'impatto sociale. Consiste nell'impegnarsi – a livello aziendale – in azioni, scelte e prassi etiche, al fine di creare un impatto positivo sull'ambiente circostante. Le politiche e prassi di RSI si applicano sia all'interno dell'azienda (risorse umane) sia al suo esterno.

Buone prassi: Metodi lavorativi, iniziative od azioni adottati dalle aziende e dalle organizzazioni, in particolare in merito alle condizioni di lavoro e la gestione delle relazioni, che sono stati valutati positivamente per i risultati prodotti e sono, conseguentemente, considerati buoni esempi da imitare.

6.1: Introduzione

Come discusso nel Capitolo 5, prevenire e combattere la discriminazione e gestire la diversità è diventata una priorità per molte aziende ed organizzazioni sia del settore pubblico che di quello privato. In questo contesto e sulla base delle Carte per le pari opportunità adottate nei diversi Paesi, molte aziende ed organizzazioni hanno sviluppato delle buone prassi nel campo della gestione della diversità. In generale, si osserva che anche dove la sensibilizzazione alla gestione della diversità e le pratiche di gestione della diversità sono molto limitate, a causa delle

RISULTATI PREVISTI

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

- ✓ Conoscere i motivi per cui la lotta alla discriminazione in Europa è limitata.
- ✓ Comprendere il concetto di "Responsabilità sociale d'impresa" come quadro di riferimento all'interno del quale sviluppare buone prassi.
- ✓ Confrontare e valutare delle azioni specifiche – esempi di buone prassi – che sono state applicate a specifiche aziende europee
- ✓ Identificare le potenziali opportunità che si aprirebbero per il mercato europeo adottando delle migliori politiche anti-discriminazione

dimensioni ridotte delle aziende e del contesto locale e/o nazionale (es. Grecia), è possibile riscontrare alcuni esempi di buone prassi, specialmente in aziende che hanno una tradizione di responsabilità sociale d'impresa.

6.2: Le sfide nella gestione della diversità

GRECIA

L'esperienza europea ha rivelato che soprattutto le grandi aziende hanno sviluppato dei programmi di gestione della diversità. In questo contesto, le istituzioni europee di riferimento hanno perciò posto grande enfasi sulla diffusione di guide informative e buone prassi rivolte alle piccole e medie imprese. Considerando che in Grecia la maggior parte delle aziende sono di piccole o medie dimensioni, la necessità che si diffondano delle prassi di gestione della diversità in queste aziende diventa molto importante. L'esperienza ha mostrato finora che la diversità viene gestita dai dipartimenti/uffici risorse umane, che tipicamente si trovano solo nelle aziende grandi o molto grandi. Di conseguenza, mentre una grande azienda può avere le risorse per sviluppare una politica esaustiva sulla parità di trattamento e la gestione della diversità, un'azienda media o piccola raramente possiede tali risorse e potenziale. A livello europeo si rivela, inoltre, che "in particolare, le PMI più piccole spesso non colgono i benefici che la diversità può offrire loro e restano vulnerabili sul tema perché fanno affidamento sull'"istinto" e su una gestione informale dell'azienda."

Un'altra problematica è se e come la gestione della diversità si possa considerare un "lusso" in tempi di crisi. Come è già stato discusso, in un contesto di crescente disoccupazione e tensione nei rapporti di lavoro, la discriminazione contro categorie specifiche di lavoratori è in aumento.

La diversità nelle imprese greche era già considerata secondaria e gli effetti della crisi finanziaria sulla società hanno ulteriormente indebolito la discussione a riguardo. Secondo il "Global Report Randstad Workmonitor serie 3, 2015 - Diversità sul posto di lavoro" tutti gli indicatori delle aziende greche risultavano sotto la media globale (dei 34 Paesi coinvolti), confermando il concetto che le aziende greche sembrano essere meno reattive sulle questioni legate alla diversità. Tuttavia, molte grandi aziende hanno adottato di propria iniziativa delle carte sulla diversità, sottolineando la loro scelta come potenziale opportunità commerciale. Il "Great Place to Work Institute Grecia" include le iniziative per la gestione della diversità come criterio indipendente per la sua annuale classifica delle aziende considerate tra i migliori ambienti di lavoro in Grecia.

La gestione della diversità è, inoltre, uno degli argomenti di dialogo tra le parti sociali. In alcuni casi, tali tavoli di discussioni hanno portato ad iniziative condivise, come il programma di formazione

comune sulla gestione della diversità (2015) elaborato con il patrocinio dell'Ufficio di collegamento per l'immigrazione (ILO) di Atene, e con la partecipazione della Confederazione Generale del Lavoro greca (GSEE), la Confederazione ellenica dei professionisti, artigiani e commercianti (GSEVEE), la Federazione delle imprese greche (SEV), LA Confederazione greca per il turismo (SETE) e la Confederazione ellenica per il commercio e l'imprenditoria (ESEE).

CIPRO

Secondo il rapporto prodotto a seguito dell'ultimo meeting della Piattaforma Europea delle Carte della Diversità, tenutosi il 9-10 febbraio 2017¹⁶, le imprese e le istituzioni cipriote non hanno espresso interesse nel partecipare alla piattaforma. Questa mancanza di interesse nell'adottare e promuovere la gestione della diversità è in linea con la percezione prevalente del paese, con le modalità di esclusione dei migranti plasmate dal sistema migratorio, dalle politiche nazionali, dall'assetto strutturale e dalle pratiche amministrative, con l'assenza di una volontà politica a favore dell'inclusione e di misure concrete per combattere il razzismo e la discriminazione. Ciò è stato ulteriormente accentuato dalla crescita di movimenti di estrema destra e fascisti.

Considerando l'attuale sistema migratorio, per la stragrande maggioranza dei migranti di Paesi terzi che sono legati all'attuale regime rigido e discriminatorio per il lavoro e l'alloggio, l'integrazione è di natura molto limitata. Precisamente a causa di questo sistema, l'effettiva integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, specialmente per i migranti provenienti dai Paesi Terzi e i rifugiati, non è contemplata dalle autorità come anche per la maggior parte degli imprenditori e dei sindacati, malgrado le ripetute dichiarazioni del contrario. Anche nel caso di migranti europei, che per legge hanno gli stessi diritti dei ciprioti, né lo stato né i le parti sociali hanno sviluppato delle politiche o delle misure che affrontino la loro integrazione sociale e lavorativa.

È chiaramente evidente che, finché questo modello migratorio e queste politiche non cambieranno drasticamente, l'integrazione dei migranti in generale, e nel mercato del lavoro in particolare, sarà inevitabilmente limitata. Tuttavia lo Stato, i sindacati, le associazioni degli imprenditori, la società civile in generale devono iniziare ad affrontare almeno i problema e le sfide più urgenti in relazione al tema immigrazione.

¹⁶ Disponibile presso http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2017/03/Reporte_09_10_febrero_ChartersEuropeos_2017.pdf

Il governo, in consultazione con tutte le istituzioni pubbliche, le autorità indipendenti, i sindacati, le associazioni degli imprenditori, le ONG più importanti e le comunità dei migranti, devono per lo meno procedere verso lo sviluppo e l'attuazione di un piano d'azione nazionale contro la discriminazione e il razzismo. A tal fine, è fondamentale per le parti sociali fare pressione sul governo ed ottenere il supporto di tutti gli attori e delle forze coinvolte per combattere la discriminazione e il razzismo. I contratti collettivi sono un potente strumento, specialmente per i sindacati, per contribuire all'eliminazione della discriminazione e del razzismo.

Lo sviluppo dei programmi di formazione sui temi della lotta alla discriminazione, la gestione della diversità e dell'inclusione, che devono essere previsti sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, i migranti ed i cittadini ciprioti, è nelle mani delle parti sociali, che avrebbero questo compito inserito tra quelli principali delle loro strutture e statuti.

Se è importante che le iniziative come quella della Piattaforma europea delle Carte della Diversità opportunità siano opportunamente pubblicizzate dalle associazioni degli imprenditori, è altrettanto importante che anche i sindacati possano unirsi alla piattaforma, offrendo esempi concreti delle loro politiche anti-discriminazione.

È fondamentale che le parti sociali prendano conoscenza dell'essenza dell'integrazione dei migranti: ovvero, del fatto che tale processo dev'essere affrontato come un processo integrato di accoglienza dell'altro, di condivisione e arricchimento, di situazione positiva (win-win) per tutti. Perché, dopo tutto, chi trarrebbe beneficio se uno scienziato nucleare, obbligato a scappare dal suo Paese a causa di una guerra, fosse obbligato a lavorare in qualità di bracciante in una fattoria cipriota?

ITALIA

La "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" è stata promossa da varie associazioni - Sodalitas, l'Associazione Italiana delle Aziende Familiari, AIDDA (Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda), Impronta Etica, Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti, Ufficio Consigliere Nazionale di Parità - con l'adesione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero per le Pari Opportunità. La Carta, che prevede una sottoscrizione volontaria, mira a "potenziare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro", "contribuire alla lotta contro ogni forma di discriminazione nel posto di lavoro - genere, età, disabilità,

origine etnica, religione, orientamento sessuale –[...]incrementare la diversità all’interno delle organizzazioni, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomini e donne”. Al fine di perseguire tali obiettivi sono stati identificate le seguenti azioni: 1) definire e applicare le politiche aziendali che, partendo dalla dirigenza, coinvolgono tutti i livelli organizzativi in accordo con i principi di uguale dignità e trattamento sul lavoro; 2) identificare le funzioni aziendali alle quali assegnare chiare responsabilità riguardo le pari opportunità; 3) superare gli stereotipi di genere attraverso politiche aziendali appropriate, ed azioni di formazione e sensibilizzazione, inclusa la promozione di specifici percorsi di sviluppo della carriera; 4) incorporare il principio della parità di trattamento nel processo che regola le assunzioni, la formazione e lo sviluppo della carriera considerando solamente le competenze, l’esperienza e il potenziale professionale delle persone; 5) sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli sul valore della diversità e sui differenti metodi di gestione della stessa; 6) monitorare periodicamente il processo delle pari opportunità e valutare l’impatto delle buone prassi; 7) identificare e fornire al personale gli strumenti per rendere effettiva la protezione della parità di trattamento; 8) fornire strumenti concreti per promuovere la conciliazione tra vita e lavoro [...], anche con le adeguate politiche aziendali e contrattuali, in accordo con i servizi locali pubblici e privati; 9) notificare il personale dell’impegno per una cultura di pari opportunità, informandoli dei progetti condotti in questo campo e i risultati concreti raggiunti; 10) promuovere l’impegno dell’azienda alla visibilità esterna, dando prova delle politiche adottate e dei progressi raggiunti nella prospettiva di contribuire ad una comunità unita e responsabile.

Per la promozione della Carta è stato stilato il documento chiamato “Bussola per le PMI. Un aiuto all’orientamento nelle problematiche delle pari opportunità e della diversità”. Questo documento si rivolge soprattutto alle aziende presenti nelle regioni dell’obiettivo “Convergenza” (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia), dove la presenza delle donne nel mercato del lavoro è molto bassa. Infatti, generalmente, l’idea della gestione della diversità presentata nella Carta affronta il problema del genere più che quello della parità razziale o etnica – anche se il documento preparatorio “Bussola per le PMI” suggerisce che un fattore di successo per le PMI sia la mancanza di discriminazione per motivi non solo di età, disabilità, genere, ma anche di origine etnica, religione, orientamento sessuale (Bussola per le PMI, p. 4). Il documento è stato supportato dalle associazioni degli imprenditori a livello locale (es. Confindustria Sicilia), dai sindacati (CGIL, CISL), dalle giunte regionali (Emilia Romagna, Sicilia, Calabria, Puglia, Campania, Lombardia, Basilicata, Lazio, Veneto, Liguria), dalle istituzioni locali e dalle autorità sanitarie pubbliche locali. È stata organizzata una rete di tavole rotonde regionali per promuovere la Carta, e per renderla radicata nel territorio. La Carta è stata firmata finora da 700 organizzazioni, con un totale di 700.000 dipendenti (http://www.cartapariopportunita.it/sostenitori/aziende_aderenti.aspx). Tuttavia, il numero di

sottoscrizioni della Carta non è molto indicativo della situazione attuale. L'elemento principale da prendere in considerazione è che in generale le PMI italiane non hanno sufficienti risorse economiche e gestionali per attivare al loro interno dei progetti di Gestione della Diversità. Per questo motivo la questione della diversità spesso è trattata secondo "buonsenso" (Valentini 2008), e non attraverso progetti strutturati.

Oltre alla Carta, non ci sono altri programmi nazionali che promuovono la gestione della diversità o le pari opportunità a livello industriale. Tuttavia, esistono programmi sviluppati a livello regionale e locale. Come detto in precedenza, i contratti collettivi nazionali trattano la questione dell'immigrazione solo in modo marginale e stabiliscono regole in favore di tutti i dipendenti, delle quali poi possono beneficiare specialmente i lavoratori immigrati. Pertanto non è possibile localizzare nelle contrattazioni collettive e nei contratti nazionali nessun tipo di strategia specifica per la gestione della diversità collegata alle differenze di razza, origine etnica o nazionalità.

Tuttavia, nonostante negli anni le associazioni degli imprenditori e i sindacati si siano interessati al problema in modo crescente, anche se primariamente secondo una prospettiva di genere, la gestione della diversità è stata lasciata principalmente alla sensibilità delle aziende. Sono, infatti, presenti numerose associazioni che hanno firmato la Carta per le pari opportunità e che hanno promosso o sono inseriti in progetti di Pari Opportunità e gestione della diversità a livello locale. Lo stesso si può dire dei sindacati che hanno firmato la Carta per le Pari Opportunità. È necessario sottolineare però che, nonostante la gestione delle diversità culturale sia di fondamentale importanza nei rapporti di lavoro, il risultato del sondaggio di TEAM (Trade Unions, Economic Change and Active Inclusion of Migrant Workers) condotto in sei Paesi europei, Italia compresa, ha mostrato che la gestione della diversità non è considerata una questione chiave nei programmi dei sindacati italiani (Davis, Jubany, 2015). I sindacati risultano, anzi, in difficoltà per quanto riguarda la promozione della mobilità delle carriere degli immigrati nelle aziende e all'interno delle loro organizzazioni, probabilmente per paura di conflitti con i lavoratori italiani. (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

L'integrazione degli immigrati in Italia è avvenuta in modo "subordinato". Per molto tempo l'entrata degli immigrati nel mercato del lavoro italiano è stato visto favorevolmente dai datori di lavoro perché essi sostituivano i lavoratori italiani in mansioni e settori dove gli italiani erano meno disponibili. L'inclusione di lavoratori stranieri non è mai stata osteggiata, anzi è stata addirittura supportata dai datori di lavoro, che in questo modo beneficiavano di una maggior disponibilità di manodopera più flessibile, e per la quale avevano la possibilità di non riconoscere (e non pagare) l'educazione e le competenze professionali. Il fenomeno della "sovra-formazione" (migranti più qualificati rispetto alla

professione che svolgono) è collegato alla cosiddetta “economy of Otherness” descritta da Calavita (2005).

La grande presenza di lavoratori immigrati nelle PMI così come nell’assistenza e nella collaborazione domestica ha favorito le seguenti condizioni: a) minori garanzie di stabilità (dovute alla dimensione di business dell’azienda); b) posizioni di basso livello, dove maggiore è il rischio di perdita del lavoro perché più facilmente sostituibili; c) contratti a tempo determinato (Fullin, Reyneri 2013). La presenza di immigrati nel mercato del lavoro italiano, quindi, è caratterizzata dall’alta instabilità e dalla mobilità, nonché dall’occupazione in posizioni poco qualificate. Queste condizioni, associate alla crisi economica 2007-2013, hanno creato una sorta di paradosso: da un lato, è aumentato il tasso di disoccupazione degli immigrati, in linea con il trend generale della popolazione lavorativa, ma dall’altro lato, risulta anche un aumento del loro tasso di occupazione, dovuto all’aumento del lavoro domestico e alla capacità dei migranti di trovare lavoro velocemente, in virtù del loro adattarsi ad ogni occupazione (Fullin, Reyneri 2013). Inoltre, la crisi economica ha eliminato molte posizioni lavorative di medio livello, ma in qualche modo ha mantenuto molte posizioni di basso livello, dove sono occupati la maggior parte degli immigrati. Il prevalente inserimento dei lavoratori immigrati nelle PMI e nella collaborazione domestica non ha, tuttavia, favorito la discussione sull’argomento della gestione della diversità. Infatti, questa questione è entrata nell’agenda delle politiche sociali soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere – tra uomini e donne – e soprattutto nelle grandi aziende del settore pubblico, anche se, come abbiamo visto, anche in Italia è stata introdotta la Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro.

Lo stesso può essere detto per la lotta alla discriminazione. Infatti, nonostante l’esistenza di leggi sul tema, viene ancora posta poca attenzione all’eliminazione della discriminazione sul luogo di lavoro basata sull’origine etnica. Anche se è una questione cui i sindacati, il terzo settore e le ONG stanno cercando di dare visibilità politica attraverso eventi e campagne di sensibilizzazione, le azioni concrete sono ancora poche. La difficoltà nell’eradicare i casi di discriminazione riguarda soprattutto le piccole realtà economiche, come le piccole imprese o la collaborazione domestica. Nonostante gli immigrati possano utilizzare i servizi pubblici, privati e quelli del terzo settore per quanto riguarda la formazione professionale, l’orientamento lavorativo ed il collocamento, si è rilevato che in generale essi fanno poco uso di questi servizi, i quali - dall’altro lato – sono forniti da persone che non sempre hanno un’adeguata preparazione nel comprendere le necessità dell’utenza migrante. Alla luce di quanto esposto, si evince che le priorità in cui Stato, sindacati e associazioni degli imprenditori dovrebbero porre l’attenzione sono le seguenti:

- 1) Riconoscere le competenze lavorative dei migranti e sovrintendere al conseguente loro inserimento in professioni che non siano sotto-qualificate rispetto al loro capitale umano;
- 2) Implementare i decreti contro la discriminazione basata sulla razza, l'origine etnica e la nazionalità nel posto di lavoro, sia nelle aziende pubbliche che in quelle private, sia nelle grandi aziende sia nelle piccole e medie imprese;
- 3) Applicare i principi della gestione della diversità nella gestione delle risorse umane ad ogni livello dell'azienda;
- 4) Aumentare la partecipazione degli immigrati nei sindacati.

FRANCIA

Sono state promosse molte iniziative per promuovere la diversità, come il Marchio sviluppato dall'Associazione Nazionale dei Responsabili Risorse Umane (ANDRH) su richiesta dello Stato, finanziato dai fondi pubblici e lanciato nel 2008. Nel 2013, 381 entità giuridiche hanno ottenuto questo marchio, per un complessivo di 840.000 dipendenti; hanno aderito all'iniziativa ben l'85% delle aziende con più di 50 dipendenti. La Commissione, che valuta la richiesta di ricevere il marchio, riunisce rappresentanti dello Stato, sindacati, associazioni degli imprenditori e dei dipendenti, l'ANDRH e il Solidarity of Solidarity Institute (IMS), organizzazione composta da una rete di imprenditori.

Un'altra iniziativa è data dai *Diversity Trophies*, creati nel 2006 da un'agenzia per il lavoro con l'Associazione francese dei Manager per la Diversità (AFMD), l'ESSEC (Responsabile per la leadership e la diversità) e la Fondazione contro l'Esclusione (FACE). Vengono premiate le aziende che hanno attivato pratiche innovative ed ambiziose in termini di promozione e gestione della diversità con il "Grand Prix PME".

La diversità è diventata un'esigenza per un numero sempre maggior di aziende in Francia, indipendentemente dalla loro grandezza. Viene vista come un'opportunità per lo sviluppo e permette alle aziende di migliorare la loro immagine, potenziare le loro competenze e rispettare le leggi in vigore.

In Francia, dal 2004 in poi, è stata implementata la prima Carta per le pari opportunità, firmata da molte aziende, ed adottata poi anche in altri stati europei. Il suo obiettivo è di combattere tutte le forme di discriminazione nei confronti di chi è percepito come diverso, in senso ampio: genere, età, origine sociale o etnica. La sottoscrizione della Carta per le pari opportunità non è obbligatoria per tutte le aziende: le PMI possono scegliere se firmarla o meno, in quanto spesso non hanno un

dipendente che si occupi di risorse umane e di promozione della diversità. È importante sottolineare che la condivisione della Carta per le pari opportunità rimane su base volontaria, anche se è un passaggio essenziale per ridurre significativamente la discriminazione seguendo una linea guida comune per tutte le aziende. Un'analisi più precisa e regolare, basata sulla grandezza dell'azienda e sul suo settore, rende possibile combattere in modo più efficace le disuguaglianze e promuovere la diversità.

La diversità oggi è promossa dalla maggior parte dei sindacati, come ad esempio Medef (sindacato degli imprenditori) e i sindacati dei lavoratori. Inoltre, anche organizzazioni private sono molto sensibili sul tema: ad esempio, la Mosaik RH ha dato la possibilità ai migranti di trovare lavoro più facilmente, valorizzando le loro competenze; Ingeus – invece – offre alle aziende servizi innovativi di gestione delle risorse umane e promozione della diversità. Tuttavia, non ci sono controlli o obblighi da parte delle PMI, che non possiedono un dipartimento risorse umane e che spesso devono appoggiarsi a servizi esterni. La politica sulla diversità attivata dalle aziende è stata spesso associata ad una strategia di comunicazione, perché assume valore ed è attraente per il consumatore, tanto da non risultare chiaro a volte se sia una parte integrante della gestione delle risorse umane o semplicemente una strategia di marketing.

DANIMARCA

Il Segretariato per la Carta per le pari opportunità danese è l'organo ufficiale nazionale per la gestione della diversità. È guidato dall'associazione "Nydansker" ("Nuovi danesi") ed è stato fondato in collaborazione con il Ministero per l'infanzia, le pari opportunità, l'integrazione e le politiche sociali e la commissione europea. La Carta per le pari opportunità danese è un documento ufficiale, che può essere sottoscritto dalle aziende e dagli imprenditori che esprimono il loro supporto ad un mercato del lavoro danese a favore della diversità (Mangfoldighedscharter). I datori di lavoro e le aziende devono perciò rispettare ed applicare i principi stabiliti dalla Carta nella pratica.

La Carta per le pari opportunità danese unifica tutte le Carte locali e regionali sulla diversità presenti in Danimarca (Commissione europea, 2014). Attualmente esistono Carte ed attività che promuovono la diversità nelle tre città più importanti (almeno 1.100 firmatari) mentre diverse altre cittadine sottoscrivono la Carta nazionale (Det danske charter for mangfoldighed, 2014a).

Il Segretariato per la Carta per le pari opportunità danese offre informazioni, strumenti per la gestione della diversità e la possibilità di fare rete alle Carte locali, facilitando lo scambio di esperienze a tutti i livelli (Commissione europea, 2014). Ad esempio, è stato sviluppato uno strumento digitale che

contiene 50 consigli per gestire situazioni quotidiane in presenza di diversità (Det danske charter for mangfoldighed, 2014b). Le municipalità, a loro volta, forniscono informazioni, strumenti e possibilità di fare rete ai datori di lavoro (Det danske charter for mangfoldighed, 2014c).

Oltre alle Carte cittadine e alle loro attività, alcune imprese promuovono la gestione della diversità offrendo assistenza per la gestione della diversità. Es. CABI è un'azienda di questo tipo: è un'istituzione indipendente, promossa dal Ministero del Lavoro. CABI offre metodi, informazioni, strumenti e spunti alle agenzie per il lavoro e alle aziende che possono rafforzare la loro collaborazione al fine di rendere il mercato del lavoro più inclusivo. CABI offre corsi in tema di diversità e consulenza alle imprese (CABI, 2016). Anche l'associazione "Nydansker" (che ha fondato il Segretariato per la Carta per le pari opportunità danese) offre molti corsi riguardanti la diversità, oltre ad organizzare incontri culturali, seminari, ecc. (Foreningen Nydansker).

Molte delle sfide sul tema diversità sono parte dell'accordo citato in precedenza (cap. III), l' "Accordo delle tre parti". Questo accordo può essere visto come un passo nella giusta direzione, grazie al coinvolgimento degli attori principali sull'argomento, anche se può essere criticato perché è troppo concentrato sul tema dell'occupazione. La Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) è, tuttavia, positiva riguardo l'accordo, perché assegna più responsabilità alle autorità locali (Dansk Arbejdsgiverforening, 2017). Molte delle problematiche elencate in seguito richiedono, infatti, un cambiamento nell'amministrazione delle autorità locali e a livello politico, più che dei cambiamenti da parte dei sindacati e dei datori di lavoro:

1. I rifugiati e coloro che hanno attivato il ricongiungimento familiare sono spesso ritenuti non pronti per il mercato del lavoro. Secondo l' "Accordo delle tre parti" le autorità locali dovrebbero iniziare a considerare i rifugiati pronti per il mercato del lavoro, tuttavia ciò ancora non avviene. Vi è, dunque, la necessità di cambiare il modo in cui le autorità locali vedono i rifugiati. L'accordo stabilisce, inoltre, che la difficoltà di lingua non dev'essere considerata come un ostacolo all'assunzione (Toft, 2017).
2. Attualmente le competenze dei rifugiati, e loro opportunità di carriera non vengono prese in considerazione quando vengono distribuiti tra le municipalità locali. I rifugiati potrebbero ritrovarsi in un comune dove ci sono poche opportunità lavorative in relazione alla loro esperienza professionale pregressa. Il numero di rifugiati assegnati ad un comune dovrebbe, invece, tener conto delle opportunità lavorative presenti in quel territorio (Toft, 2017). I rifugiati dovrebbero, infatti, essere assegnati a comuni dove le loro competenze possono essere utilizzate (Pedersen, 2015).

Un controllo iniziale delle competenze dei rifugiati dev'essere, dunque, attivato e preso in considerazione quando si decide dove ospitare i rifugiati e i comuni di accoglienza dovrebbero ricevere queste informazioni, rendendo così più semplice il processo di avvicinamento tra le imprese e i rifugiati (Toft, 2017).

3. Lo sforzo per l'integrazione, es. come vengono stabilite le priorità sull'integrazione, varia molto tra i vari comuni: le possibilità di integrazione dei rifugiati dipendono molto dal quale comune cui vengono assegnati. C'è, dunque, la necessità di un impegno più uniforme da parte dei comuni (Pedersen, 2015 & Toft, 2017).
4. In Danimarca è presente una domanda crescente di persone con alti livelli di istruzione, di cui molti rifugiati e migranti solitamente non sono in possesso (Ritzau, 2015 & Toft, 2017 & Pedersen, 2015). Ciò implica una necessità di maggior attenzione nella selezione e maggior formazione. Inoltre, può anche significare che le agenzie per il lavoro potrebbero trovarsi a dover collare in larga parte i rifugiati su lavori non qualificati (Toft, 2017).
5. Un grande ostacolo è che circa il 70% delle aziende non vengano contattate dalle agenzie per il lavoro, che devono essere il collegamento tra chi cerca lavoro e le imprese (Toft, 2017). Ci potrebbero essere, dunque, molte opportunità di matching che non vengono sfruttate.

6.3: Responsabilità sociale d'impresa e gestione della diversità

La Responsabilità sociale d'impresa (RSI) è un concetto più ampio della gestione della diversità, ma può includerla. La RSI riguarda l'impegno volontario delle aziende ad attivare strategie che incorporino l'attenzione verso il sociale e l'ambiente e che sono espresse da pratiche rilevanti che contribuiscono ad uno sviluppo sostenibile, a relazioni positive con il capitale umano, alla solidarietà sociale e allo sviluppo di un rapporto di fiducia con la società locale e con l'ambiente esterno in generale." La RSI consiste nell'impegno etico delle imprese in azioni che vanno al di là da quelle imposte dalla cornice legislativa (che regola le loro attività), e che coinvolgono sia l'ambiente interno (risorse umane) che quello esterno. Nonostante la Responsabilità sociale d'impresa non implichi automaticamente l'attivazione di buone pratiche in termini di gestione della diversità, offre una cornice importante di valori etici. In altre parole, la RSI riflette la posizione politica dell'azienda ed è strettamente collegata alla società civile, operando delle scelte sulla base di criteri sociali ed ambientali. L'atteggiamento dell'azienda nel campo della protezione dell'ambiente, dei migranti, dei

rifugiati, del razzismo, e delle donne possono essere criteri che influenzano in modo più o meno rilevante il mercato di un prodotto.

6.4: Esempi di buone pratiche in aziende europee

6.4.1: Coco-Mat (Grecia)

L'azienda Coco-Mat viene da anni considerata un esempio di buone prassi nel campo della diversità e per questo motivo molte importanti relazioni europee la nominano. Sono presenti dipendenti di 13 nazionalità e 9 religioni e più del 45% dei dipendenti dell'impianto COCO-MAT dell'area industriale di Xanthi sono rimpatriati dall'ex URSS (150 dipendenti). Considerato che molti dipendenti non parlano il greco fluentemente, in risposta alle richieste dei suoi dipendenti, sono stati assunti degli insegnanti che due giorni alla settimana insegnano il greco ai dipendenti che non lo parlano. La politica di diversità dell'azienda prevede anche l'assunzione di persone disabili: indicativamente, 26 lavoratori diversamente abili lavorano in aree diverse dell'azienda. Come evidenziato sul sito della Rete greca per la RSI, "la sensibilità sociale di COCO-MAT non è recente, dato che il primo dipendente assunto dall'azienda è stata una persona diversamente abile, mentre i primi dipendenti della fabbrica di Xanthi erano migranti."

6.4.2. AXA (Francia)

AXA è stata una delle prime imprese a firmare la Carta per le pari opportunità francese nel 2004 e il Direttore Generale Claude Bébéar è stato tra coloro che hanno promosso l'iniziativa di adottare questa Carta a livello nazionale. La politica sulla diversità di AXA viene sviluppata nelle seguenti aree: assunzioni che riflettono la diversità della società francese, gestione delle risorse umane che rispetti la parità di opportunità, sviluppo di una cultura della diversità attraverso azioni di sensibilizzazione, la formazione e il dialogo con i sindacati, il supporto alle persone provenienti da gruppi sociali non privilegiati. In un contesto di promozione della diversità, l'azienda ha attivato, in particolare, le seguenti azioni:

- a) Sensibilizzazione e formazione: dal 2006, l'azienda ha attivato un importante numero di corsi di formazione e sensibilizzazione sul tema della diversità per i suoi dipendenti.
- b) Utilizzo di CV anonimi: nel 2006, AXA ha stabilito che coloro che si candidano per posizioni commerciali via internet inviano CV anonimi, e dal 2009 tale modalità è stata adottata per tutte

le posizioni lavorative. Contemporaneamente, l'azienda offre dei programmi di formazione per i reclutatori in merito alla cornice legislativa, le domande da evitare durante il colloquio, ecc., al fine di garantire un processo di selezione inclusivo.

- c) Programmi di assunzione per giovani provenienti da sobborghi disagiati nonché persone disabili.
- d) Firma di accordi collettivi con le associazioni di categoria per promuovere la diversità e la parità di trattamento.

6.4.3.: SAP (Germania)

La multinazionale del software SAP, con sede in Germania, dà lavoro a persone provenienti da 75 Paesi diversi. Oltre a dei programmi di formazione sulla diversità, sotto la supervisione del dipartimento della Salute e della Diversità, l'azienda ha attivato delle reti che mirano a valorizzare la diversità: ad esempio, *Business Women's Network @ SAP* è la rete delle lavoratrici donne dell'azienda; la rete *the Cultures @ SAP* mette insieme 20 reti informali fondate da lavoratori di diverse nazionalità; *Disability network @ SAP* e *the Severely Network Disabled Employees (SBV @ SAP)* sono rivolte ai lavoratori disabili. *The Generations @ SAP net45plus* coinvolge i lavoratori più anziani. Infine, c'è la rete *Homo sapiens @ SAP* che è rivolta alle problematiche dei dipendenti gay e bisessuali. Per le modalità di gestione della diversità l'azienda ha ricevuto il Diversity Award nazionale per ben due volte.

6.4.4: Batisol Plus (Francia)

Mentre è comunemente accettato che le grandi aziende sono quelle che giocano un ruolo guida nell'adottare le politiche di gestione della diversità, la sfida maggiore è l'adozione di queste politiche dalle PMI. La partnership Batisol Plus produce pavimenti e serramenti e dà lavoro a 42 dipendenti. Viene considerata come modello di buone pratiche e ha firmato la Carta per le pari opportunità francese. La politica della compagnia nel valorizzare la diversità è iniziata con il desiderio di impiegare più donne e persone provenienti da aree svantaggiate. Tuttavia, l'azienda si è dovuta scontrare in seguito con un altro problema: i lavoratori con più esperienza avevano, infatti, iniziato ad esprimere lamentele riguardo i lavoratori più giovani (es. "non prendono il loro lavoro seriamente", "arrivano in ritardo", eccetera). Avendo scoperto che tali problemi erano principalmente dovuti a stereotipi più che ad esperienze reali, l'azienda ha organizzato per tutti i lavoratori (giovani e anziani) una formazione giornaliera sul tema della diversità. La dirigenza dell'azienda ha trovato così un'immediata soluzione ai problemi che ha comportato, anche, un notevole miglioramento del clima aziendale.

6.4.5: Catena di supermercati Casino (France)

La multinazionale Casino, gruppo di aziende della grande distribuzione, è stata una delle prime aziende a firmare la Carta per le pari opportunità francese nel 2004, e dal 1993 ha attivato un'ampia politica di gestione della diversità. In questo contesto, nove aziende del gruppo hanno adottato una Carta morale, con la quale si impegnano a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, alla formazione e allo sviluppo della carriera. Questo documento è integrato nei programmi di formazione per i neo-assunti. Per rendere effettiva a tutto il gruppo questa politica, è stata poi fondata una Commissione per il coordinamento della promozione della diversità, che coinvolge una rete di 56 rappresentanti locali. A livello centrale, è stato attivato un servizio reclami per ogni dipendente che possa essere considerato vittima di discriminazione.

Oltre al programma di formazione e sensibilizzazione sulla diversità per i dipendenti, l'azienda ha, inoltre, cercato di rendere le procedure di assunzione più oggettive in due modi: a) inizialmente, nel 2008 e nel 2011, l'azienda ha svolto due test virtuali, dove due candidati fittizi, che si differenziavano solo per provenienza, si candidavano per lo stesso lavoro. Questi test miravano a controllare le possibili divergenze nelle pratiche quotidiane di assunzione. In secondo luogo, b) per alcune posizioni lavorative l'azienda utilizza una procedura di assunzione tramite simulazione: i candidati vengono selezionati sulla base delle loro performance in condizioni lavorative reali. Questo processo permette alle persone con poche "credenziali" di essere messe alla prova nella realtà lavorativa e mostrare le loro competenze.

Dal 2010 il gruppo Casino si è concentrato sulle questioni di discriminazione religiosa e nel 2011 ha lanciato una campagna per affrontare la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale, in collaborazione con la Federazione Nazionale delle Organizzazioni Gay Friendly. Dal 2008 ha lanciato una serie di programmi di assunzione per giovani provenienti da aree disagiate. Inoltre, misure per assumere e mantenere al lavoro persone con più di 50 anni sono state inserite nel contratto collettivo firmato dai sindacati dell'azienda nel 2008. Infine, dal 1995, l'azienda ha firmato cinque contratti collettivi riguardo l'assunzione e l'impegno di persone disabili: come conseguenza, il 10.7% dei dipendenti di Casino sono disabili.

6.4.6: Bahn (Ferrovie tedesche)

La società ferroviaria tedesca è una delle aziende che hanno sottoscritto la Carta per le pari opportunità tedesca e che hanno attivato una politica di gestione della diversità ponendo l'enfasi sui lavoratori anziani. In considerazione del fatto che il 44% dei dipendenti ha più di 50 anni, tenuto conto dei cambiamenti demografici e la scarsità di professionalità specializzate per le necessità dell'azienda, la politica aziendale si è concentrata sulla formazione continua dei lavoratori anziani, e – in parallelo – il trasferimento di conoscenze ai giovani. Il mercato del lavoro interno e il servizio di collocamento delle ferrovie tedesche (DB Job Service GmbH) giocano un ruolo importante nel ri-collocare i lavoratori più anziani dove il fattore dell'età può essere sfruttato al meglio.

6.4.7: Eataly, Rusconi viaggi e Castelgarden (Italia)

Eataly è una grande azienda che si occupa di gastronomia ed è stata tra le prime in Italia a garantire ai dipendenti LGBT gli stessi benefit "familiari" dati ai dipendenti eterosessuali, come il congedo matrimoniale o per decesso di un familiare, anche prima che il governo italiano approvasse la legge sulle unioni civili (approvata solo nel 2016).

Rusconi Viaggi è una piccola impresa che lavora nel turismo e nel 2016 ha vinto il primo premio nel Welfare Index PMI (per il settore commercio e servizi). Nonostante sia una piccola azienda, la gestione si è impegnata molto nello sviluppo di una serie di politiche inclusive, come telelavoro (per persone che, per diversi motivi, potrebbe avere difficoltà a raggiungere la sede di lavoro), orari flessibili, polizza sanitaria integrativa, formazione (inclusa formazione linguistica) per lo sviluppo personale e professionale.

Un altro buon esempio di politiche per la gestione della diversità è l'azienda Castelgarden di Castelfranco Veneto. È un'azienda che si occupa della produzione di prodotti per il giardinaggio per un totale di 800 dipendenti, di cui 100 sono musulmani che provengono da diversi Paesi come Marocco, Ghana, Senegal, Tunisia, Togo, Guinea e Mali. È stata una delle prime aziende a soddisfare le esigenze dei dipendenti di religione musulmana offrendo loro uno spazio per la preghiera giornaliera. Nella stessa direzione, nella mensa interna dell'azienda è stato incluso un menù speciale adatto alle esigenze del personale musulmano praticante. Inoltre, durante il Ramadan l'azienda offre un maggior controllo della salute ai dipendenti, affinché possano seguire i precetti della loro religione durante quel periodo senza rischi per la loro sicurezza. Tutte queste decisioni sono state prese dopo delle consultazioni con i sindacati, ed hanno richiesto un intervento sia strutturale sia organizzativo.

6.4.8: Bilka (Danimarca)

Bilka, una catena di supermercati danesi, ha ricevuto il Diversity Award 2017 per il suo grande impegno nel creare le condizioni per far sì che i propri dipendenti possano seguire e formare i tirocinanti con varie forme di diversità nel miglior modo possibile. Le misure adottate vanno dalla creazione del ruolo di mentore, alla possibilità di svolgere tirocini ordinari, orari part-time, tirocini linguistici, mansioni poco pensanti e molto altro. I risultati ottenuti sono stati notevoli: in un gruppo di 22 tirocinanti “linguistici” (tirocinio per apprendere la lingua), ben l’80% ha trovato lavoro, di cui il 60% in Bilka e il 20% in altre aziende.

BIBLIOGRAFIA SELEZIONATA

Anti Discrimination Dans Les Contexte Juridique Français. http://ses.ens-lyon.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1213357391298&ID_FICHE=2091&INLINE=FALSE.

Cabrera J. & Perista H. (2006). *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report*. Eurofound.

COWI (2009). *The Social Situation Concerning Homophobia and Discrimination On Grounds of Sexual Orientation in Greece*. Vienna: Fundamental Rights Agency (FRA).

Cachón, L. (2013). *Country Report Spain 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Commission Européenne. *Gérer La Diversité Au Travail Luxembourg* : Office des publications de l'Union européenne. 2012.

Di Martino, V., Helge, H. & Cooper C. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009). *Διαφορετικότητα στην Εργασία. Ένας Οδηγός για τις ΜΜΕ*. <http://ec.europa.eu/social/>

European Commission (2005). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *The Business Case for Diversity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2010). *Trade Union Practices on Anti-Discrimination and Diversity*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Union Agency for Fundamental Rights & Council of Europe (2011). *Handbook on European Non-Discrimination Law 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Keil M. et al (2007). *Training Manual for Diversity Management*. International Society for Diversity Management – IDM.

Latraverse, S. (2013). *Country Report France 2012 on Measures to Combat Discrimination*.

Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mahlmann, M. (2013). *Country Report Germany 2012 on Measures to Combat Discrimination*.

Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mor Barak, M., *Managing Diversity. Toward A Globally Inclusive Workplace*. Sage Publications. 2014.

Uyen Do, T. (2011). *2011: A Case Odyssey into Ten Years Of Anti-Discrimination Law*. *European anti-discrimination law review*, No 12.

Vogel, L. (2002). *Harcèlement Moral Et Législation : Pour Une Approche Collective Intégrée Dans La Politique De Santé Au Travail*. *BTS Newsletter*, N° 19-20, 23-29.